



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

72
2y.

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"GUIA PARA LA CONDUCCION DE GRUPOS Y
PROGRAMAS DE CAPACITACION DIRIGIDA A
VOLUNTARIOS COMUNITARIOS QUE APOYEN
AL ANCIANO"

TESIS DOCUMENTAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
PRESENTADA POR:
LUIS GERMAN DZIB AGUILAR

ASESOR: LIC. CARLOS PENICHE LARA



MEXICO, D. F.

1990

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

EN ESTA PARTE, DESEO RECONOCER A TODOS AQUELLOS FANTASMAS DEL
PASADO; FAMILIA, AMIGOS, COMPAÑEROS Y MAESTROS DEL PRESENTE.

A MI PAPÁ, AB DETERNO, QUE MUCHO TIENE QUE VER PARA EL HOY Y EL
MAÑANA.

A MI MAMÁ, AB ORIGINE, POR SOPORTARME.

A MIS HERMANOS, AD MULTOS ANNOS ... Y LOS QUE FALTEN.

AL LIC. CARLOS PENICHE, AMICUS HUMANI GENERIS.

A MIS SINDDALES, DURA LEX, SED LEX.

A DOÑA >> G <<, DOMINUS DEDIT, DOMINUS ABSTULIT; SIT NOMEN

DOMINI BENEDICTUM. FUGIT IRREPARABILE TEMPUS!

A LOS AMIGOS, POLO MANDRA CANANOS

Y POR QUIENES LLEGAN O FORTUNATOS, NIMHUM, SUA SI BONA NORINT,
AGRICOLAS.

PARA TODOS AQUELLOS QUE CREAN O QUE HAYA OMITIDO, AB IMO PECTORE,
AB UNO OMNES.

AD AUGUSTA PER AUGUSTA

AUDACES FORTUNA JUVAT!

FORTUNA IMPERATRIX MUNDI
O FORTUNA, VELUT LUNA
FORTUNE PLANGO SUBERRA

VERIS LETA FACIES
OMNIA SOL TEMPERAT
ECCE GRATUM

TANZ
FLORET SILVA NOVELIS
CHRAMER, GIP DIE VARWE MIR
REIE
SWAZ HIE GAT AAMBE
CHUME CHUM GESELLE MIN
SWAZ HIE GAT UMBE
WERE DIV WERLT ALLE MIN

ESTUANS INTERINUS.

CUM LACUS COLUERAM
EGO SUM ABBAS
IN TABERNA QUANDO SUMUS.

AMOR VIDIAT UNDIQUE
DIES, HOR ET OMNIA
INTELLIT PUE LLA
CIRCA MEA PECTORA
SI PUER CUM PEU LLULA
VENI, VENI, VENIAS
IN TRISTINA MENTIS DUBIA
TEMPUS EST IOCUNDUM
DULCISISIME

AVE FORMOSISSIMA

FORTUNA IMPERATRIX MUNDI

I N D I C E

Página

INTRODUCCIÓN

1

CAPÍTULO I

4

ANTECEDENTES

5

1.1 QUE ES LA VEJEZ

7

1.2 LA ATENCIÓN PRIMARIA

13

1.3 PERSPECTIVA SOCIAL DE LA VEJEZ

15

1.4 LA INSTITUCIÓN DE CUSTODIA

17

1.5 INSTITUCIONES QUE APOYAN AL ANCIANO EN MEXICO

19

1.6 LOS VOLUNTARIOS

23

1.7 CONSIDERACIONES

27

CAPÍTULO II .- LA ESCUELA CRÍTICA EN LA CONDUCCIÓN DE GRUPOS:

31

2.1 LAS TEORIAS PEDAGÓGICAS Y LA CAPACITACIÓN

32

2.2 EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

35

2.3 ORIENTACIONES DIDÁCTICAS

43

2.4 LA RELACIÓN INTERPERSONAL EN LA FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE

47

2.5 APUNTES PARA UNA DIDÁCTICA GRUPAL

51

CAPÍTULO III.- CONSIDERACIONES PARA ELABORAR PROGRAMAS DE CA- PACITACIÓN PARA VOLUNTARIOS	64
3.1 PRINCIPIOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN	65
3.2 DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS	77
3.3 ESTRUCTURACIÓN DE CONTENIDOS	82
3.4 SELECCIÓN DE TÉCNICAS DIDÁCTICAS	84
3.5 SITUACIONES QUE SE PRESENTAN EN LA CONDUCCIÓN DE GRUPOS	87
3.6 CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL INSTRUCTOR	90
3.7 LA CONDUCCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	92
3.8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN	95

CAPÍTULO IV.- UNA PRÁCTICA EJEMPLIFICADA	
4.1 UNA HISTORIA	101

CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES	105
5.1 CONCLUSIONES	109
5.2 APORTACIONES	110
5.3 LIMITACIONES	111
5.4 SUGERENCIAS	112

BIBLIOGRAFÍA	114
---------------------	-----

APÉNDICES	120
------------------	-----

I N T R O D U C C I O N

La situación en que viven muchos ancianos en la actualidad, puede considerarse en forma alguna satisfactoria; para ellos los servicios asistenciales o la simple compañía de otra persona que se preste a escucharles y comparta con ellos lo que viven todos los días, son cosas que se encuentran más allá de lo que comúnmente puedan esperar.

Las instituciones no siempre están en posibilidades de cubrir todas las necesidades de los ancianos, por eso la gente que convive con ellos, puede aportar su presencia y comprensión para ayudarlos, dado que no pocas veces, los síntomas físicos tienen su origen en la sensación de que no son útiles y a nadie importan; la labor que ejecutan los familiares o vecinos dentro del hogar donde vive el anciano, puede lograr cambios de actitud, tanto en los ancianos como en la comunidad, que se refleje en una mejor salud física y mental de ellos.

Las personas que hacen esta labor dentro de las comunidades y que no tienen mayor pago que el saber que están ayudando a cambiar la vida de sus ancianos y a quienes llamaremos "*voluntarios*", idóneamente deben ser reclutados de entre los familiares, aunque no debe descartarse la participación de todo aquel que quiera colaborar, para con ello hacer crecer el interés para sanar al anciano, dado que son precisamente ellos los que por estar tan cerca de él conocen mejor sus padecimientos.

La importancia del presente trabajo, estriba en que una vez que la persona se conscientiza en que puede tener un papel relevante como voluntario y que ha reconocido la problemática de aquellos con quienes va a trabajar, es importante el organizar las tareas a realizar de modo lógico para poder transmitir a quienes quieran tomar ejemplo o simplemente para enseñar a otros y así atacar en conjunto este problema que es multifacético.

Cuando los voluntarios comiencen a trabajar, habrá quienes busquen a otros ante la necesidad de asesoría dada su experiencia previa, de esta manera, estas personas con experiencia han de convertirse en asesores o capacitadores y para colaborar con quienes buscan su guía y aún para ayudarse a sí mismos en estas tareas, puede presentar sus conocimientos y sugerencias en manuales, presentándolos a la vez ante grupos de interesados, organizando programas que sigan una determinada metodología de elaboración. Es entonces cuando hablamos de *"capacitación"*.

El propósito del presente trabajo, es llamar la atención sobre un problema que afecta aproximadamente a un millón de personas en el Valle de México: *la vejez** que puede ser sinónimo de fin de vida productiva. (Monge, R. 1988 p. 46)

El objetivo es ofrecer una guía que oriente al voluntario en la conducción de grupos, así como una serie de tópicos referentes a la elaboración de programas de capacitación.

Para poder lograr este objetivo, se elaborará una propuesta de metodología que puedan considerar los voluntarios para hacer ellos mismos sus propios cursos y en la que se consideran los siguientes aspectos:

- Detección de necesidades en los ancianos.
- Planeación de programas.
- Ejecución del programa.
- Evaluación.

El capitulado del trabajo, está dividido en una primera parte donde se analiza la situación del anciano, así como la perspectiva social de la vejez dentro de la sociedad actual, la manera en que apoya la institución a la salud de los ancianos, así mismo algunas consideraciones que pueden resultar no convenientes para su recuperación; el papel de los voluntarios, sus aportaciones y limitaciones.

Un segundo capítulo donde se analiza una postura para la conducción de grupos, destacando la de Carl Rogers, cuya corriente se apega a la idea de que es el educando o capacitando, quien con sus propias experiencias aporta para su conocimiento.

El tercer capítulo se refiere a una serie de puntos a considerar, para elaborar una guía de procedimientos para programas de capacitación, así como para la conducción de grupos. Es de esta manera que se llenen apartados como:

- Determinación de objetivos,
- Estructuración de contenidos,
- Conducción de grupos,
- Evaluación y seguimientos entre otros.

Por último, en el cuarto capítulo se exponen las aportaciones, limitaciones y las sugerencias para el presente trabajo, así como la evaluación del programa, dando fin con las conclusiones.

*Monge, Raúl - Desinterés Oficial por Mejorar la Vida de los Ancianos, Proceso 622, 3 de Octubre de 1988, México. p. 46.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

(MARCO TEÓRICO)

CAPITULO I:

ANTECEDENTES

I. ANTECEDENTES

En el año de 1982, se organizó la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.), en la ciudad de Viena, Austria. Allí se analizaron todas aquellas consecuencias socioeconómicas, culturales y humanitarias que trae consigo el envejecimiento poblacional; así mismo, principia la planeación de programas encaminados a la atención de éstas en los países participantes, entre ellos México. En cada uno de estos países se obtuvo una respuesta entusiasta a la demanda de atención y comprensión, buscando conjuntar todo ello en el logro de una seguridad económica para los ancianos, brindándoles la oportunidad de contribuir con su propio esfuerzo al desarrollo social, al tiempo que participen de los beneficios generados.

Lograr esto no ha sido fácil, los países involucrados han tenido que sortear múltiples problemas de índole económica a causa de la recesión mundial. Para amortiguar un poco el peso de la carga económica a los gobiernos de los países participantes, la O.N.U. hace una aportación canalizada a través de sus organismos especializados interesados en cuestiones del envejecimiento. (1)

Todas las propuestas de acción surgidas de la Asamblea, están orientadas a la planeación de programas en función a estudios epidemiológicos, para de este modo, sentar las bases de creación de sistemas educativos de salud, en los que se toquen los temas de

(1) Silva Aranda, Gustavo, Recomendaciones de la Asamblea Mundial del Envejecimiento. Organización de las Naciones Unidas, México, 1985. p.p. 4-9

gerohigiene, medicina preventiva, así como conceptos de patología de la vejez, creación de servicios específicos de medicina, psicología y sociología del anciano, contando para ello con personal capacitado en gerontología; se busca también establecer un medio social, familiar y económico adecuado a las particulares necesidades de los ancianos, quedando como último eslabón de esta cadena, la creación de servicios de apoyo suplementario, tales como la búsqueda de bienestar social, integración de grupos de voluntarios formados por familiares, amigos y/o vecinos del anciano. (2)

Para el caso particular de México, la atención que se ha ofrecido al anciano, se remonta a tiempos de la conquista, pero de forma más formal se ubica en el año de 1862, cuando se crea la Dirección General de Beneficencia Pública. Otro paso importante a este respecto, se da en el año de 1915 en el estado de Yucatán, se establece por primera vez el seguro social obligatorio, en cuyo artículo 135 se habla de asegurar a los obreros contra los riesgos de vejez y muerte. El gobierno de Obregón, buscó un equilibrio social, creando una contribución que los patrones pagarían y que era equivalente al 10% sobre los pagos hechos por conceptos de salarios. Entre los riesgos propuestos a compensación estaba la jubilación por vejez. En el año de 1938, Lázaro Cárdenas, remite a las cámaras para su estudio, un proyecto de ley para la instauración del Seguro Social, donde se contemplan los riesgos más comunes para los trabajadores, destacando lo referente a la vejez y vejez tranquila a que tiene derecho todo trabajador. Todos estos antecedentes, sirven de base para la integración de instituciones que actualmente son el sustento de los programas de salud, tanto estatales como privados referentes a los ancianos y que más adelante revisaremos. (3)

(2) Organización de las Naciones Unidas. Envejecimiento de la Población en América Latina, Consejo Económico y Social, O.N.U., San José de Costa Rica, 1982. p.20

(3) Varios, La Asistencia Social del Anciano en México, Memoria, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F.), México, 1983. 142 p.p.

I.1 QUÉ ES LA VEJEZ

La sociedad actual considera que se ha llegado a la vejez al cumplir 65 años de edad (Ley del Seguro Social, 1981, p. 64) y en muchas ocasiones se da por sentado que es laboralmente improductivo, asignándose el papel de dependiente, e ingresando la persona al grupo de los pensionados, asilados o subempleado. La vejez afecta todas las funciones del organismo. A este proceso se le puede caracterizar en tres etapas:

La vejez de los 65 a los 72 años;

La senectud de los 72 a los 90 y

La longevidad de los 90 en adelante. (4)

Las razones por las que se envejece no se conocen con precisión, razón que ha motivado a diferentes investigadores a aportar diferentes explicaciones. Entre estas explicaciones tenemos:

Teoría Genética: Es sabido que compuestos químicos tóxicos, así como la radiación, pueden alterar la síntesis proteica, afectando al ADN Y AL ARN, provocando mutaciones que al incrementarse acortan la longevidad. El acrecentamiento del daño en el ADN de las células somáticas, ha sido considerado como probable mecanismo de envejecimiento. No se descarta tampoco, que esto sea consecuencia de un plan preestablecido manifestando en cada célula através de su ADN.

(4) Inarriaga Ramirez, José de Jesús. Curso de Voluntarios del INSEN, México, INSEN, 1982. p. 17

Teoría Clonal: Las clones o familias celulares que se forman a causa de situaciones, pueden tener predominio sobre las células originarias creando condiciones negativas para la homeostasis y para la sobrevivencia del organismo.

Teoría Nerviosa: Las células nerviosas sufren una lenta pero progresiva destrucción, sin embargo, al contrario de otras células, estas no se renuevan, ni son sustituidas por células de nueva formación, faltando la acción de regulación de la homeostasis que el sistema ejerce en todos los órganos, explicándose así las alteraciones morfológicas y funcionales características del envejecimiento.

Teoría de las Uniones Cruzadas en el Colágeno: Conforme se envejece, aumentan las alteraciones cromosómicas, debido quizá a acción de agentes mutágenos; de este modo se afectan determinados sectores de la macromolécula del ADN, formándose grupos de células (donas celulares) con características diferentes a las células que les dieron origen, provocándose un envejecimiento progresivo.

Teoría del Reloj Molecular (HAYFLIK): El envejecimiento es resultado de un programa determinado genéticamente, que se inicia con el desarrollo embrionario, prosigue con el crecimiento y termina con la senectud; sugiere que el timo es el regulador "reloj" biológico que determina que tan rápido envejecemos. Hayflick demostró que los fibroblastos que crecían en cultivos de tejidos, efectuaban 52 divisiones mitóticas antes de morir y que en cada división las células mostraban alteraciones cromosómicas.

Algunos expertos explican que el envejecimiento, como el proceso de crecimiento y diferenciación, se activan por un programa genético en el que ciertos genes son desconectados en células determinadas por "relojes moleculares". Explicado de este modo, el envejecimiento sería una continuación del programa de diferenciación en el que la muerte es el punto terminal.

Teoría de los Factores Externos: Se conocen comunidades aisladas donde la densidad de población no es muy alta y donde la gente vive hasta edades muy avanzadas; hay bajo consumo de grasas animales, gran actividad física y probablemente tienen ventaja genética en cuanto a la longevidad. Se ha observado en estas personas que cuando cambian de localidad, con sus consecuencias en cuanto a cambios de comida, clima, etc., parecen perder mucha de su longevidad.

En el ámbito psicológico, las personas enfrentan este período de la vida de diferentes formas, esto en función de su posición socio-cultural, personalidad y capacidad para adaptarse a los cambios biológicos y sociales consecuentes. Los cambios psicológicos que aparecen son el aparente deterioro de la inteligencia, disminución de la capacidad de aprender, aunque en conjunto con la inteligencia, deben considerarse la motivación y la personalidad. En lo referente a la memoria, son característicos la memoria inmediata y la remota; la primera es afectada, mientras que la segunda se conserva en buenas condiciones. (5)

A la vejez como tal, se la puede dividir en dos épocas que corresponden a una distribución habitual:

La primera presencia ó período de involución situada entre los 45 y 65 años y

La segunda, una vejez propiamente dicha más allá de los 65 años. (Cada autor maneja edades que fluctúan entre los 60 y 70 años para ubicar la vejez. N. del R.)

La personalidad del anciano se torna frágil por el deterioro de funciones físicas y psicológicas, sensible a las agresiones físicas y afectivas, buscando lograr un equilibrio con el medio ambiente. Los rasgos de carácter dominante son el egocentrismo, excesivo apego a los bienes materiales, reducción de intereses, refugio en el pasado, evasión a los cambios que se entienden como tentativas de defensa contra el medio.

(5) INSEIN, *La Jubilación, Antecedentes en México*. INSEIN. México. 1989. Cap. II p.p. 9-15.

La sociedad actual toma con importancia los logros materiales, olvidando los valores humanos y morales, lo que da origen a que se adopten actitudes discriminatorias hacia aquellos sectores sociales más débiles, entre ellos los ancianos. El anciano sufre una serie de cambios, en lo social, físico, económico, que influyen en su personalidad y según sea esta, dependerá su adaptación a los siguientes años de vida. Estos cambios los podemos agrupar de la siguiente manera:

FÍSICOS: Se presenta una declinación de la salud lo que provoca cambios físicos internos y externos. Los segundos son los que se detectan a simple vista y los relacionados con los sentidos:

- **Cambios en la piel** como arrugas y ablandamiento por pérdida del tejido adiposo bajo las capas superiores de la piel y por la exposición de la misma al sol por décadas. La piel se vuelve quebradiza, pierde flexibilidad y ya no ofrece la misma protección contra enfermedades e infecciones.

- **Los dientes caen**, con lo que la configuración de la cara cambia, pero más importante aún son las consecuencias en la digestión por falta de una masticación adecuada.

- **El cuerpo tiende a encogerse** debido a que los discos de las vértebras se encogen del mismo modo que los músculos que sostienen la postura erecta, se debilitan.

- **La estructura corporal** se mantiene unida y puede funcionar gracias a diferentes tipos de tejido conjuntivo, pero el que más sufre es el Colágeno que pierde su capacidad de estirarse, con lo que se pierde la capacidad para el movimiento brusco y rápido, lo que aunado al desgaste de las articulaciones, especialmente de las rodillas, puede producir dolor por el esfuerzo.

- **Los sentidos** experimentan una disminución gradual, perdiéndose el contacto con la realidad: Se reduce la visión con degeneración y atrofia del sistema nervioso; Se reduce el olfato, disminuyendo la capacidad de captar olores característicos, como son los alimentos con lo que el apetito tiende a disminuir; El tacto se debilita hasta hacerse imperceptible el contacto físico externo; El oído se pierde y con ello el equilibrio; El gusto se altera por atrofia de las papilas gustativas y deja de sentirse el sabor.

Los cambios internos son los relacionados con el funcionamiento del organismo. Entre los cambios presentados tenemos:

- El aparato circulatorio cambia; las arterias cada vez menos elásticas y más estrechas, aunado a la disminución cardíaca, llevan a una deficiente circulación con enfermedades como esclerosis e insuficiencia vascular; el sistema renal, a causa de la atrofia o arterioesclerosis generalizada y enfermedades sufridas a lo largo de la vida, modifica el patrón urinario, de diurno a nocturno; se observan obstrucciones del tracto urinario, lo que favorece la aparición de infecciones; el aparato digestivo, a causa de la función enzimática deficiente, causa problemas emotivos, lo que provoca falta de apetito por el miedo que provoca la suposición de que al comer se tengan problemas digestivos; se afecta el sistema nervioso, tanto en función adaptativa, como en su función estímulo respuesta, debido a la disminución de la masa encefálica y cambios arterioescleróticos. A partir de estos cambios, se pueden comprender los psicológicos.

El término '**cambios psicológicos de la vejez**', hace referencia al tipo de estructura psicológica del anciano y que se manifiesta en el particular modo de relacionarse con su entorno, mismo que ha sufrido modificaciones, tanto en lo laboral como en lo familiar. Dentro de los rasgos psicológicos propios de la vejez tenemos: la memoria a corto plazo se altera; esto justifica la actitud de búsqueda de refugio en el pasado y explicando la negativa para aprender; se empobrece el razonamiento abstracto y disminuye la habilidad psicomotora, lo que explica la tendencia de aferrarse a cosas conocidas que no exigen grandes esfuerzos.

Inclinación a la introversión, el mundo se estrecha cada vez más, eligiendo vivir en grupos pequeños donde no tiene que adaptarse a nuevas circunstancias; la desconfianza surge de tres realidades:

- Saberse parte de una minoría sin privilegios, la soledad creciente como consecuencia de la pérdida de amigos y la sordera que dificulta la comprensión de quienes le rodean y por otra parte la necesidad de comunicación con quienes conviven, por la necesidad de ser escuchados.

- Permanecer en inmovilidad y somnolencia gran parte del día, por despertar durante la noche, quizá por el miedo a la muerte.

- Tendencia a coleccionar cosas inútiles por el simple sentido de posesión, así como síntomas depresivos e hipocondríacos, como medios defensivos contra la muerte y la soledad. (6)

Así, los cambios que se manifiestan en este período de la vida, condicionan en gran medida las posibilidades de la persona, siendo la sociedad quien provee el punto final a la vida digna de los ancianos al deshecharlos por inútiles.

(6) Rodríguez A., Marina Aurora. La Terapia Ocupacional como Elemento Determinante en la Autoestima en los Ancianos, Facultad de Psicología, U.N.A.M., Tesis, Abril de 1995. 65 p.p.

1.2 LA ATENCIÓN PRIMARIA

Todo sistema de salud en cualquier país, establece diferentes niveles de atención, conociéndose al básico como "primario". Cuando se habla de atención primaria, se está buscando cubrir y garantizar la salud de toda la población, siendo precisamente esta la política sustentada por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), así como de todos y cada uno de los sistemas nacionales de salud de todo país afiliado.

Estos servicios deben cumplir con algunas características: deben ser *significativos, eficaces, costeables y universales*; esto significa que para que sean verdaderamente útiles, deben prestar el servicio necesario por problemas de salud que padezca la población meta y no ofertar servicios por enfermedades que no son comunes en ella; deben estar presentes en el momento exacto en el que la enfermedad se presenta, sin ser caros ni para quien los recibe ni para quien los ofrece, cubriendo sin distinción alguna a toda la población. Si los servicios diseñados no son capaces de enfrentar la problemática local, cumpliendo con todas estas condiciones, entonces no sirven.

