

872743



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

**INCORPORACIÓN No. 8727-43 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**“DISEÑO Y EVALUACIÓN DE UN CURSO DE
FORMACIÓN EN VALORES DENTRO DEL COMITÉ
JUVENTUD DE LA CRUZ ROJA MEXICANA,
DELEGACIÓN URUAPAN.”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A:

JUDITH WENCES EQUIHUA



**UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.**

URUAPAN, MICHOACÁN, ENERO 2004

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

*A mis padres Agustina y José
mis principales formadores,
cuyo amor, comprensión y educación
me han enseñado a descubrir y defender
los verdaderos tesoros de la vida.*

*A mis hermanos José, Agustín,
Julián, Alfredo, Raquel, Javier y Alma
de quienes he aprendido innumerables cosas
como lo es el verdadero valor del ser humano.*

*A Miriam, Mariana,
Laura, Liliana y Francisco
que con su amor, comprensión y apoyo
a mis hermanos me han apoyado a mi*

*A todas mis sobrinas y sobrinos
que han iluminado mi vida
y la han llenado de alegría, esperanza y amor.*

*A mis grandes amigos
Ana Lidia Equihua, Adriana, Rafael,
Eunice, Nelly y Norma que han sido mi inspiración,
mi aliento y mi fortaleza durante los momentos
agradables y difíciles de éste proyecto.*

*A todos mis profesores
que han sido parte importante en la
realización de éste proyecto de mi vida.
Siempre los recordaré.*

*A Roselia Rojas
que con su paciencia y confianza
me acompañó en el desarrollo del presente trabajo.*

*A la organización de la Cruz Roja,
particularmente a los miembros del Comité Juventud,
que con su participación
hicieron posible la realización de este trabajo.*

*Pero sobre todo a ese Ser
que ha estado conmigo cada instante de mi vida,
que me ha ido formando y acompañando en todo momento.
A Él, que ha hecho posible escribir estas paginas,
librándome de algunas barreras,
y brindándome la confianza y fortaleza para vencer otras.
A ti, mi Dios y creador a quien debo todo lo tengo,
todo lo que soy y lo que seré.*

Con Amor Judith Wences Equihua

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	7
CAPÍTULO 1. LA CRUZ ROJA MEXICANA Y EL COMITÉ JUVENTUD, DELEGACIÓN URUAPAN.	
1.1. La Cruz Roja.	18
1.1.1. El origen de la Cruz Roja.	18
1.1.2. Los Principios Fundamentales de la Cruz Roja.	19
1.1.3. La Cruz Roja Mexicana.	21
1.2. El Comité Juventud .	23
1.2.1. El Comité Juventud, delegación Uruapan.	24
1.2.2. Objetivos del Comité Juventud.	24
1.2.3. Organización del Comité Juventud.	25
CAPÍTULO 2. FORMACIÓN EN VALORES.	
2.1. Noción de valor.	30
2.2. Características de los valores.	32
2.3. Clasificación de los valores.	34
2.4. Transmisión y formación de valores.	39
2.4.1. La formación de valores.	39
2.4.2. La formación de valores en diferentes etapas de la vida (niñez y adolescencia).	41
2.5. El proceso de valoración.	45
2.6. La formación de valores y los principios fundamentales de la Cruz Roja.	47
CAPÍTULO 3. EDUCACIÓN NO FORMAL.	
3.1. Concepto de educación.	50
3.2. Sistemas educativos.	51
3.2.1. Educación formal.	52
3.2.2. Educación informal.	53
3.2.3. Educación no formal.	54
3.2.4. La educación no formal y la transmisión de valores.	57

CAPÍTULO 4. ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL.

4.1. Concepto de didáctica.	60
4.2. Didáctica crítica.	61
4.2.1. Definición de didáctica crítica.	61
4.2.2. Concepción del proceso de enseñanza – aprendizaje.	62
4.3. Características de la didáctica de los valores.	64
4.4. Momentos y actores del proceso educativo.	66
4.4.1. Planeación.	66
4.4.2. Ejecución.	69
4.4.3. Evaluación.	71
4.4.4. Papel del coordinador.	75
4.4.5. Papel del participante.	77
4.5. Vinculación entre la didáctica crítica y la didáctica de los valores.	78

CAPÍTULO 5. DISEÑO Y EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN EN VALORES DENTRO DEL COMITÉ JUVENTUD DE LA CRUZ ROJA, DELEGACIÓN URUAPAN.

5.1. Descripción metodológica.	82
5.2. Diagnóstico: Necesidades de formación dentro del Comité.	89
5.2.1. Formación del voluntariado.	90
5.2.2. Principales problemáticas dentro del Comité.	93
5.2.3. Requerimiento de formación en valores.	100
5.3. Planeación del curso de formación en valores.	104
5.3.1. Elaboración de objetivos.	105
5.3.2. Selección y organización de los contenidos.	108
5.3.3. Plan de acción didáctica.	111
5.3.4. Sistema de evaluación.	116
5.3.5. Cartas descriptivas.	117
5.4. Implementación del curso.	118
5.4.1. Fases de la implementación.	118

5.4.2. Rol del coordinador.	140
5.4.3. Rol del participante.	146
5.5. Evaluación del programa de formación en valores.	150
5.5.1. Evaluación del momento de la ejecución.	150
5.5.2. Impacto del desarrollo del curso en los participantes y el comité en general.	181
5.5.3. Evaluación reactiva de los participantes.	183
5.5.4. El compromiso en el comité, la institución y la sociedad.	185
5.5.5. Evaluación de la planeación del curso.	186
CONCLUSIONES.	191
SUGERENCIAS.	194
FUENTES DE CONSULTA.	196
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.	200
ANEXOS.	203

INTRODUCCIÓN

Dentro de un contexto globalizante, caracterizado por la predominancia de una cultura materialista, individualista, consumista y masificada el ser humano va siendo conducido a una continua pérdida de valores. Ante esta situación es indispensable retomar una concepción de educación, como proceso social, que permita al individuo integrarse a la sociedad, así como su propia formación integral.

Ante lo anterior, los valores cobran relevante importancia, dado que ellos son parte inherente del ser humano y parte esencial en el concepto de educación integral concibiéndolos como todos aquellos bienes que le permiten al sujeto la plena realización como persona, dejándole vivir en armonía consigo mismo y con el medio circundante.

Frente a la continua pérdida de valores en la sociedad, el fomento de éstos es una necesidad latente; ya no basta con la formación recibida en la familia y grupos religiosos, correspondiente a la educación informal o a la proporcionada en la escuela dentro del sistema formal de la educación; es indispensable implementar programas que permitan, de forma un tanto sistematizada y organizada, contribuir a la formación y promoción de valores en los diferentes sectores de la sociedad.

Considerando que la educación no formal permite satisfacer necesidades educativas de la población, que complementan o sustituyen la formación recibida en la escuela, es importante hacer uso de ella para lograr mayor promoción y formación en valores.

En respuesta a los problemas presentados en torno a la necesidad de promover y formar en valores, se comenzó a trabajar la formación de éstos tanto en el sistema educativo formal como en el no formal. Al respecto, el Instituto Federal Electoral (IFE), lleva a cabo un proyecto a nivel nacional para la promoción y formación de valores, de carácter cívico en la sociedad, mediante toda una sistematización de práctica pedagógica en formación de valores, difundándose principalmente en escuelas de enseñanza básica (primaria y secundaria). Este programa de formación cívica, que promueve una serie de valores en busca de la democracia y la excelencia, se ha venido desarrollando de manera sistematizada; sin embargo, hasta ahora no se ha realizado una evaluación en relación con los alcances y resultados que ha tenido.

Dentro del ámbito escolar, una investigación realizada en el Instituto Morelos: secundaria y preparatoria, de la ciudad de Uruapan Michoacán, denota la importancia que tiene la formación de valores como un elemento esencial en el proceso de implementación del servicio social, para los alumnos de dicha institución. Concluyendo que no basta con dar la formación a los alumnos dentro de la institución, puesto que la familia y el resto de los maestros de la escuela influyen de manera considerable en la asimilación de los valores por parte del individuo.

Por otro lado, los resultados de una investigación realizada dentro del sistema educativo no formal, habla precisamente de su relación con la formación de valores, a partir del diseño, ejecución y evaluación de un programa de clarificación de valores dentro de un grupo juvenil religioso, llegando a la conclusión de que es

indispensable la formación en valores y, por lo tanto, el diseño de programas dentro del sistema educativo no formal (CÁZAREZ; 2001).

Dentro de la organización de la Cruz Roja Mexicana, en el Comité Juventud, se trabajan una serie de programas donde participan miembros conocidos como voluntarios. En este grupo de voluntarios se observaron ciertas actitudes un tanto conflictivas entre ellos, lo cual afectaba el buen desarrollo de las actividades del grupo, su compromiso con la organización y por ende con la sociedad. Cabe señalar que hasta la fecha no se ha realizado alguna investigación sobre la formación del voluntariado relacionada con la formación en valores.

Planteamiento del problema

Un primer acercamiento al grupo del voluntariado permitió detectar la falta de conciencia que tienen sobre los principios de la Cruz Roja y, los valores que en ellos se implican, se observó que la formación de los voluntarios se centra en el conocimiento de la institución y el dominio de algunas habilidades como lo son los primeros auxilios.

La pérdida de valores o la falta de la clarificación de los mismos por parte de los participantes del Comité Juventud se hace notar en sus actitudes y acciones, es por ello que se hizo indispensable el diseño de un programa encaminado a la formación en valores (su clarificación), dado que hasta la fecha no se ha desarrollado ningún programa que permita a los voluntarios tomar conciencia de los principios

fundamentales de la institución, con la finalidad de formar en él los valores que le permitan proceder conforme dichos principios, fundamentos todos ellos del actuar de los voluntarios que pertenecen a la corporación.

Para la realización del programa se partió de un diagnóstico que permitió identificar los problemas y valores que el voluntariado consideraba importantes, así como los principios que rigen a la institución. El programa de formación en valores se evaluó de manera continua: al inicio, durante y al final del curso, para verificar sus alcances y limitaciones, haciendo posible su reorientación.

De esta inquietud se desprende la interrogante: ¿Cuál es la importancia del diseño, ejecución y evaluación de programas encaminados a la formación en valores dentro del sistema educativo no formal?

Justificación

La formación en valores es una necesidad patente en nuestra sociedad, y como se ha mencionado, dicha formación no basta dejarla al ámbito informal o formal de la educación, siendo la educación no formal un medio adecuado para su fomento.

El desarrollo de un programa encaminado a la formación en valores, tomando como referencia los principios fundamentales de la Cruz Roja se hace indispensable, para propiciar un mayor compromiso de los miembros del voluntariado con la institución y la sociedad.

La presente investigación buscó diseñar y evaluar un programa de educación no formal encaminado a la formación en valores, cuyo beneficio directo fue para el voluntariado del Comité Juventud de la Cruz Roja Mexicana, delegación Uruapan; brindando una formación a los miembros del voluntariado permitiéndoles tomar conciencia de su participación dentro del comité y asumir un mayor compromiso con él y con la sociedad; viéndose ésta última beneficiada a través del trabajo que el comité realiza en la comunidad dado que, mejorando el voluntariado su calidad humana, la proyección y resultado en la sociedad será mejor.

A mediano plazo, se pretende extender a los comités de otras delegaciones procurando hacer de este programa parte de la formación de los miembros del voluntariado.

Al campo de la pedagogía realiza aportaciones sobre el desarrollo, ejecución y evaluación de programas de educación no formal orientado a los valores, tan importante en el contexto actual, donde la educación está en busca del rescate y difusión de los valores de la humanidad; así como también dará cuenta de sus etapas de desarrollo como lo son: la planeación, la ejecución y la evaluación abriendo paso a un campo de acción del pedagogo poco explorado en nuestra región.

Por lo anterior, la investigación tiene una estrecha relación con el campo de acción del pedagogo debido a que estudia un fenómeno educativo, siendo todo hecho educativo un área de acción para el Licenciado en Pedagogía además, éste se encuentra facultado para diagnosticar, planear, ejecutar y evaluar programas en

busca de responder a las diferentes necesidades de la sociedad, incluyendo aquellas que enfrentan o apoyan las diferentes instituciones civiles de servicio a la comunidad como lo es el caso de la Cruz Roja Mexicana.

Objetivos de investigación

Objetivo General:

Evaluar el diseño e implementación del programa de formación en valores, dirigido al voluntariado del Comité Juventud de la Cruz Roja Mexicana, delegación Uruapan.

Objetivos Específicos:

- Identificar los requerimientos de formación en valores del voluntariado del Comité Juventud de la Cruz Roja, a partir de un diagnóstico.
- Diseñar un programa de educación no formal para la formación de valores, encaminado al voluntariado del Comité Juventud, con base a los principios fundamentales de la Cruz Roja.
- Ejecutar el programa con los miembros del Comité Juventud.
- Describir la evolución en la clarificación de los valores: transformación del concepto de valor y cambio en las actitudes y conductas de los participantes.
- Analizar los indicadores que demuestran el alcance de los objetivos del programa.

- Describir los aspectos que resultan esenciales en la didáctica de la formación en valores.

Preguntas de investigación

1. ¿Qué valores viven los miembros del Comité Juventud con relación a los principios fundamentales de la Cruz Roja, y cuáles son los valores que no se encuentran presentes?
2. ¿Cómo se da la evolución del concepto de valor, las actitudes y conductas, que demuestran la apropiación de los valores en los participantes?
3. ¿Cuáles son los indicadores que muestran el alcance de los objetivos del programa?
4. ¿Cuáles son los aspectos esenciales en la didáctica de la formación en valores dentro del contexto no formal de la educación?
5. ¿El programa contribuirá a aumentar el compromiso y la conciencia del voluntariado para la vivencia de los valores en respuesta a un mejor desempeño como miembros de una organización de asistencia social?

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se realizó fue de índole cualitativa, sin embargo para el desarrollo de algunas de sus partes, como lo fue el diagnóstico y la evaluación del curso se apoyó de elemento cuantitativos que dieron sustento al análisis cualitativo que se realizó. Dado ello, se retomó la metodología propuesta por la investigación – acción, bajo un proceso participativo, para conducir y dar respuesta a las preguntas de investigación.

El presente trabajo se encuentra integrado por cinco capítulos. El primer capítulo presenta una descripción general del marco de referencia donde se realiza la investigación; partiendo del contexto general para llegar a la particularidad de la población seleccionada.

El segundo capítulo hace referencia a la formación en valores, partiendo de una concepción de valor, sus características, su clasificación para poco a poco definir el proceso de valorización y clarificación de valores.

El tercer capítulo describe de forma general los sistemas educativos centrándose de forma especial el sistema educativo no formal, fundamento teórico de la investigación.

Un cuarto capítulo describe los elementos necesarios para la elaboración de programas de educación no formal, para lo que se desarrollan aspectos de la didáctica crítica y de los valores así como los momentos del proceso educativo y los actores del mismo bajo estas perspectivas.

Por último, el capítulo cinco presenta la descripción metodológica que se llevó tanto en el proceso de investigación como en el análisis e interpretación de los resultados.

Limitaciones

Para la realización de la presente investigación hubo factores que limitaron el óptimo desarrollo del mismo. Un primer factor fue la falta de acceso a información relacionada con el Comité Juventud, sobre todo con relación a su fundación para la elaboración del marco teórico, aunado a lo anterior, la falta de personas que apoyaran a la realización del proyecto, como lo fue el caso del presidente del Comité Juventud que asistió a muy pocas sesiones, así como la variación de edades de los miembros del comité. Por otro lado la salida del observador externo, la falta de acceso a instrumentos como la videograbadora para las sesiones del curso así como el empalmamiento con actividades organizadas por los diferentes programas del comité.

El tiempo, fue otro factor que afectó la buena marcha de la investigación ya que al atravesarse las vacaciones decembrinas, una vez iniciado el curso, no permitió la secuencia lineal del mismo dándose un atraso en éste.

Delimitación

La investigación se llevó a cabo con el voluntariado del Comité Juventud que está integrado en su mayoría por personas entre los 8 y los 16 años, con excepción de algunos prestadores de servicio y dirigentes mayores de edad.

La investigación de campo se realizó a partir del mes de octubre con observaciones diagnósticas. La duración del curso fue de siete sesiones de dos a cuatro horas cada domingo (como ya se mencionó no fueron continuos) durante los meses de noviembre a febrero.

El enfoque teórico de la investigación se encuentra en la educación no formal y la didáctica crítica básicamente, vinculándose con la formación en valores.

CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 1. LA CRUZ ROJA MEXICANA Y EL COMITÉ JUVENTUD, DELEGACIÓN URUAPAN

La presente investigación toma como marco de referencia el Comité Juventud de la Cruz Roja Mexicana, delegación Uruapan. En él se aborda el surgimiento de la institución, sus principios y objetivos para finalmente centrarse en los objetivos, organización y programas del comité Juventud, de forma particular del voluntariado, objeto del presente trabajo.

1.1. La Cruz Roja

La Cruz Roja es la mayor organización asistencial en todo el mundo con el objetivo de proponer para mejorar la salud, prevenir las enfermedades y aliviar los sufrimientos espirituales y corporales, desarrollando al efecto toda acción humanitaria tendiente a estos fines de acuerdo con sus posibilidades y leyes y demás disposiciones legales vigentes del país.

1.1.1. El Origen de la Cruz Roja

La Cruz Roja tiene sus orígenes en Suiza, en el año de 1859, con Henry Dunant, quien escribió un libro titulado "Recuerdo de Solferino", donde revela a la sociedad la lamentable condición de que eran víctimas los heridos de guerra, a raíz de lo cual sugiere la fundación de sociedades de socorro privadas que acudieran a

los campos de batalla para brindar atención, así como los servicios de sanidad carentes en los ejércitos.

En 1863, se forma el primer Comité Internacional de Socorro a los heridos (actualmente conocido como Comité Internacional de la Cruz Roja, CICR) integrado por Henry Dunant, Guillaume Henry Dufort, Gustave Moynier, Louis Appia y Theodore Maunoir. En este mismo año se reúnen en Ginebra donde se establecen diez resoluciones, que determinan las funciones y medios por los que se rige la Cruz Roja, quedando establecida como tal.

1.1.2. Los Principios Fundamentales de la Cruz Roja

La base de acción de la Cruz Roja son sus principios fundamentales, teniendo a su vez una intención dual, por una parte representa la unidad del movimiento proyectando una imagen homogénea hacia el exterior haciendo de la organización única en su género, y por otro lado todos los que forman parte del movimiento deben adherirse a dichos principios para poder ser parte de ella; por lo tanto, los principios fundamentales han de ser su primer deber y compromiso.

Principios Fundamentales de la Cruz Roja (MANUAL CRUZ ROJA; 2001, 43):

- a) **Humanidad.** El movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación por prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de

batalla, se refuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

- b) **Imparcialidad.** No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social, ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.
- c) **Neutralidad.** Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.
- d) **Independencia.** El Movimiento es independiente, auxiliar de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometido a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del movimiento.
- e) **Voluntariado.** Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

- f) **Unidad.** En cada país sólo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que es accesible a todos debiendo extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.
- g) **Universalidad.** El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.

Los Principios Fundamentales de la Cruz Roja se encuentran agrupados, a su vez, en tres clasificaciones:

- Los Principios Sustanciales, situados por encima de toda contingencia o caso particular, pues se refieren al ámbito de los fines y no al de los medios. En ellos se ubica el principio de Humanidad e Imparcialidad.
- Los Principios Derivados, pertenecen al ámbito de los medios y no de los fines, haciendo posible la aplicación de los principios sustanciales, comprendiendo los principios de Neutralidad e Independencia.
- Los Principios Orgánicos o Institucionales, haciendo referencia a la forma de la institución y a su funcionamiento, entre los que se encuentran el Voluntariado, la Unidad y la Universalidad.

1.1.3. La Cruz Roja Mexicana

La Cruz Roja llega a México en 1898, por iniciativa de la Cruz Roja española, quien motivó una investigación de las Unidades Sanitarias en el país, lo que arrojó

como resultado la necesidad de establecer la Cruz Roja en México; en ese año se encontraba como presidente de México el Gral. Porfirio Díaz.

El 16 de Junio de 1906, ante el convenio de Ginebra y con el reconocimiento de éste, se presenta al primer delegado de la Cruz Roja en México: el Sr. Baldomero Menéndez.

Actualmente, dentro de la Cruz Roja Mexicana operan 20 comités; los cuales se encuentran agrupados en dos ámbitos: Comités Operativos y Comités de Gestión Interna. (Cuadro 1.1)

- Comités Operativos. Son aquellos que tienen un contacto directo con la comunidad y, por ello se definen sus actividades en un sentido hacia el exterior de la institución.
- Comités de Gestión Interna. Se caracterizan por trabajar al interior de la Cruz Roja Mexicana, encargándose de la planeación y administración de la institución.

Existe una coordinación Nacional de cada comité que es la encargada de supervisar las actividades que realizan los Comités Locales de cada delegación; determinando la capacitación particular para sus propios voluntarios, basados tanto en las necesidades de capacitación que surgen como en la formación institucional necesaria para su óptimo desenvolvimiento.

COMITÉS DE LA CRUZ ROJA MEXICANA	
Comités Operativos	Comités de Gestión Interna
Damas	Ejecutivo
Servicios Médicos	Finanzas (captación de fondos)
Socorristas Técnicos en Urgencias Médicas y Servicios de Ambulancia	Reglamentos y Consultas
Desastres	Uniformes, Insignias y Emblemas
Juventud	Asuntos Internacionales
Escuelas de Enfermería	Admisión de Asociados y Socios
Capacitación	Recompensas
Honor y Justicia	Revisor de Hojas de Servicio
Veteranos	Publicidad y Propaganda
	Festividades
	Patrimonio

Cuadro 1.1 Distribución de los Comités de la Cruz Roja Mexicana.

Tanto las delegaciones, subdelegaciones y comités que integran la Cruz Roja, como los puestos de socorro, deben actuar en el marco que establecen los principios fundamentales de la Institución.

1.2. El Comité Juventud

Se hace referencia al Comité Juventud, porque es dentro del cual se realizó la presente investigación, sin embargo, cabe mencionar que el resto de los comités, y la organización general de la Cruz Roja Mexicana influyen de una u otra forma en el actuar del juvenilino.

El Comité Juventud, establece los objetivos, actividades y funciones de la Cruz Roja de la Juventud; el cual tiene la tarea, no solamente de ayudar al mejoramiento de la higiene y a la formación de un espíritu de solidaridad humana en

la juventud para la preparación de una nueva civilización de paz, sino de garantizar además, de este modo, a las futuras Sociedades de la Cruz Roja, su influencia moral y el reclutamiento popular que harán de ellas los poderosos organismos nacionales deseados (Cruz Roja, 2001).