Si analizamos el tipo de atención que recibe el anciano a nivel de estos sistemas de salud, encontraremos que dentro de ellos se estructuran programas dirigidos a todo tipo de población; esto se debe a que no es conveniente construir infraestructuras separadas; al estar todos estos programas unidos se cuenta con una capacidad sólida que les permite responder más eficientemente de la población total. (7)

(7) Bryan, J. *Hacia el Bienestar de los Ancianos*, Publicación científica # 492. Organización Panamericana de la Salud, Washington, 1985. p.p. 9-63

Antes que un país piense en diseñar sus servicios de salud, es necesaria una visión clara y completa de que es lo que se va a hacer, debiéndose tomar en cuenta para ello diversos factores. Uno de estos, es el hecho de que el proceso de industrialización, presente en muchas naciones, hace más difícil el apoyo hacia los ancianos, dado que los familiares tienen otras responsabilidades que les impide concentrarse por entero en ellos. Entre las consecuencias de tal proceso, tenemos la desintegración familiar, la instalación de una población emigrante que va de sus hogares a los centros de producción y viceversa, el que las mujeres no permanezcan tanto tiempo en sus hogares, dado que se han integrado también al sistema productivo. De manera indirecta, se ha hecho una asociación entre este proceso y la fecundidad, lo que ha tenido como consecuencia el aumento de la población anciana.

La atención primaria que se diseñe, debe considerar estos factores, dejando de lado la idea de solo prevenir ó remediar las enfermedades. Desde su base misma, debe orientar con información al usuario para la comprensión por parte de este, sobre el origen de sus padecimientos, para este modo fomentar un sistema compartido de salud con toda la población.

1.3 PERSPECTIVA SOCIAL DE LA VEJEZ

Al paso del tiempo, las modificaciones que ha sufrido en su 'status' social el anciano, han sido claras: en el caso de México, entre las culturas prehispánicas como la azteca o la maya, el anciano gozaba de respeto y de una posición social en la que se le admiraba por parte de los demás.

A la llegada de los conquistadores españoles, la cultura continental sufre un brusco cambio y con ello la posición e imagen del anciano, así se le ve mendigando por las calles o como objeto de lástima por parte de los demás, hasta llegar a nuestros días en que ser anciano, es ser sinónimo de inutilidad, lástima, desprecio y estorbo para la mayoría de los casos.

Para muchos de ellos, los servicios asistenciales están fuera de su alcance, sea por causas económicas o por otras de tipo burocrático; de cualquier manera, para quienes no lo tienen, tampoco tienen como resolver sus problemas, ni quien los apoye para ello.

'Más de la mitad de los cinco millones de ancianos que hay en México, viven en condiciones inhumanas, 54.26% de la población mayor de 60 años del país, es económicamente inactiva; se estima que tan solo en el Valle de México, hay un millón de ancianos, de los cuales 800,000 son obreros, empleados, jubilados y desocupados; 12,000 sobreviven de la caridad'. (8)

(8) Monge, Raúl. Desinterés Oficial por Mejorar la Vida de los Ancianos, Proceso # 622, 3 de Octubre de 1988, México, p.p. 46-49.

Como vamos comprendiendo, la problemática del anciano tiene diversos orígenes y es compleja: los físicos y psicológicos, los familiares y los que involucran a la sociedad en su conjunto, los históricos, etc. Para muchos, la baja en el vigor físico trae aparejada una carencia económica: 'El sentimiento de inutilidad y angustia que comúnmente se desarrolla en ellos, los convierte en sujetos vulnerables a las actitudes de rechazo que se manifiestan en su entorno familiar y social'. (8)

Actualmente, llegar a la ancianidad es igual a morir solo y vivir de los recuerdos, a menos que a lo largo de la vida se haya logrado conjuntar el soporte económico suficiente para enfrentar este período de la vida en la mayoría de los casos, sin embargo, esto no es posible.

(8) Monge, Raúl, Desinterés Oficial por Mejorar la Vida de los Ancianos, Proceso # 622, 3 de octubre de 1988, México, p.p. 46-49.

1.4 LA INSTITUCIÓN DE CUSTODIA

A menudo la sociedad pone como destino para el anciano la ***Institución de Custodia***. La idea de que se deba tener en el hogar a una persona que requiera atenciones constantes, lleva a muchos a buscar un lugar donde se les puedan ofrecer mejores atenciones y servicios que los que se puedan o quieran dispensar sus hogares. El institucionalizar a un anciano puede tener otras razones, como lo pueden ser enfermedades que puedan ser mejor atendidas en ese lugar.

Se han hecho descripciones sobre el efecto que una institución tiene sobre la conducta. Goffman observó que tales lugares son desoladores a la vista del anciano interno, porque tiene que convivir con personas a las que no escogió y desconoce; muchas veces el anciano se ve enfrentado a situaciones físicas que exceden sus límites; el trato entre los individuos también se ve afectado por la institución, dado que se retraen en sus propios pensamientos, volviéndose ariscos con los demás, de tal forma, esto seguramente dista mucho de todo aquello a lo que estaba habituado en su vida independiente y en su hogar. La institución no reemplaza las características particulares de la forma de ser de quien ingresa, de su cultura o costumbres, a cambio de un ambiente preestablecido por la misma institución; si el individuo permanece recluido por un período largo, puede llegar a ocurrir lo que ha sido llamado "desculturización", es decir, una incapacidad temporal para hacer frente a lo que acontece en la vida normal exterior en lo referente a situaciones cotidianas. (9)

(9) Goffman, E., *Internados. Ensayo sobre la Situación de los Enfermos Mentales*, Amorruutu. Buenos Aires, 1961. p.p. 25-29

La Indiscriminación entre quienes pueden bastarse a si mismos y quienes no en una misma sala, el haber tenido que abandonar muchos de sus efectos personales, alimentación uniforme y dietas mal concebidas, la carencia de control médico personalizado y en resumen, el alejamiento de una vida social normal, representan atentados contra la moral y la dignidad del anciano.

El grado de adaptación que se tenga a estas nuevas circunstancias, depende en buena medida de su experiencia previa, de su personalidad y el grado de socialización que tiene el individuo, esto es, que tan aislado era el anciano antes de su ingreso. (10)

El recién llegada recibe desde el principio, instrucciones formales e informales sobre el como proceder dentro de la Institución, derechos y obligaciones a observar. Aunque la intención de todo esto es solamente normar la vida del interno para que todo funcione correctamente, lo cierto es que contribuye a formar un sentimiento de incapacidad e inutilidad en el anciano.

La intención de la Institución es que dentro de ella, el anciano encuentre su restablecimiento, pero lo que resulta como consecuencia del patrón de vida que se impone, es el agravamiento emocional y con ello, a la larga, la muerte.

(10) Oriol Anguera, Como Envejecemos y Parque Marimón. Diana, Mexico. 1974. p. 56

1.5 INSTITUCIONES QUE APOYAN AL ANCIANO EN MÉXICO

La política social en México, está basada en Instituciones creadas para ofrecer asistencia social y sanitaria, así como un seguro social.

En términos generales, la política social en México busca dotar de servicios de salud a la población de carácter preventivo, apoyar el desarrollo de la familia, colaborar al bienestar de la población a través de un servicio de asistencia social, principalmente a menores abandonados, ancianos desamparados y minusválidos.

La coordinación de estas acciones es de competencia de la Secretaría de la Salud, cuyas principales tareas son: establecer la política nacional de salud, coordinar los programas de salud de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, apoyar la descentralización de los diferentes servicios de salud y evaluar los programas en cuanto a servicios de salud se refiere.

Al sector de la Secretaría de Salud, se hace referencia a todas aquellas Instituciones Centralizadas o Descentralizadas que por sus objetivos caen dentro de él. Entre estas tenemos al I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., D.I.F., INSEN, la Junta de Asistencia Privada (J.A.P.) y otros organismos de asistencia y seguro independientes o descentralizados, que cuentan con sus propios reglamentos, como el caso de PEMEX. A continuación se hace un breve esbozo de las principales Instituciones:

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.).- Este se dirige a toda la población, siendo un organismo de seguro, dependiente de la Ley del Seguro Social. Los beneficiarios de tal Institución son todos los trabajadores del sector privado y sus familias no dependientes del estado.

La Ley del Seguro Social nace en 1943, cuando se crea un sistema dirigido a proteger a los trabajadores y sus familias, contra los riesgos de vida, estableciendo de este modo lineamientos más justos entre patrones y trabajadores. Se prevén beneficios para riesgos de trabajo extensibles a los familiares, como asistencia médica a los hijos, pago completo del salario de la madre trabajadora embarazada, pensiones de hasta el 75% a los jubilados con más de 30 años de servicios o mayores de 65 años de edad. El sistema también cuenta con un sector de servicios sociales enfocados a los incapacitados, comprendiendo prestaciones sociales y servicios de solidaridad social; los primeros tienen por fin proteger la salud con un sistema de prevención; en cuanto a los segundos, incluyen asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, siendo así que el I.M.S.S. desarrolla medicina preventiva y prestaciones económicas. Entre las prestaciones económicas, se tienen las pensiones por viudez, orfandad, asignaciones familiares, ayudas asistenciales, ayudas para gastos de matrimonio y funerales contemplándose también los riesgos de trabajo, maternidad, invalidez, vejez, cesantía y muerte.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (I.S.S.S.T.E.).- Es un organismo de seguro y asistencia social estatal que funciona a favor de los trabajadores al servicio del Estado; nace en Enero de 1960 por decreto presidencial, proponiéndose el objetivo de prestar servicios médicos, sociales y asegurativos, incluyendo apoyo económico, como los préstamos a corto y largo plazo de tipo hipotecario o por bienes de consumo, servicios culturales y turísticos. Este organismo, ofrece a sus asegurados pensiones por jubilación, edad y tiempo de servicio, cesantía en edad avanzada, muerte y en este caso por las modalidades de viudez, concubinato, orfandad y ascendencia. En 1980, se inició un programa de atención geriátrica, luego de un estudio sobre la condición de los ancianos y cuyos objetivos básicos son el ofrecer una atención integral con enfoque geriátrico a personas de 60 y más años, estimulando la auto atención y participación familiar en las acciones médicas apropiadas. (11)

(11) García Roca, Antonio, Programa de Atención Geriátrica No. 17 I.S.S.S.T.E., México, 1980. 64 p.p.

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

(D.I.F.)- Es un organismo estatal que dirige su atención a diferentes grupos de población, especialmente los desprotegidos. Nacen en 1977, para protección de la infancia y de las mujeres, pero en 1982, extiende sus servicios a los minusválidos, mujeres embarazadas y ancianos indigentes. Dentro de este organismo, hay una unidad de promoción voluntaria, cuya atención y acción se orienta a los ancianos y huérfanos abandonados; el D.I.F., está descentralizado a nivel nacional, estatal y municipal, lo que permite una máxima participación y servicio. En 1983, la Dirección de Promoción y Desarrollo Social del D.I.F., creó el "Programa de Atención a los Ancianos de Comunidades Marginadas", iniciativa de la Dra. Luz Esther Rangel López, que tiene como fundamento el "Consejo de Ancianos" siguiendo como ejemplo la importancia que tienen los ancianos en las comunidades indígenas.

Antiguamente, la asistencia al anciano estaba comprendida en la estructura de asistencia pública, que cronológicamente se le puede ubicar en 1861, con la Dirección General de Fondo de Beneficencia, que tenía a su cargo numerosos hospicios y otras Instituciones Benéficas.

En 1862, se creó la Dirección General de Beneficencia Pública, que preveía el hecho de que tales Instituciones estuvieran a cargo de los ayuntamientos. Luego de la revolución, el estado comienza a tener mayor participación en materia asistencial, creando en 1931 la Secretaría de Asistencia Pública, que sustituye a la Junta Directiva de Beneficencia Pública y que al paso de los años integra la Secretaría de la Salud.

El 22 de Agosto de 1979, nace el **INSTITUTO NACIONAL DE LA SENECTUD (INSEN)**.- Organismo público descentralizado, pasando a esta Institución las funciones que antes tenía la S.S.A. en lo referente a la asistencia del anciano.

El objetivo del **INSEN**, es ofrecer protección, ayuda, atención y orientación a la población senecta. (12). Aquí se ofrece asistencia médica preventiva y emergente, económica, se ocupa del desempleo del anciano, de la condición de los que se sienten rechazados por la familia o la sociedad, se interesa por la ocupación del tiempo libre del anciano, por sus traumas por el impacto de la jubilación y de salvaguardar jurídica y socialmente la condición del anciano. Cuenta también con albergues y casas de reposo que ofrecen un techo a quienes están solos, los llamados clubes de la tercera edad, donde se busca hacerlos sentir útiles, usando terapia ocupacional. Por lo que a educación elude, se ofrecen conferencias para sensibilizar a la familia sobre la condición de los ancianos a todo nivel, desde los niños hasta los adultos.

VEJEZ EN MÉXICO, ESTUDIO Y ACCIÓN (VEMEA).- Esta Institución tiene por sede la ciudad de Cuernavaca y aunque surge en 1984, la iniciativa se remonta a 1977 por inquietud de la investigadora belga Betsie Hollans, quien consideró que: 'la vejez no puede ser exclusivamente quejumbre y achaques'. (13) Entre sus principales metas están el dar importancia y dignidad, así como el subrayar el derecho a la vejez, tratando de sensibilizar a la comunidad limítrofe y llevando una lucha que es compartida con los protagonistas. Es así como se ha creado y desarrollado un Centro de Intercambio Internacional en Cuestiones Gerontológicas.

(12) **INSEN, Acción y Protección del INSEN**, INSEN, México, 1987. 24 p.p.

(13) **VEMEA, Folleto Ilustrativo**, VEMEA, México, 1984. 11 p.p.

1.6 LOS VOLUNTARIOS

En muchos países, México entre ellos, no es costeable el constante desarrollo de infraestructura hospitalaria, siendo por tanto importante e imperativo hacer un mejor uso de la existente.

Se deben canalizar a los hospitales exclusivamente a todos aquellos individuos que por su estado, deben ser observados y atendidos en tales lugares, dejando en manos de voluntarios que operen en las comunidades a quienes su problema pueda ser manejado desde el hogar. De este modo, surge una estructura de trabajadores comunitarios, supervisados por personal de nivel medio, que a su vez están supervisados por profesionales en el área de salud. Es en este momento cuando surge la necesidad de hacer una vinculación más estrecha entre el trabajo de las universidades y la comunidad, no sólo para atacar este problema, sino muchos otros de índole sanitaria.

El envejecimiento poblacional parece un fenómeno simple, pero sus consecuencias son múltiples y no siempre reconocidas, como por ejemplo, una proporción muy alta de ancianos en relación a la fuerza de trabajo, es una pesada carga económica y también dificulta la prestación de servicios individualizados. Por ese motivo, es importante la colaboración de las personas inactivas, comprendidos los ancianos que no están incapacitados. (14).

(14) Organización Mundial de la Salud. *Planificación y Organización de los Servicios Geriátricos*, Serie de Informes Técnicos # 348, O.M.S., Argentina, Humanitas 1971. p.p. 22-24.

Las ventajas de entrenar personal comunitario, no solo en lo económico. Un dato de la Secretaría de Programación y Presupuesto, indica que: '...Los gastos de seguridad social en los países latinos han aumentado en los últimos años, absorbiendo en algunos lugares hasta el 15% del P.I.B.'

Este aumento se debe a la extensión horizontal y vertical, a la maduración del programa de pensiones, al incremento del costo administrativo y de los servicios de salud. (15)

Las ventajas también tienen consecuencia directa en la salud del anciano. Cuando la salud del senecto no es buena y su capacidad mental, lucidez y sociabilidad disminuyen, su medio ecológico se vuelve particularmente importante, de modo que esas circunstancias ecológicas en las que vive, se convierten en determinantes de su conducta en general. (16)

La gente por una u otra causa, tiene una imagen negativa de la institucionalización y esto contribuye a que el anciano tenga problemas en la adaptación cuando debe ingresar. De acuerdo a los datos obtenidos por Contreras de Lehr (16), la comparación entre ancianos que viven en el asilo y quienes viven en su propio domicilio, arrojan que quienes se encuentran en el primer grupo tienen una autoimagen y autovaloración marcadamente más negativas que los segundos, asimismo, se nota una disminución en la conducta social y pérdida del interés en el mundo circundante.

(15) Secretaría de Programación y Presupuesto, Planeación Social y Atención de la Vejez en México, S.P.P., México, Centro de Capacitación para el Desarrollo. 1982. p.p. 6-27

(16) Contreras de Lehr, Esther. El Anciano y su Hábitat. La Institucionalización, 2° Seminario de Asistencia Social al Anciano, D.L.F., México, Agosto de 1985. p.p. 30-36

Estas diferencias deben ser interpretadas no solo como efecto de la institucionalización, sino como hábitos arraigados en las causas que llevan a la persona a esa institución; esto significa que en algunas instituciones, se encuentran aquellos individuos que previamente han integrado a razón de su propia biografía, una determinada muestra. La institucionalización no solo significa un cambio de residencia que afecta el desarrollo social, psíquico y de salud, sino que significa adaptarse a reglas y patrones conductuales que nunca antes habían sido importantes, de modo tal que la institución determina el sentido y los límites de este período de vida. (16)

Por todo esto, es importante hacer todo lo que se pueda en el hogar donde la vida cotidiana del anciano se desarrolla con la cooperación de todo aquel que quiera hacer algo por ellos.

Es importante que las comunidades se integren para un marco de un desarrollo más general, teniendo una participación activa más que pasiva. (17)

Dentro de este marco de atención comunal, otra de las variantes es la 'autoatención'. La O.M.S., alienta a sus miembros a considerar la importancia de la autoatención de la salud. Esta consiste en que sean las personas que cuiden de sí mismos, las familias se asistan las unas a las otras, vecinos, amigos y comunidades den apoyo a quienes lo necesiten, se reduzca la incidencia de enfermedades, haciendo más responsable a la población y que los profesionales de la salud, ayuden a la comunidad para fomentar el bienestar.

(16) Contreras de Lehr, Esther, El Anciano y su Hábitat. La Institucionalización, 2º Seminario de Asistencia Social al Anciano, D.I.F., México, Agosto de 1985. p.p. 30-36

(17) Organización Panamericana de la Salud, Hacia el Bienestar de los Ancianos, Publicación Científica número 492, Washington, 1985. p.p. 37-77

Esta modalidad es importante en todos los aspectos de salud; esta no es una idea nueva y de hecho predomina en Europa, Estados Unidos y Canadá, donde menos del 25% de enfermedades tienen contacto con profesionales.

En cualquier sociedad las personas de cualquier edad, adquieren conocimientos de autoatención básica, por medio de su experiencia diaria, los medios de divulgación masiva o por ser participantes en determinada situación crítica; sin embargo, esto no es suficiente y en algunos países se elaboran programas de autoatención para que los ancianos se ocupen mejor de sí mismos. Existen variados ejemplos de ello: algunos de esos programas se refieren a nutrición o problemas sanitarios, ofreciéndose en diversos lugares y con modalidades igualmente amplias, desde sesiones individuales hasta funciones grupales, tanto para ancianos enfermos como sanos, algunos de los programas tienen alcance nacional y otros comunitarios.

Casi cualquier anciano está en condiciones de cuidarse a sí mismo e incluso algunos pueden ayudar en el cuidado de otros. Sin embargo, la autoatención es desfavorecida porque tanto los profesionales como los ancianos, tienen opiniones equivocadas de lo que es volverse anciano, considerándolo sinónimo de incapacidad.

Aunque se están haciendo estos programas, aún quedan por resolverse algunos problemas, como el que no todos los ancianos son iguales, no se conocen suficientemente todas las creencias y actitudes de las personas de edad sobre la salud, es difícil encontrar el justo medio entre la atención profesional y la autoatención, así como obstáculos económicos, porque la autoatención es una inversión a largo plazo. Así, debe instarse a los ancianos a que adquieran el conocimiento y las aptitudes necesarias para cuidar de sí mismos. (17)

(17) Organización Panamericana de la Salud. *Hacia el Bienestar de los Ancianos*, Publicación Científica número 492, Washington, 1985, p.p. 37-77

1.7 CONSIDERACIONES

Tanto la atención institucional, como la comunitaria, tienen ventajas y desventajas ante diferentes circunstancias, que las hacen más o menos útiles.

En el caso de la institución, la situación es que dentro de ella se cuenta con todos los implementos y personal capacitado para enfrentar casi cualquier contingencia que se presente en referencia a la salud del anciano allí recluido. Si la cuestión se limitara a pasar un objeto de un lugar a otro, todo indicaría que una vez que la familia se ha declarado incompetente para atender al anciano que vive con ella, el problema de todos se resolvería institucionalizándolo; sin embargo, al sacarlo de sus costumbres y vida cotidiana e inducirlo a otro lugar ajeno, en donde las condiciones de vida son, como ya se explicó, igualmente diferentes y con muy adversas connotaciones, se contribuye indirecta e irónicamente a su declinamiento físico, mental y emocional.

Otro punto a considerar es que no resulta conveniente hacer inversiones para crear infraestructura hospitalaria, dado el alto costo que tiene para el erario de los gobiernos o los particulares, de ello se desprende que deba hacerse un uso más acorde y racional con la realidad económica predominante, fomentando la participación de la comunidad y de los mismos ancianos en un sistema compartido de salud, que por otra parte cree la sensación de utilidad y participación, sobre todo de los ancianos, que de esta forma encontrarían una razón para recuperarse emocionalmente y con ello ayudarse en lo físico. Debe considerarse, sin embargo, que hay circunstancias que de ninguna manera deben quedar si el adecuado manejo por parte de personal profesional en el lugar donde se cuente con todo lo necesario para su solución. A aquellos que se les pueda ayudar desde sus hogares, se les beneficiará con el aliciente de quedar con sus costumbres, dignidad y sentimiento de importancia para los demás y para sí mismos.

Para quienes es necesario internar, es importante prepararlos dándoles información sobre las condiciones de vida que allí encontrarán, permitiéndose siempre que sea posible, que la decisión sea voluntaria.

En México, el porcentaje de ancianos institucionalizados es pequeño en relación al total, ya que en muchos sectores de la población, es aún una costumbre muy fuerte el que los abuelos vivan con el resto de la familia. En aproximadamente el 80% de estas se conjuntan hasta tres generaciones. El asilo es una condición ajena al estilo de vida del anciano, por el sentimiento de soledad que le invade al alejarse de aquello que le es cotidiano, (10) de aquí que sea necesario reforzar a la familia y a la comunidad en general con información para ayudarse a sí mismos y a los ancianos.

En el caso de la comunidad, las limitaciones están dadas por prejuicios equivocados y por la falta de un criterio que marque perfectamente las fronteras en que se deba dar paso a la Institución. Pero estos problemas no son insalvables, al pedir a la comunidad su participación en estas tareas, se creará una conciencia responsable por la salud, no solo del anciano, sino de toda la población.

Existen programas con los que se busca la formación de voluntarios que se desempeñen dentro de sus comunidades, apoyando a los ancianos que allí habitan, como el "Curso de voluntarios" del Instituto Nacional de la Senectud (INSEN) (4) o algunos otros que se imparten en otras instituciones como el I.S.S.S.T.E. (11) o el D.I.F. Para el caso de estas dos últimas instituciones, es requisito indispensable que el voluntario cumpla con mínimos académicos.

(10) Guerra, Rosa, Asilos en México, Localización de lugares donde se atiende a personas de edad avanzada en el D.F. y otros. U.N.A.M., México, 1984. 25 p.p.

(4) Iluriaga Ramírez, José de Jesús, Curso de Voluntarios del INSEN, México, INSEN, 1982. p. 17

(11) Guerra Roca Antonio, Programa de Atención Geriátrica No. 17, I.S.S.S.T.E., México, 1980 64 p.p.

Con el presente trabajo, se intenta presentar un modelo para que sirva de guía par la creación de programas de capacitación para aquellos que quieran ser voluntarios en el apoyo del anciano, con la condición de simplemente querer ayudar. Las temáticas que se pueden manejar en ese sentido son múltiples, pero con el presente trabajo se ofrece una serie de sugerencias a considerar y así abordar la que más se apegue a las necesidades del lector.

Dentro de los trabajos que se relacionan con el tópic de los ancianos, encontramos trabajos como los de Georgina I. González H., quien propone una terapia ocupacional como factor influyente en la recuperación de la salud del anciano. (19) El trabajo de Marina Aurora Rodríguez A., propone también la actividad, pero como factor importante en la recuperación de la autoestima del anciano (6); el trabajo de Nelida Asili Pierucci, quien analiza como la religión ayuda a los ancianos a conseguir un bienestar general alto (20); el taller para investigar la salud mental de los ancianos, donde se busca impartir adiestramiento sobre la investigación y el diagnóstico en el área de gerontología, de T.L. Brink (21) el estudio de la demencia senil de Pilar Durante Molina, quien básicamente se enfoca a la búsqueda de mejores condiciones de vida de los ancianos institucionalizados atacados por este mal. (22)

(19) Gonzalez Hernandez, Georgina Isabel. *La Actividad como Terapia en la Vejez*. Tesis U.N.A.M. México, 1984.

(20) Asili Pierucci, Nélda. *Religiosidad y Funcionamiento General en la Vejez*. Universidad de las Americas. Puebla. México, 1991.

(21) Brink, T.L. *Taller para Investigar la Salud Mental de los Ancianos*, Inédito, California, Estados Unidos, 1991.

(22) Durante Molina, Pilar, *Demencia Senil: Seguimiento de un Programa Reeducativo en Pacientes Institucionalizados*, Inédito, México, 1991.

Joaquín González Aragón hace un análisis de como los cambios en la estructura socioeconómica mundial, afectan la salud física y mental del anciano. (23) Así también el estudio de James T. Sykes, donde se analiza como nuevamente la religión ayuda al anciano a superar pérdidas como el empleo, la salud, el 'status' y lograr a pesar de ello, una buena vejez. (24) : (25).

- (23) González Aragón, Joaquín. *La Creciente Importancia de la Salud Mental de Gerontología*. México, 1991.
- (24) Sykes, James T., *Una Respuesta Espiritual a la Pérdida del Autorespeto: Haciéndole Frente al Triple Riesgo de la Vejez*, Universidad de Wisconsin-Madison, Wisconsin, Estados Unidos, 1991.
- (25) Varios, *Resúmenes 1991 Congreso Mundial*, Congreso de la Federación Mundial de Salud Mental, Editorial Parana, México, 1991. p.p. 407-421.

CAPÍTULO II:

***LA ESCUELA CRITICA EN LA CONDUCCIÓN
DE GRUPOS***

2.1 LAS TEORÍAS PEDAGÓGICAS Y LA CAPACITACIÓN

Las discusiones de que ha sido objeto la educación a lo largo de la historia, han generado infinidad de teorías pedagógicas que resumen la evolución del pensamiento del hombre sobre la educación del hombre mismo. Estas corrientes aún cuando tienen características específicas, tienen puntos en común en varios de sus postulados básicos, razón por la cual se les puede agrupar en cuatro grandes estilos de enseñanza, a saber:

TRADICIONAL.- El término en estricto sentido, describe a aquello que se transmite oralmente, de generación en generación, razón por la que la educación tradicional como tal, termina con la invención de la escritura (Peniche, 1992). Con el término *'Tradicional'*, quizá se pretenda describir lo convencional, es decir, lo que se acepta comúnmente. Este estilo surge en el siglo XVII, siendo sus principios el orden y la autoridad y caracterizándose por el autoritarismo, el verbalismo y la verticalidad. El profesor es el poseedor del saber y representa la autoridad, olvidando en sus exposiciones el aspecto afectivo.

NUEVA.- Surge en el siglo XX y responde en sus principios a los del estilo tradicional, pero cambia el papel que juega el profesor y el alumno, revalorizando el aspecto afectivo. El profesor es quien propicia las condiciones de trabajo para el desarrollo del individuo.

TECNOCRACIA.- Este se caracteriza por ser histórico, formalista y cientificista, encontrando el sustento en su conductismo. El profesor es el controlador de estímulos, respuestas y reforzamientos, pero también dejando de lado el aspecto afectivo. En una estricta apreciación de este estilo, solo moderniza el esquema de la escuela tradicional.

CRITICA.- Haciendo una definición de la palabra, significa 'análisis'. Esta corriente surge a mediados del presente siglo, caracterizándose por cuestionar los principios básicos de los estilos anteriores. Revalora el aspecto afectivo y la experiencia del docente, poniéndose en contra de las ideas mecanicistas en la educación.

Aunque estas aproximaciones fundamentan sus estudios y postulados en el proceso de enseñanza-aprendizaje efectuados en aulas de sistemas educativos escolarizados, vale la pena su análisis, aunque sea breve, ya que al igual que la capacitación, tiene como punto medular el citado proceso y lo que en él converge. A pesar de ello, no debe perderse de vista sus diferencias como son el objetivo que persiguen, los individuos que se involucran y las condiciones en que se realizan.

De este modo, resulta apropiado para la capacitación tomar algunos de los planteamientos de las aproximaciones descritas, en especial la crítica.

Dentro de esta aproximación se destacan las propuestas de Rafael Santoyo y Carl Rogers, autores que sobresalen en el terreno pedagógico por sus estudios sobre la importancia y revalorización del grupo como estructura generadora de aprendizajes significativos entre sus miembros.

Para estos autores, el concepto de aprendizaje que sostienen es diferente al que convencionalmente se entiende. Para ellos, se trata de un proceso de construcción de conocimientos por parte del individuo, a partir de operaciones generadas por la interacción del educando o capacitando con el objeto de conocimiento.

En el proceso de aprendizaje, además de esa relación bidireccional, participan otras como son las de sujeto-sujeto, sujeto-instructor, entre otras, siendo a partir de estas relaciones que se da al interior del trabajo grupal que se destaca la importancia de la interacción pedagógica.

En la práctica diaria, se cae frecuentemente en el error de centrar la preocupación del proceso de enseñanza-aprendizaje en los contenidos que deben cubrirse en un determinado tiempo, sin reflexionar en la forma en que se enseña, la manera en que los participantes aprenden o en los significados que los contenidos tienen para ellos. Este cuestionamiento puede servir para iniciar el cambio de la práctica cotidiana del instructor o profesor, dejando de lado la postura de ser él quien posee el conocimiento y los participantes meros consumidores de información.

Se pretende pues, que el instructor propicie a través de su trabajo la participación crítica, creativa y libre del participante en un grupo, para de ese modo se constituyan en un grupo de aprendizaje, modificando las relaciones que se dan al interior de este.

Serán constantes de un grupo de aprendizaje, el ambiente de confianza, la democracia, la integración, así como la cohesión de sus miembros en torno al logro de un objetivo común.

El proceso de formación de un grupo de aprendizaje donde intervienen adultos con características de personalidad definidas y con ideas, actitudes, conocimientos y experiencias con las que piensan y actúan, no es sencillo, pero vale la pena asumir el compromiso, dada la enorme riqueza que encierra.

Otra cuestión importante en la integración de un grupo de aprendizaje, es la actitud que el instructor adopte, donde se destaca la interacción crítica y reflexiva con respecto al medio ambiente circundante.

2.2 EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

Como se ha dicho, en la capacitación no se pueden manejar los mismos métodos que en la enseñanza escolarizada, por lo que un punto de partida fundamental, es el conocimiento de los elementos que contribuyen a la efectividad del aprendizaje en adultos:

- Para el adulto, aprender significa buscar una experiencia diferente que le permita obtener una nueva condición y funciones en su medio social y laboral, que le hagan posible su superación personal para lograr mayores oportunidades de trabajo y afrontar en mejores condiciones los problemas del hogar.

- Debe ser entendido en y desde el momento y situación en la vida del individuo por el que atraviesa.

- El adulto tiene necesidad de vincular su marco de referencias culturales (experiencias, conocimientos, etc.), con cualquier aprendizaje nuevo y sentir cuales son las aplicaciones prácticas de éste.

- Las experiencias de aprendizaje en adultos deben encaminarse a metas funcionales significativas.

- Cada persona tiene un ritmo particular de aprendizaje, dependiendo de los factores que lo motiven como el material didáctico, experiencia del instructor o el ambiente físico o humano.

- Los prejuicios, temores, ansiedad y cansancio son algunos de los obstáculos que el adulto debe superar al aprender.

- La persona adulta debe vivir lo que aprende a partir de su trabajo y participación a nivel individual y grupal.

La planificación del aprendizaje de adultos debe basarse en el conocimiento de este proceso y las condiciones que lo favorecen.

De lo expuesto anteriormente, se desprende que nunca dos eventos de capacitación serán iguales pues los participantes tendrán diferentes experiencias anteriores, inquietudes y antecedentes culturales, por lo que si bien el contenido puede ser el mismo para todos los cursos de un determinado tema, este debe adaptarse a las necesidades de cada grupo. Por tanto, al inicio del evento es básico identificar las características, intereses y expectativas de cada participante, así como conocer cuales han sido sus experiencias de capacitación previas.

El concepto que el instructor maneje sobre la interacción de enseñanza-aprendizaje y su actitud hacia los integrantes de un grupo de capacitación, determinará en buena medida la atmósfera en la que se desenvolverá el evento.

El instructor debe estimular a los participantes a hacer preguntas, expresar opiniones, solicitar ayuda, participar abierta y resueltamente, etc. Promover la libertad de participación permite descubrir cuando es necesario ampliar o clarificar determinado segmento de información y cuando el grupo está listo para seguir adelante.

Todo lo que el instructor haga y diga en su desempeño con personas y grupos expresará sus propias convicciones. Esto es importante porque los sentimientos que los participantes comparten en una experiencia de aprendizaje, los transmiten a las personas con quienes trabajan.

Para obtener un mejor provecho de esto, el instructor tiene que saber los factores y conceptos que permiten la participación individual dentro de un grupo. Así, algunas definiciones son:

1) **GRUPO.**- Un grupo no es una suma de miembros. Un grupo surge de la interacción de personas en relaciones recíprocas que no importando su tamaño y temporalidad, constituyen individuos que comparten aspectos comunes como normas, valores, objetivos, intereses, actividades, etc.

2) **MOTIVACIÓN.**- Saber por que las personas tienen determinado comportamiento, debe conducir no solamente a saber lo que hace, sino también porque lo hace. Para este fin, se necesita conocer la motivación de cada persona. Esta puede ser definida como la fuerza interior que despierta, orienta y sostiene el comportamiento en relación a metas, sentimientos o ideas. (26) Elementos externos como recompensas, promesas, castigos, etc., son motivantes cuyo peso dependerá de la fuerza que despierten en el individuo.

(26) *Pensza, Margarita. Escuela Tradicional-Nueva-Tecnocrática y Crítica. en Fundamentación de la Didáctica, Guemila España, 1987. p.p. 9-34*

Cabe destacar la clasificación que al respecto hizo Abraham Maslow, tomando como punto de partida la motivación. En su taxonomía, las necesidades fisiológicas ocupan el peldaño más básico y en el extremo, coloca a las necesidades de autorrealización. Para pasar de uno a otro peldaño, es necesario primero satisfacer las necesidades del anterior. Esquemáticamente, la propuesta de Maslow tiene esta forma:

NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN:

Plena autorrealización y de todo el potencial individual.

NECESIDADES DE ESTIMA:

Éxito, aprobación, competencia y reconocimiento.

NECESIDADES DE AMOR

Afilación, aceptación y pertenencia.

NECESIDADES DE SEGURIDAD:

Seguridad interna y externa, ausencia de peligro.

NECESIDADES FISIOLÓGICAS:

Hambre, sed, aire, etc.

*Tomada de: Davidoff, Linda L., Introducción a la Psicología, Mc Graw Hill, México, 1986. p.p. 386.

Esta jerarquización está ligada por un lado, a los valores y sentimientos que desarrolla cada persona y que definen su comportamiento y por otro, a las influencias externas, como el ambiente, las promociones, etc.

Por esta razón en la medida en que el instructor busque que la capacitación incluya en alguna de las necesidades de cada participante, logrará motivar su interés, así como fomentar una nueva actitud del individuo en relación a su actividad.

3) COMUNICACIÓN.- Esta es la parte central de la interacción. Su función es servir de catalizador de la actividad grupal al estimular y hacer posible la acción, expresión e interrelación de los miembros. La comunicación es de suma importancia en la interacción de la enseñanza-aprendizaje, ya que se refiere a la acción de compartir relaciones, actitudes, conocimientos y habilidades. Esto implica una intercomunicación que no necesariamente se da con palabras, dado que también hay manifestaciones no verbales a partir de expresiones faciales, estados de ánimo o movimientos corporales.

Para que el instructor se pueda comunicar eficazmente con los participantes, es necesario que conozca un poco sobre la visión que cada uno tiene del mundo y de los valores que guían su comportamiento, de acuerdo al grupo social a que pertenece.

En la comunicación intervienen varios elementos:

Hablante.- Es quien comunica las ideas, sentimientos, actitudes, etc., para que sean captados por otros.

Oyente.- Es quien recibe el mensaje.

Mensaje.- Es lo que se transmite a través de un canal.

Canal.- Es el medio por el que se transmiten los mensajes, ya sean palabras orales, escritas, imágenes, gestos o cualquier otra forma para comunicar cualquier mensaje.

Para que se logre un proceso de comunicación interpersonal, es necesaria la REALIMENTACIÓN, donde el oyente elabora una respuesta y transmite un nuevo mensaje. Ya que la respuesta es una comunicación que regresa a quien lanzó el mensaje, el oyente se convierte en hablante y viceversa. Para que esta realimentación sea satisfactoria requiere que el hablante y el oyente tengan un lenguaje común, ideas o experiencias. Como puede ser comprendido, el papel de la comunicación dentro del aprendizaje grupal es fundamental, ya que la relación participante-participante y la de participante-instructor se basa en la realimentación, permitiendo que todos sean a la vez transmisores y receptores de ideas y experiencias.

2.3 ORIENTACIONES DIDÁCTICAS

Para que la capacitación cumpla su función educativa, es fundamental que esté vinculada a las características, necesidades y recursos de cada región; en la medida en que el instructor conozca estos aspectos tendrá una visión global del terreno en que trabajará, con lo que podrá hacer un mejor aprovechamiento de los recursos con los que cuente, sin olvidar que debe tener una idea de la idiosincrasia de los participantes para facilitar la integración grupal.

El aprendizaje grupal en un proceso de capacitación, puede dividirse en tres etapas: **apertura, climax y cierre**. El tiempo que se dedique a cada una de estas etapas, dependerá de la duración del evento.

En cada una de estas, deben realizarse diferentes tareas. En la apertura, la primera de las acciones, es conocer las expectativas de los participantes. Estos llegarán al curso con muchas ideas de lo que puede suceder y a su vez estas ideas pueden encontrar su origen en diferentes fuentes:

- Sus anteriores experiencias de aprendizaje, tanto formales como informales.
- Los comentarios de personas que han asistido a cursos como al que asiste.
- El conocimiento anticipado de quienes van a participar.

En esta fase también, el instructor explicará a los participantes la forma en que abordará la interacción grupal, combinando sus actitudes, conocimientos y habilidades en su estilo propio.

En la segunda fase, clímax, cuando las expectativas ya han sido aclaradas, los participantes generalmente comienzan a ir aumentando su confianza y toman parte de manera más activa. El instructor puede motivar al grupo con la invitación continua a expresar sus ideas y comentarios. Durante esta fase, el instructor debe estar alerta ante la posibilidad de hacer ajustes al programa: es posible que un determinado grupo requiera más o menos tiempo para un determinado aspecto del contenido, razón por la cual es posible se haga necesario un cambio o ajuste de las técnicas que se-hayan planeado.

El instructor debe ser sensible a la manera de sentir y a los intereses de los participantes, para poder ayudarlos a llevar a cabo el máximo uso de las oportunidades de aprendizaje. Es posible que también aumenten sus afinidades al compartir ideas, preocupaciones, éxitos y recursos, contribuyendo con ello al entusiasmo por la tarea emprendida.

En la parte del cierre, se revisan las actitudes, conocimientos y/o habilidades adquiridas, tanto por los participantes como por el instructor, siendo importante el que cada uno sienta que ha hecho algún progreso en su búsqueda personal.

En el desarrollo del curso, pueden suceder problemas imprevistos, reflejo de que alguna fase no fue planeada adecuadamente, por lo que es necesario prepararse lo mejor posible para afrontar estos imprevistos y reducir los obstáculos a los que haya de enfrentarse el instructor.

Entre estos, podemos mencionar la falta de recursos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, en particular los que se destinan al uso del participante, por lo que es recomendable que se evalúe en que medida es necesario que cada persona cuente con material y la forma en que esto afecta su aprendizaje o la falta de confianza del instructor para usar ciertas técnicas o exponer determinados temas. Otras veces el plan original puede verse modificado por situaciones como un aumento o por el contrario, un decremento del número de participantes, las condiciones ambientales o la condición emocional de quienes integran el grupo, razones por las que se debe incluir en la planeación temas de reserva o técnicas auxiliares para evitar en lo posible la improvisación.

Otro posible problema lo representa el manejo de la participación de todos los miembros del curso. A veces hay quienes monopolizan la discusión. Para evitarlo se puede recurrir a:

- a) Pedir a los demás expresar su opinión sobre lo dicho por esa persona.
- b) Formar grupos pequeños y pedir informes de lo que cada uno opinó, rotando constantemente de grupo al monopolizador.
- c) Evitar que el instructor sea el centro de las miradas y opiniones moviéndose constantemente entre los participantes.
- d) Pedir en privado al monopolizador que permita la intervención de los demás.

Otras veces puede ocurrir que aunque se pidan las opiniones a los demás, no intervengan porque consideran que sus comentarios no son relevantes, porque se sientan inhibidos o no entiendan el tema. Ante tales situaciones el instructor manifestará la importancia que tiene la participación de todos por igual, aclarando dudas y si es necesario, exponiendo nuevamente con otro enfoque el tema en cuestión o subdividiendo al grupo para crear una atmósfera de más confianza, recapitulando ideas para enfatizar los aspectos más importantes o resumiendo. (26) (27)

Hasta aquí se exponen algunas sugerencias para la conducción de grupos. Otras sugerencias se explicarán más adelante.

(26) Pansa, Margarita. *Escuela Tradicional-Nueva-Tecnocrática y Crítica*. En *Fundamentación de la Didáctica*, Guernica, España, 1987. p p 2-24

(27) I S S T E, *Curso Formación de Instructores. Manual I S S T E*, México, 1991. p p 5-22

Como complemento a la exposición de este capítulo, es importante hablar de las posturas sustentadas por Carl Rogers y Rafael Santoyo, que se inscriben dentro de la corriente de la escuela crítica. En estas, se expone la idea de hacer del grupo una estructura de aprendizaje donde la valoración de las experiencias y el aspecto afectivo, son importantes para lograr el cambio buscado.

De esta forma, los siguientes dos apartados están dedicados a la exposición sintetizada de estas teorías, para que el lector tome lo mejor de cada una en su propio provecho.

2.4 LA RELACIÓN INTERPERSONAL EN LA FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE SINTETIZADO DE:

Rogers, Carl R., *Libertad y Creatividad en la Educación*, Paidós, México, 1983.
256 p.p.

Carl Rogers tiene una visión sobre el modo de enseñar, en el que la libertad, creatividad y reflexión del participante son lo más importante, pero dejando al mismo tiempo la idea de que **'enseñar es una actividad relativamente poco importante y sobrevalorada'**. Esta aparente contradicción en su pensamiento, no es tal. Deriva de su visión de que tradicionalmente, al enseñar a alguien algo, uno lo hace planteándose a sí mismo, que es lo que el otro **'debe'** saber, es decir, se plantea desde una postura egoísta en la que la capacidad, creatividad, libertad, etc. del otro, no son relevantes, porque lo verdaderamente importante es el programa como tal.

Una enseñanza de este tipo, tiene sentido en un mundo estático, donde los cambios se suceden con tanta lentitud, que la transmisión oral de los conocimientos de una a otra generación, garantiza la sobrevivencia tanto del conglomerado social, como del individuo. Es precisamente esta la causa por la que la enseñanza ha permanecido como algo incuestionable.

Sin embargo, el hombre moderno vive en un medio ambiente de cambios continuos y vertiginosos; por ejemplo, la física que hoy se enseña a los estudiantes, habrá sido superada en una década.

Expresado de esta manera, para Rogers el propósito de la educación debe ser la facilitación del cambio y el aprendizaje, lo que debe entenderse como que son 'educadas' aquellas personas que han aprendido a aprender, que se adaptan y cambian, que se han dado cuenta que no hay conocimientos firmes y que solo la búsqueda del conocimiento ofrece una base para la seguridad. Resumiendo, lo que importa es el facilitar el aprendizaje, transformar a un grupo, a todos sus miembros, incluyendo al propio instructor.

La pregunta lógica aquí es: ¿Como facilitar el aprendizaje? Rogers hace una serie de recomendaciones para el instructor, o 'facilitador' como él le llama. Entre estas tenemos:

AUTENTICIDAD. Cuando el facilitador actúa ante el estudiante de la manera en que es verdaderamente, sin máscaras, su labor será más productiva. Desde esta perspectiva, el facilitador es una persona real en su relación con los alumnos y no la encarnación anónima de los requerimientos del curriculum, ni un conducto estéril por donde pasan los conocimientos de una generación a otra.