1.2.1. Comité Juventud, delegación Uruapan.

La Cruz Roja Mexicana, delegación Uruapan surge, como puestos de socorro, hacia el año de 1943 con motivos de la erupción del volcán Parícutín. Al término de ese año, pasado el estado de emergencia se suspenden sus funciones y no es sino hasta 1953 que se queda en Uruapan como puesto de socorro permanente.

El año de llegada del Comité Juventud a esta delegación no se conoce con precisión, los datos que se tienen son referentes a los primeros coordinadores, que fueron el Dr. Juan Ruiz Cornejo y la Sr. Lucía Silva de Cortés.

Actualmente el Comité Juventud se encuentra ubicado en las Instalaciones de la Cruz Roja de la ciudad de Uruapan, localizado en Calle del Lago #1 de la colonia Hurtado; situada al noreste de la ciudad, colindando con el Parque Nacional, a sólo 10 minutos del centro de la ciudad.

1.2.2. Objetivos del Comité Juventud.

El Comité Juventud, al igual que el resto de comités que integran la Cruz Roja se rigen bajo sus mismos lineamientos; los objetivos del comité, por lo tanto, son

planteados en correspondencia con el carácter voluntario y asistencialista de la institución. A continuación se hace mención de los objetivos generales del Comité:

- Hacer partícipes a los niños y jóvenes en edad escolar de los ideales y acciones de la Cruz Roja Mexicana, a favor de las personas más vulnerables.
- Fortalecer los procesos de reclutamiento de voluntarios y su permanencia en las labores humanitarias, sea en las áreas de socorro, juventud o damas.
- Promocionar programas educativos no formales sobre salud preventiva, ecología, recreación, derechos de los niños y prevención de desastres. Así como también cursos para dirigentes juveniles, planificación, proyectos y administración.

1.2.3. Organización del Comité Juventud

El Comité Juventud cuenta con un presidente de Comité, encargado de establecer los lineamientos de acción así como de supervisar las actividades y el cumplimiento de funciones de cada coordinación dentro del Comité. Es el puente de comunicación con el resto de los comités en la Nación.

Existen, además de la presidencia de Comité, tres coordinaciones en que se distribuyen sus diferentes actividades, permitiendo con ello el logro de sus objetivos;

ellas son: coordinación de programas, coordinación de capacitación y coordinación de voluntariado.

a) Coordinación de Programas

La Coordinación de programas es la encargada de planear las diversas actividades que serán llevadas a efecto por el Comité, de acuerdo a los diferentes programas que maneja. Los programas que se manejan dentro del Comité de Juventud son:

- Servicio a la Comunidad (SERCOM);
- Protección a la Salud y la Vida (PROSALVID);
- Amistad y Comprensión Nacional e Internacional (ACNI);
- Difusión de los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y del Derecho Internacional Humanitario (DIH).

b) Coordinación de Voluntariado

Dado el carácter humanitario, asistencial y voluntario del Movimiento, esta coordinación es de gran trascendencia, ya que para el caso de la presente investigación es preciso conocer sus funciones o departamentos, así como la formación que se proporciona a los voluntarios.

El Voluntariado tiene entre sus funciones: el registro, seguimiento y evaluación de las personas que colaboran con la Cruz Roja dentro del Comité Juventud, en este caso.

Uno de los objetivos dentro de la coordinación del voluntariado, es:

“Promover la integración, la interacción, la identidad y la colectividad del voluntariado con labores en los diversos campos de la psicología social, la psicotécnica pedagógica, la psicoafectiva, que favorezcan de manera particular la superación, el desarrollo personal, la alta calidad humana y el encause positivo de la satisfacción de las necesidades sociales del joven, así como de manera general, la conciencia de equipo, la observancia de códigos y principios el logro de máximas e ideales, buscando perfeccionar los sistemas administrativo – sociales para la optimización del voluntariado, ampliar las alternativas, cumplir de forma total la misión de formación, provocar la reingeniería mental y el intercambio cultural, fundamentos todos ellos de la excelencia” (CRUZ ROJA, 2001).

Este objetivo, junto con los principios fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja son el sustento para la elaboración del programa realizado en esta investigación.

c) Coordinación de Capacitación

La coordinación de capacitación es la encargada de procurar las herramientas necesarias para la actuación del voluntariado en la institución y con la sociedad. Este programa a su vez cuenta con tres programas específicos:

- La dirección de enseñanza interna
- Dirección de investigación y procesos
- Capacitación de Instructores

La formación del Voluntariado, se encuentra a cargo de la coordinación de capacitación; dicha formación consta de tres cursos básicos: inducción a la Cruz Roja, primeros auxilios y curso de introducción a los desastres.

La formación que se recibe es de índole teórica, a excepción del curso de primeros auxilios que combina la teoría con la práctica. En lo referente a los principios de la Cruz Roja, que son base y sustento de la misma, sólo se tocan dentro del curso de Inducción a la Cruz Roja, donde se definen de forma general sin llegar a un análisis y comprensión de los mismos que lleve a los miembros del comité a tomar consciencia de ellos.

Algunos otros cursos que recibe el voluntariado se relacionan con cuestiones de salud, ecología y desastres.

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 2. FORMACIÓN EN VALORES

Para la presente investigación es de gran importancia tener en claro lo que son los valores, su clasificación y su proceso de adquisición, por lo que se hace indispensable el desarrollo del capítulo. Siendo así, se abordará lo referente a la noción de valor, mencionando su definición, la cual comprende un problema axiológico; sus características, su clasificación; así como la adquisición de valores en las etapas de la niñez y adolescencia.

La formación en valores comprende una gama de procesos, por lo que se menciona de forma general, las principales formas de valoración.

2.1. Noción de valor

Es indispensable tener en claro a qué se hace referencia al momento de hablar de valores si se pretende diseñar un programa encaminado a la formación de éstos; de lo contrario, su desarrollo no tendría ningún sentido porque se estaría formando todo, menos valores.

Al hablar de valores, es necesario abordar una rama filosófica, la axiología, que es la rama encargada del estudio de los valores. En la axiología se presentan una serie de problemáticas que son su preocupación: ¿qué son los valores?, ¿cuáles son sus características? y ¿cuál es su clasificación? Entre muchas otras interrogantes.

No resulta fácil llegar a una definición de valor, ya que la comprensión de lo que es depende de quien lo percibe; de esta forma está ligada a la selección y

preferencia, a la capacidad de elegir entre un cúmulo de posibilidades. Savater(1991) hace referencia a esta noción, cuando habla del valor como aquello que le conviene al hombre haciéndolo sentir bien.

La definición de valor comprende un problema de apreciación de lo que se pueden desprender dos posturas básicas: la noción de valor como una realidad objetiva y la noción de valor como una realidad subjetiva; pero ambas posturas en sí mismas limitan en demasía la concepción de los valores.

El valor como una realidad objetiva es considerado como independiente del hombre y del conocimiento que tenga o no aquel de él. Dicho en otras palabras, los valores, existen por sí, aún sin la apreciación del sujeto, por sí mismos agregan algo bueno al sujeto cuando los adopta. El valor, como una realidad subjetiva se encuentra determinado por el sujeto y aceptados por él mismo a razón de que: *“no todo bien representa un valor para todas las personas, sea porque el bien no es proporcionado a la capacidad de quien está ante él o porque el individuo no se siente atraído por este valor al igual que otros individuos”* (LLANES, 2001; 143).

Con lo anterior se deduce que los valores no se limitan a una realidad subjetiva u objetiva, sino que se deduce como un bien tanto objetivo como subjetivo. Dicho en palabras de Margarita Díez, *“los valores no son productos de nuestra subjetividad, sino una realidad objetiva que encontramos fuera de nosotros; y que la cualidad valorativa es distinta de otras cualidades que encontramos en las cosas.”* (DÍEZ,1986, 172).

Objetivamente se puede ver que los valores son bienes que permiten al individuo el desarrollo, superación y realización permitiéndole la conquista de su identidad, en tanto éste los acepta como bienes para sí.

Concluyendo este apartado, se señala de forma textual la definición que hace Rafael Llanes (2001; 144): *“el valor es un bien, que es percibido como un bien por el sujeto”*. Ante esta definición se hacen necesarios dos presupuestos que le dan la existencia al valor como tal: 1) que haya un bien apetecible (realidad objetiva), 2) que haya un sujeto que lo perciba como bien (realidad subjetiva).

2.2. Características de los valores

Una vez que se ha aclarado la noción de los valores, es preciso conocer las características de éstos, algunas ya mencionadas de forma implícita dentro de los componentes del valor.

Si se reflexiona acerca del valor y sus propiedades, encontramos que el valor posee las siguientes características(GUTIÉRREZ, 1987; 91-97):

- a) **Bipolaridad.** Consiste en que los valores siempre se pueden mencionar en pares; a un valor positivo corresponde uno negativo (antivalor), y viceversa; la belleza y la fealdad, la bondad y la maldad, etc. Se trata de una característica muy típica en los valores. El valor positivo existe efectivamente, en tanto el valor negativo es sólo una privación del correspondiente valor positivo.

- b) **Objetividad.** Consiste en que los valores se dan en las cosas o personas (objetos) independientemente de que sean conocidos, o no por alguien en particular, o sea, no dependen, en su existencia y grado del conocimiento o juicio que de ellos profiera alguien en particular.
- c) **Preferibilidad.** Consiste en la particularidad por la cual los valores atraen o inclinan hacia sí mismos la atención, las facultades y en especial , la voluntad del hombre que los capta. Enfrente de las cosas el hombre prefiere las que encierran un valor.
- d) **Trascendencia.** Consiste en que los valores se dan de un modo perfecto sólo en su esencia, sólo se dan con perfección más allá de este mundo. Los valores no están encarnados con perfección en el hombre, pero es el hombre el encargado de encarnarlos con su esfuerzo y su perseverancia.

Cabe decir que la cualidad objetiva y de trascendencia tiene estrecha relación con el carácter objetivo del valor, en tanto la bipolaridad y la preferibilidad encuentran mayor relación con el carácter subjetivo, no obstante las cuatro propiedades se encuentran en unión con la noción objetiva y subjetiva que definen el valor.

2.3. Clasificación de los Valores

En puntos anteriores se han atendido ya dos cuestiones axiológicas, ahora resta otro problema más que es la clasificación de los valores. Diferentes filósofos, psicólogos y sociólogos han establecido una clasificación de valores; con ello no se pretende hacer una jerarquización de los mismos, ya que sería reducirlos y limitarlos; como se desarrolló en los puntos anteriores, dependen de la estimación del sujeto.

David Buzali (1997; 22) presenta un cuadro (cuadro 2.1), en el que agrupa los valores según sus esferas, objetivos, actividades, necesidades que satisface, tipo de hombre, etc.

Por otro lado, M. Scheler (VIDAL; 1981; 430) presenta otra tipología, donde considera la superioridad de un valor como algo relativo a la preferencia del mismo, de acuerdo a esto presenta la siguiente clasificación.

- Valores de lo agradable y lo desagradable.
- Valores vitales.
- Valores espirituales: a) valores de lo bello y lo feo, b) valores de lo justo y de lo injusto, c) valores del puro conocimiento de la verdad.
- Valores de lo Santo y de lo profano.

ESFERA DE VALORES	FIN OBJETIVO	FIN SUBJETIVO	ACTIVIDADES	QUÉ INTERVIENE CON PREPONDERANCIA	NECESIDADES QUE SATISFACE	TIPO DE HOMBRE	CIENCIAS QUE LA ESTUDIAN
Religiosos	Dios	Santidad	Culto interno y externo, virtudes sobrenaturales	Toda la persona dirigida por la fe		Santo	Teología
Morales	Bien	Felicidad	Virtudes humanas	Libertad dirigida por la propia razón	Autorrealización	Integro	Ética
Estéticos	Belleza	Gozo de la armonía	Contemplación, creación e interpretación	Toda la personalidad ante algo material		Artista	Estética
Intelectuales	Verdad	Sabiduría	Abstracción y construcción	Razón		Sabio	Lógica
Afectivos	Amor	Agrado, afecto, placer	Manifestaciones de cariño, ternura, sentimientos y emociones	Afectividad		Sensible	Psicología
Sociales	Poder y administración	Fama, prestigio y administración	Relación con las personas, liderazgo, política y cortesía	Capacidad de interacción y adaptabilidad	Del yo sociales	Civilizado, famoso, líder político	Sociología
Físicos	Salud	Bienestar físico	higiene	Cuerpo	Seguridad	Atleta, santo	Medicina
Económicos	Bienes naturales, riquezas	confort	Administración	Cosas a las que se les da un valor convencional	Fisiológicas	Hombre de negocios	Economía

Cuadro 2.1. Clasificación de valores presentada por David Buzali.

La mayoría de las clasificaciones de valores giran en torno a los aspectos señalados en la clasificación de Scheler. La siguiente clasificación, que es la que para efectos de la presente investigación se retoma, tiene su fundamento en la clasificación anterior. Esta clasificación es presentada por Rafael Llanes (2001; 154-155):

- **Valores Vitales.** Son los que le dan soporte al sujeto para sobrevivir, por lo tanto reúnen todos los bienes físicos y psíquicos que debe adquirir la persona para su realización propia. Son valores que preferentemente en las primeras etapas de la vida, para asegurar un recipiente válido a los restantes valores.
- **Valores Humanos.** Agrupan todo el conjunto de bienes que definen al hombre en sus sectores más propios, por encima de los simplemente animales o vegetales. Estos se subdividen en cuatro grupos. El primero lo forman los valores culturales de la comunidad donde el individuo está inmerso, junto con su dimensión intelectual. El segundo se refiere a los valores estéticos. El tercero, a cuanto toca la relación con los demás. Y el cuarto, son las cualidades personales. Los valores humanos, son bienes que hacen al hombre más y mejor hombre.
- **Valores Morales.** También conocidos como éticos. Son el conjunto de bienes que el hombre está obligado a poseer para ser más coherente consigo mismo, con su vocación personal y con su actuar humano. Muchas veces los valores morales exigen la renuncia a otros valores.

- **Valores Trascendentales.** Ocupan la esfera de las relaciones del hombre con el ser supremo. Este sector de la vida humana no depende de la religión aceptada sino de la dimensión trascendente del hombre que se abre espontáneamente al más allá, sea ocasionalmente o de modo constante.

Se presenta un cuadro con la lista de algunos de los valores más importantes dentro de la clasificación de cada tipo de valores (ver cuadro 2.2). Esta lista de valores que se presenta no está completa ni pretende establecer una jerarquía de valores; por el contrario, pretende identificar los valores y el rubro al que pertenecen, los que se consideran en el desarrollo de la presente investigación.

CUADRO 2.2. Cuadro de la lista de valores de la clasificación presentada por Rafael Llanes.

Tipo de valor	Lista de valores importantes			
Vitales	Físicos <ul style="list-style-type: none"> • salud • higiene • sexualidad • sentido ecológico 		Psíquicos <ul style="list-style-type: none"> • equilibrio • autonomía, decisión • autoacepción • autovaloración • control de imágenes • control de sentimientos 	
Humanos	Culturales <ul style="list-style-type: none"> • conocimientos • habilidades • crítica • modos sociales • educación • lectura 	Estéticos <ul style="list-style-type: none"> • sensibilidad • admiración 	Sociales <ul style="list-style-type: none"> • lealtad • paciencia • servicialidad • colaboración • perdonar • confianza • comprensión • solidaridad • diálogo • compartir • familia • amistad • respeto • gratitud • patria 	Calidad personal <ul style="list-style-type: none"> • orden • responsabilidad • economía • puntualidad • laboriosidad • generosidad • fidelidad • sacrificio • autenticidad • convicción • autoexigencia • reflexión • silencio • nobleza • libertad • iniciativa
Morales	<ul style="list-style-type: none"> • conocer normas • convicción de criterios • prudencia • fortaleza • justicia 		<ul style="list-style-type: none"> • castidad • rectitud • creación de hábitos • control de pasiones • dignidad de la persona 	
Trascendentes	<ul style="list-style-type: none"> • conocer la propia fe • creer • comunicación con Dios • entrega a Dios 		<ul style="list-style-type: none"> • caridad • participación en ritos comunitarios • purificación de la religiosidad 	

2.4. Transmisión y Formación de Valores

La transmisión de los valores y su formación es una de las mayores preocupaciones de la actualidad, para comprender la forma en como se va dando es preciso conocer, aunque de forma general, la aprensión de ciertos valores en algunas de las etapas de la vida. Más adelante, se aborda lo referente a la formación de valores y el proceso de valoración.

2.4.1. La formación de valores

La formación de valores, es sin lugar a dudas un tema polémico de actualidad. La educación ha centrado su atención e interés en la formación y desarrollo de habilidades y técnicas, desarrollando su capacidad cognitiva y olvidando cada vez más a la cualidad humana del hombre, lo que está generando como resultado individuos autómatas e inconscientes. Los agentes educativos justifican esta función de la educación en las demandas sociales de la economía, de la tecnología y la ciencia.

Este dato constituye una prueba evidente de que la educación se ha enfocado en un solo aspecto de ella, cuando la verdadera educación ha de buscar la integración de todas las dimensiones del hombre y los ámbitos sociales; así pues, la formación de un individuo ha de ser integral, y dentro de esta educación integral han de cobrar gran relevancia los valores.

La causa principal de la decadencia de la educación se centra, precisamente, en la carencia de una formación en valores; *“los valores han sido parte esencial de la formación del hombre”*, menciona Rugarcía(2001; 58), citando a Castiello.

No solamente se hace referencia a la educación en el ámbito escolar, que es ciertamente la preocupación latente del sistema educativo, porque la crisis de valores muestra una crisis de educación en todos los ámbitos de ésta: formal, informal y no formal, por lo que en éste último se comienzan a proponer alternativas para la formación de valores.

La formación de valores es tema de análisis para muchas personas, tal es el caso de Nieves Pereira, quien nos presenta algunas consideraciones en la formación de valores para aquellos interesados en dicha labor.

Consideraciones ante la iniciativa de formación en valores (PEREIRA, 2000; 115):

- *educar, formar, no sólo instruir*
- *reconocer que el crecimiento de una persona autónoma y responsable en el plano moral es prioritario*
- *lograr que la instrucción del carácter proceda a la instrucción*
- *ayudarle a superar los problemas afectivos*
- *acompañarles en la larga conquista de la autonomía y responsabilidad en estos tiempos de crisis de la evolución humana*

Cabe señalar que las consideraciones establecidas por Pereira tiene su enfoque hacia una la formación de valores morales, pero que adecuándola, son consideraciones válidas para las diferentes clasificaciones de los valores.

En el siguiente apartado se habla de la formación de valores en las etapas de la vida, de forma particular en la pre- adolescencia y la adolescencia.

2.4.2. La formación de valores en las diferentes etapas de la vida (niñez - adolescencia).

La clasificación y determinación de los valores que son apropiados de formar dependen en mucho de la etapa de la vida en la cual se quieran formar. El desarrollo o adquisición de valores se ha centrado en las teorías de Piaget y Kohlberg, de las cuales se retoma ésta última, ya que además de centrarse en el desarrollo de valores dentro de una de sus categorías: la moral, permite tener una idea de las características que presenta el individuo en las diversas etapas para el momento en que se mencionen los valores que son adecuados de formar en las distintas etapas (se limitará a las etapas hasta el período de la adolescencia, que es el que comprende la presente investigación).

a) Desarrollo del juicio moral, según Kohlberg.

Kohlberg retoma la teoría de Piaget con relación al desarrollo moral y desarrolla seis estadios, agrupados en tres niveles, de lo que llama el juicio moral. El primer nivel que nos menciona es el preconvencional, enfocado en una cuestión moral desde la perspectiva de los intereses concretos de los individuos implicados.

El segundo nivel es el convencional, donde el problema moral se enfoca desde la perspectiva de un miembro de la sociedad; y el tercero y último nivel, postconvencional o de principios, enfoca un problema moral desde una perspectiva superior a la sociedad (HERSH, 1988; 57).

A manera de síntesis se mencionan aquí los seis estadios mencionando sus características principales:

Nivel Pre-Convencional:

Estadio 1. Castigo y obediencia no cuestionada (5 – 7 años). Lo correcto es lo que yo pienso, el motivo para ser bueno es el evitar problemas. Aquí no se consideran los intereses de los otros, parte de un egocentrismo.

Estadio 2. Intercambio individual e instrumental (6 – 10 años). Lo correcto es lo que me conviene; pero debo ser correcto con quienes lo son conmigo. El motivo para ser bueno es mi propio interés. Se centra en una perspectiva concreta individualista; el bien es relativo.

Nivel Convencional:

Estadio 3. Lealtad (9 años o más). Lo correcto es satisfacer las expectativas de quienes me rodean. Los motivos para ser bueno son la aceptación social y grupal y la autoestima. La perspectiva del individuo se da en relación con otros individuos, se dan actitudes de empatía.

Estadio 4. Responsabilidad por el sistema (16 años o más). Lo correcto es asumir responsabilidad con el sistema al que pertenezco; los motivos para ser bueno

son el ayudar a mantener el sistema y lograr autoestima por cumplir obligaciones. En este estadio se diferencia el punto de vista de la sociedad en acuerdo a motivos interpersonales,

Nivel Postconvencional:

Estadio 5. Contrato social (18 años o más). Lo correcto es respetar los derechos y la dignidad de cada persona; el motivo para ser bueno es la obligación de conciencia a actuar con ciertos principios. La perspectiva es la anterior a la sociedad.

Estadio 6. Principios éticos universales (adultez). Lo correcto es la decisión de conciencia de acuerdo con los principios éticos autoescogidos; el motivo para ser bueno es la obligación de conciencia a actuar en concordancia con mis principios, los que son generales para todos. La perspectiva parte desde un punto de vista moral del que parten los acuerdos sociales.

b) Formación de valores en las etapas del desarrollo: niñez, preadolescencia y adolescencia

La formación de determinados valores es más adecuada o conveniente en cada una de las diferentes etapas de la vida. Se ha presentado ya el desarrollo desde la perspectiva moral del individuo, ahora trataremos de hablar de la promoción de los diferentes tipos de valores, para lo que retomamos el trabajo de Rafael Llanes (2001; 170 –172).

Niñez. Corresponde dentro de los estadios de Piaget al desarrollo de la moral por obediencia y al de Kohlberg a los estadios que se agrupan en el nivel preconvencional.

Durante la niñez es prioritario iniciar la valoración sobre los valores vitales, dado que forman el soporte de los restantes; los valores humanos fundamentales de convivencia; y en lo trascendente sentar las bases de la fe.

Preadolescencia. Esta etapa, al igual que la siguiente, corresponde al estadio del desarrollo moral de la cooperación de Piaget y podría ubicarse en los niveles preconvencional y convencional de Kohlberg.

En esta etapa se deben afianzar los valores vitales de la infancia y fortalecer la formación sexual clara y recta. Así mismo, el preadolescente debe iniciar el conocimiento y manejo del espíritu crítico, siendo también el momento de impulsar los valores humanos, para afianzarlos antes de que se presente la virulencia de la siguiente etapa (LLANES, 2001; 171).

Adolescencia. Ubicamos esta etapa en los estadios correspondientes a la etapa anterior. El adolescente necesita adquirir una visión equilibrada y serena de los valores vitales, dada su impulsividad y ansiedad, tanto en los aspectos físicos como psíquicos.

Se deben desarrollar en él valores que le exijan mayor entrega, puesto que es generoso, pero no siempre con desinterés. Los valores morales giran en torno a la exigencia de autocontrol y orientación de la voluntad hacia la

preferencia en el recto obrar (se puede apreciar en su correspondencia con los estadios de Kohlberg).

Se han presentado de forma breve algunas de las características y conveniencias para la formación de valores en las diferentes etapas de desarrollo hasta la adolescencia, que abarca las etapas de individuos que son objetos de esta investigación.

2.5. El proceso de valoración.

Se presenta a continuación algunas de las consideraciones en torno a los procesos de interiorización y vivencia de los valores. Algunos autores manejan el proceso de valoración desde una perspectiva de descubrimiento, captación, compromiso, etc., mientras que otros más conciben este proceso como un proceso de clarificación de valores. En éste último se dará mayor énfasis ya que de él se toman los elementos para el desarrollo del curso.

Según Benjamín Bloom y D. Krathwohl (citados por PEREIRA, 2000; 129-130), el proceso de valoración sigue los siguientes pasos:

1. *Captar el valor.* El individuo se hace receptivo, acoge los valores, se abre a ellos. La presencia de un ambiente en el que se vivan los valores facilita esta etapa.
2. *Responder ante el valor.* Se manifiesta en actitudes favorables en relación con los valores captados, siendo los comportamientos indicadores esas actitudes.

3. *Asumir, el compromiso con los valores.* Los valores forman parte del centro de la conducta y se transforman en convicciones.
4. *Jerarquizar valores.* El sujeto elige o prefiere aquellos valores que dan sentido a su vida.
5. *Caracterización de la vida.* Los valores se traducen en un estilo de vida y de interpretación del mundo, adquiriendo una identidad personal.

Por otro lado, la clarificación de valores presenta otra alternativa al proceso de valoración, en el cual es imprescindible identificar los valores y la posición que se tiene ante ellos; Virginia González (2001; 84), la define como “*una estrategia que ayuda a los participantes a plantear, ordenar y sistematizar sus sentimientos y actitudes*”, siendo así, permitirá al individuo armonizar su valorización, lo que se reflejará en un comportamiento coherente con dicha valorización.

Raths (citado por DANIEL , 1999; 5) nos presenta otro proceso de valoración pero bajo la noción de clarificación de valores. En este proceso se aprecian tres dimensiones de los valores: etapa I, dimensión cognitiva; etapa II, dimensión afectiva, y etapa III, dimensión activa del proceso de valoración.

Clarificación de valores:

1. *Escoger las creencias y conductas*
 1. escoger alternativas
 2. escoger después de una consideración de las consecuencias

3. escoger libremente
- II. Apreciar las propias creencias y conductas*
4. apreciar y valorar
 5. afirmarlas públicamente cuando sea apropiado
- III. Actuar sobre las creencias*
6. actuar, según la elección realizada
 7. actuar con un sistema, consistencia y repetición

Los procesos presentados sólo son ejemplos de los diversos caminos que existen para formar los valores. Pero es importante tener presente que los valores no son absolutos, tiene una cualidad tanto objetiva como subjetiva, por lo que no se trata de enseñar posiciones axiológicas concretas sino posibilitar criterios para la valoración de los propios valores del individuo.

2.6. La formación de valores y los principios fundamentales de la Cruz Roja.

En el primer capítulo se definen los diferentes principios de la Cruz Roja, que son su base de acción y fundamento. Cada principio, dentro de sí guarda una serie de valores que los sustentan y hacen posible la vivencia del principio.

En este caso no se pretende formar en torno al deber de los voluntarios, sino al compromiso de vivir conforme a dichos principios. La vivencia de los principios, que es el primer compromiso como voluntarios, sólo se hace posible en el grado en que adopten la caracterización de los valores, en este caso valores humanos, que engloban en sí todos los bienes que un voluntario puede aspirar, en tanto ser

humano, y que a su vez le permiten ser imagen de la institución, y dar vida a la misma, a través del reflejo de su actitud (que es la luz de los valores que mueven al individuo) en la sociedad.

La formación de valores, con relación a los principios fundamentales de la Cruz Roja requieren de un proceso de valoración, que permita no sólo la captación del concepto del valor en sí, sino también la apreciación, actuación, jerarquización y caracterización de los valores, con la finalidad de lograr los objetivos planteados.

CAPÍTULO 3

CAPITULO 3. EDUCACIÓN NO FORMAL

En este capítulo se aborda lo relacionado con los diferentes sistemas de educación: formal, informal y no formal. En lo referente a la educación no formal, se mencionarán sus características y objetivo, ya que para la presente investigación es de gran importancia, sentando las bases bajo las cuales se realizó el programa, dado que el programa que se ha diseñado tiene su enfoque en dicho sistema educativo.

3.1. Concepto de educación

La educación es un fenómeno inherente al ser humano, que se caracteriza por su dimensión histórica y social, de la cual es partícipe todo individuo desde que nace hasta que muere. El sujeto, visto como sujeto histórico y social, aprende de las experiencias dentro de la familia, de su grupo de amistades y del contexto escolar; en general de todas aquellas vivencias que le rodean, tanto de forma directa como indirecta. Es por ello, que a través del tiempo se le han dado diversos enfoques a la educación, determinados por las condiciones socioculturales de cada época.

La educación, aspira a preparar a las nuevas generaciones, transmitiendo los principios fundamentales de la cultura, como lo son los valores y los comportamientos sociales adecuados a la vida de una sociedad. Aquí cabe mencionar, como referencia, la definición durkeimiana de la educación: *“la educación es una acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que están aún inmaduras para la vida social. Tiene como objetivo suscitar y desarrollar en el niño determinado número de estados físicos, intelectuales y morales que reclamen de él, por un lado, la sociedad política en su conjunto, y por otro lado el medio especial al*

que está particularmente destinado” (Durkeim citado por: PANSZA; 2000: 23). Esta definición permite ver el fenómeno educativo, no como algo exclusivo de la educación sistematizada bajo el enfoque escolar; sino como un fenómeno que ve al hombre como un ser pluridimensional

Dado lo anterior, la educación no es exclusivamente transmisión de conocimientos instruccionales, por el contrario, considerando la visión integral que tiene del hombre, se concibe como un proceso de formación, incluyendo en sí, todas las dimensiones del ser humano: intelectual, físico, cultural y espiritual; buscando ante todo que tenga la plena consciencia de la realidad en la cual está inmerso; respondiendo activa y conscientemente en la transformación de la sociedad.

Con ello, se observa que la educación es un proceso integral, continuo, que le permite al individuo el progreso y desarrollo, tanto personal como colectivo. Bajo esta noción, se tiene que la educación puede asumirse bajo tres sistemas específicos: el formal, informal y el no formal; pues como se mencionó en un principio, la educación tiene lugar dentro de todo contexto social, como lo es la familia, la escuela y el grupo de amigos.

3.2. Sistemas educativos

Como se puede apreciar en el punto anterior, la educación puede encontrarse dentro de procesos con características particulares; ya sea dentro de un contexto formal, informal o no formal.

3.2.1. Educación Formal

Este tipo de educación puede ser entendido como *“ el sistema educativo institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado, que abarca desde la escuela primaria hasta la universidad”* (LA BELLE; 1980: 44).

La educación formal, será así, aquella que es brindada, principalmente por los centros educativos institucionalizados y sistematizados; caracterizados por una rígida estructura organizativa, que habrá de contribuir a un mejor funcionamiento de los institutos educativos, permitiéndole así el alcance de los objetivos previamente establecidos.

Dentro de este mismo sistema, existe una planeación donde se fijan objetivos claros y delimitados que coadyuven a un mejor desempeño académico. Dichos objetivos buscan lograr un objetivo general de todo el sistema educativo para lo que se establecen objetivos graduales, los cuales van dando continuidad a los conocimientos partiendo desde un nivel inicial o preescolar hasta el superior.

El conocimiento generado dentro de este ámbito cuenta con validez oficial, además de que las personas que reciben dicha educación, cuentan con similitud en edad y nivel escolar.

3.2.2. Educación Informal

Continuamente el hombre está expuesto a una serie de vivencias y experiencias que producen en él, nuevos conocimientos y experiencias, generándole ciertas conductas y actitudes.

La generación de aprendizajes, de conocimientos particulares en el individuo no sólo corresponde a la educación formal. Por el contrario, los aprendizajes generados en el sujeto a través de las experiencias cotidianas, forman también parte importante en la educación y formación del individuo.

Siendo así, a un cúmulo de las experiencias intencionadas o no intencionadas, que no están estructuralmente formuladas por el sistema educativo, se les conoce como educación informal.

Se definirá pues, a la educación informal como *“el proceso que dura toda la vida, por el cual cada persona adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de las experiencias diarias y del contacto con su medio”* (Coombs y Ahmed citados por: LA BELLE; 1980: 43).

La educación informal a diferencia de la formal, no cuenta con tiempos y espacios definidos debido a que se da en un ambiente cotidiano a través del entorno mismo del sujeto: familia, amigos, experiencias extra- aula, y la generación de los aprendizajes, depende del significado que cada individuo le otorgue a las nuevas vivencias.

3.2.3. Educación No Formal

Anteriormente se han definido, tanto la educación formal, como la informal; ahora toca turno a la definición de la educación no formal, sistema educativo que fija las bases del presente trabajo, ya que es bajo este sistema que se realizó el diseño del programa de formación en valores, objeto de la presente investigación; considerando sus características y su objetivo.

A. Definición de educación no formal.

La educación no formal, a diferencia de la educación formal, se da fuera de la institución educativa y de su rígida estructura; no obstante, cuenta también con cierta sistematización e intencionalidad en su conducción. Esto último, es lo que permite a su vez, la distinción con la educación informal. Es decir, *“el énfasis en la instrucción y el programa en la educación no formal, no está presente en la informal”* (ibid: 44).

Siendo así, se tiene que *“la educación no formal es cualquier esfuerzo organizado, intencional y explícito para promover el aprendizaje mediante enfoques extraescolares con el fin de elevar la calidad de vida”* (REED; 1992: 80).

B. Características de la educación no formal.

Para una comprensión general de la naturaleza general de la educación no formal, es preciso delinear algunas de sus características más comunes:

- Este tipo de educación está fuera de la institución educativa.
- Su centro de atención se encuentra en el destinatario.
- Sirve de complemento a la educación formal.
- Tiene diferente organización, distintos promotores y métodos didácticos.
- Está abierto a personas de cualquier edad, de carácter no obligatorio.
- La definición de contenidos se da a partir de la orientación que el grupo le dé.
- La relación entre el coordinador y los participantes tiene un sentido horizontal; ya que no existe la jerarquización en cuanto a su relación.
- El empleo de los recursos parte de las posibilidades y características del contexto.
- Se abordan situaciones de la realidad presente.
- Presenta objetivos definidos en torno a las necesidades reales del grupo.
- Tiene una organización, orden y secuencia, pero es flexible.
- Los horarios y espacios de reunión están sujetos a modificaciones.
- Como recompensa, se ofrece a los participantes la satisfacción por aprender y dirigir los esfuerzos hacia un bien común.
- Por lo general, no culmina con la entrega de credenciales y diplomas.

- La educación no formal está presente en actividades que realizan diferentes grupos sociales (clubes, religiosos, juveniles).

Estas características permiten contemplar, que el proceso educativo dentro de este ámbito involucra al individuo en él mismo; concibiéndolo como un ser consciente, activo, capaz de decidir y reflexionar sobre los problemas de la sociedad en que está inmerso.

C. Objetivo general de la educación no formal.

La educación no formal, tiene como propósito tanto el desarrollo social como el individual; ya que la misma comunidad social, proporciona al individuo elementos esenciales para la adquisición de ciertos aprendizajes que le ayudarán en su formación; pero a su vez, el mismo individuo puede contribuir a la reestructuración y desarrollo de su sociedad.

Una característica esencial de los objetivos dentro de la educación no formal, es la relación estrecha que tienen con la vida cotidiana; así como su funcionalidad y enfoque hacia la realidad y lo concreto, siempre van planteados con base en las necesidades o problemas que presenta una sociedad.

De igual manera, los objetivos tienen una influencia sobre el enfoque de enseñanza- aprendizaje que se va a emplear, así como de los recursos, contenidos o métodos. Los contenidos de aprendizaje van a ser determinados, a su vez en función de los objetivos, persiguiendo cubrir las necesidades y requerimientos de

conocimiento por los participantes, para poder atender el problema que se está presentando, y con ello plantear soluciones.

Los proyectos de educación no formal, no giran en torno a una temática general; sino a diferentes temáticas, dependiendo de las condiciones particulares en cada contexto; por lo cual, los contenidos deberán ser organizados y ordenados, con base a la particularidad de cada situación.

D. Evaluación en la educación no formal.

A diferencia de la educación formal, que pone atención en la memorización y reproducción del conocimiento, *“la evaluación en la educación no formal, se centra en cómo puede implementarse el conocimiento y no en cómo se memoriza”* (Ibid: 93).

Con lo anterior, se hace referencia a un proceso de evaluación continua del proceso educativo; donde se analiza si las decisiones que se toman en torno a la problemática, contribuyen o no a su solución. Por lo que es necesario ver si las actividades que se están llevando a cabo, en realidad satisfacen las demandas del grupo; lo cual es decidido tanto por el coordinador, como por los participantes.

3.2.4. La educación no formal y la transmisión de valores

Ante la actual crisis de valores, las instituciones sociales como la familia, la iglesia y demás grupos sociales, núcleos de formación y transmisión de valores; enfrentan un conflicto, reflejo de la modificación en la escala de valores e incremento de la promoción de los contravalores. Observando esta situación, la formación de

valores requiere de nuevas estrategias y mecanismos que contribuyan a su promoción, por lo que se requiere la reestructuración de programas, con cierta sistematización e intencionalidad, que ayuden a la formación en el individuo. Para logro de tales efectos, no se puede dejar a manos de la educación informal, ya que al buscar la sistematización, pierde su carácter informal; por lo tanto, la educación no formal, es el sistema educativo, que por las características y objetivos, anteriormente revisados, hace posible la promoción y formación de valores mediante un programa educativo.

La educación no formal, está ahí como una alternativa apropiada para apoyar el proceso de formación en valores; en este caso, planeando y organizando actividades a favor de la promoción y recuperación de los valores humanos dentro de un organismo social.

Siendo así, el presente trabajo retoma a la educación no formal para dar lugar a un programa enfocado a la formación en ciertos valores humanos. Por sus características y fines es una alternativa viable para abordar dicha problemática.

CAPÍTULO 4

CAPÍTULO 4. ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Capítulos anteriores se ha tocado lo referente a la formación de valores y la educación no formal. Ahora toca turno a lo relacionado con la elaboración de programas de educación bajo el sistema educativo no formal, no obstante, la didáctica que guía la elaboración del programa de la presente investigación será la didáctica crítica y la didáctica de los valores.

En el presente capítulo se desarrolla lo relacionado con la didáctica crítica y la didáctica de los valores, así mismo, se revisan los diferentes momentos en el proceso educativo como lo son: la planeación, ejecución y evaluación considerando las didácticas antes mencionadas, y vinculándolas con la educación no formal.

4.1. Concepto de Didáctica

La palabra didáctica se deriva del griego *didaktike*, que significa enseñar (NERICI; 1969: 57).

La didáctica como ciencia, investiga cuestiones referentes a las técnicas de enseñanza, brindando los elementos para planear, definir los objetivos y actividades, organizar los contenidos, seleccionar técnicas y recursos que permitan dirigir el proceso de enseñanza – aprendizaje y proporcionando los elementos para evaluar el proceso educativo.

La didáctica como arte, es la habilidad para llevar a la práctica dichas técnicas que conducen la forma en como el coordinador lleva a cabo la tarea sistemática e intencionada del aprendizaje.

Por lo tanto, se tiene que la didáctica es tanto ciencia como arte de la enseñanza.

4.2. Didáctica Crítica

A continuación se define a la didáctica crítica, los momentos del proceso educativo y los conceptos básicos del proceso de enseñanza aprendizaje que para fines de la presente investigación, es indispensable, ya que forma parte del eje central en el diseño del programa.

4.2.1. Definición de didáctica crítica.

La didáctica crítica es una propuesta que no trata de cambiar una modalidad técnica por otra, sino que plantea analizar críticamente la práctica docente, la dinámica de la institución, los roles de sus miembros y el significado ideológico que subyace en todo ello.

Considerando, por otra parte que “es toda la situación de aprendizaje la que realmente educa, con todos los que intervienen en ella, en la cual nadie tiene la última palabra, ni detenta el patrimonio del saber. Todos aprenden de todos y, fundamentalmente, de aquello que realizan en conjunto” (PANSZA; 2000: 181).

La didáctica crítica propone una forma de planear, ejecutar y evaluar el proceso educativo, centrado mayormente en los participantes; ya que se les considera como personas con grandes capacidades para decidir sobre el rumbo del aprendizaje, en el cual, no es el maestro quien dirige y plantea todas las experiencias

de aprendizaje: siendo de otro modo quien guía o apoya la orientación de las experiencias, visto ya no como maestro, sino como coordinador.

Además, la didáctica crítica habla de un aprendizaje más fructífero, cuando éste se da de manera grupal, ya que el intercambio de opiniones, ideas y experiencias enriquecen el conocimiento de los participantes. La oportunidad de compartir las vivencias de los individuos hace del proceso educativo, un ambiente real y humano de quienes lo viven.

La didáctica crítica muestra un proceso educativo más amplio y flexible, que centra sus objetivos en los propios intereses de quienes participan en él; considerando la realidad social que les envuelve y sus necesidades particulares, abierto a la reflexión y modificación del proceso educativo.

4.2.2. Concepción del proceso enseñanza – aprendizaje

En la didáctica crítica el aprendizaje es concebido como un proceso dialéctico, dentro de una realidad histórica del sujeto; el cual se va dando a través de la reflexión – acción por parte del individuo.

Retomando la definición de Bleger, se concibe el *aprendizaje* “como la *modificación de pautas de conducta*” (citado por PANSZA; 2000: 186). Esto es, el buscar que el individuo no sólo conozca o sea instruido con referencia a un tema en particular; sino que tome conciencia sobre él mismo con la finalidad de modificar sus actitudes y conductas, tal el caso de los valores; no sólo basta con que el individuo conozca los valores y su importancia, sino que logre una aprehensión de los mismos,

lo que le permitirá modificar su actuar a partir del nuevo autoconcepto que tenga de sí mismo. Como no es un proceso definido, sino que está en continua construcción, se dice que es un proceso dialéctico; ya que el sujeto pasa por una serie de modificaciones, desequilibrios, así como la integración de nuevos conocimientos que darán pie a nuevas interrogantes en el individuo.

Considerando que la formación en valores se da a través de la experiencia misma del individuo y la identificación con ciertos valores por parte del mismo, tenemos que el aprendizaje de valores es realizado mediante la vivencia y contacto directo con éstos.

Es importante señalar que el individuo clarificará los valores conforme éstos van teniendo importancia para él, es por ello que se vale de la imitación de modelos de vida.

La didáctica crítica considera que el proceso de enseñanza – aprendizaje se da de manera recíproca entre los participante y el coordinador; de igual forma que en la educación no formal. El aprendizaje va construyéndose entre todos los participantes, ya que ellos plantean y reconstruyen los conocimientos.

Por lo tanto, el aprendizaje no se da de forma vertical, por el contrario, dicho aprendizaje se va dando a través de las relaciones entre los miembros (coordinadores – participantes) así como de la interacción que se tiene con la vida social.

4.3. Características de la didáctica de los valores

En subtemas anteriores se ha venido hablando de lo que es la didáctica, y en particular la didáctica crítica; ahora toca turno a lo que respecta la didáctica de los valores ya que es importante conocer cuáles son las características que definen el proceso de aprendizaje de los valores.

Es importante aclarar, que dentro de la formación en valores, no existe una metodología definida; no hay una recta rigurosa. Sin embargo, hay factores que se deben considerar en dicha formación, factores de los que dependerá el éxito del proceso a seguir para formar, fomentar o educar ciertos valores en el individuo. Dentro de estos factores, se encuentran:

- a) *la edad del sujeto*, puesto que dependiendo de su edad y periodo de desarrollo en que se encuentre, se determinarán los valores que son apropiados e indispensables de formar o educar en él; por ejemplo: la responsabilidad en el adolescente;
- b) *el contexto*, ya que cada sociedad va condicionando la vivencia y actuación de las personas con relación a ciertos valores: tal es el caso de una comunidad rural, donde se promueve la unidad, la cohesión; en la ciudad, la independencia, autonomía;
- c) *las pasiones o preferencias del sujeto*, que lo mueven a actuar y optar por la vivencia de determinados valores.

Es sabido que la formación en valores no debe de consistir en la sola transmisión de conceptos, la memorización de ciertas informaciones o la ejercitación de determinados comportamientos; como se menciona en el capítulo referente a la formación de valores, los valores son algo no sólo objetivo, sino también subjetivo; por lo tanto, la formación en valores, debe promover una continua experiencia del individuo, que le permitan descubrir y valorar los valores más apropiados para él, convirtiendo al participante en un participador activo, constructor de sus propios valores.

El ejemplo, el diálogo y las experiencias conjuntas, son indispensables en el descubrimiento del bien en el individuo, parte importante en la clarificación de los valores, que le permita al sujeto la formación en ciertos valores. Aunado a esto, la motivación, tanto intrínseca como extrínseca; las actitudes, predisposiciones propias del sujeto; los principios, juicios intelectuales de fundamento lógico a motivaciones, finalidades, estímulos, valores, sentimientos son elementos básicos para la formación en valores.

Con lo anterior, se pueden englobar las características mencionadas en los conceptos siguientes:

- *personalizante*, que considera la individualidad de cada sujeto, sus vivencias, su desarrollo, sus inquietudes y concepciones;
- *vivencial*, que se fundamenta en la vivencia de experiencias que le permiten ir construyendo su propia escala de valores, además de que se requiere del contacto directo del participante con los valores;

- *participante*, ya que no basta con ser receptor y conocer los valores, sino actuar en torno a ellos, reflexionarlos y tomar caracterización de los mismos;
- *social*, ya que se está hablando de que es un proceso personal, vivencial y participante, no podemos olvidar que la persona es un ser social, que requiere vivir en comunidad, la cual le permitirá la participación en experiencias que le conduzcan a una adecuada formación de valores.