APRECIO, ACEPTACIÓN, CONFIANZA: Es importante apreciar al alumno, sus sentimientos, opiniones y en general, toda su persona. Esto significa el aceptar al otro como una persona independiente, un individuo con derechos propios y digno de confianza de manera fundamental. El facilitador que adopta esta actitud es quien acepta el miedo y las vacilaciones con que el alumno afronta un nuevo problema, así como su satisfacción ante los nuevos logros. La apreciación o aceptación del alumno por parte del facilitador, es la expresión fundamental de su confianza en la capacidad del ser humano.

COMPRESIÓN EMPÁTICA: Esto se da cuando el facilitador tiene la capacidad de comprender desde adentro, las reacciones del estudiante. Cuando tiene una percepción sensible de como se presenta el proceso de aprendizaje al alumno, entonces podrá facilitar un aprendizaje significativo

LA CONFIANZA EN EL SER HUMANO: Las actitudes anteriormente mencionadas, podrán lograrse solo si se tiene una profunda confianza en el ser humano y sus potencialidades. Si no se tiene confianza en el estudiante, el facilitador intentará ahogarlo con información para evitar que equivoque el camino, pero si confía en su capacidad para desarrollar sus propias potencialidades, puede darle la oportunidad de elegir su camino y su propia dirección dentro del aprendizaje. Cuando se da esta comprensión empática, la reacción del alumno es del tipo: 'por fin alguien me comprende y como soy yo, sin querer analizarme y juzgarme. Ahora puedo prosperar, crecer y aprender.'

Es natural, que no siempre tengamos estas actitudes, pero de todas, la que Rogers juzga más importante es la autenticidad. Si el maestro no comprende el mundo interior de sus alumnos y le disgustan tanto estos como sus conductas, entonces resulta más constructivo ser auténtico que pseudoempático o tratar de parecer interesado.

Esto que parece tan fácil, no lo es en realidad. Ser sincero, auténtico, honesto o coherente, significa tener las mismas actitudes hacia sí mismo. No se puede ser auténtico para otro, cuando no se es para sí.

Es importante recalcar que esta confianza en el hombre, estas actitudes hacia los estudiantes, no aparecen súbitamente de modo milagroso, en un facilitador del aprendizaje; muy por el contrario, surgen a costa de riesgos.

A manera de ejemplo de lo anterior, Rogers explica que en su caso particular, asumió estas actitudes, así como la confianza en las personas, cuando descubrió que tenían mayor poder para un cambio constructivo en el aprendizaje. Por lo tanto, la única forma que dispone el maestro para descubrir para sí, el hecho de que estas modalidades sean eficaces o adecuadas para su caso particular, es precisamente corriendo el riesgo de practicarlas.

La conclusión final que Rogers ofrece, es que cuando un facilitador crea, aunque sea en escala menor, un clima de autenticidad, apreciación y empatía en la clase, cuando confía en las tendencias constructivas del individuo y del grupo, entonces descubre que ha iniciado una revolución educacional. El resultado es un aprendizaje cualitativamente diferente, con un ritmo distinto, con un mayor grado de penetración. Sus vivencias, negativas, positivas o confusas, pasan a formar parte de la experiencia en el aula. El aprendizaje se vuelve vital. Cada estudiante, algunas veces con placer y otras con renuencia, se convierte a su modo en un ser que aprende y cambia constantemente. (28)

(28) Rogers, Carl R., *Libertad y Creatividad en la Educación*, Paidós, México, 1983. 256 p.p.

2.5 APUNTES PARA UNA DIDÁCTICA GRUPAL

Tomado de: Santoyo Sánchez, Rafael. **Apuntes para una didáctica grupal**, en: **Dinámica de grupos**, Curso. I.S.S.S.T.E., México, 1991. p.p. 47-58

La postura de Santoyo ante la educación, es complementaria a la de Rogers y en muchos puntos coincidente. A continuación se presenta una síntesis de lo más importante.

Según Santoyo, las escuelas se preocupan más por enseñar un mayor número de conocimientos, orientando el curriculum por un criterio cuantitativo. Se preocupa más por lo que enseña, que por el 'como se enseña' y como consecuencia de esto, por el 'como se aprende'.

La exposición 'magistral' es un recurso casi generalizado en las Instituciones Educativas, aceptándosele sin hacer reflexión sobre sus implicaciones, sus resultados y sobre todo, sin considerar que esta forma de impartir conocimientos, puede fomentar la pasividad, propiciar la dependencia e inmovilizar el proceso de aprendizaje.

En este proceso, está implicada una red de relaciones vinculares (maestro-alumno, alumno-maestro, alumno-alumno). Dentro de esta gama de relaciones, se generan aprendizajes no manifiestos, no reconocidos y tal vez no intencionados (curriculum oculto) que se integran a los resultados del proceso educativo. De tal manera que en la educación se logra más de lo que intencionalmente se propone.

Los vínculos que se establecen en el aula, no pueden entenderse ni explicarse por sí mismos, sino en función de múltiples referencias sociales, culturales e institucionales que actúan con un carácter casual, determinando las formas que adoptan las relaciones interpersonales en el aula. A toda acción educativa subyace un determinado modelo de relaciones humanas, que es el reflejo del modelo de relaciones prevalecientes en el sistema social; por ejemplo, sumisión, conformidad, acriticidad, imitación, ejecución mecánica de órdenes, aceptación irracional de la autoridad vertical, etc. Conductas que si bien constituyen la antinomia exacta de la participación creativa, crítica, responsable, socialmente comprometida, constituyen una realidad que es preciso modificar.

La investigación de nuevos métodos de enseñanza debe orientarse hacia un criterio que implique una participación más significativa de los estudiantes en su proceso educativo, donde se les deje de considerar como objeto de enseñanza para reconocerlos como sujetos de aprendizaje. Se trata de concebir sistemas de instrucción que ayuden a los alumnos a dejar de ser consumidores pasivos de información.

Una alternativa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje radica en los mismos alumnos, considerados no en su calidad de individuos aislados sino como grupo.

En las escuelas se afirma que la enseñanza se imparte en un auditorio. El grupo, en su sentido más amplio, no existe en los salones de clase. No se puede llamar grupo a un conjunto de personas que no se comunican ni interactúan durante el proceso de su aprendizaje.

La didáctica ha considerado al grupo como objeto de enseñanza y no como sujeto de aprendizaje.

El entenderlo y reivindicarlo como sujeto de aprendizaje nos da la oportunidad de ubicarnos en una perspectiva diferente, nos sensibiliza por su riqueza de posibilidades para encarar y resolver problemas y nos muestra que, como resultado de la interacción y la comunicación, se modifica de manera significativa la conducta de los individuos.

El estudio del proceso grupal y su dinámica da lugar a una psicología, que a su vez, sienta las bases de una nueva didáctica que permite aprovechar las posibilidades y potencialidades de los grupos en la consecución de metas de aprendizaje.

La docencia, tal como se ha desarrollado hasta hoy, no procura ni propicia suficientemente el desarrollo del fenómeno grupal como fuente de experiencias de aprendizaje. Por el contrario, el maestro representa en ocasiones un obstáculo para la interacción, para el intercambio y la comunicación. No pensamos que éste se proponga impedir conscientemente la interacción y la comunicación entre los alumnos. Sin embargo, su manera de proceder reproduce la forma de instrucción que le tocó vivir como alumno y que en muchos casos son la única referencia que tiene cuando se propone enseñar.

Los aspectos considerados anteriormente nos encaminan a dejar de considerar al grupo como un conjunto de personas (serialidad) para pensarlo como una estructura, entendiéndola como una constelación o conjunto específico de elementos constitutivos de un todo, cuya razón de ser se define por su funcionalidad con miras a un objetivo determinado.

El hecho de pensar al grupo como una estructura, nos induce a buscar los fundamentos de una psicología grupal que de las bases de una didáctica en la cual los alumnos ya no aparezcan como individuos, sino inmersos en situaciones de aprendizaje que configuren experiencias cualitativamente diferentes.

El proceso grupal nos lleva a poder analizar el binomio enseñanza-aprendizaje desde otra perspectiva, donde la docencia puede caracterizarse como un proceso de interacción entre personas, en el que los sujetos-profesores y estudiantes- establecen interrelaciones a través de las cuales conforman un grupo con dinamismo propio.

En este proceso intervienen las características y los rasgos peculiares de cada uno de los individuos. La interacción, en situación de docencia, no es una relación de sujetos aislados sino más bien una relación de grupo y en este sentido, de interacción múltiple.

La interacción y el grupo son medio y fuente de experiencias para el sujeto. Es precisamente a través de y por sus experiencias que la persona aprende y se desarrolla como tal.

La interacción así entendida, debe ser promovida e incrementada por su valor educativo; el valor esencial de un grupo es precisamente su valor en experiencias, pues es sobre todo a través de la interacción en el grupo que se constituyen y transforman los esquemas referenciales.

Para Santoyo, un grupo no es solamente un auditorio estático.

Nos han acostumbrado a pensar y hemos llegado a aceptar que el aprendizaje escolar se da en grupos. Sin embargo, un salón de clases es un lugar donde se concentra un número determinado de alumnos con el propósito de concurrir, en su calidad de auditorio, a la disertación de un maestro que aborda un tema determinado en un tiempo limitado.

. Al referirnos a un número determinado de alumnos queremos recalcar que un conjunto de personas, aunque coinciden en un tiempo y lugar determinados, constituyen un agregado, pero no necesariamente conforman un grupo. Este conjunto de alumnos está en un salón de clases por razones de administración escolar. Escuchan al profesor, hacen anotaciones sobre lo que logran entender, para tratar de dilucidar después sus notas, memorizarlas y presentar un examen el que con frecuencia se les pide que reproduzcan con la mayor fidelidad posible lo que dijo el profesor.

La misma disposición del mobiliario y equipo en el salón de clases está diseñada para un auditorio, evitando así la relación cara a cara y obligando a un tipo de comunicación deficiente. Las bancas fijas son un símbolo de pasividad y de inmovilidad. El salón de clases, es lugar donde los alumnos van a 'tomar' la clase y a recibir 'la enseñanza'.

Este conjunto de alumnos puede llegar a constituir un grupo, dado que los alumnos en clase son potencialmente un grupo. El hecho de que estén juntos, que compartan determinados propósitos, que aborden los mismos temas y presenten los mismos exámenes, los ubica en la posibilidad de integrar un grupo de aprendizaje.

Hablamos de integrar un grupo, ya que no es suficiente que un número de personas esté y ocupe un determinado espacio y tiempo para que aquel exista. Yo desearía impactar al lector desde el comienzo (como me ocurrió a mí), afirmando que, según Sartre, el grupo no es. Es decir, no es una estructura que se asuma por completo y de la cual podemos decir: -Este es el grupo en su plenitud lograda. El grupo no es jamás nada más que un acto. Es un proceso en marcha, es una marcha que, como luego veremos, es dialéctica. Es decir, lo que se intenta describir es al grupo como un devenir y no como una cosa. El grupo no es, sino que se constituye, pasa por diversas etapas durante su existencia.

El grupo de aprendizaje, como fenómeno sociodinámico es un proyecto y está siempre en un proceso de consolidación. Dicho proceso requiere:

- Que se comparta una finalidad, que a la vez se convierta en el núcleo de intereses, con la suficiente fuerza como para aglutinar esfuerzos y que entorno a ella se concentre la reflexión y la práctica transformadora. Esta finalidad está representada por los objetivos y metas de aprendizaje.

- Que cada uno de los miembros tenga una función propia e intercambiable para el logro de los objetivos de aprendizaje, evitando que se consoliden roles rígidos y estereotipados; por ejemplo, el que enseña y el que aprende, los que deciden y los que ejecutan, etc.

- Que se consolide un sentido de pertenencia, que se detecta por el pasaje del yo al nosotros y permite pensar y pensarse en grupo.

- Que se propicie una red de comunicaciones e interacciones, a través de las cuales se logre el intercambio y confrontación de los diversos puntos de vista que integran los criterios del grupo respecto de los problemas.

- Que se gesté un ambiente (espacio de reflexión) para la elaboración de los aprendizajes; es decir, que no sea el coordinador el que dé conclusiones o dicte conocimientos acabados con criterio de 'verdad inapelable'.

- Que se tenga la oportunidad de participar en la detección y solución de problemas, como procedimiento necesario para el aprendizaje.
- Que se reconozca al grupo como fuente de experiencias y de aprendizaje, capaz de generar diversas situaciones que aporten elementos para la reflexión y la modificación de pautas de conducta.
- Que se dé tanta importancia a la persona en cuanto tal, con sus conflictos, motivaciones, intereses y contradicciones, como a las metas de aprendizaje.

El pasaje del conjunto al grupo depende de muchos factores como son: las expectativas, la claridad en cuanto a la tarea que se va a realizar, el miedo en cuanto a la pérdida de la individualidad, miedo a los ataques que se pueden sufrir, etc. Podemos incluso afirmar que muchos grupos se quedan solo en proyecto por no poder elaborar e incorporar los factores que impiden abandonar la seriedad.

Al coordinador le corresponde ayudar al grupo a desistir en la seriedad, propiciando una integración que permita a sus miembros abordar tareas conjuntas, operar como grupo y alcanzar objetivos comunes.

Para que el grupo produzca intelectualmente y avance hacia el logro de sus objetivos, es conveniente que exista un clima que propicie el aprendizaje: un ambiente de libertad para pensar, expresarse, intercambiar experiencias, hacer proposiciones, señalar coincidencias, ejercer el análisis y la crítica.

La integración es percibida como un estado de ánimo en el grupo, una estructura definible, donde priva un ambiente de cooperación, de comunicación, de intereses centrados en la tarea y de compromiso con los objetivos adoptados.

La integración es un proceso cuyo nivel óptimo se alcanza cuando los participantes advierten logros significativos y cobran conciencia de que han llegado a un alto nivel de comunicación y cooperación.

El objetivo o tarea tienen en el grupo de aprendizaje una función nuclear y orientadora. Llamamos tarea al factor por el cual el grupo se ha reunido para apropiarse de él y luego accionar con él, en otras palabras la tarea es el tema, ocupación o título que hace converger sobre él todo el funcionar de la reunión.

La tarea es la concatenación del grupo, es el objetivo que reúne y el instrumento que les sirve para pensar. Es también el punto de convergencia de todas las actividades y el criterio para la elección de los medios y procedimientos de funcionamiento.

El sentido de pertenencia se logra en mayor medida cuando la tarea es aceptada y asumida por todos en forma de compromiso. Definimos al grupo como el conjunto restringido de personas, ligadas entre sí, por constantes de tiempo y espacio articulado por su mutua representación interna, que se propone en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad.

Un buen nivel de eficiencia y de funcionamiento de grupo se logra cuando se da un mayor grado de heterogeneidad en cuanto a los integrantes y una mayor homogeneidad en cuanto a la forma de concebir y abordar la tarea de grupo.

Cuando se logra definir una tarea concreta y congruente con los proyectos del grupo, es más fácil resolver los problemas que surjan, al mismo tiempo que la tarea es la referencia para analizar e interpretar la conducta del grupo.

La integración, la cohesión, el sentido de pertenencia, la comunicación, la productividad, la creatividad y la madurez, son metas deseables en los grupos que no existen desde un principio, sino que se logran en mayor o menor medida, a lo largo de su existencia.

El cabal logro de los objetivos es el mejor indicador del funcionamiento grupal.

En el proceso de aprendizaje, el grupo debe ir desarrollando ciertas actitudes y cualidades, entre otras, la capacidad para organizarse, acrecentar sus posibilidades autocríticas, tomar decisiones y tender hacia la autodeterminación.

Todas las definiciones de aprendizaje coinciden en que este es un cambio de conducta. En el caso del aprendizaje grupal, el cambio de conducta es como resultado de la interacción en el intento de aprobación de un conocimiento. En el aprendizaje individual, es la persona quien se enfrenta aquí al objeto, mientras que en el aprendizaje sociodinámico es el grupo el que aborda y transforma el objeto de conocimiento. Allí se obtienen simultáneamente dos aprendizajes: aquellos se refieren a la apropiación de un saber determinado y los que se dan como resultado de la interacción cuando se encara el objeto de estudio. En sentido estricto, no se trata de dos procesos paralelos, sino convergentes y complementarios. De este modo, lo que se aprende individualmente es de naturaleza diferente a aquello que se aprende en grupo. El aprendizaje grupal tiene la fuerza del vínculo.

Para el hombre, lo esencial no es su relación con el mundo sino con los otros seres, ampliando la terminología de Martín Buber, no es el eje 'yo-esto', sino el 'yo-tú'. Más que una individualidad el hombre es una relación con el otro.

El aprendizaje grupal es un fenómeno en el que se establecen relaciones entre el grupo y el objeto de estudio; es un proceso dinámico de interacciones y transformaciones, donde las situaciones nuevas se integran a las ya conocidas y resueltas, involucrando a la totalidad del grupo tanto en los aspectos cognoscitivo como en los afectivos y sociales.

El proceso grupal es, ante todo, un proceso de elaboración conjunta en el que el conocimiento se da como algo acabado de una persona que lo posee a otras que no lo tienen (lo que ahora se conoce como 'dictar cátedra'). La docencia, hasta ahora, ha estado concentrada más en la enseñanza que en el aprendizaje y el conocimiento se ha concebido como un producto terminado que puede ser transmitido oralmente del maestro a los alumnos. En cambio, con el aprendizaje centrado en el grupo, el conocimiento no aparece como algo terminado, sino más bien como una elaboración conjunta que parte de 'situaciones problema', en donde se elaboran hipótesis, se definen conceptos, se analizan los elementos involucrados en una situación, se proponen alternativas, se identifican los medios, se evalúan los resultados, etc.

La situación grupal es una experiencia múltiple, ya que el individuo no solo adquiere aprendizajes intelectuales relacionados con el con el objeto de conocimiento sino que, además, tiene la oportunidad de confrontar sus marcos de referencia. Esto le permite ratificar o rectificar constantemente sus propios fundamentos teóricos, así como algunas pautas de su conducta e interpretaciones de la realidad. En el grupo, el individuo tiende a ser más sensible a la lógica de su argumentación, al mismo tiempo que advierte las contradicciones de sus propias ideas.

LA EXPERIENCIA GRUPAL GENERAL LA NECESIDAD DE COMUNICACIÓN.-

La comunicación cara a cara es la más rica en significaciones; tono, intensidad, afectividad. Por ello decimos que el grupo es una fuente generadora de aprendizaje y que los aprendizajes que adquieren mayor significación son aquellos que se dan en la relación interpersonal, ya que esta es una condición privilegiada en la medida en que el ser humano aprende no solamente en relación con las cosas, sino fundamentalmente en relación con las personas. El aprendizaje en grupo es un proceso de transformación mutua: la persona cambia por la influencia del grupo y éste se modifica por la acción de sus miembros.

En el grupo, la comunicación es un instrumento de aprendizaje por medio del cual los participantes condicionan recíprocamente su conducta, intercambio de ideas, actitudes, conocimientos y experiencias. Este conjunto de ideas, actitudes, conocimientos y experiencias con el que los individuos piensan y actúan, es lo que E. Pichón Riviere llamó 'Esquema Referencial'.

Los esquemas referenciales con los que los miembros del grupo piensan y se comunican son, en otros términos, una cristalización organizada y estructurada en la personalidad de un gran conjunto de experiencias que refleja una cierta estructura del mundo externo con el cual el sujeto piensa y actúa sobre ese mundo.

En la comunicación, lo que se intercambia, involucra un aspecto de la realidad comprendida y forma en que cada uno observa o interpreta la realidad. Cuando un miembro del grupo elabora y expresa una idea, recibe a su vez una respuesta en relación al contenido emitido que le obliga a reflexionar y a modificar su posición inicial.

Si aceptamos que la relación bipersonal es una experiencia y una posibilidad de modificaciones mutuas, el grupo multiplica esa posibilidad no solo en sentido cuantitativo sino de manera fundamental, en sentido cualitativo.

Aprender es la finalidad del grupo y aprender significa cambiar. Sin embargo, en la medida que los cambios que se pretenden son más profundos, las resistencias aparecen con mayor fuerza. Entonces aparece la ansiedad como señal de ruptura del equilibrio. En ese caso, el grupo puede responder de muy diversas maneras para atenuar o disminuir la tensión que le provocan las situaciones nuevas.

La decisión de cambiar, así como las resistencias al cambio, aparecen a nivel de lo individual y de lo grupal y configuran un conflicto entendido éste como la contraposición de motivaciones e intereses contradictorios. El conflicto es inherente a las relaciones interpersonales y motor de los cambios. El conflicto en el grupo no es nocivo en sí mismo, pero puede ser nocivo si no se reconoce, si no se le acepta o se le niega. El análisis sistemático de las contradicciones (análisis dialéctico) constituye la tarea central del grupo. Este análisis apunta básicamente a indagar la infraestructura inconsciente de la ideología que se pone en juego en la interacción grupal. Estas ideologías, sistemas de representaciones con gran carga emocional, suelen no formar ni en cada sujeto, ni en cada unidad grupal un núcleo coherente. (29)

(29) Santoyo Sánchez, Rafael. Apuntes para una Didáctica Grupal, en Dinámica de Grupos. Curso. I.S.S.T.E., México, 1991. p.p. 47-58.

CAPITULO , III:

**CONSIDERACIONES PARA ELABORAR
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA
VOLUNTARIOS**

III.- CONSIDERACIONES PARA ELABORAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA VOLUNTARIOS

Como se ha expuesto hasta aquí, la participación de los voluntarios, entre los que se puede contar a los ancianos que sean capaces de ayudar, es importante, no solo para formar una conciencia participativa dentro de un sistema compartido de salud, sino también para hacer un uso racional de las Instituciones existentes, contribuir a la salud del anciano brindándole ayuda por parte de sus amigos, vecinos, familiares y aún ellos mismos.

Los aspectos que pueden abordarse en la capacitación de voluntarios son múltiples: tópicos de salud física o psicológica dirigida a niños, adultos y ancianos.

No obstante, para lograr un buen programa, es importante considerar y seguir algunos puntos que sirvan como referencia. En términos generales, estos puntos son válidos tanto para programas institucionales en los que está implícito un mayor esfuerzo, como para quienes los ejecutan a nivel de voluntarios. De esta manera, se conjunta el hacer con el conocimiento.

3.1 PRINCIPIOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN

En esta parte se expondrán algunos puntos importantes para tomar en consideración para la creación de programas de capacitación para los voluntarios.