La didáctica de los valores no presenta un método definitivo y único para la formación en valores; de hecho, el tratar de establecer una proceso único y definitivo iría en contra de la misma concepción del valor, ya que éste depende de la valoración que el propio sujeto le dé a determinados bienes, para convertirlos en valores para sí, lo cual a su vez, está determinado por ciertos valores.

4.4. Momentos y actores del proceso educativo

Todo proceso educativo pasa por tres etapas: la planeación, la ejecución y la evaluación. A su vez, para que se dé el proceso de enseñanza aprendizaje se requiere de la intervención de sus actores, en este caso el coordinador y el participante.

4.4.1. Planeación

La planeación educativa, también entendida por la didáctica crítica como la instrumentación del aprendizaje, será entendida como *la "organización de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje, a fin de facilitar*

en un tiempo determinado el desarrollo de estructuras cognoscitivas, la adquisición de habilidades y los cambios de actitud en el alumno” (PANSZA; 2000: 158).

Siendo así, la planeación dentro de un programa para la formación en valores es un proceso en el cual se definen los fines y medios que habrán de propiciar los cambios en las actitudes de los individuos, reflejo ello de cómo se van adquiriendo los valores por parte de los participantes del programa.

En esta etapa se plantean objetivos, así como contenidos, métodos, técnicas, recursos, experiencias de aprendizaje y actividades que se tienen que realizar para alcanzar los objetivos planteados, que son los que orientan el proceso educativo, porque en ellos se establece lo que se quiere lograr.

Desde el enfoque de la didáctica crítica es recomendable plantear los objetivos generales y no específicos con el fin de evitar la atomización o fragmentación del conocimiento, permitiéndole al participante una concepción integral del conocimiento.

Es importante señalar, que la concepción que se tenga del aprendizaje, es lo que habrá de dar pauta al planteamiento de los objetivos. Dentro de la didáctica crítica y para fines de la presente investigación el aprendizaje se concibe como la modificación de las pautas de conducta.

Los contenidos que se plantean deben, referirse a algo concreto, a situaciones reales, ya que deben poseer un carácter práctico, para el caso de la formación en valores habrán de ser aquellos que permitan su clarificación.

El planteamiento de las actividades de aprendizaje, debe realizarse considerando ciertos criterios. Cabe mencionar, que las actividades de aprendizaje son el conjunto de objetivos, contenidos, procedimientos, técnicas y recursos que se requieren para la puesta en marcha del programa. Estos criterios son (PANSZA; 2000: 193):

- Determinar los aprendizajes a lograr. Esto es, ver los objetivos que se cubren al realizar esa actividad.
- Tener claridad de la función que va a tener cada experiencia de aprendizaje; lo que implica no realizar una actividad sólo por hacerla, sino basada en una finalidad clara y precisa.
- Hacer uso de diferentes experiencias de aprendizaje: lectura, investigación, discusión, para que el alumno sea capaz de aprender en diferentes situaciones y vaya captando que hay diferentes fuentes de aprendizaje.
- Fomentar el trabajo individual y por grupos, porque éste último enriquece el aprendizaje.
- Establecer relación entre la información que se está analizando con situaciones reales, para que no se quede en el sólo conocimiento teórico de algún tema o problema, sino que sean capaces de relacionar teoría y práctica.

- Generar actitudes para continuar aprendiendo, esto para no quedarse con el conocimiento adquirido, sino que se siga investigando para cada vez profundizar más en los temas, en este caso, los valores.

Para que la generación de experiencias de aprendizaje, sea realmente significativa, es importante la participación de los miembros del grupo, siendo ellos mismos los que descubran y construyan su propio aprendizaje.

4.4.2 Ejecución

En esta etapa se lleva a cabo la aplicación del plan, guiando y dirigiendo adecuadamente todas las acciones que se emprendan, con el fin de lograr los objetivos planteados.

Dado que la planeación del programa, no es un proceso definido rígidamente, sino que da apertura a la reestructuración y adecuación a lo largo de que se va ejecutando; en esta etapa se dará la pauta a dicho replanteamiento, conforme su desarrollo va exigiendo modificaciones en las técnicas, los instrumentos y algunos contenidos, según las necesidades del grupo.

El momento de la ejecución comprende tres fases: la apertura, el desarrollo y la culminación (PANSZA,2000: 195); a cada una de estas etapas le corresponden diferentes procedimientos de investigación o actividades elementales como: observación, descripción, experimentación, comparación, inducción, deducción, análisis, síntesis y generalización, entre otras.

La **apertura**, corresponde al momento de la presentación de los temas a tratar, en ella se proporciona una percepción global del fenómeno a estudiar; en ella misma se comienza la motivación adecuada para la aprehensión de los conocimientos, una buena motivación será el interés que se despierte en los participantes al momento de presentar el tema y los objetivos a lograr en cada sesión.

El **desarrollo**, un segundo momento en la ejecución, corresponde a la dirección e integración de los conocimientos, orientándose a la búsqueda de la información y análisis sobre la misma; es propiamente donde lo presentado se trabaja de forma detenida para lograr obtener un aprendizaje de lo tratado, en ella se hace uso de una serie de técnicas pedagógicas que permitan la integración de la información revisada.

Dentro del desarrollo se puede incluir los tres momentos durante la formación en valores; un primer momento corresponde a la introducción, en el cual se definen los valores para con ello conocer la concepción de valor que guía los temas, un segundo momento hace referencia a la clarificación de valores, donde se definen los valores a analizar y que se pretenden formar en el sujeto y finalmente la parte de caracterización de valores, correspondiente a la reflexión y adopción de valores por parte del individuo, es decir, el establecimiento de su propia escala de valores.

La **culminación**, última fase de la ejecución pero no por eso terminal, reconstruye el fenómeno estudiado y analizando para llegar a una síntesis que

permita la fijación de los contenidos; se dice fase no terminal, ya que la conclusión obtenida de dicha síntesis da pie a un nuevo análisis.

4.4.3. Evaluación

Considerando a la evaluación como un ejercicio integral y plural, puede orientar, vigilar y mejorar la práctica educativa, apuntando hacia el análisis del proceso de aprendizaje en su totalidad, haciendo referencia a todos los fenómenos que intervienen en su desarrollo, tanto para favorecerlo como para limitarlo, dicho en otras palabras, *"es un conjunto complejo de actividades que se orienta a regular el funcionamiento de los sistemas educativos dirigido a todo el proceso educativo y lo que lo afecta"*. (DÍAZ, 2001; 6).

Por otro lado, Gimeno Sacristán (Op.cit), hace referencia a la evaluación como la emisión de un juicio de valor relevante para la educación, sobre el conjunto de actividades, ámbitos y demás factores que intervienen en todo el proceso educativo.

La evaluación, orientada al proceso, está presente durante el mismo, como ya se ha mencionado, permitiéndole vislumbrar las fallas que le conduzcan a implementar nuevas estrategias para su mejora; de aquí que la evaluación sea continua y permanente, por lo que se pueden observar tres momentos de ésta:

- a) **Inicial**. Comprende el punto de partida para cualquier acción, su función es diagnóstica, permitiendo establecer las condiciones y necesidades de aprendizaje.

- b) **Formativa.** Tiene como fin conocer cómo marcha el proceso de aprendizaje, y se utiliza para detectar errores, incomprensiones y carencias entre otros aspectos. En este aspecto, la evaluación se puede dar de manera informal o formal; la evaluación informal considera las actividades o procedimientos que utiliza el profesor, así como las actitudes y actividades de los alumnos durante los procesos, y la evaluación formal tiene lugar a través de actividades y procedimientos que requieren de cierta planeación y elaboración previa, por ello exigen mayor control y estandarización (DÍAZ; 2001).

Si se descubre que la lección o metodología no es practicable o no alcanza a cumplir con los objetivos, esta información se usará para superar los defectos que se hayan revelado (GAGNÉ, 1996; 254).

- c) **Sumativa:** Que por lo general tiene lugar al final del proceso; permitiendo analizar los logros alcanzados al final de la revisión cada tema o del proceso en general, observando desde el diseño del programa hasta el cumplimiento de los objetivos.

También puede ser manejado para seleccionar y jerarquizar a los alumnos con los resultados alcanzados al final del proceso.

Consideraciones para la evaluación:

La evaluación deberá hacerse considerando tres aspectos: conceptos, procedimientos y actitudes. Para el caso de los conceptos, se centra más que nada

en el dominio que se tenga de éstos, y se realiza mediante pruebas métrica y generalmente estandarizadas. En lo que respecta a los procedimientos, hace más a la referencia del desarrollo de habilidades, por lo que debe considerarse el progreso continuo hasta llevarlo a la técnica.

Y finalmente, la evaluación actitudinal, hace referencia a la evaluación de las actitudes del participante, que para fines de la presente investigación es la que más compete. El instrumento más adecuado para evaluar las actitudes es la guía de observación, la cual es realizada a través de bitácoras y diarios de observación etnográfica, para lo que se requiere conocer los siguientes aspectos de los participantes:

- ¿Cuál es la concepción de valores con que inicia el participante el proceso?
- ¿Cómo evolucionan a través del proceso didáctico?
- ¿Cuáles son sus principales dificultades y las causas de las mismas?
- ¿Cuál ha sido el impacto del desarrollo seguido a través del proceso didáctico de los participantes?

Sarabia (citado por DÍAZ, 1999; 210), presenta un cuadro integrador donde se engloban las dimensiones que deben ser consideradas para una evaluación integral de las actitudes (tiempo, lugar, circunstancias, lenguaje, etc).

Por otro lado, Díaz Barriga hace referencia a la conveniencia de manejar un cuadro cotejo o verificación, por parte del investigador lo que le permitirá estimar la presencia o ausencia de características o atributos relevantes en la ejecución.

A continuación se presentan algunos criterios para la evaluación del programa de formación en valores (cabe mencionar que algunos conceptos se han adecuados a la finalidad del programa de formación de valores que plantea la presente investigación):

- Eficiencia de los recursos didácticos empleados; es decir, si éstos contribuyeron a la participación y fijación de ciertos valores en los participantes.
- Dominio de conceptos fundamentales que permitan la comprensión de los temas.
- El grado de participación; es decir, la medida en que los participantes se involucran con las actividades realizadas, no sólo durante el programa sino en su estancia dentro de la institución.
- Modificación de actitudes; se observará la forma en que van adquiriendo o modificando ciertas actitudes a favor del compromiso con la institución y con la sociedad. Para ello se considerarán las relaciones con los demás miembros del comité, la iniciativa, el respeto, etc.
- Compromiso, contemplando y valorando la forma en que los participantes actúan con mayor compromiso en la institución teniendo mayor disposición y entrega a lo que realizan.

Se han mencionado aquí, los tres momentos cruciales en la elaboración de programas, puesto que ellos permiten en cada una de sus fases alcanzar y

corroborar los objetivos de toda educación, si en algunas de estas fases existe algún problema, ello repercutirá en el desarrollo de las otras.

4.4.4 Papel del coordinador

Como a se ha mencionado, la formación de valores no puede darse sin una relación estrecha entre la teoría y la práctica, es decir, sin la coherencia entre lo que se dice y se hace.

El papel del coordinador tiene su base en el propiciar el ambiente favorable para que se dé un buen desarrollo del proceso de formación en valores, para lo cual, según las características de la didáctica crítica, el coordinador debe favorecer el diálogo, la comunicación y la vivencia de ciertos valores.

La meta principal de dicha labor, como dice Rafael Llanes, es *“que la persona estime el bien como un valor personal”* (LLANES; 2001: 119). Dicho ello, el coordinador habrá de ayudar al otro a descubrir los bienes que posee dentro de sí y que le permitan un mejor desarrollo como persona.

A continuación se puntualizan algunas de las características y funciones del coordinador dentro de un curso de formación en valores:

- Debe ser congruente: Dado que el ejemplo es un factor importante para que se de la formación en valores, el coordinador debe poseer congruencia con lo que pretende formar y lo que hace, ya que es sabido que el ejemplo es un gran vehículo para la transmisión de los valores.

- Favorecer la comunicación y participación: el promotor de valores debe de favorecer una buena comunicación, que dé lugar al diálogo entre los diferentes miembros del grupo, facilitando con ello el intercambio de aprendizajes y la participación de los miembros del grupo.
- Ser crítico: el coordinador, debe contar con un espíritu crítico, que le permita descubrir tanto los valores como los antivalores que se dan en diferentes fenómenos, con la finalidad de orientar la clarificación de valores en los participantes,
- Proveer de los conocimientos necesarios: es necesario que el coordinador dé los conceptos básicos para que se de la clarificación de los valores,
- Vigilar la buena marcha del proceso: el coordinador ha de supervisar el desarrollo de todo el proceso educativo, con la finalidad de realizar una evaluación constante, consciente y real que le permita vislumbrar las fallas que se presentan durante el proceso.
- Debe formar parte del grupo: el coordinador no será un elemento exógeno al proceso, sino que formará parte del grupo de formación, a su vez como coordinador, a su vez como participante, permitiendo con ello la plena integración con el grupo, que habrá de permitir un ambiente más fraterno y solidario.

4.4.5. Papel del participante

La formación en valores depende más de la actuación del participante, que de la del mismo coordinador, no queriendo decir con ello que la función de aquél no sea importante.

Dado lo anterior, y una vez que se conoce la función que tiene el coordinador dentro de la didáctica crítica y su relación con la didáctica de los valores; se tiene que el participante, es quien se encontrará vinculado en el proceso de formación de valores, teniendo como función:

- Ser crítico y reflexivo sobre la realidad social en la que se encuentra inmerso, habrá de, a partir de esa reflexión, estimar un bien y apropiarse de él, según su propia experiencia y vivencia.
- Participar activamente en experiencias que le permitan la clarificación e identificación de ciertos valores. Compartirá con los demás individuos las reflexiones en torno a los valores, que él realice;
- Actuará conforme los valores que adoptó para sí, estando en continua y permanente reflexión y análisis de su propio actuar, construyendo así su propia jerarquía de valores.

Concretando lo anterior, la actividad del alumno implica (GONZÁLEZ, 2001;85):

- *Actitud de compromiso con el trabajo propuesto*
- *Actitud de autoconocimiento y reflexión personal*

- *Expresión de las propias ideas de manera libre y voluntaria*

4.5. Vinculación entre didáctica crítica y didáctica de los valores

La didáctica crítica plantea una visión del proceso de enseñanza – aprendizaje como un proceso participativo, en el que el sujeto va clarificando su propio conocimiento; considerando el conocimiento como un proceso dialéctico, al igual que el aprendizaje, que se lleva a cabo dentro de un grupo de individuos propiciado por la interacción que se da entre ellos, lo cual permite un aprendizaje real, dando la oportunidad a la ampliación y reestructuración del conocimiento.

Los alumnos, dejan de ser simples receptores de información, para convertirse en constructores de la misma; al igual que en la didáctica de los valores, el participante dentro de un proceso de formación ya no se ha de limitar a la simple recepción y memorización de conceptos, por el contrario, habrá de convertirse en un participante activo, que reflexione sobre su propia historia, la realidad en la que se encuentra inmerso y sus valores, pero no de forma aislada, sino en permanente interrelación con los sujetos que le rodean.

Tanto la didáctica crítica, como la didáctica de los valores, dan énfasis a la importancia que tiene la individualidad de cada persona, considerándolo como un ser integral, por lo que no están de acuerdo con la rigidez, de una formación en los individuos, bajo planes estrictos e inflexibles.

En lo que respecta a la función del “educador o formador”, es concebido como un coordinador, que está inmerso dentro del grupo siendo él mismo parte del grupo y, por lo tanto, aprendiendo en conjunto con éste.

La didáctica crítica y la de los valores, hacen referencia a un aprendizaje continuo, que no está dado y mucho menos acabado, sino que día con día se va construyendo, en una relación horizontal entre coordinador y participantes.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Falta página

N° 80

CAPITULO 5. DISEÑO Y EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN EN VALORES DENTRO DEL COMITÉ JUVENTUD DE LA CRUZ ROJA MEXICANA, DELEGACIÓN URUAPAN

El diseño y evaluación de programas de formación en valores dentro de instituciones de carácter social es de suma importancia en la dinámica actual de nuestra sociedad. En el presente capítulo se presentan los resultados del trabajo de investigación y desarrollo de estrategias para la formación en valores realizado en el Comité Juventud de la Cruz Roja Mexicana, delegación Uruapan.

En un primer momento se definirá la metodología que se siguió para el desarrollo del presente trabajo de tesis, definiendo el método, las técnicas e instrumentos que se aplicaron, en cada momento de la investigación. En un segundo momento se presentará una descripción de las necesidades que se detectaron para realizar la investigación, así como para la selección los valores que se incluyeron en el curso, en un tercer momento se define la planeación del curso (selección de objetivos, metodología, temas, etc.), para posteriormente llegar a la ejecución del mismo; cómo se realizó, las técnicas, el sistema de evaluación, en sí todo el proceso de enseñanza _ aprendizaje. Finalmente se abordará la evaluación, donde se verifican los alcances del programa.

5.1. Descripción metodológica

Para la realización de la presente investigación se partió de la propuesta metodológica de la Investigación – Acción (CASTELLANOS: 1998), cuyo carácter es cualitativo, sin cerrarse al apoyo de la cuantificación de algunos datos, indispensables en el análisis e interpretación de la información.

La selección de dicha metodología se considera la más apropiada para el trabajo que se realizó ya que una de las bases más sólidas de la Investigación-Acción se encuentra en la teoría de Habermas, quien considera esencial el concepto de *práxis* dentro de la investigación; *práxis* vista como una relación estrecha entre la teoría y la práctica; en la cual la reflexión colectiva forma parte de la misma, tal y como se dio durante el desarrollo de toda la investigación al partir de la puesta en acción de un programa de formación en valores bajo la perspectiva teórica de la didáctica crítica y la educación no formal.

La metodología de la Investigación – Acción es flexible, y es por ello que para fines de este proceso se adoptó la forma de un proceso participativo, en el cual el investigador se encontró inmerso dentro del mismo, interactuando con todos los individuos que tenían relación cercana con el problema desarrollado.

Dentro de la Investigación – Acción no existe un modelo rígido de acción; sin embargo, recomienda la presencia de un ciclo de planificación, acción, observación y reflexión (Kurt Lewin citado por CASTELLANOS; 1998, p.2); los cuales se agruparon en dos etapas: el diagnóstico y el tratamiento.

Previo a la planeación del curso se realizó un diagnóstico durante la última semana del mes de septiembre y el mes de octubre del 2001. Dentro del diagnóstico se dieron una serie de pasos para hacer posible la determinación del problema concreto que se iba a abordar.

En un primer momento se realizó el planteamiento del problema, partiendo de un acercamiento directo con la organización a trabajar, bajo la condición de prestadora de prácticas. Bajo esta posición, se identificaron dentro de la Cruz Roja una serie de problemáticas que afectaban tanto la imagen de la corporación como su compromiso con la sociedad, de ahí que en un segundo momento se discutió con algunos de los directivos de la organización los problemas observados, dialogando sobre posibles alternativas para atacarlos.

Durante el diagnóstico se dio la observación y reflexión precisando la necesidad de una formación en valores, procediendo a la búsqueda de bibliografía, que permitiera conocer más a fondo la forma de abordar la problemática, tal como lo sugiere la investigación - Acción al recomendar la revisión de literatura.

Visto lo anterior se procedió a la planeación de un programa de formación en valores – esto durante la última semana de octubre y la primera de noviembre-, planeación que comprende otro de los momentos del ciclo Investigación – Acción tomando como referencia los datos obtenidos durante el diagnóstico, así como la revisión y análisis de bibliografía referente a didáctica general, crítica y de los valores; teorías de la formación en valores; planeación y evaluación educativa que dieran sustento a la planeación.

Durante los meses de noviembre a febrero fue llevado a la acción (otro momento en el ciclo de la investigación) –los domingos de cada mes en ocasiones cada 15 días- para los que se aplicaron diferentes técnicas e instrumentos que esta metodología sugiere, lo cual se describe en el siguiente punto.

Durante la ejecución del curso se tuvo una continua supervisión a través de la observación y la reflexión permanente lo que permitió la reorientación continua del curso cuando así fuese requerido, teniendo como base los principios de la Investigación - Acción, referentes a los momentos de ésta, es decir –la Investigación – Acción se da dentro y durante el proceso replanteando aspectos que ayuden a la modificación favorable de la realidad-. De la continua acción, reflexión, acción se fue dando otro momento del proceso educativo, no de manera independiente sino interdependiente: la evaluación.

La evaluación vista como un tercer momento del proceso educativo estuvo presente desde el inicio de la investigación con el diagnóstico. Como se señaló en el párrafo anterior, al igual que para el proceso educativo, también es parte fundamental en la Investigación- Acción, puesto que partiendo de un diagnóstico que permita conocer la realidad a cambiar, da pie a su continua planeación, acción, observación y reflexión.

Para la evaluación del curso –llevada a efecto durante el mes de febrero- se consideró cada uno de los momentos del proceso educativo: el diagnóstico, mediante la planeación realizada; la planeación, a través de la viabilidad de las actividades planteadas que dieran pauta al alcance de los objetivos; la ejecución, por medio de la

conducción del curso, observando los resultados de cada sesión así como, la actitud de los participantes y la evaluación, reflexionando acerca de los resultados obtenidos.

En el análisis de la información, otro paso más en la investigación, se consideraron aspectos, no sólo cualitativos, obtenidos mediante las observaciones directas, las entrevistas y el diario de campo (técnicas e instrumentos sugeridos por la Investigación – Acción); sino también cuantitativos, mediante observaciones estructuradas (test, cuestionarios) que permitieron dar una mayor objetividad a la evaluación. El análisis de la información fue llevado a cabo durante el mes de marzo y parte del mes de abril.

Bajo la investigación – acción no se puede decir que se terminó el proceso, sino que con los resultados obtenidos del diagnóstico y tratamiento realizado en esta investigación se da inicio a una nueva espiral de investigación – acción, ya que su modalidad implica la investigación como un proceso permanente, tal y como menciona ENRIQUEZ (1992): *“las distintas instancias o fases del proceso de investigación se encuentran intrínsecamente relacionadas, las mismas se articulan cíclica y progresivamente”*.

Población y muestra

La población con la cual se trabajó fue la de los voluntarios de la Cruz Roja, delegación Uruapan, de forma particular con el Comité Juventud que se encuentra conformado por 15 voluntarios, incluyendo a sus dirigentes. Ya que incluir al total de voluntarios dentro de la delegación implicaba un gran problema debido a que los

voluntarios se encuentran distribuidos en varios comités que aunque tienen los mismos fines, su papel dentro de la institución es diferente.

En un principio se consideró seleccionar sólo a una parte de la población del Comité Juventud, debido a las diferencias de edad (cabe señalar que las edades de los voluntarios dentro de este comité van de los 8 hasta los 25 años de edad); sin embargo, al realizar el primer acercamiento al grupo se observó la importancia y conveniencia de considerar a toda la población de dicho comité, ya que el número de integrantes es pequeño, y así atender el problema dentro de uno de sus comités.

De hecho, durante la realización del proceso de Investigación, en lo que corresponde al tratamiento, se puede considerar que la población real fue de 13 voluntarios, de los cuales algunos faltaron durante la ejecución del curso, principalmente dirigentes.

Técnicas e instrumentos

La Investigación- acción no posee una metodología propia. Se pueden utilizar prácticamente la mayoría de los métodos que se han utilizado en otros tipos de investigaciones. Sin embargo, entre las técnicas e instrumentos sugeridos por BISQUERRA (1989) para la Investigación- Acción, encontramos la observación (tanto participante como externa), la entrevista, los registros anecdóticos, el diario de campo, cuestionarios, datos fotográficos, entre otros.

La observación previa y durante la ejecución del curso se encontró orientada hacia un objetivo concreto de investigación: la evaluación de un curso de formación

en valores; por lo que se centró en la identificación del impacto que iba teniendo en las actitudes y conductas de los participantes.

Previo al desarrollo del curso, se realizaron **observaciones directas** de los voluntarios, como miembro de la Cruz Roja, durante el desarrollo normal de sus actividades lo que permitió detectar el problema dentro del comité. Para delimitar el problema que se había observado se realizaron **cuestionarios** con el fin de establecer el diagnóstico (ver anexo 1); instrumentos que obtuvieron datos relevantes para la planeación del curso que se evalúa en la investigación.

Después del diagnóstico establecido, se hacía indispensable seleccionar el tipo de observación que sería el más adecuado para seguir durante el resto del proceso, la misma Investigación – Acción recomienda la observación externa y la participante.

La **observación externa** tuvo lugar durante algunas de las sesiones del curso, en las cuales se contó con un observador ajeno al proceso que registró en el diario de campo las observaciones realizadas en torno a las actitudes, comportamientos y sucesos más relevantes durante las dos sesiones en las cuales estuvo presente; después por cuestiones personales ya no le fue posible seguir asistiendo a la Cruz Roja por lo que este tipo de observación se vio limitada.

La **observación participante** estuvo presente durante todo el proceso. Los datos se fueron registrando considerando todo lo que acontecía dentro y fuera del comité, a través de la redacción de un **diario de campo**, en el cual se describían las actividades realizadas, las conductas de los miembros del comité, así como otros

datos considerados relevantes para el análisis e interpretación de la información. Además del diario de campo, se hizo uso de algunos otros instrumentos que hicieran posible la observación del grupo como lo fueron algunos **test** sobre los valores que se analizaban en el curso, **guías de observación** de actitudes con relación a la mayoría de los valores abordados y las **hojas de cotejo** (ver anexos 3 y 4).

Los instrumentos permitieron realizar una observación un tanto más objetiva al comparar los datos de dichos test y hojas de cotejo con las anotaciones de campo, facilitando con ello el análisis y categorización de la información. Otros instrumentos de apoyo fueron las **fotografías**, tomadas durante algunas de las sesiones, permitiendo el registro de información relevante de la vida en la sesión: participación, dinámica, número de participantes, etc.

La **entrevista** fue otra técnica empleada, empleada al término de la ejecución del curso a nueve de los trece participantes con el propósito de obtener información sobre los resultados del curso desde la percepción de los participantes, de ella se retomaron la mayoría de los datos para la evaluación del curso.

Otros de los instrumentos que facilitaron la evaluación del curso, eje de la presente investigación, fueron la aplicación de **hojas de evaluación conceptual** que permitió valorar el dominio de los contenidos del curso, y las hojas de evaluación del papel del coordinador (ver anexos 4 y 7), que permitieron valorar la eficiencia y pertinencia del papel que tuvo el coordinador durante la implementación del curso, comparando con la descripción hecha en el diario de campo sobre su rol.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

5.2. DIAGNÓSTICO: NECESIDADES DE FORMACIÓN DENTRO DEL COMITÉ JUVENTUD DE LA CRUZ ROJA.

En este punto se describen los resultados obtenidos del diagnóstico realizado dentro del comité para detectar las problemáticas y necesidades que presentan, señalando en un principio algunos aspectos generales con relación al comité de Juventud con el fin de tener un contexto para establecer el análisis del diagnóstico.

El comité de Juventud es uno de los comités que integran a la Organización Mundial de la Cruz Roja y Media Luna Roja. Los niños y jóvenes que forman parte de la Cruz Roja de la Juventud en la delegación de Uruapan van desde los ocho a los 24 años.

Actualmente dentro del Comité se han dado algunas problemáticas que dan como consecuencia un trabajo poco fructífero y un bajo compromiso de los voluntarios con la institución y la sociedad. en algunos casos los problemas que se viven conducen a la deserción del Comité, aunque el problema de la deserción no es sólo local sino también nacional; *“...se ha observado que en promedio, el socio activo tiene un año de permanencia dentro del comité...”* (dato obtenido de la XXIII Reunión Nacional de Juventud; Colima, 21, 22, 23 de marzo del 2002).

A raíz del planteamiento realizado por la vicepresidenta del comité, quien comentó que los socios activos tenían poco interés en lo que hacían y que había

una falta de compromiso con la institución se vio la necesidad de trabajar al respecto.

Debido al comentario realizado y a algunas observaciones que se habían hecho se procedió a realizar un diagnóstico. El interés de la vicepresidenta era lograr que los jóvenes actuaran conforme los principios de la organización: humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, unidad y universalidad, que configuran el actuar de todo socio de la Cruz Roja.

Para la realización del diagnóstico se partió de observaciones previas, así como de la aplicación de dos encuestas. La primera encuesta se enfocaba a la noción que se tiene, dentro del comité con relación al valor, los principios fundamentales y la formación que reciben (ver Anexo 1), pretendiendo identificar con ello el conocimiento que se tiene sobre los principios fundamentales, la noción de valor, el tipo de formación que reciben y los valores relevantes para ellos. Una segunda encuesta se aplicó, a raíz de observar que en realidad los datos obtenidos del primer acercamiento se limitaban a indagar sobre cuestiones cognitivas haciendo necesaria e indispensable la aplicación de un instrumento que permitiera identificar las principales problemáticas dentro del comité para, con base en ellas y considerando lo arrojado en la primera encuesta, proceder a la planeación del curso que respondiera a la problemática presentada.

5.2.1. Formación del voluntariado

Los socios activos al ingresar al comité de Juventud reciben la formación básica y fundamental de todo juventino que consiste en un curso básico de inducción

a la Cruz Roja, un curso de primeros auxilios y un curso de introducción a desastres (ver capítulo 1, p.10), radicando en ellos la formación primordial.

De acuerdo con la coordinación de capacitación, ellos pueden recibir cursos varios que comprenden la educación ambiental, el campismo, nudos y amarres, entre otros por la misma línea.

Al revisar lo que decían los voluntarios con relación a la formación que reciben, comentaban que ésta consistía en *“una serie de cursos como primeros auxilios, inducción a la Cruz Roja, campismo”*, *“una formación de disciplina, cursos de primeros auxilios, inducción a la Cruz Roja y a los desastres”* (WEJ: Encuesta 1, 30/septiembre/01), lo que corrobora lo observado y lo que establece la coordinación de capacitación.

En porcentaje, el 67% de la población encuestada mencionó que los cursos básicos son la formación que reciben (los cursos básicos son la Inducción a la Cruz Roja, Primeros Auxilios, Introducción a Desastres), y un 33% no dio respuesta a la pregunta, lo cual indica que un gran número de los voluntarios no es consciente de la capacitación que deben tener.

Al momento de preguntar sobre los principios de la Cruz Roja, los juveninos dicen revisarlos dentro de la inducción. Revisando el manual de formación se observa que en dos hojas se definen los principios y es lo que corresponde a la información que reciben voluntarios: memorizar sólo definiciones.

Se puede establecer que la formación recibida por los chicos del comité se limita al conocimiento en un aspecto técnico – informativo del que es encargado la coordinación de capacitación, dejando de lado el aspecto crítico y humanista que es el rostro de la Cruz Roja, que establecen sus principios.

El conocimiento de los principios fundamentales

Como se hizo mención en párrafos anteriores los principios fundamentales son parte de la formación recibida por el voluntariado dentro del curso de Inducción a la Cruz Roja, curso en el que se les capacita año con año. En el capítulo 1, se menciona que los principios fundamentales son la base de acción del voluntariado; sin embargo, el conocimiento que los voluntarios del Comité Juventud tienen con relación a dichos principios fundamentales no refleja la continua capacitación que, según se dice, reciben.

En un acercamiento que se tuvo a los voluntarios, se observaba que mientras repasaban cuestiones de inducción a la Cruz Roja, la presidenta del comité les preguntaba los principios, sólo algunos de los voluntarios los supieron decir no sabiendo explicar a qué hacía referencia cada uno de ellos (observación directa), lo que da a decir que la formación que reciben en torno a los principios es muy puntual, poco significativa, limitándose a la definición de conceptos en uno de los temas dentro de la inducción.

Lo anterior se confirma con los resultados de la primera encuesta, en la cual se hacían preguntas con referencia a los principios fundamentales, en ellas sólo el 50% supo nombrar los siete principios, un 8% nombró seis, el mismo porcentaje

nombró cinco y un 34% nombró menos de los cinco, (dato obtenido de la Encuesta 1; 30/septiembre/01); por lo tanto, al limitar la formación a una mera definición conceptual se evita la interiorización y con ello la vivencia de los mismos.

Al sólo definir los principios, se deja de lado el análisis y reflexión sobre los valores que se promueven en ellos, impidiendo así, que el juvenino encuentre un verdadero significado a dichos principios y evitando con ello su caracterización.

5.2.2. Principales problemáticas dentro del Comité Juventud

Un primer acercamiento con los voluntarios de la delegación llamó la atención al observarse conductas y actitudes entre ellos un tanto discordantes con los principios de la Cruz Roja; debido a que se observaba que cuando los juveninos se encontraban en el patio se hablaban en tono fuerte y diciéndose palabras altisonantes y en ocasiones, agredándose físicamente (observación directa). Lo cual refleja una incongruencia con los principios fundamentales de la organización.

Con la aplicación de la segunda encuesta se obtuvieron resultados interesantes, ya que el 78% de los juveninos afirmaron haber tenido algún problema con algún (os) de los miembros del comité, problemas que van desde la falta de respeto, como es el decirse groserías o apodos, hasta la agresión física, tal como se puede constatar con sus propios comentarios: *“con todos he tenido problemas, me dicen que me gusta J5”, “me peleé con J18”* o *“me peleé con J8”* (WEJ, Encuesta 2: 21/octubre/02) con lo que se puede apreciar una falta de respeto y tolerancia hacia sus compañeros.

Dentro de los principales problemas que se viven dentro del comité, según datos obtenidos de la encuesta aplicada el 21 de octubre del 2001, se encuentran la irresponsabilidad, la desorganización, la falta de respeto y la indisciplina, entre algunas otras.

a) Irresponsabilidad

Es uno de los problemas que se observan dentro del comité, reflejado en la impuntualidad y la poca disposición para el trabajo. Varios de los socios activos, mencionan que la irresponsabilidad es uno de los problemas principales dentro del comité. "*somos muy irresponsables*" (WEJ, Encuesta 2: 21/octubre/01), comentan los miembros del comité.

La **impuntualidad**, que es un de las formas en que se manifiesta la irresponsabilidad de los miembros, es continua. De hecho, se ha llegado a considerar característica de la mayoría de sus miembros.

Generalmente la hora de entrada al comité es a la 10:00 a.m. en algunas ocasiones la hora de ingreso se modifica por cuestiones de las actividades a realizar. No obstante, por lo regular los juveninos llegan de 15 a 30 minutos después de la hora señalada para entrar; "*se había acordado que nos veríamos a las 9:00 a.m. en la delegación para terminar con los pendientes de la semana pasada; al llegar a la delegación ya eran las 9:00 de la mañana y me encontré con la sorpresa de que solamente se encontraba ahí una de las chicas del comité, quien comentó que había llegado ahí desde las 8:30. Poco después comenzaron a llegar los demás, eran ya cerca de las 9:15...*", "*Eran las 10:30, aún no llegaba quien está a cargo del comité*

de Juventud: por comentarios que hicieron los chicos, por lo regular llega tarde." (D.C:p.1, 30/septiembre/01, en otra ocasión, *"llegué a la Cruz Roja y como siempre sólo una persona había llegado."* (D.C:p.6; 21/octubre/01). Como se puede apreciar, es continua la impuntualidad al llegar al Comité, llevando con ello al retraso en las actividades a realizar aunque, ¿de qué manera se les pide la puntualidad a los juveninos siendo que el propio presidente no es puntual?

Los mismos socios mencionan que dentro de lo que no les gusta del comité está *"la impuntualidad"* (WEJ; Encuesta 2: 21/octubre/01), lo cual refleja que se encuentran conscientes de dicha problemática.

La ***poca disposición para el trabajo***, es otra de las manifestaciones de la falta de responsabilidad por parte de los juveninos y posiblemente de las más fuertes.

Debido al carácter voluntario de la organización (principio fundamental), por lo que todo miembro de la Cruz Roja ha de colaborar activa y voluntariamente en las actividades que en ella se realizan, mostrando iniciativa e interés. Sin embargo, según la encuesta aplicada, la falta de interés y disposición para el trabajo es otro de los problemas que se viven dentro del comité como ellos mismos lo dicen: *"no trabajamos bien"*, *"nos llaman la atención porque no queremos trabajar"* (WEJ: Encuesta 2; 21/octubre/01) lo que se confirma con las observaciones realizadas, por ejemplo: *"...algunos de ellos como J13, J15, J16 y J12¹ mostraron antipatía para realizar la actividad..."*, *"...sus reacciones fueron de no querer escribir, haciendo*

¹ Por respeto la identidad de los participantes se hará uso de la letra j y el número que le identifique.

expresiones como *–ah, no mejor vámonos a comer- o decían –mejor te lo platicamos-* (D.C: p. 2: 30/septiembre/01). Lo anterior da a pensar que en realidad acuden a la institución por no quedarse en su casa, ya que esto refleja una gran falta de compromiso con sus compañeros, con la institución y con la sociedad, dado el carácter social de la Cruz Roja.

b) Desorganización

Otro de los problemas dentro del comité es la desorganización, tanto en la administración como en la parte activa. En principio, dentro del comité no se cuenta con un organigrama que permita conocer de forma clara la jerarquización de funciones, lo que lleva a una continua disputa por la autoridad, entre sus miembros *“se pelean por tener un alto puesto, bajando a sus demás compañeros...”* (D.C:p.3:30/septiembre/02), debido a la falta de delimitación de roles. Por otro lado no existe una coordinación en la planeación de las actividades, teniendo como resultado el empalme de las actividades de los diferentes programas, que planean actividades para realizar en un mismo día, como se observó en una ocasión cuando llegaron la chicas que están dando prácticas y ocupaban llevarse a una parte de los juveninos a la comunidad, pero se tenía planeado un curso por parte de capacitación y la elaboración de periódicos murales por el programa de ACNI (observación directa), por consecuencia la realización de las actividades se daba de forma muy superficial o algunas no se realizaban. En otros de los casos, se daban ocasiones en que no había actividades planeadas para realizar, tal es el caso de lo que se menciona a continuación: *“...ya era hora de regresar a las actividades, pero ¡Oh,*

sorpresa!, no había una actividad para realizar, por lo tanto el resto del tiempo los chicos hicieron lo que quisieron" (D.C: p. 3: 90/septiembre/01).

En la encuesta, los voluntarios confirmaron que en realidad la organización es un problema dentro del comité, haciendo anotaciones como: "*no nos ponemos de acuerdo*", "*falta organización*" (Encuesta 2, 21/octubre/01).

Con lo anterior se puede observar que no existe una buena comunicación dentro del comité, reflejándose en una falta de coordinación entre los programas que lo integran llevándolo a una desorganización que no permite a los voluntarios tener una visión clara de lo que hacen y el rol que desempeñan.

c) Falta de respeto

Esta es la tercera problemática que se vive en el comité; y al igual que la falta de organización se considera que es una de las desmotivantes que conducen a la deserción del grupo por parte de los voluntarios, como se ve en un comentario hecho por una juventina donde decía qué entre ellos se llevan muy feo y luego no hay nada que hacer, en ocasiones me dan ganas de ya no venir (observación directa).

De las observaciones realizadas previas y durante el diagnóstico se percató de que la forma de relacionarse entre los voluntarios no es la más adecuada, *algunos* juveninos insultaban y le decían cosas a J8, otro miembro del comité (observación directa) contraponiéndose a sus bases de acción: los principios.

Sin embargo, la falta de respeto no sólo se daba con relación a sus compañeros, sino también a sus superiores y al trabajo que realizan, tal es el caso

siguiente: en que J9 explicaba el tema, algunos de los chicos no prestaban atención, por el contrario, molestaban y distraían a los demás (observación directa); igual lo hacían en otros cursos básicos y con otros compañeros.

En lo que respecta a los datos obtenidos a partir de la encuesta, los juveninos mencionan que *"no hacen caso a las órdenes"*, *"nos llevamos muy mal"* y *"no se escucha a los dirigentes"* (Encuesta 2: 21/octubre/01) entre otros comentarios, confirmando la continua falta de respeto entre los miembros del comité. De 21 respuestas que dieron a la pregunta relacionada con los comportamientos más comunes entre los voluntarios, nueve señalaban cuestiones relacionadas con la falta de respeto.

En tanto que la falta de respeto es una de las actitudes más comunes entre los voluntarios, se ve una constante incongruencia con los principios fundamentales que promueven la unidad, el respeto y la tolerancia, con lo que se aprecia que, si bien reciben una formación, no es apropiada señalarla como tal, sino por el contrario, nombrarla solamente instrucción.

d) Disciplina

Junto con la falta de respeto, la indisciplina es otro de los comportamientos señalados como comunes en el actuar del voluntariado, lo sorprendente es que la mayoría de los voluntarios no lo señala como problema, sino como un comportamiento común.

Según resultados de la encuesta, partiendo de la pregunta relacionada con los comportamientos comunes, de las 21 respuestas, ocho correspondían a la indisciplina, una menos que en la falta de respeto. Entre las respuestas emitidas por los voluntarios señalan a continuación las siguientes: *“todos son relajientos”*, *“somos muy desordenados”*, *“somos bien desmadrosos”* (Encuesta 2; 21/octubre/01) frases que son ejemplo de la indisciplina en el comité. En otros momentos se puede observar esta indisciplina cuando se le llama a formación y ellos no acuden a ella o llegan tarde resistiéndose aún a las sanciones que se les ponen por no acatar las órdenes (observación directa).

Se observa, que a pesar de que dentro de la formación que reciben se encuentra la disciplina, ésta es una de las principales problemáticas dentro del comité, por lo que se puede concluir que la formación que reciben carece de significado y profundidad para los voluntarios.

Con lo abordado hasta ahora, se concluye que los problemas dentro del comité son variados, y aunque aquí se han señalado de forma puntual, cada uno de ellos lleva una interrelación con los demás. Si hay irresponsabilidad, es por la falta de una buena organización en el comité, donde se delimiten los roles y actividades a realizar, así como los límites de su actuar que propicia la falta de respeto entre sus miembros y con ello la indisciplina.

Ante las problemáticas detectadas se puede deducir la presencia de algunos contravalores como la falta de respeto, el antidiálogo, la intolerancia, la

irresponsabilidad y el individualismo entre otros; pero no se ahonda en este punto que se abordará a continuación.

5.2.3. Requerimiento de formación en valores

En el punto anterior se ha señalado la formación que reciben los miembros del comité así como los principales problemas dentro de éste, reflejados en el actuar del voluntariado. Aunado a ello se realiza a continuación la revisión de dos aspectos: el actuar del voluntariado y la noción de valor, para determinar la necesidad de una formación en valores.

A. El actuar del voluntariado

Anteriormente se han desarrollado las problemáticas que se viven dentro del Comité, detectándose la irresponsabilidad, la desorganización, la falta de respeto y la indisciplina, reflejo del actuar del voluntariado.

Se ha mencionado de igual forma que existe una incongruencia entre el actuar del voluntariado, los principios fundamentales y los objetivos tanto de la Cruz Roja y del Comité que pretenden promover un desarrollo integral del joven, no sólo mental sino también espiritual. Por un lado tienen sus principios y objetivos y por otro se encuentra su actuar, ya que los voluntarios desconocen ambos.

Al hablar de la problemática que se vive en el comité se mencionan algunos ejemplos de cómo se manifiesta dicha incoherencia en su actuar, se expone a continuación otra muestra de ello: *“ los chicos tomaban sus alimentos y después de hacerlo tiraban al jardín o al piso las envolturas de lo que comían, se dicen apodos y*

groserías..." (D.C: p. 3: 30/septiembre/01) que siguen confirmando un actuar inadecuado.

De hecho, la protección de la vida y la salud, y por lo tanto del medio ambiente, son la razón de ser de la Cruz Roja. Si se recuerda, en el capítulo 1, se menciona que la Cruz Roja surge a raíz de observar las condiciones tan precarias e insalubres en que se encuentran los soldados, de igual forma se señala como función y deber del voluntariado dentro de los principios fundamentales, en particular el de humanidad que *"...tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana"* (capítulo 1, p. 2, los principios fundamentales). Ya de manera particular, retomando uno de los objetivos del comité Juventud tenemos que busca *"promocionar programas educativos no formales sobre la salud preventiva, ecología..."* (capítulo 1, p.7) ahí se observa que la ecología es parte de la formación que deben tener; entonces ¿cómo es que pretenden transmitir información ecológica si ellos mismos destruyen su entorno?

Como se ha dicho, los problemas que se observan dentro del comité tienen como base una falta de clarificación de valores, que como voluntarios de una organización asistencialista han de adoptar, considerando el valor como *"aquello que le conviene al hombre haciéndolo sentir bien"* (Savater; 1991).

a) Noción de valor

Se ha venido hablando del conocimiento que los juveninos tienen con relación a los principios fundamentales así como de su actuar con referencia a ellos, de lo que se ha ido desprendiendo que el problema reside en una formación poco

significativa que no permite la profundización e interiorización de los principios por parte de los socios activos, y se mencionó también que para que dicha interiorización se dé, es necesario clarificar los valores que se encuentran en los principios.

Dentro de las encuestas realizadas se cuestionaba sobre la concepción que ellos tienen de valor; algunos de los chicos encuestados no supieron qué responder y otros más mencionaban que es *“una serie de cosas que necesitamos...”*, *“un sentimiento”*, *“ el valor que tengo hacia algo”*, así como *“ayudar a la gente y a los demás”* (Encuesta 1; 30/septiembre/01) coincidiendo sus respuestas, de ver el valor como un bien con lo que Llanes(2001) menciona en su definición de valor al percibirlo como un bien, que es percibido como tal por el propio sujeto.