Como iniciativa de la atención que se requiere prestar, deben ser anotados primeramente los aspectos organizativos entre los que están:

- 1.- Actividades de diagnóstico de las posibilidades de acción.
- 2.- Definición de proyectos.
- 3.- Coordinación de la implementación de proyectos.
- 4.- Sensibilización hacia la población potencialmente interesada.
- 5.- Reclutamiento, selección y capacitación de los voluntarios.
- 6.- Organización y establecimiento del lugar de trabajo, tanto para la capacitación, como para la comunidad en que se trabajará.
- 7.- Actividades de supervisión y evaluación tanto para la capacitación, como para la actividad del voluntariado.

Otro tipo de factores a considerar son los técnicos; esto se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer el voluntario para desarrollar la actividad específica de cada proyecto, así como el manejo de la mayor cantidad de gente, pero también se busca que cada individuo de lo mejor de sí mismo. De esta forma, algunos serán mejores comunicando ideas, mientras que algunos otros lo serán ejecutando otro tipo de tareas. Para lograr un desempeño correcto, hacen falta cualidades de pericia social y técnica.

Los factores humanos, que son los voluntarios mismos, las personas de la comunidad en que se está trabajando y en ocasiones el personal técnico que apoya el trabajo del ejecutor.

En cuanto a las características que idealmente debe desarrollar el voluntariado tenemos:

- Debe ser capaz para desarrollar y dar pie al inicio de actividades animando a los demás con su ejemplo al asumir responsabilidades;

- Debe poseer los conocimientos sociales y técnicos necesarios para realizar la tarea con los ancianos;

- Debe tener un conocimiento profundo y comprometido de la realidad que va a cambiar, para de ese modo tener una actuación global y por tanto, más efectiva;

- Como último requisito, debe poseer o desarrollar un sentido ideológico, que le permita vislumbrar el sentido y dirección de su acción.

Cada proyecto exigirá necesariamente aún de forma mínima, determinados materiales para su realización; precisamente de esto, es que se da pie al financiamiento. Todo proyecto tiene un costo por pequeño que sea.

Para ayudar al desarrollo del curso, se pueden usar algunas técnicas de apoyo, como lo es la 'programación'. Con ella, para alcanzar los objetivos y metas planteadas, se establecen relaciones claras y precisas entre estos y los medios de que se va a hacer uso. Esto es algo de suma importancia porque por adecuados que sean los planteamientos hechos, si los medios no son suficientes y la administración del proyecto no es correcta, el cumplimiento de aquellos será difícil o aún imposible. Por ejemplo, el objetivo puede ser 'Concientizar a la población sobre el problema de la vejez', pero como medios solo se cuenta con dos personas, entonces lograr tal meta resulta algo muy difícil dado que hablar de 'población' es algo exagerado para dos personas. Otras técnicas que podemos usar son las 'educativas'. La promoción de la salud en si misma es una técnica didáctica y una forma de educación activa. De hecho, hay elementos educativos en diferentes partes del proceso: cuando se motiva o sensibiliza a los voluntarios potenciales para su participación, en la capacitación previa y en la ofrecida durante el proceso de ejecución, educando al voluntario sobre el sentido de su trabajo, al igual de la pericia que necesita poseer o desarrollar en la relación que establece el voluntario con la comunidad, en la que se establece un proceso de educación mutua, así como en la relación establecida con el medio físico por medio de un análisis permanente para ampliar el conocimiento que posee el voluntario del medio, y en la evaluación del proyecto.

El análisis de los problemas, el reconocimiento de los errores cometidos y examen de los obstáculos, sirven para la modificación de conductas y actitudes.

Estas posibilidades educativas se ven fortalecidas haciendo uso de 'Técnicas Participativas': - ***Principios de pedagogía activa; Técnicas de Comunicación y Ayudas audiovisuales.***

Dentro de las primeras tenemos por ejemplo, el hacer que el educando sea quien trabaje por su propio aprendizaje; en tal caso el instructor o maestro solo cumple un papel de orientador; la comunicación, con lenguaje claro y sin ambages, es esencial para que el voluntario pueda comprender el mensaje; si a la palabra se añade la imagen, comprensión y educación se ven complementadas de modo sensible. Otra de las técnicas que pueden ser empleadas es la 'grupal'; esta tiene un vínculo cercano con las educativas y tenemos bajo tal rubro a las técnicas de animación grupal, que son los procedimientos para organizar y desarrollar las actividades de un grupo, basados en el conocimiento dado por la dinámica de grupo.

Cuando la actividad a realizar va a ser ejecutada por personas que no se conocen o cuando se conocen, pero no tienen vivencia como 'grupo', es necesario crear las condiciones necesarias para que integren un grupo y de esa forma extraer de ellos su máximo potencial y desarrollo.

Especifiquemos un poco lo expuesto. Toda institución o grupo humano tiene un fin; para llegar a ello se usan una serie de recursos o medios. La programación nos ayuda para lograr tal propósito. De este modo 'programación' es la forma en que se combina una serie de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, para el logro de objetivos específicos en un plazo determinado. En términos de la atención del anciano, lo podemos entender como la relación entre la disponibilidad de quien va a prestar la atención con los factores técnicos, materiales y financieros, para enfrentar una necesidad, la salud del anciano, en un plazo determinado.

Desde la perspectiva del proceso que se sigue, se trata de un proceso dinámico, que inicia con el diagnóstico del problema, continúa con la formulación, implementación y ejecución de la acción, finalizando con la evaluación final de esta.

· La programación no se reduce a la sola formulación de un programa; al ser un proceso continuo que se prolonga en la implementación y ejecución, en el control de las medidas adoptadas y en la evaluación final de las orientaciones dadas; notamos que no se trata de algo limitado. Los programas que se hagan deben ser flexibles de modo que durante su ejecución se pueda detectar que ha de ser modificado y se cambie.

No es conveniente la formulación de programas rígidos, porque no permiten su adecuación a una realidad cambiante, de ese modo, tales programas servirían por un tiempo corto. De aquí se desprende la necesidad de implementación de un sistema periódico de evaluación y control y de aquí se confirma el postulado para que la programación sea eficaz, debe ser un proceso continuo. Ahora bien, para llevar a efecto tal continuidad, se sugiere que haya una máxima participación de los voluntarios en la formulación del programa, siendo lo ideal que quienes formulen sean los mismos que ejecuten, que se establezca un adecuado sistema de información para el seguimiento de la implementación y ejecución, es decir, supervisión que ofrezca los elementos necesarios para introducir las correcciones pertinentes aún durante la ejecución.

Hemos de entender que la programación debe ser realista, debe considerar en sus justas dimensiones las posibilidades del voluntario, del anciano y del medio en que se va a poner en práctica el trabajo.

Gráficamente, podemos representar los pasos así:

DIAGRAMA GENÉRICO DE PROGRAMACIÓN DE UN PROYECTO (30)

ELEMENTOS:

- | | |
|--------------------------|---|
| DIAGNÓSTICO | <ul style="list-style-type: none">- Inventario de Necesidades- Inventario de Recursos- Elaboración de Alternativas de Acción.- Adopción de una Alternativa |
| FORMULACIÓN DEL PROYECTO | <ul style="list-style-type: none">- Naturaleza del Proyecto- Objetivos- Ubicación Geográfica- Recursos Humanos- Recursos Materiales- Presupuesto- Financiamiento- Calendario Operativo |
| IMPLEMENTACIÓN | <ul style="list-style-type: none">- Obtención de Recursos.- Motivación- Reclutamiento de Voluntarios- Selección y Capacitación- Preparación del Campo de Trabajo |
| EJECUCIÓN | <ul style="list-style-type: none">- Instalación de los Participantes- Organización para el Trabajo- Desarrollo de Actividades- Supervisión- Evaluación |
| EVALUACIÓN FINAL | <ul style="list-style-type: none">- Autoevaluación de los Voluntarios- Evaluación de los Supervisores- Evaluación de la Comunidad |

(30) Espinoza Vergara, Mario, Teoría y Práctica del Servicio Voluntario, Humanitas, Buenos Aires, 1982.
67 p.p.

Cada uno de los puntos que cubre el cuadro anterior, se pueden explicar así:

Diagnóstico.- Consiste en el reconocimiento del terreno donde se va a trabajar realizando la actividad de apoyo, de los síntomas, signos reales de la problemática, elaboración del inventario de necesidades y recursos disponibles, para de esta forma integrar un bosquejo de posibles alternativas de las que se pueda sacar la más apta para solucionar el problema. Dentro del diagnóstico, se definen cuatro pasos:

1.- El levantamiento del cuadro de necesidades. Para realizar esto, nos podemos auxiliar de cuestionarios, entrevistas y observaciones.

2.- Elaboración del inventario de recursos necesarios para enfrentar las necesidades detectadas o en su defecto, los disponibles o factibles de conseguirse, tanto materiales, humanos, así como financieros y técnicos.

3.- Elaboración de un cuadro de alternativas de acción, siempre atendiendo a las prioridades de las necesidades encontradas y a la posibilidad de uso de los recursos disponibles.

4.- Adopción de la alternativa más adecuada, alternativa que será el objetivo central del proyecto a formular.

Formulación.- Esto es la descripción clara y ordenada del proceso que se seguirá para enfrentar la alternativa elegida y lograr los objetivos propuestos. Para hacer esto, podemos auxiliarnos y orientarnos con las siguientes preguntas:

¿Qué se va a hacer?
(Describir la actividad)

¿Para que se va a hacer?
(Descripción de objetivos y/o propósitos)

¿Cuanto se va a hacer?
(Descripción de metas)

¿Donde se va a hacer?
(Descripción del lugar donde se va a trabajar)

¿Cuando se va a hacer?
(Calendarización de actividades)

¿Con qué se va a hacer?
(Descripción de recursos materiales)

¿Quien lo va a hacer?
(Descripción de recursos humanos que
intervendrán)

Implementación.- Es la fase de la organización de las actividades definidas en la formulación del proyecto, involucrando las gestiones y actividades necesarias para preparar los recursos humanos, materiales y financieros que se usarán en la ejecución. Las principales tareas de la implementación, se pueden centrar en los aspectos concretos: motivación para el proyecto, reclutamiento del personal, selección, capacitación, gestiones de financiamiento (aún en el caso de sumas pequeñas), preparación del campo de trabajo.

Motivación como Factor de Sensibilización.- Esto es la explicación de las razones por las que se va a hacer el trabajo, para impulsar a la acción. Los motivos son condiciones tanto fisiológicas como psicológicas que disponen a proceder en determinada forma. Esta motivación se hace con el objeto de obtener la adhesión al proyecto de nuestros voluntarios.

Reclutamiento.- En esta fase se busca interesar a todo aquel posible voluntario en la participación, para que 'llegue' hasta nosotros para integrarse. Este rubro está más relacionado con la actividad de una Institución que busca recursos humanos en cantidad, que con la actividad que se haga a nivel comunitario, sin embargo, es importante no dejarlo sin mención. Para hacer un buen reclutamiento, se debe considerar:

A) Divulgación de los antecedentes que componen el proyecto entre la población potencialmente interesada.

B) Elaboración de un cuestionario para recabar los datos de los candidatos. Este debe servir para conocer datos personales (nombre, edad, sexo), saber que grado académico tiene (primaria, secundaria, etc.), conocer sus experiencias sociales, sondear su motivación y sus posibilidades para su participación.

c) Recepción de los candidatos definiendo lugar y plazo para recibirlos.

Selección.- Este es un proceso que se puede dividir en dos fases:

Primero: para elegir de entre el exceso de postulantes llegados y

Segundo: para tomar en cuenta a quienes se apeguen mejor al perfil definido, en función a la motivación, conocimiento y experiencia.

Inducción Previa a la Ejecución del Proyecto.- Esta se lleva a cabo con un curso intensivo, programado de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los participantes. Aquí se debe abarcar la comprensión ideológica, un análisis de la situación socioeconómica nacional, mostrando el papel que el voluntario tiene ante ello, conocimientos sobre la comunidad local en que se está; conocimientos de técnicas grupales para facilitar la maduración e integración de grupos y por supuesto, conocimientos específicos sobre la tarea a realizar. Estas sugerencias pueden variar de acuerdo a cada caso.

Capacitación Paralela a la Ejecución.- Esta se refiere a la autocapacitación que llevan a cabo los participantes, para resaltar la capacidad y aportación de cada uno y se basa en un proceso de autoanálisis generado en el examen sistemático de lo que se hace.

Gestiones para el Financiamiento.- Estas deben sustentarse en pruebas firmes y reales para hacer la estimación de lo necesario. Esta fase, también tiene más que ver con una institución que con el trabajo comunal, pero igualmente, es importante considerarlo.

Gestiones para la Obtención de Materiales: Deben considerarse todos aquellos implementos necesarios para el proyecto. Estos quedan definidos por la naturaleza del proyecto, hacia quienes se dirige donde se efectuará y su duración. Esta gestión debe iniciarse desde la implementación.

Preparación del Campo de Trabajo.- Esta fase también tiene mucha más relación con el trabajo institucional, que el ejecutado comunamente, pero es importante mencionarla. El campo es el lugar donde se ejecutará el proyecto.

La preparación del campo está contemplada desde la implementación y consiste en resolver en el lugar de la ejecución los problemas relativos a hospedaje, alimentación, acopio de materiales, establecimientos de comunicación con la comunidad, preparación de las condiciones para el desarrollo del proyecto y la motivación de la comunidad.

Ejecución del Proyecto.- Es la parte donde se efectúa la obra material, educativa o de servicios.

Supervisión y Evaluación.- Esto es recomendable cuando el proyecto ha sido realizado por una institución o persona y quienes lo realizarán con otros. La visión del supervisor debe ser complementaria a la de los ejecutantes y por ello tiene un carácter de evaluación, porque mide los resultados y compara con los objetivos.

La **supervisión** debe señalar oportunamente las desviaciones o errores que se presenten. El procedimiento que generalmente se usa es la visita u observación periódica, pero sin que el supervisor se integre de lleno al trabajo, porque perdería su visión externa y con ello su capacidad de objetividad. La supervisión se podrá auxiliar de una ficha que permita hacer el registro metódico de los antecedentes de la actividad, observaciones cercanas a las actividades, reuniones con los participantes para intercambiar ideas, entrevistas con quienes son objeto del proyecto, así como el diálogo persona a persona.

Evaluación.- Esto es el proceso constante de medición de resultados obtenidos en las diferentes etapas del proyecto, sirviendo de referencias los objetivos planteados desde el principio y como finalidad, la superación de la actividad en cuanto a la ejecución.

La evaluación puede ser *oral*, cuando se hace un libre intercambio de ideas, usando para ello un esquema preestablecido; *escrita*, que es la efectuada con un examen; *interna*, cuando quienes la hacen son las mismas personas que han participado y tenido la responsabilidad o en alguna fase y *externa*, que es la hecha por personas que no han tenido participación directa en la ejecución, es decir, el supervisor y las personas a quienes se ha dirigido. (30) (31)

(30) Espinoza Vergara, Mario. Teoría y Práctica del Servicio Voluntario. Humanitas, Buenos Aires, 1982. 67 p.p.

(31) U.C.E.C.A., Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Industrias, Serie técnica número 1, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979. 59 p.p.

3.2 DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS

En esta sección, se analizarán con mayor precisión, algunos tópicos específicos importantes de manejar y conocer.

Un objetivo es una meta o propósito: es la descripción detallada de la conducta que se espera del voluntario al finalizar el curso. Podemos hablar de tres tipos de objetivos de instrucción:

1) **GENERALES:** Se define como el propósito final a cuya consideración se subordinan los recursos técnicos y materiales, así como los elementos que interactúan antes, durante y después de las actividades de capacitación.

2) **TERMINALES O PARTICULARES:** Son los que se pretende alcanzar en forma general, a través de cada unidad o tema que componen el proyecto de capacitación.

3) **ESPECÍFICOS:** Son la formulación explícita y precisa de los cambios de conducta inmediata expresados por los participantes como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje de la capacitación a efecto de conseguir otros de mayor alcance.

Para la elaboración de estos objetivos, podemos basarnos en la clasificación o taxonomía de Bloom (32), quien hace una primera división explicando que la conducta puede cambiar por la forma de pensar, sentir (emocionalmente) y hacer, por lo que deben hacerse objetivos de dominio cognoscitivo, afectivo y psicomotriz.

(32) Puga Murguía, Carlos E., *Andragogía de la Capacitación (Una Metodología Práctica)*. Tesis. U.N.A.M., Facultad de Contaduría y Administración, México, 1991, p.p. 90-197.

Lo cognoscitivo se refiere al conocimiento, es decir, es todo lo relacionado con la comprensión, análisis, síntesis y evaluación; lo afectivo se relaciona con la recepción, respuesta, valoración, organización y caracterización de los estímulos; en cuanto a lo psicomotriz, se refiere a respuestas de guía-imitación, continuidad en la respuesta, manipulación, operación mínima-precisión, mecanización-control y respuesta compleja-automatización.

La reducción de los objetivos se hace en función de la conducta que se quiere cambiar y en términos de la anterior taxonomía descrita, considerando al mismo tiempo la temática y conducta esperada.

Para cada uno de los dominios anteriores, hay cinco niveles de complejidad:

DOMINIO COGNOSCITIVO:

Primer Nivel:

CONOCIMIENTO: Simplemente se recuerda y reproducen los datos que se hayan fijado en la memoria.

Segundo Nivel:

COMPRESIÓN.- El participante es capaz de traducir con sus propias palabras lo aprendido.

Tercer Nivel:

ANÁLISIS: Esto se refiere a cuando el participante es capaz de realizar una reflexión sobre un tema propuesto, sabiendo distinguir antecedentes y consecuentes causas y efectos, hechos e hipótesis.

Cuarto Nivel:

SÍNTESIS: Se trata no solo de lograr la reunión de aquellos elementos que se habían distinguido en previo análisis, sino ante todo, de dar una nueva forma a los elementos inconexos o incluso opuestos.

Quinto Nivel:

EVALUACIÓN: Consiste en la emisión de un juicio de apreciación ante determinada cuestión.

DOMINIO AFECTIVO:

Primer Nivel:

RECEPCIÓN.- Significa atender a un estímulo o fenómeno, poner especial atención a cierto tipo de mensajes, pero con un mínimo interés.

Segundo Nivel:

RESPUESTA.- Consiste en dar una respuesta activa, emitir una conducta de acuerdo con el estímulo captado; aquí ya hay un nivel de compromiso mostrándose un interés y disposición favorables, pudiéndose experimentar satisfacción en la participación.

Tercer Nivel:

VALORACIÓN.- Es la consideración del fenómeno o asunto tratado como algo importante para el participante. Se actúa por el valor otorgado a lo que se hace y no por obedecer.

Cuarto Nivel:

ORGANIZACIÓN.- Ante nuevos conceptos que implican nuevos valores, el participante hace una comparación contra su escala de valores vigentes y si da lugar los reordena, logrando una nueva jerarquía de los mismos.

Quinto Nivel:

CARACTERIZACIÓN.- El participante se identifica con los valores que asume; percibe una congruencia completa entre pensamiento, sentimiento y acción.

DOMINIO PSICOMOTOR:

Se engloban todas las conductas en que predominan las actividades físicas:

Primer Nivel:

RESPUESTA GUIADA.- Consiste en la manera de imitar los movimientos realizados por el instructor.

Segundo Nivel:

CONTINUIDAD DE LA RESPUESTA.- Es la ejecución de las actividades motoras en forma continua, sin la necesidad de observar directamente un esquema que muestre los pasos a seguir.

Tercer Nivel:

OPERACIÓN MÍNIMA.- Es el grado de habilidad que coloca al participante dentro de un nivel mínimo, pero suficiente de producción, con necesidad de estrecha supervisión.

Cuarto Nivel:

MECANIZACIÓN.- Al participante se le indica como operar la máquina, instrumental o equipo de buen nivel de eficiencia.

Quinto Nivel:

RESPUESTA COMPLEJA.- Es la ejecución de la motricidad en forma automática, ejecutando con tanta rapidez como permita el instrumento y proceso: esto sólo se logra en la práctica del trabajo.

Para expresar objetivos de tipo *cognoscitivo*, podemos usar verbos como:

Repetir, registrar, definir, apuntar, inscribir, marcar, recordar, relatar, subrayar, enlistar, reproducir, memorizar, interpretar, traducir, reafirmar, discutir, describir, explicar, identificar, expresar, transcribir, revisar, localizar, narrar, aplicar, emplear, usar, etc.

Para exponer objetivos de tipo *afectivo*, podemos usar verbos como:

Recibir, captar, sentir, percibir, atender, escuchar, asumir, acotar, emitir, demostrar, imputar, participar, apoyar, defender, comunicar, juzgar, aquilatar, apreciar, admitir, acordar, valorar, explicar, evaluar, comentar, clasificar, seleccionar, distinguir, interactuar, dirigir, organizar, integrar, alternar, formular, etc.

Para interpretar objetivos de tipo *psicomotriz*, podemos usar verbos como:

Imitar, repetir, reproducir, mover, manipular, manejar, confeccionar, construir, bosquejar, armar, realizar, gesticular, elaborar, entonar, escribir, coordinar, danzar, saltar, rectificar, corregir, dramatizar, cantar, declamar, utilizar, operar, bailar, etc.

3.3 ESTRUCTURACIÓN DE CONTENIDOS

Definamos *'contenido'* como el conjunto de conocimientos y/o tareas que el participante debe conocer, entender, manejar y aplicar para alcanzar los objetivos de la capacitación. Una adecuada integración de los contenidos propiciará el interés de los participantes, facilitará el trabajo de instructor, dará consistencia al proyecto de programa y ayudará al logro de los objetivos.

Para estructurar el contenido, se deben considerar en primer lugar los objetivos y en segundo, los siguientes criterios:

A) *Por la naturaleza de las tareas:* Los contenidos se agrupan siguiendo el esquema y orden de las tareas; así tenemos que debemos considerar las fases necesarias e importantes de la realización de una tarea; el desarrollo de cada una de las fases, explicando cada una de ellas y cuidando los elementos claves para el desarrollo de cada fase.

B) *Secuencia lógica:* Los contenidos que no se estructuran en función del desarrollo de una tarea, requieren de una secuencia lógica, que facilite a todos los involucrados, la organización de los elementos, de modo que cada uno tenga un significado dentro del todo. Por esta razón, debe cuidarse que los antecedentes generales del proyecto, aparezcan en primer término; que cada elemento pueda ser aprendido sin necesidad de conocer los que aparecen con posterioridad y que los elementos sean ubicados de forma que se entienda claramente su relación con los demás, evitando la aparición de elementos aislados, dispersos o sin vínculo del contenido total.