Partiendo de lo que se había observado con anterioridad y los comentarios hechos por algunos dirigentes, dentro de la encuesta se les presentó una lista de 30 valores, de los cuales se les pedía que eligieran siete que para ellos fueran los más importantes, escribiéndolos en forma descendente del de mayor, al de menor importancia (ver anexo 1).

Los valores más mencionados fueron el respeto, la amistad, la confianza, el sacrificio, la lealtad, el perdón, la disciplina y la reflexión; que fueron los más importantes, junto con éstos se hizo mención de otros más como la neutralidad, la puntualidad, el diálogo, la pluralidad e imparcialidad y la tolerancia (dato obtenido de la encuesta 1; 30/septiembre/01).

Como se puede apreciar, los valores señalados tienen relación con la problemática presentada, es decir, son la contracara de los problemas vividos como

el caso del respeto, con la falta de éste, la disciplina a la indisciplina, y otros más tienen relación con lo que se promueve con los principios fundamentales como la imparcialidad, la neutralidad, el diálogo, entre otros.

Considerando que se hace mención del valor como un bien, así como “...cosas que necesitamos...” (Encuesta 1: 30/septiembre/01) se concluye que los valores señalados son vistos como una necesidad que se tiene en el comité, lo que hace falta se dé en formación.

Véase pues que en realidad existe no uno, sino varios problemas dentro del comité; algunos relacionados con cuestiones administrativas y otros más enfocados con la formación del voluntariado. Por lo tanto, y para fines del presente trabajo se retoma el problema en el área de la formación del voluntariado que parte de una falta de clarificación de valores que conduzcan a la interiorización de los principios fundamentales; para diseñar y evaluar un curso de formación en valores que busque su clarificación logrando con ello que los juveninos actúen conforme los principios fundamentales viéndose reflejados en el aumento del compromiso con el comité, y por lo tanto con la sociedad.

5.3. PLANEACIÓN DEL CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES

La planeación, también conocida por la didáctica crítica como la instrumentación del aprendizaje, es la etapa del momento didáctico donde se organizan todos aquellos factores que han de intervenir en un proceso de enseñanza – aprendizaje (abreviado como PEA en la presente investigación).

Anteriormente se ha presentado el diagnóstico realizado dentro del Comité de Juventud de la Cruz Roja Mexicana, delegación Uruapan; el cual permitió confirmar la necesidad de una formación en valores, orientada a la interiorización de los principios fundamentales de dicha organización.

Por tanto, partiendo del diagnóstico anterior, se procedió a la planeación del curso de formación en valores, tomando como sustento teórico la *educación no formal*, sistema educativo dentro del cual se desarrolla el programa, debido a que las características de la educación no formal, descritas en el capítulo tercero, nos señalan que este sistema educativo responde a necesidades educativas en la sociedad fuera del sistema educativo formal. Un segundo enfoque teórico que se retoma es la *didáctica crítica*, la cual no pretende cambiar una modalidad teórica por otra, sino observar y evaluar críticamente todo lo que interfiere y participa en el PEA. Así mismo, la elaboración de objetivos, contenidos, técnicas y la elección del plan de acción didáctica se basan en los planteamientos de los dos enfoques teóricos aquí mencionados.

Finalmente se retoma lo referente a la *formación de valores*, considerando los aspectos desarrollados en el capítulo correspondiente, ya que, tratándose de un curso orientado a dicha formación es indispensable el conocimiento teórico de los valores; su definición, características, clasificación, etapas apropiadas para la formación de ciertos valores y el proceso de valoración o clarificación de los mismos. De no contarse con estos conocimientos el curso que se desarrolla formaría cualquier cosa, menos valores como se asevera en el segundo capítulo .

5.3.1. Elaboración de objetivos

El planteamiento de los objetivos es la parte medular en la instrumentación de los aprendizajes, pues de ellos se desprenden los contenidos, métodos, técnicas y actividades para lograrlos. Así también, los objetivos, permiten que sea posible la evaluación del programa al establecer los fines que se pretenden alcanzar.

Para estructurar los objetivos se partió de la concepción de aprendizaje que da Bleger (PANSZA; 2000:186), dentro de la didáctica crítica: “la modificación de las pautas de conducta”; ya que dentro de la didáctica de los valores, se señala que no basta con que el individuo conozca los valores y su importancia, sino que logre una aprehensión de los mismos que le permita actuar conforme a los éstos.

Cabe señalar que la didáctica crítica recomienda la elaboración de objetivos generales y no específicos evitando con ello la atomización de los conocimientos(IDEM), no obstante, para el alcance del objetivo general, se establecieron objetivos particulares que permitieran seleccionar los contenidos del curso para dar alcance al objetivo general.

La educación no formal, según lo visto en el tercer capítulo, establece que el diseño de los objetivos debe partir de las necesidades reales del contexto y la población a la cual va dirigido el curso, por ello se tuvo presente los resultados del diagnóstico que permitieron identificar las principales problemáticas dentro del comité, así como los valores que consideran más importantes para ellos (resultados del diagnóstico en el apartado 5.2.3), viéndose la necesidad de formar en valores humanos relacionados con los principios fundamentales de la Cruz Roja.

Considerando lo anterior, se procedió a la estructuración de los objetivos del curso, para ello era importante considerar las características y necesidades del grupo, por lo cual se revisaron los valores elegidos por ellos, la problemática presentada, los principios fundamentales y los valores que se recomiendan formar según la edad de los participantes, basado ello en los estadios del desarrollo del juicio moral, según Kohlberg (HERSH;1988) y la formación de valores en las etapas de desarrollo, desde la perspectiva de Rafael Llanes (2001).

a) El objetivo general

Se estableció un solo objetivo general, que será alcanzado en un mediano o largo plazo debido a que su logro implica la modificación de las actitudes del individuo, y en este primer momento de la formación se pretende la clarificación de los valores inmersos en sus principios; dado esto, el objetivo se enunció de la siguiente forma:

“El participante actuará conforme los valores humanos para que su participación como miembro del Comité Juventud refleje un mayor compromiso con la institución y la sociedad”.

Debido a que la formación en valores tiene como fin último el cambio de actitudes del individuo con relación a la interiorización de los valores, como se comenta en el capítulo dos, se debe “plantear, ordenar y sistematizar sus sentimientos y actitudes” (Virginia González; 2001), para obtener la coherencia sobre la valorización que da el individuo y su actuar. Por ello, es preciso determinar objetivos particulares que permitan el alcance del objetivo general.

b) Los objetivos particulares son:

- El participante explicará los principios fundamentales de la Cruz Roja para una posterior relación con los valores del curso.
- El participante definirá los valores humanos para una mayor comprensión de los abordados en el curso.
- El participante analizará su actuar dentro del comité y la sociedad, conforme a los diferentes valores humanos del curso.
- El participante relacionará los diferentes valores humanos con cada uno de los principios fundamentales de la Cruz Roja.

Los dos primeros objetivos establecidos permitieron preparar un ambiente común para el desarrollo del curso, sentando los conceptos que se deben tener claros para la formación en valores con relación a los principios de la Cruz Roja; el

siguiente objetivo se relaciona propiamente con la clarificación de los diferentes valores humanos, con el fin de propiciar la reflexión con relación a su propia persona y la sociedad; finalmente, el último objetivo busca que los participantes establezcan la relación entre los diferentes valores y los principios, así como detectar la importancia de que se vivan o no dentro del comité, podría llamarse el cierre del curso.

Al establecer el tercer objetivo particular se consideró la necesidad de formar ciertos valores que se encuentran relacionados de forma directa con los principios fundamentales de la Cruz Roja, permitiéndoles reflexionar sobre su actuar y responder así a las problemáticas que se viven dentro del comité para finalmente alcanzar el objetivo general.

5.3.2. Selección y organización de los contenidos

Una vez elaborados los objetivos se procedió a la selección de los contenidos que permitieran el alcance de los mismos; considerando lo dicho por la educación no formal, dentro del tercer capítulo, los contenidos de aprendizaje se determinan, a su vez, en función de los objetivos, persiguiendo cubrir las necesidades y requerimientos de conocimiento por parte de los participantes; por ello los contenidos fueron seleccionados con base a las necesidades particulares del comité y basados en los objetivos que pretenden dar solución a una problemática presentada.

Partiendo de lo anterior, los contenidos del curso son:

- Los principios fundamentales de la Cruz Roja

- El valor y los valores humanos
- El valor de la tolerancia, el diálogo y el respeto
- El valor de la responsabilidad, la cooperación y la amistad
- Relación de los valores humanos con los principios fundamentales

Como se puede apreciar, cada contenido corresponde a los diferentes objetivos planteados en el apartado anterior. Se ve pues, que el primer contenido busca dar respuesta al primer objetivo particular establecido, el cual abordará la definición de los diferentes principios que son base de actuar del voluntariado (humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, unidad y universalidad); además establecerá una base de referencia para los valores que se irán trabajando. Es importante que los chicos identifiquen los principios, así como a lo que hacen referencia para su adecuada vinculación con los valores, partiendo de que sólo el 50% de los voluntarios conoce los diferentes valores (Encuesta 1: 30/septiembre/01) siendo importante que todos los voluntarios los definan y comprendan.

Un segundo contenido, que también pretende sentar las bases de un marco conceptual común para los participantes, se trata de los valores, su definición, clasificación y los valores humanos en particular; este contenido se corresponde al segundo objetivo particular establecido en el apartado anterior; los contenidos de los seis valores señalados corresponden o buscan dar alcance al objetivo tercero de los particulares establecidos, la revisión de cada uno de los diferentes valores permitirá que se dé su clarificación por parte de los participantes, a través de la reflexión,

análisis y ejemplificación de su vivencia dentro de su propia vida y la de la sociedad en general.

Para la selección de los valores del curso se partió de varios puntos de referencia; por un lado los valores señalados como importantes por los miembros del comité (Encuesta 1; 30/septiembre/01), por otro la edad de los participantes del curso. hay que recordar que Llanes (2001) establece una clasificación de valores que son recomendables promover en las diferentes etapas de la vida y finalmente considerando los conceptos que se manejan en el capítulo 1, los principios fundamentales y los valores que de ellos se desprenden y dan respuesta los problemas que se viven en el comité, descritos dentro de la problemática del comité (Apartado 5.2.2). Cabe señalar que al seleccionar y ordenar los diferentes valores no se pretendía establecer una jerarquía de los mismos ya que la valorización que se les dé, depende de la subjetividad de cada sujeto, recordando las características de los valores mencionadas por Gutiérrez (1987), particularmente el de preferibilidad.

El último de los contenidos pretende realizar la vinculación de los valores abordados en el curso con los principios fundamentales de la Cruz Roja, partiendo de una ardua reflexión y análisis de los mismos que le permitan llegar a la conclusión de si es o no importante su vivencia para el cumplimiento de los principios. Este contenido da respuesta al objetivo cuarto de los particulares que se presentan.

Cada uno de estos contenidos, en su conjunto al permitir el alcance de los objetivos particulares permitirá alcanzar el objetivo general propuesto.

5.3.3. Plan de acción didáctica

Una vez establecidos los contenidos del curso se procede a la selección del método, las técnicas y las experiencias o actividades de aprendizaje que corresponden al plan de acción didáctica, es decir, todo aquello que permitirá que se operacionalicen los contenidos, alcanzando el logro de los objetivos.

a) Método

Para la formación de valores no existe una metodología establecida, sin embargo, dentro de dicha formación, se incluye un proceso de valorización y clarificación, considerado más como técnicas que como métodos, ya que, la adquisición de un valor es más una cuestión subjetiva: lo que se hace es despertar el interés. No obstante, Nieves Pereira (2000), recomienda tener algunas consideraciones para trabajar en la formación de valores y con ello poder guiar a los participantes en el proceso de clarificación y valorización.

Partiendo del objetivo general y considerando al sujeto como un ser social que aprende de todas las vivencias, el método a seguir es el participativo; el cual permite a los miembros del grupo involucrarse de forma activa y crítica dentro del PEA. Así mismo, la educación no formal (REED; 1992), considera al individuo como un ser consciente y activo, capaz de reflexionar sobre la realidad social en que está inmerso.

Bajo el método participativo, los voluntarios podrán expresar y compartir experiencias con relación a la vivencia de ciertos valores evitando con ello que el

“curso se lleve a cabo de forma meramente expositiva” (observación directa), como regularmente se llevan a cabo los cursos que se reciben.

El método participativo promueve el aprendizaje recíproco que de acuerdo con la didáctica crítica y la educación no formal, es esencial para que se dé un aprendizaje significativo. La didáctica crítica promueve un aprendizaje que parta de una reflexión – acción - reflexión que sólo se logra en el proceso dialéctico que promueve la participación.

Además, el método participativo se correlaciona con las características de la didáctica de los valores que se describen el capítulo 4, las cuales son: personalizante, vivencial, participante y social. Finalmente como dice Margarita Pansza (2000): “todos aprendemos de todos”.

b) Técnicas

Para seleccionar las técnicas didácticas se buscaron aquellas que permitieran la participación de los miembros del grupo, así como el logro de los objetivos del curso y considerando que dentro del grupo participan personas de diferentes edades, desde ocho años, hasta de 24.

La lluvia de ideas es una de las técnicas didácticas más sugeridas dentro del presente curso debido a que permite la libre expresión del participante propiciando la construcción de su propio conocimiento, definiendo los conceptos bajo el enfoque del propio participante (característica de la educación no formal), brindando con ello mayor seguridad y confianza al grupo.

El trabajo en equipo propicia, por otro lado, una riqueza muy grande de aprendizajes, ya que según menciona la didáctica crítica, “el aprendizaje es más fructífero cuando éste se da de manera grupal”. Gran parte de las actividades planeadas se encuentran dentro de esta técnica, porque además de enriquecer los conocimientos brinda seguridad a los integrantes, factor indispensable para un aprendizaje significativo.

La autorreflexión o trabajo individual permite al sujeto analizar y meditar sobre su propia realidad. Dentro de la formación en valores, descrita en el capítulo 3, la reflexión es uno de los aspectos más trascendentales, ya que permite al sujeto pensarse a sí mismo, descubrir y valorar aquellos bienes más apropiados para él. Recordando, y relacionado con lo anterior, la elección del valor tiene que ver con una de las posturas que los define: la postura subjetiva, según lo dicho por Rafael Llanes (2001; 143) al decir que “no todo bien representa un valor para todas las personas”, sino es hasta que cada individuo lo adopta como bien para sí, cuando cobra sentido.

La mesa redonda o trabajo en grupo es no menos importante que las técnicas anteriores, de hecho ésta técnica permite que se comuniquen las diferentes experiencias individuales o parciales (en equipos) enriqueciendo todo el PEA, recordando que es toda la situación de aprendizaje la que realmente educa (PANSZA; 2000).

Las diferentes técnicas no son aplicadas en todas las sesiones, ni menos exclusivas de un contenido en particular; por el contrario, en las diferentes sesiones se aplican diferentes técnicas que ayuden al alcance de los objetivos planteados.

b) Experiencias de aprendizaje

Finalmente, dentro del plan de acción didáctica se planearon las actividades y estrategias a realizar para lograr los objetivos, éstas fueron seleccionadas considerando el método y las técnicas antes descritas buscando promover la participación y continua experiencia del individuo, como según la didáctica de valores se debe hacer.

Martgarita Panzsa (2000;193) describe ciertos criterios con base a los cuales ha de establecerse el planteamiento de las actividades, considerando dichos criterios, las actividades seleccionadas fueron las siguientes:

- Lectura de textos, a partir de las cuales se realiza una reflexión que permita clarificar el valor abordado en la sesión o sesiones.
- Elaboración de collages y carteles con los que esquematicen los diferentes valores o temáticas abordadas.
- Dinámicas de reflexión, que giran en torno a uno o varios valores, lo que permite mayor clarificación de los mismos.
- Análisis de video, que permita detectar los diferentes valores abordados en el curso, dentro de una realidad creada, dando pie a su vez a una mejor comprensión de la bondad de un valor y la inconveniencia de vivir un antivalor.
- Observaciones de las diferentes situaciones que se presentan a su alrededor, así como de sus propias conductas y actitudes y de los otros

comités que integran la delegación, (ver capítulo 1) a fin de tomar conciencia de la realidad en que viven.

- Definición y explicación del valor, así como de sus contravalores, ya que para que se dé una verdadera clarificación y considerando que la población la integran individuos de diferentes edades, se definirán cada uno de los valores, evitando con ello la ambigüedad de los valores, debido en parte a las características descritas en el segundo capítulo.

Es importante señalar que las actividades a realizar dependerán del contenido que se esté abordando, así como de la dinámica que se presente en el grupo, no hay que olvidar que toda planeación es flexible.

Dentro de los recursos necesarios para la realización de las diferentes actividades se encuentran los rotafolios, el papel bond, marcadores, revistas, pegamento, tijeras, gises, pizarrón, videos, televisión, video, entre otros que se vayan requiriendo conforme se desarrolle el curso.

Con relación al plan de acción didáctica, el método que se siguió fue el mismo, durante el desarrollo del curso no sufrió modificación alguna, las modificaciones fueron realizadas respecto a las actividades ejecutadas, las cuales fueron variando de acuerdo con las necesidades que iba presentando el grupo y adecuándose al tema. Dentro de las experiencias de aprendizaje se incluyeron las actividades extra-aula que no se contemplaron en un primer momento de la planeación pero que al ir desglosando el programa general para cada sesión se fueron señalando (no se mencionan ejemplos debido a que se describirán en la implementación del curso).

5.3.4. Evaluación

Una vez que se han definido los objetivos, los contenidos y el plan de acción didáctica, es indispensable establecer la forma de evaluación que como los objetivos son parte medular en todo PEA.

Gimeno Sacristan (citado por DÍAZ ; 2001), se refiere a la evaluación como “la emisión de un juicio de valor”, lo que permite verificar si el programa que se está desarrollando va dando buenos resultado o no; por otro lado Díaz Barriga (Op.cit) hace mención de la evaluación como un proceso integral que puede orientar, vigilar y mejorar la práctica educativa. Por tanto, considerando estas dos concepciones, donde se ve a la evaluación como un proceso que emite un juicio valorativo con el fin de mejorar la práctica educativa que se realiza, se estableció el proceso de evaluación durante el curso.

A partir de dicha definición se retoman dos aspectos para realizar la evaluación: el aspecto conceptual y el actitudinal . Para el caso de la evaluación conceptual se realizaron preguntas no dirigidas durante las sesiones así como al final del proceso se realizará la aplicación de una evaluación escrita.

En lo que respecta a la evaluación actitudinal, que es en la cual se hace más incapié, debido al carácter del curso, se eligieron diferentes técnicas y herramientas; la principal técnica tomada es la observación durante las sesiones y fuera de ellas, para lo que se hace uso del diario de campo como instrumento, las listas de cotejo, guías de observación con respecto a los diferentes valores y test aplicados a los participantes, lo cual permitirá verificar la modificación de ciertas pautas de conducta.

La evaluación se encontrará presente durante los tres momentos que de ésta se señalan en el capítulo 4: apertura, desarrollo y culminación; permitiendo observar el buen curso del programa, verificando el logro de los objetivos particulares y el alcance de los generales; vislumbrando las fallas que pudieran presentarse y permitiendo con ello la modificación del plan de acción para su mejora.

5.3.5. Cartas Descriptivas

Una vez descrita la planeación del curso y los criterios que se consideraron para la misma, es preciso realizar el desglose del programa del curso, para así, visualizar la forma en que se llevaría a cabo.

Para realizar el desglose de las actividades, métodos, técnicas y demás recursos para facilitar el aprendizaje, es recomendable la elaboración de cartas descriptivas. Las cartas descriptivas permiten expresar sistemáticamente las actividades de aprendizaje a desarrollar en todo proceso de enseñanza – aprendizaje considerando: encabezado (nombre de la institución y del curso a desarrollar), objetivo general y particulares, temas, número de sesión, fecha, número de participantes, método, subtemas, actividades, tiempo, estrategias didácticas, material y sistema de evaluación (ver anexo 2).

El momento de la planeación, dentro del desarrollo de cualquier programa, es un momento muy importante, dado que, si desde una primera instancia no se tiene bien definido hacia donde se va y cual será el camino para llegar a esa meta, los resultados pueden no ser los esperados, y el proceso ser inadecuado. Una planeación adecuada se podría considerar un sesenta por ciento del proceso.

5.4. IMPLEMENTACIÓN DEL CURSO

La implementación o ejecución es el segundo momento del proceso educativo y es en él donde se lleva a cabo la aplicación de lo planeado en la etapa anterior.

5.4.1. Fases de la implementación

Dentro de la didáctica crítica la ejecución se da en tres momentos durante el desarrollo de las sesiones o actividades: la apertura, el desarrollo y la culminación (PANSZA: 2000); dichas etapas se presentaron durante la ejecución del programa que aquí se trata.

Con la finalidad de precisar la forma en cómo se presentaron en la operatividad del programa planeado, se describen a continuación los tres momentos de su ejecución.

A. Apertura

Este momento corresponde a la presentación del tema que se realizaba regularmente al inicio de cada sesión proporcionando un panorama general de lo que se abordaría en la misma. En la primera sesión, tal como se describe en el diario de campo, se observó lo siguiente:

“ se les pidió que se acomodaran en círculo para presentar el programa; se fue leyendo uno a uno los temas y comentando a grandes rasgos lo que en ellos se trataría “, (D. C. P.10,04/Noviembre/01);

o lo visto en otra sesión:

" una vez que estaban en la aula, se les dijo que se iba a revisar otro tema, recordando que la sesión pasada se había hablado de los principios fundamentales y en esta ocasión se hablaría de los valores "(D.C.p16, 14/Noviembre/01).

Ambas descripciones hablan del momento de la apertura en el curso, sin embargo, además de hacer la introducción al tema que se va a tratar en la sesión, como lo sugiere Margarita Pansza (2000), el momento de apertura en el caso de este curso, se caracteriza por un momento de retroalimentación con relación a las sesiones anteriores como se constata a continuación:

" ...antes de comenzar a explicar los valores de la sesión de hoy se les preguntó si recordaban lo que han estado viendo, lo que hicieron la última vez que se trabajó en el aula" (D.C; p.31-32; 02/diciembre/ 01);

El hecho de hacer la introducción y retroalimentación al inicio de cada sesión tenía la intención de ligar un tema con el siguiente, además de verificar que no hubiesen quedado lagunas de los temas anteriores mediante los comentarios dados por los participantes durante dicha retroalimentación.

El partir de lo abordado en las sesiones anteriores, permitía al coordinador mantener una actitud comprometida por parte de los muchachos, ya que el promover su participación y la oportunidad de compartir lo que han ido aprendiendo, propiciaría un ambiente más relajado en el grupo procurando evitar que los juveninos se sintieran fuera de lugar y que se apartaran del grupo. Además se les daba la oportunidad de que ellos fueran construyendo su aprendizaje y compartieran sus

expectativas permitiendo tener una mayor disposición al trabajo que se desarrollaría durante la sesión, tal como se verá más adelante, en el apartado sobre la evaluación de la ejecución del curso.

Después de presentar un panorama general, propiciando un ambiente óptimo para el aprendizaje, se da lugar al segundo momento de la implementación: el desarrollo.

B. Desarrollo

El desarrollo corresponde a un segundo momento de la ejecución del programa, tal como se menciona en el capítulo 4, “ en él se da la dirección e integración de los conocimientos”. Esta etapa se caracterizó por el trabajo en conjunto del coordinador con los participantes en la búsqueda de aprendizajes significativos mediante el uso de diversas estrategias pedagógicas señaladas en las cartas descriptivas, como se muestra en la siguiente información:

“Después de comentar el programa, al cual mostraron mucho interés, se les pidió que abrieran un pequeño círculo y comenzaron a hablar de lo que es la Cruz Roja...”, “ se enumeraron del uno al seis, como había doce participantes el trabajo se hizo en parejas; una vez formadas las parejas se les entregó uno de los principios de la Cruz Roja, junto con su definición...” (D.C:p 11; 04/Noviembre /01);

o lo realizado en otra sesión:

“Una vez que se hizo la retroalimentación del tema anterior, se comenzó a explicar lo que era un valor”, “se fue desarrollando el tema, exponiendo brevemente

la concepción del valor, y las diferentes connotaciones que éste recibe...”, “los chicos trabajaban en la elaboración de los collages...” (D.C:p17,18,21; 14/ Noviembre/2001).

Se ha dejado ver, con estos dos párrafos, que realmente durante desarrollo se realiza el análisis profundo del tema; en el cual se *explica*, se *reflexiona* y se *construyen significados* por parte de los participantes junto con el coordinador, concordando con lo mencionado en la didáctica crítica con respecto al desarrollo.

Es en esta etapa, donde cobran vida el método, las técnicas y las actividades seleccionadas en la planeación, dicho en otras palabras, el plan de acción se lleva a cabo.

a) Metodología

En la primera etapa del proceso educativo: la planeación, se diseñó el plan de acción a seguir partiendo del método participativo; el cual permite que tanto los participantes como el coordinador interactúen en el proceso para lograr la construcción y apropiación de los contenidos, además da oportunidad a los jóvenes de expresar su propia opinión y reflexionar sobre la realidad en la cual se encuentran inmersos. Recuérdese a su vez que de este método se desprenden las técnicas y experiencias del aprendizaje.

La participación de los voluntarios en el curso fue constante, en algunas de las ocasiones un poco más guiada por el coordinador que promovía la participación de los mismos.

El método participativo tenía como finalidad que los participantes fueran tomando conciencia de la realidad en que viven los voluntarios de la Cruz Roja, percatándose del actuar que tienen tanto ellos como los miembros de otros comités dentro de la institución para lo que se retoma el siguiente registro del diario de campo:

“comentaron que un día hicieron una llamada a la Cruz Roja porque había un muchacho borracho tirado, al llegar los socorristas y verlo, se fueron y lo dejaron tirado. Los mismos miembros del comité comentaban que ello iba en contra de los principios de imparcialidad, humanidad y neutralidad” (D.C: p12-13; 04/Noviembre/01).

O lo visto en otra ocasión, donde se analizaban distintos casos sobre el respeto y la tolerancia haciendo mención de su deber como miembros de la organización de la Cruz Roja y como miembros de una sociedad:

“...cuando los participantes compartían su reflexión sobre el caso de los servicios de emergencia y grupos de asistencia social mencionaban, además de lo que en el enunciado se les señalaba, situaciones relacionadas con la Cruz Roja indicando cuando se daban las situaciones similares a los casos presentados a la vez que sugerían cómo debía ser el actuar de los miembros de la organización” (D.C: p.37; 02/ Diciembre/ 01)

Mientras los voluntarios participaban compartiendo las experiencias que se han vivido en la Cruz Roja, de una manera crítica y reflexiva, se abría espacio para

clarificar poco a poco la manera en como viven dentro -no sólo del comité, sino de la Cruz Roja en general- los diferentes valores o principios que son su base de actuar.

Si lo que se ha pretendido siempre que reciben formación con relación a los principios fundamentales es que los conozcan para que actúen conforme ellos, lo importante no es definirlos sino aterrizarlos a su realidad, y que no lo vean como algo ajeno a ellos mismos, a su propia vivencia; de esa manera la participación de ellos les permitiría ir descubriendo en los principios su propia realidad.

Además de que la participación buscaba la autoreflexión, también perseguía que se diera una construcción grupal del conocimiento, como se muestra a continuación:

"cada uno de ellos comenzó a decir sus opiniones, tomando lo que ellos decían y, partiendo de lo que se tenía en la definición, se les explicó lo que era la responsabilidad" (D.C:p56; 03/Febrero/02).

Los mismos participantes iban estableciendo el propio concepto de los valores que se seguían en el curso, tal es el caso de la responsabilidad, como se muestra en la cita anterior, no obstante partían de una conceptualización general y de las aportaciones de cada compañero, para después apropiarse de su significado, teniendo en claro, cada miembro del grupo, el concepto abordado.

Si bien se ha dicho que la participación de los miembros del grupo los habría de llevar a conocer su realidad, ¿cómo van a conocerla si no se les da la oportunidad de que ellos mismos expresen sus propias opiniones o puntos de vista?. Al principio

participar, opinar o decir las ideas que tenían de algo les era muy difícil, de hecho esta postura no cambió radicalmente durante el desarrollo del curso pero sí se observó que cada vez eran más los que participaban, compartían sus ideas, los que iban perdiendo el temor de hablar y expresarse, y entre todos comenzaban a construir los conocimientos haciendo de ellos algo más significativo.

“...después de la participación de J17, cada uno de los participantes comenzaron a dar su concepto de la amistad...”, “... mencionaban la importancia del valor de la amistad dentro del Comité Juventud, puesto que cuentan con el programa de ACNI (Amistad y Comprensión Nacional e Internacional), donde se debe de fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro de la delegación y con otras delegaciones...” (D.C: 65; 10/ Febrero/ 02).

La participación también se reflejó en el trabajo de los miembros del curso a través de las diferentes actividades realizadas, bajo las distintas técnicas durante las sesiones. Las estrategias didácticas más comunes durante el desarrollo de los temas fueron: la lluvia de ideas, el trabajo en equipo o binas -señaladas en las cartas descriptivas- incluyendo las dinámicas de reflexión y afianzamiento de los contenidos, trabajo individual, exposición y mesa redonda o puesta en común.

b) Técnicas

La ***lluvia de ideas*** fue la técnica que se desarrolló en todas y cada una de las sesiones permitiendo por sí misma la participación de los juveninos a partir de la cual, se fueron construyendo los aprendizajes. Mediante la lluvia de ideas se tenía

un panorama general de la idea que tenían con referencia a un tema o valor que se abordaba, tal y como se observó en una de las sesiones donde:

“se les hizo una pregunta: -¿qué es el diálogo?-, y comentaron algunos: hablar con otra persona; escuchar y hablar con los demás –dijo otro-. A partir de los comentarios que hicieron se comenzó a definir un poco lo que era el valor del diálogo” (D.C:p47; 27/Enero/02).

En otra ocasión, con motivo de la revisión de una película:

“se les pidió que comentaran qué valores y qué contravalores habían visto en la película; todos participaron y fueron describiendo las escenas donde se había vivido algún valor” (D.C: p60;10/Febrero/02).

Al hablar de la amistad:

“...se les pidió que comentaran qué es para ellos la amistad; a lo que J17 contestó: tener amigos que te comprendan o escuchen; tener alguien a tu lado –dijo otro...” (D.C: p65; 10/Febrero/02).

El partir de lo que ellos decían se contribuía en mucho para no hacer de la sesión una mera presentación de temas sino un compartir ideas y conocimientos con los demás, y juntos construir significados. Ya se ha mencionado más arriba los beneficios se buscaban con la participación lo los juveninos en el desarrollo del curso y, por tanto en la formación de valores. Entre más participación de los miembros se sugería mayor claridad de los valores que se presentaban en el curso y la lluvia de ideas es una de las técnicas que favorece la participación, aunque cabe

recordar, que en un principio sólo eran dos o tres los que se mantenían activos en la participación.

El **trabajo en equipos o parejas** fue otra de las técnicas trabajadas puesto que el trabajo en equipo es importante para compartir experiencias y promover aprendizajes nuevos y ricos en significado, no olvidemos lo señalado por la didáctica crítica: “Todos aprenden de todos y fundamentalmente, de aquello que realizan en conjunto” (PANSZA:2000:81). Este tipo de técnica, además de promover los aprendizajes, buscaba mejorar la comunicación y cooperación entre los participantes, que es uno de los problemas en el grupo, como fue apreciado durante las primeras sesiones:

“algunos pusieron cara de inconformidad al saber quiénes serían sus compañeros y otros como J13, les decían que ellos no iban a hacer nada, que todo lo hicieran ellas”(D.C: p11;04/Noviembre/01).

En otra ocasión:

“El equipo en el que se encontraba J13, sólo trabajaba J1”, “...como J1 dijo que ella había hecho todo, dijo que ahora les tocaba a sus otros dos compañeros exponer el collage, que ella no iba a pasar” (D.C.p21,24;14/Noviembre/01).

Las descripciones anteriores dan muestra de la falta de interés por trabajar en equipo (problema que se detectó en el diagnóstico); sin embargo, así como había

quienes mostraban poca disposición, estaban aquellos que hacían del trabajo una oportunidad para intercambiar ideas así como sentir seguridad ya que:

“...otros equipos trabajaban tranquilamente en su collage: unos ponían dibujos, otros adornos y se preguntaban entre ellos qué más poner...” (D.C: p.22; 14/Noviembre/01).

En otra ocasión , mientras trabajaban en pareja, una persona le decía a la otra que opinara, que si no salía bien ni modo, pero que hicieran el trabajo entre los dos (observación directa).

Si un problema que se observaba en el Comité era el trabajo en equipo por la falta de los valores de la cooperación y la tolerancia, y sobre todo de una verdadera amistad entre sus miembros pues es necesario promoverlo, ya que al promoverlo y propiciarlo se irán desarrollando poco a poco los valores que se pretenden, claro que en algunos con mayor profundidad que en otros.

El **trabajo individual**, por su parte abría espacio para la autoreflexión, y estuvo presente durante las diferentes sesiones, dándose casi a la par de la técnica expositiva, desempeñada por el coordinador. El trabajo individual fue muy importante, ya que dentro de la formación en valores es importante, la apreciación que cada individuo hace de un valor (SAVATER: 1991), para poder llegar a la caracterización del mismo (como se mencionó al comenzar a hablar de la participación de los miembros del grupo).

Durante la exposición que se realizaba por parte del coordinador se daba lugar para la participación individual; relacionada con su autorreflexión, ya que, cada uno participaba de acuerdo a su propio criterio y experiencia como se observa a continuación:

“...cada uno de ellos dio su propia idea de lo que es el respeto, para lo que hacían referencia a un ejemplo...” (D.C: p.34; 02/diciembre/01);

o lo sucedido en otra ocasión:

“los chicos comentaban ejemplos de lo que pasaba en el comité y decían sobre la gran falta que hacía la cooperación entre comités”
(D.C; p. 64/10/Febrero/02).

Con el segundo ejemplo que se maneja se ve claramente el trabajo individual y como éste propicia la reflexión sobre su propia realidad, una de las principales características de la didáctica crítica, que como menciona Margarita Pansza(1999), es que se dé un proceso dialéctico de reflexión- acción –reflexión sobre su actuar.

Junto con los ejemplos mencionados, otras actividades que pretendían la reflexión de los chicos, sobre su propio actuar, y que partía de su trabajo individual tenía lugar cuando ellos resolvían test relacionados con algún valor; tal y como sucedió con el test de “Soy Dialogante” (ver anexo 3). En ese test ellos iban a seleccionar de una serie de enunciados si era falso o verdadero conforme a su propio actuar para al final, una vez que todos terminaran, decir los criterios para valorar la vivencia de dicho valor. Durante esta experiencia, la primera que de

manera directa se enfocaba al actuar de su propia persona tardaron cerca de 15 minutos en responder y algunos comentaban después de contestarla que, cuándo las iban a calificar. Cuando se les comentó que ellos solos las iban a revisar decían que cómo ellos, que querían una calificación. Y es que ciertamente, al hablar de valores y de conocernos a nosotros mismos es difícil emitir un juicio.

Por otro lado, **la exposición**, cuyo uso fue justificado en el apartado de la planeación, es también importante para el proceso de la clarificación de valores.

La exposición estuvo presente durante las sesiones en que se revisaba un valor nuevo, como se observa a continuación en lo tomado del diario de campo:

“Sesión 3. Los valores de la tolerancia, el diálogo y el respeto.

...Se les dio la definición de la tolerancia; se les explicó y dieron ejemplos de a lo que se referían; comenzó a hablárseles del diálogo y el respeto dándoseles la definición de cada uno de ellos” (D.C: p. 33, 34; 02/Diciembre/01);

En otra sesión:

“Sesión 4. El valor del diálogo.

...Al momento de que el coordinador iba explicando los valores y antivalores que se relacionan con el diálogo les daba ejemplos de cada uno” (D.C: p. 47; 27/Enero/02)

En cada una de las sesiones, como lo muestran las dos anteriores, se dio una parte expositiva, aunque más que expositiva se tornaba explicativa del valor que se

iba a abordar; en algunas de las explicaciones les antecedía una dinámica permitiendo la introducción del tema.

Estas breves exposiciones o explicaciones se hacían necesarias ya que los chicos tenían nociones encontradas de lo que cada valor significaba, en ocasiones la ideas que tenían era común porque se relacionaba más con su propia experiencia o la cercanía que tenían a cierto valor, pero había ocasiones en que era tanta la confusión que se preguntaban -¿ y quién dijo que ese era un valor?- (observación directa), debido a su bipolaridad (características de los valores, capítulo 2).

La exposición entonces no se ve sólo como la ponencia del coordinador en la que el participante se mantenía pasivo, por el contrario, cuando se daba la exposición se requería de que los participantes se mantuvieran activos, atentos y con una actitud crítica para hacer de la exposición del coordinador un aprendizaje significativo y real.

Finalmente se menciona la **puesta en común**, no por ser la última en describirse es la menos importante. La puesta en común tenía como finalidad compartir el conjunto de experiencias individuales y grupales que se daban con relación al proceso, como lo menciona Margarita Panzsa dentro de la didáctica crítica que se describe en el capítulo 4, donde hace referencia a que “es toda la experiencia de aprendizaje la que realmente educa”, y son ciertamente los aprendizajes más significativos.

Al momento realizar la puesta en común todos los participantes compartían sus reflexiones, dudas, ejemplos con el fin de llegar a una conclusión. Al respecto

se tiene lo ocurrido en el primer tema donde todos participaban y definían cada uno de los conceptos; no sólo explicando sus dibujos sino manejando ejemplos anexos a éstos, al igual que sucedió con los collages en la segunda sesión;

“pasó un tercer equipo a presentar el principio de neutralidad, leyeron primero la definición y explicaron su dibujo; para este principio presentaron el ejemplo de que cuando están en guerra, un voluntario de la Cruz Roja no debe ponerse a favor de unos y en contra de otros, sino que debe apoyar a los heridos de ambos” (D.C: p. 13; 04/Noviembre/01);

en otro momento:

“...los diferentes collages se encontraban pegados en el pizarrón, el primer equipo que pasó a explicarlos es el de los valores vitales; J11 comenzó con la explicación de lo que son los valores vitales, después J7 explicaba cada uno de los recortes. Algunos de los otros participantes les hacían preguntas referentes a sus valores, ellos las respondían ...” (D.C: p. 23; 14/Noviembre/01).

En la puesta en común, se dio pie para aclarar lo visto por equipos compartiendo con sus compañeros el trabajo revisado. Con esta técnica los chicos podían compartir con el resto del grupo sus experiencias con relación al tema que se revisaba, así como las emociones vividas durante el trabajo (alegrías, diferencias, logros, etc.) y esto era lo que en parte motivaba a los demás equipos a intentar trabajar de mejor manera y como verdaderos equipos.

Como se puede ver, así como la lluvia de ideas, el trabajo en grupo y la puesta en común buscaban promover una participación activa de cada juvenilino; a su vez, dentro del trabajo individual y de la exposición, así como en el trabajo en equipos la participación debía ser constante, favoreciendo una actitud activa de los miembros del grupo. Con las técnicas que se desarrollaron, los participantes fueron realizando las diferentes actividades que se tenían planeadas, como la lectura de textos, la elaboración de collages y pictogramas, el análisis de videos (que en este caso fue una película observada en el cine), las reflexiones, etc.

Las técnicas descritas dan un panorama de la forma en que se fueron desarrollando los temas del curso, en éstas se vivieron una serie de experiencias que fueron dando pie a la construcción de los aprendizajes.

c) Experiencias de aprendizaje

Así como se ha descrito cómo se llevaron a cabo las diferentes técnicas durante la ejecución del curso; dentro de la fase de desarrollo de las sesiones, por lo tanto se llevaron a cabo todas las experiencias de aprendizaje. Cabe señalar de antemano que algunas de las experiencias de aprendizaje ya fueron señaladas dentro de las técnicas descritas anteriormente, puesto que son las experiencias de aprendizaje o actividades las que permiten el desarrollo de una u otra técnica y viceversa.

Las primeras experiencias que tuvieron lugar fueron *la elaboración de pictogramas y collages* en las dos primeras sesiones, ya que en ellas se partía de los conocimientos previos que los participantes tenían de los diferentes contenidos,

particularmente de los principios fundamentales de la Cruz Roja. Sin embargo, al iniciar la sesión se observó que los chicos desconocían el significado de los diferentes principios de la Cruz Roja; a excepción de dos participantes que fueron los que supieron mencionarlos, tomando ello en cuenta se les proporcionó información que ayudara a la actividad, como se describe en el diario de campo:

“se les dio a cada una de las parejas uno de los principios junto con su definición y se les pidió que elaboraran un pictograma que representara dicho principio” (D.C: p.11; 04/ Noviembre/ 2001).

El trabajo en parejas generaría, como se ha señalado, la cooperación entre los miembros de cada bina; armando su definición y explicando lo que ellos comprendían de cada principio.

La **elaboración de los collages** y de los **pictogramas** tenía como fin que ellos visualizaran la información o contenidos que se abordaban así como el que ellos dieran sus puntos de vista y los compartieran con el resto del grupo para llegar a conclusiones. Además con esto los chicos salían de la rutina de sólo estar sentados escuchando a quien expone el tema comenzando ellos a construir su aprendizaje y formar parte activa del proceso.

La **lectura de textos** tuvo lugar en la sesión en que se reflexionó sobre el valor de la amistad, donde:

“estando todos sentados en el piso, a manera de círculo, se dio lectura a un texto llamado el árbol de pañuelos que habla sobre un muchacho que sale de

su casa y malgasta todo su dinero; arrepentido escribe a su familia pidiendo perdón, y la señal del perdón sería que colocarían un pañuelo rojo en el árbol de la casa. Todos los chicos están muy atentos a la lectura. Una vez terminada la lectura los juveninos compartían los pensamientos y sentimientos que la historia les había generado. La reflexión se dio de manera individual y grupal" (D.C: p.66; 10/ Febrero/ 2002);

fue una lectura que llamó mucho la atención de los miembros del grupo, en esta actividad sólo uno de los chicos no participó y se mantuvo fuera del círculo, en el cual se llevó a efecto la lectura; los compañeros le invitaban a participar pero al parecer éstos no eran sus intereses y es que dentro la formación de valores se ve que para algunos un bien no es considerado como bien para ellos dando más importancia a otro bien que cubre la necesidad que tienen en ese momento, como se aprecia en el cuadro de valores que nos presenta David Buzali en el capítulo 2.

Las ***dinámicas de reflexión*** llevadas a cabo fueron la dinámica del diálogo, el desfile de modelos y la de un largo submarino; junto con estas dinámicas los participantes tuvieron otras actividades en las que se requería la reflexión como lo son la resolución de los test y la elaboración del cuadro para relacionar los valores con los principios.

Dentro de las dinámicas señaladas en un principio los chicos mostraron mucho interés, en lo referente a la participación se señaló ya un poco de lo que ocurría cuando estas dinámicas se llevaban a cabo; la motivación entre los juveninos aumentaba tanto que ya no querían regresar a las otras actividades.

Durante la dinámica del desfile de estatuas, se apreció la motivación que brindaba a los participantes:

"cada uno de los participantes, incluyendo al coordinador, se colocaron un libro o libreta sobre la cabeza sin detenerlo caminado por el salón y si a alguien se le caía otro participante se lo levantaría y lo colocaría sobre la cabeza de su compañero, pero sin que a éste a su vez se le cayera el suyo de la cabeza" (D.C: p. 62; 10/ Febrero/2002).

Esta dinámica fue llevada a efecto para introducir el valor de la cooperación y a partir de la dinámica se comenzó a desarrollar el tema. Durante la dinámica fue sorprendente ver que, algunos de los participantes casi no se movían por temor a que el libro se les cayera (observación directa). Otros participantes más estaban muy al pendiente de que no se les fueran a caer los libros a los demás y se mantenían atentos para ayudar al que se le cayera; tal fue el caso de J12 que *"se concentró mucho en J2 y cuidar de que no se le cayera la libreta"* (D.C: p.62; 10/ Febrero/ 2002).

Las dinámicas tenían como objetivo que los participantes vivenciaran los valores propiciando una mejor clarificación de los mismos, ya que dentro de las características de la didáctica de valores, se requiere del contacto directo del participante con los valores.

Por otro lado, cuando se llevó a cabo la dinámica del diálogo, cuyo objetivo era que los participantes se percataran de la importancia del diálogo y la necesidad de clarificar ese valor puesto que ellos pensaban que dialogar era sólo hablar.

“...se les pidió que hicieran parejas, posteriormente se indicó que primero una persona “A” hablaba a una persona “B” quien escuchaba a “A” por cinco minutos y después se cambiaban...”; “...después de los dos minutos que comenzaron la charla comenzaron a preguntar ¿cuanto tiempo falta? Y pedían que ya con ese...” (D.C: p. 49; 27/ Enero/ 2002).

Durante la dinámica se percataron de que no sólo es hablar sino también saber escuchar, observando que en su mayoría están acostumbrados sólo a que los escuchen pero no así a escuchar.

Las dinámicas buscaban que los juveninos se dieran cuenta de su propia realidad, algo esencial para poco a poco ir aprehendiéndolos en su interior. En ocasiones uno no se da cuenta de la forma en que vive uno u otro valor hasta que se presenta una oportunidad en la cual se clarifica la posición que se tiene ante éste.