Los objetivos específicos pueden servir también como guía para ordenar los contenidos; para hacer esto, es conveniente agrupar los elementos en grupos afines que integren una totalidad y tengan un significado por sí mismos. Esto es conocido como '**Unidad de Instrucción**' o '**Conjunto de Temas**'. (33)

(33) Secretaría de Educación Pública. Manual de Organización del Centro de Capacitación y del Centro de Enseñanza Ocupacional. S.E.P., México, 1987. 199 p.p.

3.4 SELECCIÓN DE TÉCNICAS DIDÁCTICAS

Estas se escogen de acuerdo a las necesidades del grupo a capacitar. Primeramente, se considera el tema a impartir, así como el tiempo que llevará impartirlo, el objetivo, nivel académico de los participantes, número de asistentes, lugar donde se ejecutará y características del instructor. Para obtener mejores resultados, es conveniente no olvidar que:

1.- Los grupos actúan de acuerdo a sus intereses, niveles, etc., según las características de sus miembros.

2.- Las técnicas deben aplicarse de las más sencillas a las más complejas, según se desarrolle la experiencia del instructor.

3.- El lugar donde se lleve a cabo el curso es importante, porque influirá en su favorecimiento o fracaso, razón por la que es conveniente seleccionar un lugar amplio, bien iluminado y ventilado, así como contar con muebles que permitan el desplazamiento y comodidad de los participantes.

4.- Los grupos pequeños tienen más cohesión que los grandes; en estos, la experiencia del instructor debe ser mayor.

5.- El instructor debe tener conocimiento pleno del tema, para responder a todos los cuestionamientos que se le hagan; debe tener la motivación y habilidad para transmitir el conocimiento.

Dependiendo del área que se desee trabajar (afectiva, cognoscitiva o psicomotriz), existen diferentes técnicas de instrucción. Las técnicas para el área afectiva, requieren de mayor preparación y extremo cuidado en su aplicación, de la misma forma que las dinámicas grupales que buscan el cambio actitudinal de la gente. (34)

Mencionaremos algunas de las principales técnicas susceptibles de ser usadas. Para mayor especificidad, véase la referencia. (34)

Expositiva-Interrogativa: Se refiere al discurso de las experiencias y conocimientos de un experto ante un auditorio al que puede interrogar y ser interrogado.

Tormenta de Ideas: Corresponde a las ideas surgidas espontáneamente de los participantes y que se enlistaran para ser analizadas grupalmente.

Diálogos Simultáneos: Es la conversación en parejas, que ocurre en modo simultáneo y con determinado tiempo. Se puede usar al principio del curso para que la gente se conozca o para comentar en cinco minutos lo importante de un tema.

Phillips 66: Lo característico es que son seis personas que discuten un tema en seis minutos; cada miembro tiene un minuto para hablar. Se sugiere que el tema no sea muy complejo para llegar a la conclusión en el tiempo propuesto.

(34) Jiménez, Alvaro. Las Técnicas para la Capacitación de Personal. UNAM, México. 1990. p.p. 26-42

Corrillos: Es una reunión de personas que forman un grupo pequeño para el aprendizaje en las tareas que se designen, los grupos se forman con cuatro o seis participantes.

Técnica de Reja: Se divide al grupo en subgrupos para la discusión de tema y una segunda división de los grupos intercambios a los miembros de los subgrupos iniciales, para dar comienzo nuevamente a la discusión.

Con ésta técnica, se busca que la integración grupal sea más fuerte, al hacer que todos conozcan las opiniones de todos y al mismo tiempo, amplíen su horizonte de conocimientos al tomar la decisión. Se sugiere cuando los integrantes forman un grupo con diferentes niveles educativos o disciplinas, es decir, cuando el grupo es heterogéneo.

Estudio de caso: Se analiza un problema definido anticipadamente, con una solución igualmente definida y a la que deben llegar los participantes.

Demostrativa o cuatro pasos: El instructor describe un proceso para realizar una tarea o producto, verificando las labores que en cada paso hace el participante. En resumen, se trata de mostrar, decir, hacer, comprobar. Se sugiere cuando existan procedimientos con secuencias lógicas.

Sociodrama: Se trata de la representación por parte de los participantes, de una situación determinada relativa a la temática tratada.

3.5 SITUACIONES QUE SE PRESENTAN EN LA CONDUCCIÓN DE GRUPOS

La dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje, implica, entre otras, las circunstancias que se presentan en la conducción de los grupos, saltando los problemas usándolos para enriquecer el proceso.

Las situaciones que se experimentan en el proceso, son múltiples dado que la gama de experiencias, resistencias, antecedentes, lo son en igual número. Algunas de las situaciones que comúnmente se presentan son:

1.- Cuando se pierde el control de la sesión: Se puede hacer una pausa; quienes estén interrumpiendo seguramente con el silencio volverán a prestar atención.

Se puede dirigir una mirada directa a los interruptores; hacer una pregunta directa al causante del desvío; llamar al orden con entereza, pero con tacto.

2.- Cuando los participantes se salen del tema: En forma gradual, desviar la conversación hacia el tópico; introducir algún dato o asunto referente al tema; enfatizar en lo que se dice, pero que no tiene nada que ver con el asunto por el que se está reunido; hacer un cuidadoso planteamiento de la sesión, notificando al grupo el plan a seguir y buscando su adhesión.

3.- Cuando el grupo no habla: Comenzar la discusión o estimular el intercambio de puntos de vista, dirigiendo una pregunta hacia alguien; dirigir una pregunta general al grupo, preferentemente de carácter incitante, mostrar enfáticamente que el instructor está alerta e interesado por el tipo de preguntas lanzadas.

4.- Cuando el grupo no acepta las conclusiones del instructor: Guiar al grupo, proponiendo de diferente forma lo mismo; alentar a quienes estén de acuerdo, a participar.

5.- Cuando un miembro del grupo se opone al instructor: Invitar a otro miembro a contestar las objeciones del disidente; dejar la opinión contraria como una afirmación y pasar sobre ella; pedir su opinión al grupo en votación, para demostrar que se trata de una minoría.

6.- Cuando los miembros del grupo discuten acaloradamente entre sí: El instructor controla la situación, haciendo un resumen o callando hasta que el grupo se calme; el instructor interrumpe y hace una pregunta; se pide a quien esté haciendo uso de la palabra que repita su comentario.

7.- Cuando uno o más miembros del grupo son tímidos: Hacer preguntas que puedan contestar con facilidad; felicitar al tímido cuando exprese su opinión; propiciar un ambiente de apertura, confianza y cordialidad.

8.- Cuando un miembro objeta habitualmente los puntos de vista del instructor o de los demás asistentes: Tratar de encontrar las razones encubiertas que lo hacen ser hostil; dejar que el grupo lo presione; dejarlo que se percate que es minoría; usar preguntas de rebote.

9.- Cuando el grupo se decepciona por cuestiones ajenas: Usar el humor o hacer un comentario ingenioso; si persisten, se debe permitir al grupo desahogarse por unos minutos; mostrar las ventajas del problema que les preocupa.

10.- Cuando la presión de un superior inhibe a los participantes: Tratarlo como otro miembro más; no permitir que el superior se sienta separado de los demás participantes. (32)

(32) Puga Murguía, Carlos E., *Andragogía de la Capacitación (Una Metodología Práctica*, Tesis U.N.A.M., Facultad de Contaduría y Administración, México, 1991, p.p. 90-197.

3.6 CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL INSTRUCTOR

Quien haya de tomar el papel de instructor, debe considerar la forma en que sus propias actitudes influyen sobre el comportamiento y desarrollo del grupo. Estas actitudes pueden ayudar o dificultar el logro de los objetivos planteados. Dentro de las que propician un buen fin, tenemos el observar un respeto a todo comentario o actitud de los participantes, evitando hacer menciones ofensivas; dirigir la atención y la mirada a todos los participantes, evitando centrarse en determinada área del grupo; dejar de lado los problemas personales al estar frente al grupo; tener calma y cordura ante las situaciones difíciles que se presenten; mantener equilibrado el uso de ademanes y gestos, es decir, ni abusar, ni permanecer inmóviles.

Dentro de las actitudes que no promueven un buen desarrollo, encontramos el demostrar apatía en determinados momentos o personas; mostrar una postura inadecuada, dando a entender que se está aburrido o cansado; demostrar nerviosismo; disculparse continuamente, porque ello podría ser tomado como signo de una debilidad o inseguridad; mostrarse autosuficiente, descortés o vanidoso.

Ahora bien, partiendo de estas actitudes, cada persona puede crear un estilo de conducción propio. Dentro de cada grupo a capacitar, las características de sus miembros difieren por intereses, antecedentes personales, etc., situaciones que influyen en las relaciones que se establecen entre los participantes, la forma de conducción y todo ello en el aprovechamiento.

En términos generales, podemos clasificar en tres categorías a los participantes:

Participantes constructivos.- Que son aquellos caracterizados por ser francos, amistosos, expansivos, intensos en sentimientos y firmes en propósitos, así como siempre dispuestos a colaborar en las actividades colectivas.

Participantes destructivos.- Son personas inmaduras y agresivas que sienten y actúan en función de sus propios intereses. Por último,

Participantes dependientes.- Que son aquellos que al no poseer fuerza para imponerse, toman un papel de sumisión. Por lo general, este tipo de persona necesita de una amistad continua, apoyándose en el grupo o por lo contrario, dejándose llevar por el y tendiendo a capitalizar ese estado de incapacidad para defenderse; si no logra el apoyo que busca, entonces se alejará y se volverá indiferente y lejano.

Para obtener lo mejor de cada grupo, debe buscarse que los participantes sean constructivos, evitando en la medida de lo posible los otros dos tipos.

Dentro de las actividades que un instructor debe realizar constantemente, se tienen el resumir periódicamente todo aquello de lo que se ha hablado, comprobar y corregir lo expuesto, mantener o por lo menos intentarlo a lo largo de la sesión, una atmósfera de cooperación, cordialidad y buenas relaciones, seleccionar objetivos que ni sean muy fáciles, porque no provocan interés, ni que sean muy difíciles, porque provocan desaliento y tomar en consideración las condiciones materiales del local, material, etc., porque estos influyen en el proceso de aprendizaje.

3.7 LA CONDUCCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

A la conducción la podemos definir como la etapa en que se realizan las actividades didácticas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dentro de esta etapa, están estos elementos a considerar:

Presentación del Curso: Desde la primera sesión, el instructor debe establecer las reglas en las que se realizará la capacitación, así como dar a conocer el propósito y antecedentes del tema a tratar. Al presentar el curso, se debe resaltar la descripción de los objetivos y contenidos, de igual manera la metodología que va a emplearse para el desarrollo de la instrucción, es decir, que equipos, materiales y técnicas, como también la forma de evaluación.

Un factor primordial para cualquier programa de capacitación, es la motivación. La motivación reconoce el hecho de que toda conducta es cambiante y orientada hacia un fin. Motivar dentro del campo del proceso de la enseñanza-aprendizaje, significa adecuar las condiciones pedagógicas para promover el interés y atención del participante para el logro de los objetivos planteados. Para llevar a cabo una adecuada motivación, existen diferentes condiciones entre las que tenemos:

- Integración del grupo para crear el ambiente necesario que permita la participación abierta.

- Destacar la importancia de la participación y la información.

- Conciliar los intereses individuales y grupales.
- Atender en todo momento las inquietudes de los participantes.
- Usar material didáctico que sea atractivo y adecuado al contenido.
- Usar ejemplos que permitan hacer una vinculación entre lo expuesto en la capacitación y lo que sucede en la realidad.

Por otra parte, veamos como desarrollar el tema. Es aquí donde propiamente se transmite la información del contenido. Para tener un correcto desarrollo, el tema debe estructurarse de acuerdo a los siguientes pasos:

INTRODUCCIÓN: Debe hacerse mención de los antecedentes del tema, para hacer una vinculación con los demás contenidos y dar paso a la información relacionada con ellos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Deben enunciarse y explicarse al principio de cada tema para que puedan servir como guías de las actividades tanto del instructor, como de los participantes.

CONTENIDO: El instructor será quien proporcione la información de cada tema.

SÍNTESIS: Al término de cada sesión, el instructor y/o los participantes deberán hacer un extracto de lo más destacado de cada tema.

EJERCITACIÓN: La observación del proceso de enseñanza-aprendizaje, es resultado de la ejercitación, siendo determinante dentro del cambio conductual del participante, ya sea para la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y/o modificación de actitudes.

EVALUACIÓN: Durante la conducción, la evaluación permite saber si se están logrando los objetivos o si los programas están bien hechos; permite obtener información para adecuar contenidos y objetivos, adaptar actividades al nivel de los participantes, plantear alternativas de acción para hacer las modificaciones pertinentes al proceso de enseñanza-aprendizaje y realimentar a los participantes sobre sus propios avances. (32) (33)

(32) Puga Murgina, Carlos E., *Andragogía de la Capacitación (Una Metodología Práctica)*, Tesis UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, México, 1991, p.p.90-197.

(33) Secretaría de Educación Pública, *Manual de Organización del Centro de Capacitación y del Centro de Enseñanza Ocupacional*, S.E.P., México, 1987, 119 p.p.

3.8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación es un proceso sistemático y permanente por el cual se obtiene y suministra información para analizar y valorar en que medida se han generado cambios conductuales, tanto en los participantes como en el instructor; analizar la efectividad del programa, de las técnicas empleadas y en su caso, tomar las decisiones pertinentes para ejecutar los cambios necesarios. En términos generales, la evaluación es la retroalimentación necesaria para conocer con precisión lo que está firme en el trabajo y lo que es necesario reforzar o en definitiva cambiar. Para que se tenga éxito en la evaluación y con ello en la capacitación como consecuencia, es necesario analizar la secuencia del proceso didáctico desde su inicio, durante su desarrollo y al final, tomando como parámetros referenciales los objetivos de aprendizaje.

Desde la etapa de planeación se determinan las formas de conducta que observará el participante para manifestar su progreso, es decir, los objetivos, así como los instrumentos que hayan de usarse para examinarlo.

Por la funcionalidad de la evaluación, se le puede dividir en:

- 1.- La forma de conducta que se desea evaluar.
- 2.- El momento de su aplicación

La primera se orienta a las áreas de medir, sean estas las cognoscitivas, afectivas o psicomotrices. Ahora bien, lo cognoscitivo comprende a todos aquellos conocimientos teóricos que el participante debe dominar; lo afectivo se relaciona a las actitudes que deben exhibirse o modificarse, mientras que lo psicomotriz se refiere básicamente a las habilidades motoras que deben desarrollarse.

La segunda, a su vez, se puede dividir en diagnóstica, con la que se obtiene el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que los participantes tienen al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje en cuanto a la temática a tratar. A partir de esta evaluación, el instructor puede juzgar si es necesario modificar las actividades didácticas de acuerdo al nivel general en que se encuentren los participantes.

Una segunda división a esta categoría es la formativa. Esta nos permite hacer la verificación durante el desarrollo de la instrucción, del conocimiento parcialmente adquirido hasta el momento de hacer la evaluación.

Una última división queda marcada con la evaluación sumaria. Con esta se define a la que se ejecuta al finalizar el programa, permitiendo conocer en que grado se han alcanzado los objetivos propuestos.

Para llevar a efecto cada uno de los tipos de evaluación descritos anteriormente, es necesario el diseñar instrumentos con los cuales se evidencien los progresos. Para ello, debe considerarse a las conductas y condiciones de operación marcadas por los objetivos, para así determinar la forma del instrumento que mejor se apege a su examen; la información empleada en la instrucción para seleccionar a la que sea más representativa y formular la redacción de las instrucciones y de los reactivos de forma clara y concisa, para evitar las confusiones.

En todo instrumento de evaluación, deben incluirse:

Instrucciones.- Son la explicación de las actividades que tiene que realizar el sujeto para la solución de la prueba, así como la forma en que anotará sus respuestas.

Preguntas.- Estas son las interrogantes que se plantean los examinadores para medir su aprendizaje.

Clave.- Esta es la lista de respuestas correctas que solucionan el instrumento.

En términos de clases de instrumentos, encontramos básicamente dos:

Pruebas escritas.- Donde las preguntas, afirmaciones o problemas piden una respuesta concreta, frases u oraciones cortas, signos o símbolos.

Escalas estimativas y Listas de verificación.- Estas se orientan a medir habilidades o actitudes. En el caso de las escalas estimativas, se les usa para medir la realización de tareas que implican ejecución o desempeño y cualidades de producto terminado. Por su parte, las listas de verificación se usan para detectar la presencia o ausencia de conductas, habilidades o actitudes.

El análisis de la información obtenida en la evaluación, se usará como base de elaboración de un informe de resultados, en el que deben incluirse los siguientes puntos:

1.- Nombre del curso.

- 2.- Duración (en horas).
- 3.- Número de participantes.
- 4.- Nombre del instructor.
- 5.- Temario programado.
- 6.- Resultado global del programa, considerando modificaciones, contenidos, secuencia y tiempo.
- 7.- Condiciones físicas.
- 8.- Material didáctico usado. *
- 9.- Sugerencias de mejora al programa.
- 10.- Rendimiento individual de los participantes en el desarrollo del programa, anotando asistencia, puntualidad y aprovechamiento.

Por último, el seguimiento de la capacitación tiene como fin señalar los cambios que en este caso se dan entre el voluntariado como consecuencia de los conocimientos, habilidades o actitudes modificados por la capacitación. Esta actividad supone una observación cotidiana y el registro de todos aquellos aspectos que fueron la razón del programa. En resumen, el seguimiento es la comprobación de la aplicabilidad de lo aprendido. (32)

(32) Puga Murguía, Carlos E., *Andragogía de la Capacitación (Una Metodología Práctica)*, Tesis U.N.A.M., Facultad de Contaduría y Administración, México, 1991, p.p. 90-197.

CAPITULO IV

UNA PRÁCTICA EJEMPLIFICADA

EN EL PRESENTE CAPITULO, SE PRESENTA EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA HIPOTÉTICO DE CAPACITACIÓN QUE SE BASA EN LOS TEMAS TOCADOS EN LOS CAPÍTULOS ANTERIORES; CON ELLO, EL LECTOR TENDRÁ UNA VISIÓN MÁS CLARA DE LA INFORMACIÓN QUE INTEGRA EL CUERPO DEL PRESENTE TRABAJO, CON UN EJEMPLO QUE LE AYUDE A CONCEPTUALIZAR MEJOR LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE TRABAJO EN ESTE SECTOR.

4.1 UNA HISTORIA

En una población, como tantas que existen a lo largo y ancho de nuestro país, los habitantes que han terminado su vida productiva, enfrentan problemas que la población más joven no toma en cuenta, sin embargo, uno de estos jóvenes ve con preocupación lo que viven todos los días los ancianos de su comunidad y decide poner en práctica su capacidad para hacer que el resto de la población se interese y con su colaboración hacer que su estilo de vida tenga un cambio. Entre los propios ancianos, sabe que hay gente entusiasta que cooperará para ayudar a quienes no les es dado hacerlo; aún así, considera que si logra saber que es lo que cada quien hace mejor, integrará un equipo que aportará mucho.

Pensando en esto, nuestro amigo empieza a ordenar sus pensamientos para darles una secuencia lógica: de este modo decide que lo primero por hacer es un **DIAGNÓSTICO** que le permita saber que es lo que necesita, de que dispone y, en consecuencia, tomar una decisión para actuar. Para hacerlo, diseña una pequeña lista de preguntas entre las que incluye:

¿Que considera es lo más conveniente para vivir mejor?

¿Creé que necesita ayuda de alguna clase por parte de la comunidad?

¿Considera que los hospitales son la única salida para todos los problemas que padece?

¿Considera que la vejez impide ser útil para si y los demás?

Estas preguntas y otras formaron su pequeña entrevista, con la que salió a preguntar a sus amigos y vecinos, jóvenes y ancianos.

Una vez que entrevistó a suficientes personas, regresó a su casa para analizar las respuestas que había obtenido. De ello concluyó que entre los ancianos había un fuerte sentimiento de inutilidad y estorbo, se sentían despreciados por los jóvenes; se aburrían y todo ello combinado provocaba en muchos de ellos padecimientos que los obligaba a quedar en cama. La población más joven no los comprendía; muchos de ellos querían ayudar a los ancianos que vivían con sus familias o que eran sus vecinos, pero al no comprenderlos, le impedía acercarse, se creaba un círculo vicioso en el que al sentirse aislados por los más jóvenes, los ancianos se volvían achacosos y al ver esto, los más jóvenes generaban fricciones.

Al tener esta perspectiva pensó para sí, que él quería hacer algo, de tal suerte que se puso a contar los recursos de que él disponía para la tarea, es decir hace un **INVENTARIO DE RECURSOS**.

Una vez concluido lo anterior, se da a la tarea de analizar las **ALTERNATIVAS DE ACCIÓN** que tiene ante sí, en virtud de los resultados de su entrevista: -Hablar de las consecuencias de la vejez. -Sensibilizar a los jóvenes. -Hacer un curso de primeros auxilios para los ancianos o buscar voluntarios. Por fin decidió **ADOPTAR UNA OPCIÓN**

Al llegar a este punto, se dio cuenta que no sabía si podría hacer algo más, sabía que tenía que hacer algo, y pensó en un curso que respondiera a la necesidad que tenía frente a él, salió a una biblioteca donde para fortuna suya encontró un volumen donde le exponían los puntos básicos para elaborar programas de capacitación a nivel comunitario, que estaba dirigido a personas que como él, tenían inquietudes por ayudar a comprender a otros temas con los que pudieran mejorar su comunidad, es decir, voluntarios si después de todo él ya era uno de ellos.

En este volumen encontró que el siguiente paso era el de **FORMULACIÓN*** (para referencias, remitirse al Capítulo III de este trabajo). Dentro de este punto, lo primero, tenía que precisar la **NATURALEZA DEL PROYECTO**: es decir que después de elegido, una alternativa de acción debía definir que aspecto es el que quería abordar; bajo esta idea, surgió el título de su programa: **'Guía para la Capacitación de Voluntarios Comunitarios para el Anciano .**

Con ello quedó definida la naturaleza de su proyecto y continuó con el establecimiento de **OBJETIVOS***. Primero, debía establecer un objetivo general para su programa, el que fue El participante será orientado sobre la conducción de grupos y la elaboración de 'Programas de Capacitación'. Luego de esto, tuvo que establecer los temas en los que dividiría su programa, marcar los objetivos específicos para cada uno de ellos, los Elementos-temas que llevarían al logro de cada objetivo, las técnicas y recursos* que a su consideración facilitarían el logro de los objetivos, las actividades que él como instructor tendría que desarrollar para que se diera el aprendizaje, así como el tiempo propuesto para cada tema. Esto lo hizo en una **CARTA DESCRIPTIVA** (Ver apéndice). De inmediato comprendió la utilidad de esto, porque le serviría como esqueleto para con la información rellenarlo y crear su programa.

Cuando tuvo su manual integrado. (Ver apéndice) tuvo necesidad de buscar un lugar en el que pudiese desarrollar su trabajo y ese lugar debía cumplir con ciertas condiciones para hacer un buen trabajo. Entre esas condiciones estaban el ser amplio para que los participantes pudieran moverse con libertad (había pensado que para su primer curso pondría un tope de diez participantes), bien iluminado y con sillas que pudiesen ser removidas con facilidad, con un espacio para colocar un pequeño pizarrón o rotafolio. Encontró tal sitio en una pequeña bodega de uno de sus amigos, con ello pudo contar con una **UBICACIÓN GEOGRÁFICA*** para su curso (Ver apéndice)

Dado que era el primer proyecto de esta clase en su comunidad y dado también que era una idea suya y por **RECURSOS HUMANOS***, sólo contaba en ese momento consigo mismo para desarrollarla. Luego hizo una lista de los **RECURSOS MATERIALES*** que necesitaría (Ver apéndice). Con la cooperación de algunos amigos logró un **PRESUPUESTO*** bajo, de todo no podía darse el lujo de gastar mucho, dado que el **FINANCIAMIENTO*** Después saldría de su bolsillo. Luego de ello estableció un **CALENDARIO OPERATIVO*** en el que estableció las fechas en las que debería ir completando los pasos previstos al inicio de su programa (Ver apéndice), como la **OBTENCIÓN DE RECURSOS***, tanto financieros o dicho de otro modo, el dinero que él aportaría, como materiales, dentro de los cuales contaba aquellos que sus amigos le prestarían y aquellos que debía comprar. Cuando hubo conseguido todo esto, lo siguiente era buscar a las personas que tomarían su curso. Para ello preparó una invitación con la cual interesarlos para que asistieran (Ver apéndice).

Pensó que no todas las personas a las que enviara su invitación la aceptarían, por lo que envió treinta para que de esas, diez que era el tope que él había establecido para su curso si aceptarían. De esa forma hizo un **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN*** de potenciales voluntarios, tanto para la **CAPACITACIÓN***, como para posteriormente trabajar en la comunidad directamente con los ancianos.

Una vez que hizo lo anterior, dio inicio a lo que propiamente fue la **EJECUCIÓN*** parte en la que todo lo antecedente es puesto en práctica, la planeación abre paso al trabajo real y es donde los errores y omisiones aparecen. Fue precisamente en esta fase que nuestro amigo pensó que aunque tenía un plan preestablecido, si por alguna circunstancia no se ajustaba con la realidad que se le presentara, sería lo suficientemente inteligente y capaz para hacer los ajustes necesarios sobre la marcha, esto es, tendría **FLEXIBILIDAD*** en su planeación.

Dentro de esta fase, necesitó **INSTALAR A LOS PARTICIPANTES*** en la **UBICACIÓN GEOGRÁFICA***, donde se llevaría a cabo la **CAPACITACIÓN***, **ORGANIZARLOS PARA EL TRABAJO*** para poder **DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES*** que planeó.

El trabajo de nuestro amigo se desarrolló según lo había considerado, de hecho resultó mejor: de las treinta invitaciones que envió, quince respondieron favorablemente; como su cupo era de 10, dejó cinco pendientes para el próximo curso. Toda la ejecución se realizó según lo esperado, excepto por pequeños contratiempos a los que enfrentó y superó usando su capacidad para resolverlos y adaptarse a las condiciones no previstas; la gente respondió positivamente a lo que significaba la vejez, los problemas que se enfrentaban al llegar a ella y la desorientación que sufre al cambiar las condiciones de vida del individuo; de hecho se entusiasmaron al grado de querer salir a trabajar aún antes de haber terminado de definir las tareas y funciones. Para finalizar, nuestro voluntario espontáneo **EVALUÓ*** a sus camaradas; pensó que había varias formas para ello: escrito, oral o pruebas de ejecución. Decidió hacerlo pidiendo a cada participante sus comentarios sobre lo que les había expuesto, con no poco esfuerzo. Cada uno dio sus comentarios, pero todos coincidieron en que lo que ellos pensaban antes de entrar al curso sobre los ancianos, no tenía mucho que ver con la serie de consideraciones y reflexiones que habían hecho a lo largo del curso y a más de ello, haber aprendido algo que fuera útil y que saliendo de allí, de esa última sesión, lo pudieran poner en práctica.

Después de que cada participante dio sus comentarios, el instructor pidió a sus nuevos compañeros voluntarios que ellos evaluaran el trabajo que, como instructor había desempeñado, así como la observaciones que tuviesen sobre el material y contenido del curso, para con ello saber que es lo que había de ser modificado o cambiado, al igual aquello que podía ser mejorado y aún reforzado para en posteriores trabajos lograr aún mejores resultados.

Nuestro amigo sabía que lo que él había iniciado era una pequeña parte de lo que los ancianos padecen todos los días en su vida, pero fuese como fuese, era el principio. Había plantado una semilla con un principio, iniciar a otros en un conocimiento básico de capacitación o si se quiere ver de educación; ahora aquellos que estaban afuera con la inquietud que compartían con el primero podrían encontrar más razones para crear nuevos trabajos e interesar a otros; de ese modo se crearía una red de voluntarios que conformarían un voluntariado. Los alcances llegarían a otros aspectos de la vida para la comunidad y así se tendría un mundo feliz en el que todos trabajarían por el bienestar de la comunidad y de sí mismos.

* * * * *

La silla en que se encontraba recostado nuestro personaje resbaló y con la pesada humanidad que le daba la modorra, cae y cae contra el suelo. Un apacible sueño termina abruptamente de ese grotesco modo. Si, todo lo había sonado, un mundo feliz. Después de todo, soñar no cuesta nada. Ahora solo queda poner manos a la obra.

* * * * *

La presente narración, se fundamentó en el **Capítulo III** de este trabajo.

Seguramente el amable lector se preguntará por un ejemplo de como manejar un grupo. Eso es algo que solo la vivencia personal puede responder. Ninguna explicación o descripción que aquí se pudiera hacer, sería tan elocuente como su propia experiencia; cada quien lo vive de diferente modo. *¡Hágalo!*

Para referencias al respecto, dirijase al **Capítulo II** de este trabajo.

Un esquema que representa el procedimiento seguido a lo largo de esta historia se ofrece en la página **70** (Diagrama Genérico de Programación de un Proyecto).

CAPITULO V

CONCLUSIONES

5.1. CONCLUSIONES

El objetivo planteado para este trabajo fue el de "...ofrecer una guía que oriente al voluntariado en la conducción de grupos, así como una serie de tópicos referentes a la elaboración de la capacitación". A través del mismo, se ha hecho mención a los antecedentes relevantes en relación con la situación, políticas e instituciones que intentan solucionar la problemática de los ancianos; se presentó una síntesis de las posturas adoptadas por Carl Rogers y Rafael Santoyo, autores que abordan la temática de la conducción de grupos y la facilitación para el aprendizaje; estos han servido como sustento de cuestiones relacionadas con la capacitación o educación para llevarnos a lo que es propiamente la razón de este trabajo, esto es, el **Capítulo III** donde se hace hincapié en una serie de puntos a tomar en cuenta para la elaboración de programas de capacitación, que a su vez nos introduce al pequeño **Capítulo IV**, una breve narración que tiene por intención hacer una ejemplificación sencilla de lo tratado en el capítulo precedente y remitir al lector a los apéndices que sirven de complemento no solo a esta narración, sino al trabajo en su conjunto.

Es de esta forma que el objetivo inicial se alcanza.

Retomando las reflexiones de Contreras de Lehr, el medio ambiente que circunda a toda persona y en este caso al anciano, es de particular importancia para su restablecimiento físico y emocional, de aquí que deba cuidarse con máxima prioridad el lugar donde ha de atenderse. Algunas veces las instituciones donde se busca devolver la salud al anciano, contribuyen a su deterioro al forzarlos a vivir dentro de un mundo que les es ajeno en todo sentido. Es de ello que surge la idea de motivar a la creación de un voluntariado que dentro de las comunidades atiendan problemas de índole emocional o de pertenencia y que de no atenderse en su momento, puedan llevar a un daño más severo.

5.2 APORTACIONES

Este trabajo aporta un marco referencial en el que se busca sentar base en el apoyo hacia el anciano. Desde la perspectiva de la Psicología, se hace una contribución al área de la capacitación o educación de adultos con un matiz de autoaprendizaje, dando que la meta trazada es que sea este la base de realización de programas que busquen abordar alguna de las múltiples facetas que la vejez conlleva por parte de los voluntarios.

Sensibilizar a la gente para que reconozca una gama de actitudes que toma en relación a la vejez es el primer paso; la gente que rodea a los ancianos, puede tener mejor conocimiento de causa sobre las razones de las conductas que estos muestran y si a esto se agrega una explicación de lo que se puede hacer, se logrará que dentro de la familia o comunidad, la gente tome conciencia solidaria para con el anciano, fomentando un sistema comparado de salud, ejemplo del cual se puede extrapolar a cualquier área de interés colectivo.

Dentro del acervo de la psicología, existen dispersas diversas posturas y metodologías que abordan los temas del manejo grupal y la elaboración de la capacitación. Dentro del cuerpo del presente trabajo se ha hecho la recopilación de lo que se considera más relevante de esta temática, para presentarlo de forma simplificada a la consideración del lector.

5.3 LIMITACIONES

El presente trabajo es ante todo una recopilación bibliográfica, el ejemplo que sirve para clarificar el discurso precedente es una recreación imaginaria y por supuesto que la imaginación por prolífica que sea, no sustituye a la realidad ni a las vivencias. Esto tiene más peso si se intenta describir las situaciones que pueden presentarse ante un grupo de personas. En relación al desarrollo de un Programa de Capacitación, del preparar cuadros de voluntarios salidos de entre quienes quieren ayudar, no es tan fácil como se describe, dado que al hacer el trabajo real y al confrontarlo con quienes lo toman, surgen cuestiones y problemas que para cada caso son diferentes y que sería imposible intentar recopilar.

La virtud de un trabajo de recopilación documental, estriba en que se conjunta un cuerpo informativo que estaba disperso, pero al centrar su atención en ello, se deja de lado la parte ejecutiva en la que lo teórico encuentra su justificación y comprobación o bien su corrección.

5.4 SUGERENCIAS

Para trabajos posteriores sobre este mismo tema, se sugiere primeramente llevar el presente a la práctica para corroborar, refutar o corregir lo que haya lugar; en segundo lugar, se invita al interesado en cuestiones de senectud a continuar las aportaciones dado que el tema no se agota con lo presentado.

En la práctica, dentro del trabajo institucional o a nivel de los grupos de voluntarios ya existentes, hay una carencia muy marcada de programas de gerontología, psicología de la vejez, higiene, situación social del anciano, etc., como también de personal que se aboque a trabajar en ello. Esta es una alternativa.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO I

- (1) Silva Aranda, Gustavo, **Recomendaciones de la Asamblea Mundial del Envejecimiento**, Organización de las Naciones Unidas, México, 1985. p.p. 4-9.
- (2) Organización de las Naciones Unidas, **Envejecimiento de la población en América Latina** Consejo Económico y Social, O.N.U., San José de Costa Rica, 1982. 20 p.p.
- (3) Varios, **La Asistencia Social del Anciano en México**, Memoria, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F.), México. 1983. 142 p.p.
- (4) Iturriaga Ramírez, José de Jesús, **Curso de Voluntarios del INSEN**, INSEN, México. 1982. p. 17
- (5) INSEN, **La Jubilación, Antecedentes en México**, INSEN, Mexico. 1989. Cap. II p.p. 9-15.
- (6) Rodríguez A., Marina Aurora, **La Terapia Ocupacional como Elemento Determinante en la Autoestima en los Ancianos**, Facultad de Psicología, Tesis U.N.A.M., México, 1985. 65 p.p.

- (7) Bryan, J., **Hacia el Bienestar de los Ancianos**, Publicación Científica # 492, Organización Panamericana de la Salud, Washington, 1985. p.p. 9-63
- (8) Monge, Raúl, **Desinterés Oficial por Mejorar la Vida de los Ancianos**, Proceso # 622, 3 de Octubre de 1988, México. p.p. 46-49.
- (9) Goffman, E., **Internados. Ensayo sobre la Situación de los Enfermos Mentales**, Amorrourtu, Buenos Aires, 1961. p.p. 25-29.
- (10) Oriol, Anguera, **Como Envejecemos y porqué Morimos**, Diana, México. 1974. p. 56.
- (11) García Roca, Antonio, **Programa de Atención Geriátrica No. 17**, I.S.S.S.T.E., México, 1980. 64 p.p.
- (12) INSEN, **Acción y Protección del INSEN**, INSEN, México. 1987. 24 p.p.
- (13) VEMEA, **Folleto ilustrativo**, VEMEA, México. 1984. 11 p.p.
- (14) Organización Mundial de la Salud, **Planificación y Organización de los Servicios Geriátricos**, Serie de Informes Técnicos # 548, O.M.S., Argentina, Humanitas. 1974. p.p. 22-24.
- (15) Secretaria de Programación y Presupuesto, **Planeación Social y Atención de la Vejez en México**, S.P.P., Centro de Capacitación para el Desarrollo. México. 1982. p.p. 6-27.

- (16) Contreras de Lehr, Esther. **El Anciano y su Hábitat. La Institucionalización**, 2º Seminario de Asistencia Social al Anciano, D.I.F., México. Agosto de 1985. p.p. 30-35.
- (17) Organización Panamericana de la Salud, **Hacia el Bienestar de los Ancianos**, Publicación Científica # 492, Washington. 1985. p.p. 37-77.
- (18) Guerra, Rosa, **Asilos en México, Localización de Lugares donde se Atiende a Personas de Edad Avanzada en el D. F. y otros**, U.N.A.M., México. 1984. 25 p.p.
- (19) González Hernández, Georgina Isabel, **La Actividad como Terapia en la Vejez**, Tesis U.N.A.M., México, 1984.
- (20) Asili Pierucci, Nélida, **Religiosidad y Funcionamiento General en la Vejez**, Universidad de las Américas, Puebla, México. 1991.
- (21) Brink, T. L., **Taller para Investigar la Salud Mental de los Ancianos**, inédito, California, Estados Unidos. 1991.
- (22) Durante Molina, Pilar, **Demencia Senil: Seguimiento de un Programa Reeducativo en Pacientes Institucionalizados**, inédito, México, 1991.
- (23) González Aragón, Joaquín. **La Creciente Importancia de la Salud Mental en la Tercera Edad**. Asociación Internacional de Gerontología, México. 1991.

- (24) Sykes, James T., **Una Respuesta Espiritual a la Pérdida del Autorrespeito: Haciéndole Frente al Triple Riesgo de la Vejez**, Universidad de Wisconsin-Madison, Wisconsin, Estados Unidos, 1991.
- (25) Varios, **Resúmenes 1991 Congreso Mundial. Congreso Bienal de la Federación Mundial de la Salud Mental**, Habana, México, 1991. p.p. 407-421.

CAPITULO II

- (26) Pansza, Margarita, **Escuela Tradicional-Nueva-Tecnocrática y Crítica, en Fundamentación de la Didáctica**, Gueinika, España, 1987. p.p. 407-421.
- (27) I.S.S.S.T.E., **Curso Formación de Instructores. Manual**, I.S.S.S.T.E., México, 1991. p.p. 4-22.
- (28) Rogers, Carl R., **Libertad y Creatividad en la Educación**, Paidós, México, 1963. 256 p.p.
- (29) Santoyo Sánchez, Rafael, **Apuntes para una Didáctica Grupal, en: Dinámica de Grupos. Curso**, I.S.S.S.T.E., México, 1991. p.p. 47-58.

CAPITULO III

- (30) Espinoza Vergara, Mario, **Teoría y Práctica del Servicio Voluntario**, Humanitas, Buenos Aires, 1982. 57 p.p.
- (31) U.C.E.C.A., **Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Industria**, Serie Técnica # 1, Editorial Popular de los Trabajadores, México. 1979. 39 p.p.
- (32) Puga Murguía, Carlos E., **Andragogía de la Capacitación (Una Metodología Práctica)**, Tesis U.N.A.M., Facultad de Contaduría y Administración, México. 1991. p.p. 90-197.
- (33) Secretaría de Educación Pública, **Manual de Organización del Centro de Capacitación y del Centro de Enseñanza Ocupacional**, S.E.P., México. 1987. 119 p.p.
- (34) Jiménez, Alvaro, **Las Técnicas para la Capacitación de Personal**, U.N.A.M., México, 1990. p.p. 36-42

APÉNDICE (MANUAL)

Anónimo, **La Jubilación. Antecedentes en México**, México, 1979. 34 p.p.

Mercuri, Ma. Cristina, **Situación Familiar y Social del Anciano Urbano en México**, México. Febrero de 1988. 186 p.p.

I.M.S.S., **Proyecto de Servicios de y para los Jubilados y Pensionados del I.M.S.S.**, Instituto Mexicano del Seguro Social. México. 1990. p.p. 1-54.

D.I.F., **Qué hace el D.I.F. por México**, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México. 1988. 29 p.p.

Lewis, June E., **The Teaching of Science in the Elementary School**, Englewood, New Jersey, 1961.

Bernard, Harold W., **The Psychology of Learning and Teaching**, New York, 1965. 352 p.p.

APÉNDICE (DINÁMICAS)

Acevedo Ibanes, Alejandro, **Aprender Jugando. 60 Dinámicas Vivenciales**, Tomo I, Limusa, México, 1992. 240 p.p.

A P E N D I C E S

ESTA ES LA CARTA DESCRIPTIVA QUE USÓ
PARA INICIAR EL DESARROLLO DE SU
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

ESTE PAPEL LE FUE MUY ÚTIL PORQUE LE
SIRVIÓ COMO ORIENTACIÓN EN LA
PLANEACIÓN DE LO QUE DESEABA INCLUIR,
LA FORMA EN QUE LO SEGMENTARÍA Y AL
FINAL, COMO ESQUELETO AL QUE LE FUE
ADHIRIENDO LA INFORMACIÓN QUE
ENCONTRABA.

PROGRAMA: "GUÍA PARA LA CONDUCCIÓN DE GRUPOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A:
VOLUNTARIOS QUE APOYAN AL ANCIANO"

OBJETIVO GENERAL: El participante será orientado sobre la conducción de grupos y elaboración de Programas de Capacitación

<u>UNIDAD</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:-</u>	<u>ELEMENTOS TEMAS</u>	<u>TÉCNICAS Y RECURSOS</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>DURACIÓN</u>
1) Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> - Definirá el concepto de vejez - Conocerá los antecedentes de la asistencia social en México relacionados con la vejez. - Analizará la perspectiva de la vejez en la actualidad 	<ul style="list-style-type: none"> a) Que es la vejez b) Época prehispánica c) La conquista d) De la reforma a la revolución e) La actualidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Collage - Exposición - Interrogatorio <p><u>RECURSOS AUXILIARES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cartoncillo, - papel, tijeras, -pegamento, revistas, plumones, salón con mesas, - pizarrón, gises 	Formar equipos de 5 o 6 personas para la dinámica; reintegrar al grupo para la exposición; formar nuevamente equipos de 5 o 6 personas para discusión.	3 Horas
2) La escuela - crítica en la conducción de grupos	<ul style="list-style-type: none"> - Conocerá diferentes teorías pedagógicas. - Conocerá como es el proceso de enseñanza-aprendizaje en los adultos. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Las teorías pedagógicas y la capacitación. b) El proceso de enseñanza-aprendizaje en los adultos. c) Orientaciones didácticas. d) La relación interpersonal en la facilitación del aprendizaje e) Apuntes para una didáctica grupal 	<ul style="list-style-type: none"> - Caballos - Exposición - Discusión <p><u>RECURSOS AUXILIARES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lápices, papel, pizarrón, gises, salón, mesas y sillas, manual 	Reunir a las personas para la exposición y para la dinámica; discusión entre todo el grupo	4 Horas

<u>UNIDAD:</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>ELEMENTOS TEMAS:</u>	<u>TECNICAS Y RECURSOS</u>	<u>ACTIVIDADES:</u>	<u>DURACIÓN</u>
3) Consideraciones para elaborar programas de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocerá los principios generales de la capacitación. - Aprenderá a determinar objetivos y estructurar contenidos - Analizará algunas situaciones que se presentan en la conducción de grupos. - Conocerá algunas consideraciones sobre el instructor. - Aprenderá la importancia de la evaluación y seguimiento de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Principios generales de la capacitación. b) Determinación de objetivos. c) Estructuración de contenidos. d) Situaciones que se presentan en la conducción de grupos. e) Consideraciones generales sobre el instructor. f) Evaluación y seguimiento de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Exposición - Discusión <p><u>RECURSOS AUXILIARES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estaca, masking-tape, - 8 aros, papel, lápices, marcador, salón, pizarrón gises, manual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar al grupo para iniciar la exposición; marcar las posiciones para tirar los aros: - establecer sistema de puntaje rondas de tiro; reunirlos para discusión. - En esta parte se practicarán los temas precedentes. 	4 Horas
4) Una práctica ejemplificada	<ul style="list-style-type: none"> - Practicará de forma simulada lo aprendido. - Reflexionará sobre la importancia de su compromiso. - Concluirá sobre lo que es capaz de lograr. 		<ul style="list-style-type: none"> - Poster - Sociodrama (simulación de un problema, que se planteen los elementos para iniciar la práctica) - Discusión y reflexión. <p><u>RECURSOS AUXILIARES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cartoncillo, pegamento, plumones tijeras, salón, periódicos y revistas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formar equipos de 6 personas para la dinámica. Dividir al grupo general en observadores y participantes para el sociodrama; - repartir los roles. - Al terminar, unir al grupo general para discutir y concluir. 	4 Horas

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA LA PRIMERA UNIDAD DEL "MANUAL" QUE PARA EL PARTICIPANTE DESARROLLO NUESTRO PERSONAJE.

TUVO LA IDEA DE QUE PARA OBTENER UN RESULTADO MÁS EFECTIVO, LO PRESENTARÍA COMO UNIDADES PROGRAMADAS.

PROGRAMA:

Guía para la Conducción de Grupos y Programas de Capacitación, dirigida a voluntarios que apoyen al anciano.

OBJETIVO GENERAL:

El participante será orientado sobre la conducción de grupos y la elaboración de Programas de Capacitación.

UNIDAD 1:

Antecedentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Definirá el concepto de vejez.
- Conocerá los antecedentes de la asistencia social en México, relacionados con la vejez.
- Analizará la perspectiva de la vejez en la actualidad.

MANUAL DEL PARTICIPANTE:

Unidad 1, Antecedentes.

Las crónicas españolas de la conquista, legaron a la posteridad historias sobre la vida cotidiana en el antiguo Valle de México. Entre esas crónicas, se cuenta acerca del establecimiento de lugares dedicados para la BENEFICENCIA que eran costeados por el estado Azteca; aquí se prestaba atención a los desahuciados, leprosos, niños huérfanos, guerreros inválidos y ANCIANOS indigentes. A esto se le puede considerar como el Antecedente más remoto de la ASISTENCIA SOCIAL en nuestro país.

La familia entre los aztecas se caracterizó como un grupo en el que el padre ocupaba una posición importante, seguido por la madre, aunque su participación se limitaba en lo referente a las decisiones de economía familiar. Entre los hijos se marcaba una escala jerárquica que asignaba importancia según la edad: entre más grande, mayor la importancia dentro de la familia. Es de esta costumbre, sobre todo entre las comunidades agrícolas, que surge el poder e importancia del anciano.

Por el contrario, entre las comunidades seminómadas del Norte de México, quizá por las constantes migraciones se veían obligados, el anciano era considerado una pesada carga, siendo la propia comunidad la encargada de eliminarlos para evitar problemas y sufrimientos mutuos.

Entre las comunidades sedentarias que contaban con población política y tecnológicamente superior, el anciano era la representación de la EXPERIENCIA, FORMACIÓN IDEOLÓGICA E HISTÓRICA. El HUEHUETLATOLLI (plática de viejos), era una conversación con razonamientos y preceptos doctrinales encaminados a educar a los jóvenes en las buenas costumbres sociales y conductuales, con la finalidad de poder dotar a la juventud de una sólida base moral y pública. En cada casa y templo se tenía como protector a HUEHUETEOTL (Dios viejo), que se representaba como un anciano con las piernas cruzadas, arqueado por el peso de un bracerío, representativo del paso de los años, junto a la fuerza y sabiduría del fuego.

PREGUNTA:

¿De dónde provenía en buena medida la importancia del ANCIANO?

- a) Del Huehuetlatolli
- b) Del Huehuetectli
- c) De la costumbre de dar mayor jerarquía a los hijos mayores.
- d) De la acumulación de experiencias.

SU RESPUESTA: DEL HUEHUETLATOLLI.

Es incorrecta. El Huehuetlatolli o plática de viejos, eran conversaciones con las que se buscaba dar bases morales y sociales a los jóvenes.

SU RESPUESTA: DEL HUEHUETEOTL.

Es incorrecta. Huehueteoitl era una divinidad protectora, representada por un viejo con las piernas cruzadas, arqueado por el paso de los años, simbolizado por un bracero que sostiene, la fuerza y la sabiduría que simboliza el fuego.

SU RESPUESTA: DE LA ACUMULACIÓN DE EXPERIENCIAS:

Es incorrecta. Esta era una cualidad muy apreciada, pero la razón es otra.

SU RESPUESTA: DE LA COSTUMBRE DE DAR MAYOR JERARQUÍA A LOS HIJOS MAYORES:

¡Es correcta! La familia daba más importancia a los hijos mayores. Esta costumbre se mantenía con el paso de los años, de modo que cuando la persona llegaba a la edad en que se le consideraba ANCIANO, se le dispensaba gran respeto y admiración. A esto se sumaba la experiencia y sabiduría que hubiese acumulado con los años y que era tomada como guía para los jóvenes.

¡ESTA ES LA RAZÓN DE SU IMPORTANCIA!

A los 52 años, se consideraba a la persona anciana, coincidiendo este momento con un poder sobre la sociedad y la política casi divino. Quienes llegaban más allá de los 100 años eran considerados DIVINOS Y FEROCES, seres muy lejanos al común de la población, por lo que poco a poco la comunidad se alejaba de ellos. Entre los sacerdotes, los cargos más importantes eran desempeñados por los más viejos.

La vida entre las comunidades prehispánicas tenía bien definidas sus normas y valores. Su nivel de desarrollo era comparativamente con las europeas, equivalente o incluso superior en algunos aspectos. A pesar de ello, LA CONQUISTA ESPAÑOLA de las tierras de América, solo trajo a los conquistados la destrucción de su CULTURA. A la par de ello, la condición social del Anciano se vio afectada en forma negativa: la introducción de valores ajenos a los indígenas deterioró la imagen de los ancianos. Es en esta etapa cuando la concepción de la ASISTENCIA SOCIAL también cambia. Ahora se busca amparar a los desprotegidos, entre los que se cuenta a los ancianos teniendo un enfoque eminentemente CARITATIVO, quedando en manos de los evangelizadores.

Con la INDEPENDENCIA, las cosas no sufren un gran cambio, siendo en este periodo que empiezan a plantearse de forma más objetiva, estrategias en materia de ASISTENCIA SOCIAL a cargo de naciente estado.

PREGUNTA:

¿Históricamente, cual ha sido el cambio más importante en el enfoque de la ASISTENCIA SOCIAL?

- a) La llegada española.
- b) El cambio de atención orientada a los desprotegidos.

SU RESPUESTA:

EL CAMBIO DE ATENCIÓN ORIENTADA A LOS DESPROTEGIDOS.

¡Es correcta! Entre los indígenas prehispánicos lo que equivaldría a una ASISTENCIA SOCIAL, se enfocaba al apoyo y reconocimiento de los ancianos, pero al establecimiento de los españoles en las tierras conquistadas, la situación de los ancianos empeoró cada vez más.

De ese modo, la nueva perspectiva de la asistencia social estuvo orientada en compensar en la medida de las posibilidades de los evangelizadores, las carencias de las necesidades, con un carácter caritativo.

Antiguamente la asistencia que se ofrecía a los ancianos estaba comprendida en la estructura de la ASISTENCIA PÚBLICA. En 1861, se crea la DIRECCIÓN GENERAL DEL FONDO DE BENEFICENCIA; en 1862, la DIRECCIÓN GENERAL DE BENEFICENCIA PÚBLICA, pero los pasos más concretos se dan al principio del presente siglo, a través de los diferentes programas de los partidos políticos que en ese entonces publicaron y que con el paso del tiempo se convirtieron en postulados de la REVOLUCIÓN MEXICANA. Es con estas ideas, que el estado comienza a tener una participación cada vez más importante en materia de ASISTENCIA SOCIAL, aunque esto no se traduce en ese entonces en un sistema a nivel nacional. Después del período revolucionario, se dan otros acontecimientos importantes, entre los que destacan en 1929 la expedición de la LEY DEL SEGURO SOCIAL, por parte del Presidente Portes Gil; en 1938, Cárdenas remite el proyecto de ley a las Cámaras y entre 1941 y 1942, la Secretaría del Trabajo redacta el proyecto definitivo que es puesto en marcha en este último año y que aún está vigente.

En la actualidad, la POLÍTICA SOCIAL en México, está basada en instituciones creadas para dar ASISTENCIA SOCIAL Y SANITARIA, así como un SEGURO SOCIAL. La LEY GENERAL DE SALUD, preve un sistema NACIONAL DE SALUD, que tiene por objeto proporcionar servicios de salud a la población, APOYAR el desarrollo de la familia, MEJORAR las condiciones sanitarias del medio ambiente y COLABORAR al bienestar de la población a través de un servicio de ASISTENCIA SOCIAL.

PREGUNTA:

¿Cuál es el antecedente más remoto de la Ley del Seguro Social?

- a) El año de 1861.
- b) El año de 1862.
- c) El año de 1929.

SU RESPUESTA:

EL AÑO DE 1861.

Es incorrecta. En este año, se crea la Dirección General del Fondo de Beneficencia.

SU RESPUESTA:

EL AÑO DE 1929.

¡Es correcta! El antecedente más remoto de la Ley del Seguro Social, data del año de 1929 cuando el presidente Portes Gil al reformar la Fracción XXIX del Artículo 123, expide la Ley del Seguro Social; luego en 1938, Cárdenas remite un proyecto de esta Ley a las Cámaras.

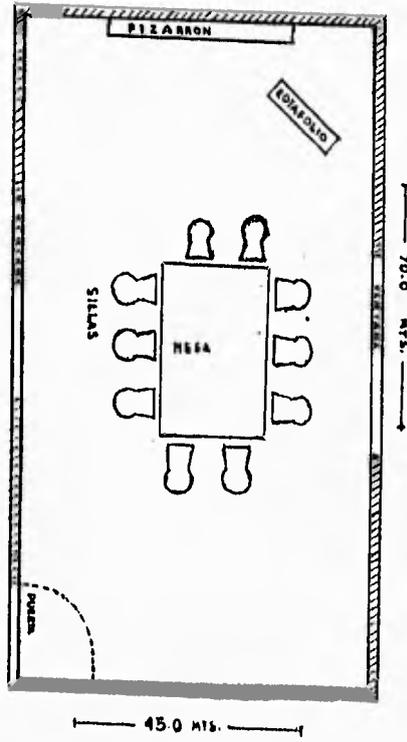
Al SECTOR SALUD de la SECRETARIA DE SALUD, pertenecen todas aquellas instituciones Centralizadas o Descentralizadas, que por sus objetivos caen dentro de esta área, como son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F.) o el Instituto Nacional de la Senectud (INSEN).

Según la LEY DE LA ASISTENCIA SOCIAL, esta no se basa en el aporte caritativo de la beneficencia, sino en conceptos de SERVICIO MULTIDISCIPLINARIO, que ofrecen su apoyo a los GRUPOS DESPROTEGIDOS.

Los principales campos de la asistencia social en México en la actualidad, son el proteger a los individuos y grupos marginados de la sociedad, así como impulsar la integración familiar y comunitaria, buscando la reinserción del individuo en la sociedad para su desarrollo pleno en la esfera social, psicológica y material.

- (35) Anónimo. *La Jubilación. Antecedentes en México*, México. 1979. 34 p.p.
- (36) Mercuri, Ms. Cristina. *Situación Familiar y Social del Anciano Urbano en México*, México. Febrero de 1988. 136 p.p.
- (37) I.M.S.S.. *Proyecto de Servicios De y Para los Jubilados y Pensionados del I.M.S.S.*, Instituto Mexicano del Seguro Social, México. 1990. p.p. 1-54.
- (38) D.I.F.. *Que hace el D.I.F. por México*, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México. 1988. 29 p.p.
- (39) Lewis, June E.. *The Teaching of Science in the Elementary School*, Englewood, New Jersey. 1961.
- (40) Bernard, Harold W.. *The Psychology of Learning and Teaching*, New York. 1968. 352 p.p.

ESTE ES EL ESPACIO GEOGRÁFICO QUE NUESTRO PERSONAJE CONSIGUIÓ PRESTADO POR UN AMIGO SUYO. COMO PUEDE APRECIARSE, ES UN LUGAR SUFICIENTEMENTE AMPLIO E ILUMINADO QUE CUENTA CON UNA MESA Y SILLAS PARA LOS ASISTENTES. UN PIZARRÓN Y ROTAFOLIO.



A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA LA LISTA DE
RECURSOS MATERIALES QUE NUESTRO AMIGO
REQUIRIÓ PARA SU CURSO:

Una caja de gises	N\$ 20.00
Hojas de papel	15.00
Lápices	5.00
Pizarrón	prestado
Rotafolio	prestado
Local	prestado
Manual (copias)	N\$ 100.00
Galletas y café *	50.00

Total:	N\$ 195.00
=====	=====

* Con estos, se ganó la simpatía de sus amigos.

ESTE ES EL CALENDARIO OPERATIVO QUE USÓ PARA SECUENCIAR LOS PASOS QUE DEBÍA DAR PARA COMPLETAR SU CURSO.

DÍAS T A R E A

1	Diseño de encuesta para diagnóstico
2	Realización de encuestas para diagnóstico
3	Análisis de respuestas del diagnóstico
4	Inventario de recursos
5	Análisis de alternativas de acción y adopción de una
6	Visita a biblioteca para buscar información
7-14	Formulación del proyecto
15	Búsqueda de un local para impartir el curso
16	Establecimiento de recursos materiales necesarios y presupuesto
17	Obtención de recursos
18	Envío de invitaciones
19-21	Recepción de posibles voluntarios
22	Inicio del curso
23	Cierre del curso y evaluación

AQUÍ PRESENTO LA INVITACIÓN QUE NUESTRO AMIGO ENVIÓ
A TREINTA DE SUS AMIGOS Y VECINOS, ANUNCIANDO SUS
INTENCIONES.

Muy estimado Sr. ...:

*Entiendo a usted una cordial invitación para que
asista al curso que he preparado "Curso para la
Capacitación de Voluntarios Comunitarios para el
Anciano", que se llevará a cabo los próximos días 15 y 16
del presente mes, día en la tarde de la noche*

*El curso no tendrá costo alguno y su asistencia es
importante.*

Atentamente

SU AMIGO.

Por último, en este apéndice se presentan algunas sugerencias de actividades vivenciales, que no son más que juegos estructurados bajo diversos propósitos y que resultan en apoyos para el instructor o facilitador en la formación de recursos humanos.

Los usos generales bajo los que se presentan estas sugerencias, son los siguientes: Competencia, la relación entre competencia-competente y competente-comperencia; liderazgo, donde se encuentran las actividades, donde se detectan los diversos estilos de mando, así como la concientización sobre los posibles cambios que se pueden recomendar; ruptura de hielo, bajo este rubro se agrupan los ejercicios tendientes a minimizar las tensiones iniciales de los participantes, a la creación de un clima de confianza y como punto final, toma decisiones en grupo, que es donde se agrupan los ejercicios dirigidos a la concientización de los participantes sobre el equilibrio del individuo y el grupo en las decisiones.

De ninguna manera se limitan los usos de estos ejercicios a los rubros bajo los cuales se encuentran, incluso, algunos de ellos se encuentran al mismo tiempo en más de uno. Dado que aquí se trata de presentar solo algunas sugerencias orientadoras, el lector podrá encontrar otros ejercicios en la referencia correspondiente. (41)

(41) Acevedo Ibañez, Alejandro. *Aprender Jugando*. 60 Dinámicas Vivenciales. Tomo 1. México, México, 1992. 240 p.p.

COMPETENCIA: EJERCICIO 'JUEGO DE AROS'

USOS: Obtener información sobre el comportamiento de logro en relación con la toma de riesgos, fijación de metas y usos de la experiencia propia y ajena.

RECURSOS MATERIALES: Un salón amplio e iluminado, una estaca, ocho aros, papel, lápiz, marcador, masking-tape.

DURACIÓN: Está en función al número de participantes.

TAMAÑO DEL GRUPO: limitado

DISPOSICIÓN: 2 equipos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS: Con el masking-tape, se marcan doce posiciones ascendentes desde las que se tiren los aros, estableciendo un puntaje según las necesidades del ejercicio. El ejercicio consta de los siguientes pasos:

- 1.- Primer turno de juego.
- 2.- Segundo turno de juego.
- 3.- Tercer turno de juego.
- 4.- Grupos pequeños de discusión
- 5.- Grupo general de discusión.

Cada turno se juega en situaciones diferentes: en cada uno se puede escoger la distancia; una vez escogida no se puede cambiar; la vuelta en los cuatro lanzamientos en cada turno es el insertar los cuatro aros a la distancia que se elija.

DESARROLLO: Cada integrante del equipo, tiene oportunidad de participar en los tres turnos. Al final de cada turno se anotan las reacciones en una hoja, en cuanto a:

- A) Toma de riesgos
- B) Fijación
- C) Uso de la experiencia propia y ajena

Al terminar, se comenta el ejercicio.

COMPETENCIA: EJERCICIO 'COMPETENCIA'

USOS: Medir el grado de competencia que se da entre las personas que integran un grupo, existiendo otros equipos.

RECURSOS MATERIALES: Un salón amplio (si es posible 2 o 3 áreas de trabajo para colocar a los equipos para su trabajo). Papel y lápiz.

DURACION: 60 minutos para presentación; 30 minutos para discusión entre grupos; 30 minutos para discusión general.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

DISPOSICIÓN: Se forman tres equipos y se nombra un vocero para cada uno; se nombran tres jueces los cuales evalúan las presentaciones del equipo.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS: El tema a exponer y discutir intergrupalmente para dar argumentos al representante es: ¿porqué el equipo es mejor que los otros?. Los jueces deben desarrollar un sistema numérico o jerárquico que ayude a definir al ganador: calidad, argumentación, labor de convencimiento, etc. No puede haber empates. Se reparten hojas a los representantes de cada equipo.

DESARROLLO: Cada equipo escoge a un representante para hacer la presentación, contando con 10 minutos para hacerla; posteriormente se le dan cinco minutos más para rebatir; los equipos permanecen como observadores durante las presentaciones, sin poder comunicarse con sus representantes; terminadas las presentaciones y el tiempo para rebatir, los jueces formulan una pregunta a los representantes por cinco minutos. Luego de esto, se pasa a la toma de las decisiones y al anuncio del ganador. Su deliberación está frente a los grupos. Cada equipo es responsable de la conducción de esta sesión; al finalizar, se comenta el ejercicio.

LIDERAZGO-RUPTURA DE HIELO: EJERCICIO CABALLOS

USOS: Romper la tensión inicial en un grupo, descubrir las implicaciones del no escuchar, detectar liderazgo en un grupo.

RECURSOS MATERIALES: Un salón amplio e iluminado, lápiz, papel y pizarrón.

DURACIÓN: 30 minutos.

TAMAÑO DEL GRUPO: Hasta 60 personas

DISPOSICIÓN: Al principio, en derredor de una mesa de trabajo o sentados frente al pizarrón. Luego, la disposición es libre.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS: El problema que presenta el instructor es el siguiente: Un día, compre un caballo en N\$ 600.00; luego lo vendí en N\$ 70.00; poco después, en el mismo mercado, volví a comprar el mismo caballo a otra persona en N\$ 800.00 para volverlo a vender en N\$ 900.00.

¿Gané o perdí? ¿Durante ganó o cuánto perdí? ¿Lo gané ni perdí?

Si se presentan problemas intergrupales durante el ejercicio, el instructor puede suspenderlo e iniciar la reflexión.

DESARROLLO: Se presenta el problema como tarea a resolver, primero de forma individual y luego grupal. Luego de escuchar el problema, cada participante escribe su solución. Se forman equipos que deben llegar a una solución única.

Cuando se ha llegado a esta solución única, se inicia una discusión sobre las implicaciones del ejercicio.

RUPTURA DE HIELO-COMPETENCIA: EJERCICIO 'COLLAGE':

USOS: Facilitar la comunicación en grupos pequeños; expresión de tensiones, intereses y motivaciones personales.

RECURSOS MATERIALES: Un cartoncillo para cada participante, papel, tijeras, pegamento, revistas y plumones para cada equipo, salón amplio, iluminado y con mesas de trabajo.

DURACION: 75 minutos.

TAMAÑO DEL GRUPO: ilimitado.

DISPOSICIÓN: Equipos de cinco a seis personas.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS: ninguna

DESARROLLO: Con recortes pegados al cartoncillo, cada participante debe contestar a la pregunta: „¿Quién soy? (Tiempo a discreción del instructor). Cada participante, interpreta el 'collage' de los demás. Cuando cuatro o cinco compañeros hacen sus interpretaciones, el autor explica el significado de su trabajo. Al terminar se hace una discusión para evaluar experiencias y sentimientos.

RUPTURA DE HIELO: EJERCICIO: 'FIESTA DE PRESENTACIÓN' (Variaciones)

USOS: Lograr un conocimiento interpersonal rápido.

RECURSOS MATERIALES: Salón amplio e iluminado, hojas, lápices y alfileres.

DURACIÓN: 30 minutos.

TAMAÑO DEL GRUPO: 10 personas mínimo

DISPOSICIÓN: Libre

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS: ninguna

DESARROLLO: por 10 minutos, el participante realiza alguna de las siguientes variaciones, escogida por él o por el instructor:

Uno o varios dibujos de sí mismo: dibujar una gráfica pastel donde se represente lo que cada quien dedica a diferentes aspectos de su vida; una gráfica de su vida en que se indique el momento actual; escribir una descripción de sí mismo. Las hojas se ponen en la espalda de cada participante y deben moverse entre ellos para tener seis o siete encuentros; se induce a preguntas y comentarios.

TOMA DE DECISIONES. EJERCICIO: ANÁLISIS DEL CAMPO DE FUERZAS:

USOS: Lograr la identificación de problemas, analizar estrategias para su solución, analizar las fuerzas impulsoras y restrictivas que funcionan en el grupo (o en una organización).

RECURSOS MATERIALES: Salón amplio e iluminado, con mesas para que los participantes puedan escribir y trabajar, tizas, lápices y pizarrón (opcional).

DURACIÓN: 30 minutos. **TAMAÑO DEL GRUPO:** Ilimitado

DISPOSICIÓN: Frente al pizarrón bien, en una posición en que puedan ver bien todas las gráficas.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS: El instructor debe explicar las metas del ejercicio. Se traza la siguiente gráfica, explicándola brevemente:

FUERZAS RESTRICTIVAS:

4
3
2
1

NIVEL ACTUAL:

1
2
3
4

DESARROLLO: Cada participante hace una lista jerarquizada de las fuerzas impulsoras y restrictivas que se dan en el grupo (o en la organización). Se forman equipos pequeños que ponen en común los datos obtenidos, colocándolos en forma gráfica (como la anterior).

Los equipos se reúnen para comparar sus gráficas y entre todas sacar una que sea representativa, otorgando un valor específico a cada fuerza. Finalmente, se discuten las tácticas para atacar las fuerzas restrictivas, reforzar las impulsoras y planear nuevas estrategias.

TOMA DE DECISIONES: EJERCICIO: 'POSTER':

USOS: Lograr una actitud evaluativa y crítica del trabajo.

RECURSOS MATERIALES: Salón amplio e iluminado, cartoncillo, pegamento, plumones y tijeras para cada equipo, periódicos y revistas.

DURACION: 60 minutos.

TAMAÑO DEL GRUPO: ilimitado

DISPOSICIÓN: en equipos de 6 a 8 personas.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS: ninguna

DESARROLLO: Cada equipo comenta por 15 minutos los cambios de actividades que se han producido a lo largo del trabajo grupal. Se hace un poster basado en las conclusiones de los comentarios anteriores, o bien puede ser que expresen lo opuesto a lo que se ha logrado en el trabajo grupal.

Quando se han terminado los posters, se comparan intergrupalmente y se hacen comentarios sobre el ejercicio.