Otra de las experiencias de aprendizaje que tuvo lugar dentro del curso fue el análisis de una película, dentro de la planeación se tenía pensada para el final de la revisión de los diferentes valores pero por cuestiones de tiempo e interés de los participantes se movió a la mitad de la revisión de los distintos valores del curso, sin embargo ésta se estuvo retomando durante la revisión del resto de los valores, tal como se dio con el valor de la cooperación y la amistad, donde:

“se les pidió que manejaran algunos ejemplos de la película, donde se viera el valor de la cooperación y ellos comenzaron a mencionarlos...” (D.C: p. 66; 10/ Febrero/ 2002).

Además, la opción que se dio de revisar la película en el cine proporcionó muchas experiencias de aprendizaje y la oportunidad de vivir algunos de los valores que se desarrollaron en el curso, en situaciones como: el traslado al cine, la elección de la película, el apoyo a los juveninos que no traían dinero para entrar al cine, mantener el orden mientras se observaba la película, entre otras, sin olvidar el objetivo del análisis de la película:

“...platicando entre todos se llegó a la conclusión de entrar a ver la película: Agente por accidente...”, “...como varios no traían dinero, los chicos que traían se cooperaron para completar la entrada de los otros y les compartían de sus golosinas mientras observaban la película” (D.C: p. 57; 03/ Febrero/ 2002).

Cada una de las experiencias de aprendizaje permitió dar lugar a que se reflexionara sobre lo ocurrido, no sólo en la película sino con ellos mismos durante el traslado al cine, en él y al salir; tal como se observó el domingo siguiente en el comité:

“...se realizó un cuadro a partir del cual se comentó cuales eran los valores y contravalores que se habían dado tanto en la película como en los miembros del comité...” (D.C: p. 60; 10/Febrero/ 2002).

Las diferentes actividades que se llevaron a cabo iban brindando la oportunidad de reconocer y vivir los diferentes valores; y así, de las experiencias de aprendizaje depende en mucho que se logre una verdadera clarificación de los valores; ya que no basta con describirlos sino que es preciso que se llegue a la

vivencia y actuación de los mismos, como se dice dentro de la didáctica de los valores.

d) Actividades extra- aula

Dentro del plan de acción se incluían algunas actividades extra- aula que apoyaran la clarificación, tal como se dio en la sesión 4,

“se les dejó como tarea detectar todas las situaciones que les permitieran que se diera el diálogo y aquellas en las que no, durante toda la semana, ya sea en su casa, en la escuela o con sus amigos” (D.C: p. 50; 27/Enero/ 02).

En otra ocasión,

“...llevaron de tarea el detectar las responsabilidades que tienen en su casa; además de ello, cada uno asumió una responsabilidad dentro del comité para desempeñarla durante un mes” (D.C: p.55; 03/Febrero/02).

Estas actividades tenían relación estrecha con la técnica de la autoreflexión o el trabajo individual que motivaba al participante a actuar conforme los valores abordados ya no sólo en el comité, sino extenderlo hacia su vida cotidiana.

Con las actividades extra- aula se da pauta para llegar a la tercera etapa del proceso de formación en valores: la caracterización del valor, que es propiamente el vivir o actuar conforme a cierto valor.

De forma general se ha descrito como se desarrollaron las sesiones durante el curso, considerando el plan de acción propuesto en la planeación. Después del momento del desarrollo viene un tercer momento o fase: la culminación.

C. Culminación

Es el último momento de la ejecución del plan de cada sesión donde se llevó a cabo la reconstrucción del fenómeno estudiado y analizado para llegar a una síntesis como lo plantea la didáctica crítica desarrollada en el capítulo 4; donde a su vez se consolidan los conocimientos para que se dé la fijación de éstos. No por ser el último momento ha de ser considerado como terminal, de hecho la conclusión a la que se llegaba en una sesión era retomada en la siguiente.

Para culminar cada sesión participaban tanto el coordinador como los miembros del grupo, para muestra de ello está lo que ocurrió en la segunda sesión donde se definía el valor:

“...entre todos armaron la definición del valor, y una vez formada se les preguntó qué habían aprendido y comentaban que habían aprendido los tipos de valores que hay y que son los valores humanos...” (D.C; p.28; 14/Noviembre/01).

En otra ocasión:

“...cerraron el tema con una reflexión sobre lo importante que es saber escuchar a los demás, ser tolerantes poniéndose en el lugar del otro y respetar sus ideas...” (D.C: p.50; 27/Enero/02).

El momento de la culminación hacía posible que los participantes sacaran sus propias conclusiones, tal como se mostró en los ejemplos anteriores para que llegaran a una síntesis de lo visto, según lo dicho por la didáctica crítica. Además se

observó que era de gran relevancia que los participantes culminaran junto con el coordinador para hacer de los aprendizajes algo significativo para cada uno de los participantes y no dejar el tema como algo abierto y aislado a lo demás, puesto que como se mencionó renglones arriba: lo concluido en una sesión se retomaba en la siguiente, logrando así la integración de los contenidos.

Aún en el momento del cierre, como en el de apertura y sobre todo en el de desarrollo, la participación del grupo era de gran importancia, y ésta se daba a la par con la del coordinador.

Las tres fases de la ejecución que se daban en cada sesión daban pie a que todos los contenidos que en el curso se abordaron fueran cobrando vida y que poco a poco se hiciera posible el alcance de los objetivos.

Dentro de la ejecución el papel del coordinador y de los participantes es clave; ya dentro de las tres fases descritas se ha hecho mención, explícita o implícitamente, de los roles que desempeñaban unos y otros pero a continuación se describirá de forma más específica cómo se desempeñó cada uno durante la ejecución del curso.

5.4.2. Rol del Coordinador

Durante el desarrollo del curso el papel que jugaba el coordinador era de gran importancia; no por el hecho de que los participantes sean el centro de atención y principal interés dentro de la didáctica crítica se debe dejar de lado la función que tiene el coordinador. De hecho, dentro de la formación de valores el papel que

desempeña el formador, o en este caso el coordinador, es crucial ya que debe existir una estrecha coherencia entre lo que se dice y lo que se hace .

Es por lo anterior que, el coordinador trataba de ser ejemplo con su propio actuar, esto se observaba cuando llegaba puntual a las sesiones, a fin de que los participantes poco a poco fueran respondiendo a dicha necesidad, tal y como se observó en el diario de campo:

“ Como todos los domingos el coordinador llegó al comité, faltaban cinco minutos para las nueve” (D.C: p. 16; 14/ Noviembre/ 2001);

en otra ocasión:

“...llegó al comité el coordinador, se había quedado de llegar ahí a las 10:00, faltaban cinco minutos, ya habían llegado cinco de los participantes” (D.C: p. 30; 02/ Diciembre/ 2001);

otro día:

“al llegar el coordinador al comité, cerca de las 10:00 a.m. ya se encontraban la mayoría de los chicos listos para comenzar “ (D.C: p. 59; 10/ Febrero/ 2002).

Como se puede observar, los participantes poco a poco procuraban llegar más puntual, ello se puede apreciar debido a que conforme avanzaron las sesiones eran más los participantes que llegaban al comité antes de la hora señalada o a dicha hora. Si el coordinador hubiese seguido llegando tarde, tal como lo hacía la

presidenta del comité que por lo general llegaba cuando la sesión ya había comenzado:

“después de que se hizo la retroalimentación y se comenzó con la explicación del tema” (D.C: p.33; 02/ Diciembre/ 2001),

de ser así, los juveninos hubieran continuado llegando tarde y probablemente, perdido el interés por el curso.

Así mismo, cuando se iban abordando cada uno de los valores, el coordinador debía actuar conforme a ellos, claro que esto no lo hacía hasta el momento en que se definía el valor sino desde el inicio del curso, tal como ocurrió con el valor de la tolerancia y la cooperación que se observaron, como cuando:

“...ayudaba a una participante cuando encontraba dificultades para realizar alguna actividad...” (D.C: p. 41; 02/ Diciembre/ 2001).

Además de buscar *ser congruente*, el coordinador, *favorecía la comunicación y participación*, coincidiendo con lo señalado en las características del coordinador según la didáctica de los valores. Con relación a la comunicación y la participación ya se ha mencionado algo dentro de que respecta a las técnicas y experiencias de aprendizaje que se desarrollaron; además de los ejemplos ahí señalados se veía que:

“el coordinador les hacía preguntas sobre las responsabilidades que tenían en el Comité” (D.C: p. 55; 03/Febrero/ 2002)

así como de los diferentes valores y temas para propiciar la participación de todos los juveninos: de hecho cuando planteaba una actividad a realizar, dicha actividad promovía la comunicación entre los juveninos y su participación, como se describió en puntos anteriores en lo relacionado con la dinámica del diálogo, la del desfile de estatuas y la elaboración de los collages y los pictogramas entre muchas otras actividades.

Así mismo, el coordinador asumía una *postura crítica* ante las situaciones y opiniones de los participantes, manteniéndose objetivo y reflexivo ante los comentarios del grupo, como cuando se hablaba de los principios fundamentales:

“... señalaba la falta de la vivencia que de éstos se tiene y que dentro, no sólo del comité sino de toda la Cruz Roja había un gran desfase entre lo que les decían sus principios y lo que hacían realmente los voluntarios...” (D.C: p. 13; 04/ Noviembre/ 2001).

De igual manera, cuando explicaba cada uno de los valores, al propiciar la participación, lo hacía partiendo de una actitud crítica en la que les invitaba a los participantes a asumir dicha postura, como cuando se analizaba lo visto en la película donde:

“les pedía que comentaran los valores y contravalores que en ella se habían dado” (D.C: p.60; 10/Febrero/2002).

Con todas las iniciativas y reflexiones que se promovían mediante la actitud crítica los participantes iban adoptando esta misma postura, de hecho al final del

curso ellos mismos eran los que pedían que las cosas se analizaran bien antes de decidir y, cuestionaban las situaciones que se presentaban.

Con lo anterior y además con las pequeñas exposiciones y explicaciones que tenían lugar dentro de cada sesión el *coordinador* tenía la intención de *proveer de los conocimientos necesarios* para que se diera la clarificación de los diferentes valores:

“explicó que habían diferentes concepciones de valor y que los valores podían ser agrupados en cuatro clasificaciones: los valores vitales, morales, humanos y de trascendencia” (D.C: p. 18; 14/ Noviembre/ 2001).

Y en otra ocasión:

“... se les explicó que la responsabilidad podía ser individual o en equipos, definiendo cada una” (D.C: p. 56; 03/ Febrero/ 2002).

Como se ha mencionado con anterioridad, se consideraba importante dar a conocer los conceptos básicos para poder comprender el resto del curso; de no definir los términos que se iban a manejar como: valor, los principios fundamentales y cada uno de los valores todo hubiera quedado divagando por los aires y los chicos difícilmente hubieran logrado relacionar unos contenidos con otros; cuando se les iba explicando cada uno de los valores ellos mismos comentaban lo que no tenían claro, como fue el caso del respeto que lo confundían con el de la tolerancia ya que cuando se les pedía que *comentaran “lo que era el respeto mencionaban ejemplos de la tolerancia”* (D.C: p. 34; 02/Diciembre/ 2001).

Así como clarificaba los conceptos, el coordinador *vigilaba continuamente la marcha del grupo y del proceso* en sí “acercándose a los participantes cuando éstos trabajaban en equipos o en parejas”, “revisando sus anotaciones y prestando atención a los comentarios, dudas y participación en general de los participantes” (Diario de Campo). Además, se veía claramente durante el momento de la apertura y del cierre de la sesión cuando se hacía la retroalimentación del tema anterior para ir verificando los conocimientos que iban adquiriendo y si había quedado claro lo que se explicaba, al igual que en la síntesis al final de la sesión.

El coordinador, se mantuvo dentro del grupo *formando parte de él*, no era alguien ajeno a las actividades que se realizaban, de hecho participó en todas las dinámicas y actividades, como el día que se compartían las oportunidades de diálogo que habían tenido durante la semana: “*también la coordinadora comentó sus diálogos y antidiálogos*” (D.C: p. 03/ Febrero/ 2002). Además no limitaba su relación a la mera sesión de actividades sino que “*al salir del comité se iban todos juntos al centro a tomar el camión*” (D. C: p. 39; 02/Diciembre/2001).

Es muy importante que el coordinador sea visto por los participantes como un compañero más ya que ello permitía que éste siguiera compartiendo experiencias y promoviendo los diferentes valores como cuando caminaban por la calle y que los juveninos tiraban basura “les pedía que se la recogieran y se esperaran a que encontraran un bote para dejarla” (observación directa) y como era considerado el coordinador parte del grupo procuraban atender a lo que les había pedido; en otras ocasiones entre ellos se decían que no tiraran la basura.

Como se aprecia el coordinador tenía un papel bastante importante, ya que es el principal promotor de los valores, los valores, como se dice dentro de la formación de valores se promueven sobre todo a través del modelaje que se tiene de ellos; pues bien, ahora se ve que los medios de comunicación promueven una serie de contravalores y si éstos se aprenden por el modelo que reciben de la radio, la televisión, el coordinador tenía que procurar ser un buen modelo para promover los valores que deseaba promover; por ahí se dice: “los actos hablan por sí solos”.

5.4.3. Rol de los Participantes

Así como se ha descrito a grandes rasgos el papel que jugó el coordinador dentro del grupo, ahora se describirá un poco el papel que jugaron los participantes en el mismo, quienes se dice dentro de la didáctica crítica y dentro de la educación no formal han de ser el centro de interés en el PEA.

Los participantes, trabajaron en conjunto con el coordinador y caminaron hacia la clarificación de los valores humanos relacionados con los principios fundamentales de la Cruz Roja manteniéndose *activos en la participación* dentro del proceso, como se observó dentro de una de las sesiones donde *“todos participaron y escuchaban a sus compañeros cuando participaban”* (D.C: p. 54; 03/ Febrero/ 2002).

De igual manera, en su mayoría participaban en las diferentes actividades que se realizan, como en la elaboración de un árbol con los valores y contravalores de la amistad donde:

...una vez que terminaron de hacerlo lo pegaron en las paredes del salón y fueron compartiendo con todos los demás lo que habían escrito..." (D.C: p.69; 17/Febrero/ 2002).

A la vez que participaban ellos mismos iban reflexionando y compartiendo con los demás sus propias experiencias.

Al participar los miembros del curso expresaban de forma libre y voluntaria sus propias ideas, "cada uno de ellos iba comentando sus opiniones" (D.C: p.55; 03/Febrero/2002) como menciona González(2001) dentro de la actividad de los participantes, al referir que "la actividad del alumno implica compromiso con el trabajo propuesto, actitud de autoconocimiento y reflexión personal, así como expresión de sus ideas". De hecho, la participación activa fue la actividad permanente durante la implementación del curso, como se observó en la descripción de los tres momentos de la ejecución de una sesión.

Como el coordinador, los participantes también participaban con una actitud "crítica y reflexiva ante de las situaciones que les rodeaban" (capítulo 4, p. 79), como se observó en el diario de campo:

" finalmente comentaban que su actuar no iba acorde a los principios de la Cruz Roja, ya que no respetan a sus compañeros y no se aceptan unos a otros..." (D.C. p. 9; 21/ Octubre/ 2001).

esto fue ejemplificado ya un poco dentro de lo que son las experiencias de aprendizaje, donde se mencionó como ellos mismos se iban dando cuenta de la

propia realidad en que están inmersos, tal como se mencionan dentro de las características de los participantes descritas en el cuarto capítulo. Además de las ya señaladas anteriormente, su actitud crítica y reflexiva se observaba cuando ellos mismos cuestionaban la relación que tenían las diferentes actividades que se realizaban con lo que se estaba abordando, tal fue el caso de uno de los participantes en una sesión en la que "*preguntó ¿qué relación tenía la dinámica del desfile de modelos con lo que estamos viendo?*" (D.C: p. 63; 10/ Febrero/ 2002).

Ya los chicos no sólo esperaban a que se les diera información sino que mostraban más interés por ver la relación y relevancia de lo que hacían con la formación que recibían; esta actitud la mostraban en todas las sesiones cuando iban comentando los ejemplos reales de a lo que hacía referencia cada uno de los valores abordados en el curso.

De igual forma, los participantes procuraban actuar *conforme a los valores* que se les iban presentando, sin embargo, cabe señalar que no les era fácil actuar conforme determinados valores ya que el vivir de acuerdo a un valor implica que haya habido una interiorización del mismo lo cual se va logrando poco a poco, tal como se ve dentro del capítulo 2, con relación a la formación en valores.

Algunos de los ejemplos de cómo intentaban vivir conforme un valor fue cuando se hizo la ida al cine, en la cual "*entre todos mostraron paciencia, tolerancia, respeto, diálogo y cooperación con excepción de dos compañeras que se la pasaron parándose y sentándose en el cine*" (D.C: p. 58; 03/ Febrero/ 2002).

Otro momento donde se apreció el interés por actuar conforme cierto valor fue en la primera sesión donde se abordaron los valores de la tolerancia, el diálogo y el respeto cuando uno de los chicos dijo: " *no sean intolerante y respeten al que está hablando*" (D.C: p.36; 02/ Diciembre/ 2001).

La mayoría de los participantes mostraban realmente un interés por *actuar conforme los valores* que se promovían para vivir los diferentes principios de la institución, algunos de ellos se comprometían realmente con lo que estaban haciendo, como "J3, J7, J1, J8 y J12 que cuando se hacían los diferentes trabajos eran los que siempre estaban dispuestos a trabajar, además de cumplir con las responsabilidades que ellos mismos se habían planteado (Observación directa); en las últimas sesiones, J4 comenzó a mostrar mucho interés, sobre todo cuando no iba otro de los participantes que promovía el desorden dentro del grupo.

Siendo que la formación en valores depende mucho de cada uno de los actores que se encuentran en el proceso, por lo tanto de cada participante, sin su activa participación, reflexión y compromiso con los que se hacía las sesiones no hubieran conducido a clarificar los valores, ya que tanto la actuación del coordinador como de los participantes era fundamental, tal y como se pudo apreciar. Así mismos no se podía descargar toda la responsabilidad del proceso sobre uno u otro porque dentro de la formación de valores la participación de ambos es importante y como lo dice la educación formal, ambos son los que aprenden tanto el participante del coordinador como el coordinador de los participantes, por eso dentro del desarrollo del curso se

procuró que la relación entre ellos fuera de manera horizontal, que juntos fueran haciendo camino hacia la clarificación y caracterización de los diferentes valores.

5.5. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN VALORES

Se ha llegado al tercer momento del proceso educativo: la evaluación; la cual se encontró presente durante todo el proceso, orientando y vigilando su desarrollo a fin de poder vislumbrar las fallas que en él se presentaban y con ello reorientar, cuando así se requirió, la práctica que se estaba dando.

Para hacer ver de forma más clara los alcances y limitaciones del programa es importante analizar cada uno de los criterios de evaluación que se consideran dentro del capítulo 4: *el grado de participación, el dominio de los conceptos fundamentales, la modificación de actitudes o pautas de conducta, el compromiso, el rol del coordinador así como la eficiencia de los recursos didácticos* y algunas otras consideraciones dentro de la ejecución del curso para valorar a su vez la planeación que se realizó.

5.5.1. Evaluación del momento de la ejecución

Se describió ya en un segundo momento la ejecución del curso de formación en valores, ahora se valoran sus logros y limitaciones, para lo que se consideran los aprendizajes obtenidos, las actividades y el logro de los objetivos; así como el rol del

coordinador y la participación de los miembros del grupo y el impacto que en ellos tuvo.

A. Evaluación de los aprendizajes

De acuerdo con las consideraciones planteadas en el capítulo 4, la evaluación de los aprendizajes deberá hacerse considerando dos aspectos: el aprendizaje conceptual y el actitudinal.

a) El dominio de los conceptos fundamentales

El aprendizaje conceptual hace referencia al dominio que se tiene de ciertos conceptos (DIAZ: 1999), en este sentido, fue necesaria la clarificación de conceptos por parte de los participantes para partir de un lenguaje común con el coordinador.

Para verificar el grado del dominio de los contenidos del curso se aplicó una breve evaluación escrita al término del curso (ver anexo 5), en la cual se les pedía que ellos definieran a la Cruz Roja (conocimiento que deben de tener al formar parte de ella), así como qué es el Comité Juventud, donde el 62% de 13 participantes que lo contestaron, definió de forma acertada lo que es uno y otro y el 38% restante sólo definió uno de los dos aspectos (dato tomado del cuestionario de evaluación escrita; 24/FEBRERO/2002)..

En otra de las preguntas con relación a los principios fundamentales, el porcentaje de los que relacionaron de forma correcta cada principio con su descripción, coincidió con el anterior: el 62% lo hizo de forma acertada y el 38% falló en dos o más de los principios (datos obtenidos de la evaluación conceptual). Es

importante señalar, que del 38% que erró en la relación de los principios con su concepto, el 31% corresponde a los participantes más pequeños del grupo, los cuales se encuentran entre los 8 y 9 años de edad; el 7% restante corresponde a un participante de inconstante asistencia al grupo, a lo que se podría atribuir el resultado.

Recordando los resultados del diagnóstico, el 50% de los participantes mencionaron los siete principios fundamentales; sin embargo, el porcentaje sabía cuales eran los principios, pero no así a qué hacía referencia cada uno de ellos lo que fue constatado en la primera sesión:

“cuando se les preguntó cada uno de los principios fundamentales, todos se quedaron callados, sólo J3 trató de definirlos” (D.C: p. 11; 04/ Noviembre/ 2001).

Ahora se tiene como resultado que el 62% contestó acertadamente a cada uno de los principios por lo que se tiene que un 12% más de los participantes adquirió conocimiento de los mismos.

Después se les pedía que dieran su definición de lo que son los valores en general y los valores humanos en particular; donde sólo uno de los participantes no dio respuesta a la pregunta, siendo éste el menor del grupo; de ahí en fuera cada uno dio su definición de valor y valores humanos teniendo en común, que *“es aquel bien que te ayuda a ser mejor persona y a vivir de forma armónica con la sociedad”*; esto se puede observar en algunas de sus respuestas como:

“son aquellos que han sido adquiridos de manera universal para llevar a cabo una igualdad a todos los individuos” (Evaluación/ J9; 24/ Febrero/ 2002),

“nos ayudan a una convivencia mutua entre los seres humanos y a la vez con todas las cosas vivas” (Evaluación/ J1; 24/ Febrero/ 2002),

“son aquellos sentimientos que nos ayudan a tener una vida o convivencia más amena; una vida mejor con todos y contigo mismo” (Evaluación/ J8; 24/ Febrero/ 2002).

Y así cada una de las respuestas dadas.

Si se recuerda los resultados de la aplicación del primer cuestionario diagnóstico, se mencionaba que varios de ellos lo veían como algo que necesitaban, y se mencionaba la relación que tenía de ver el valor como “un bien percibido como un bien por el sujeto” (LLANES: 2001). Ahora, nuevamente mencionan el valor como un bien, pero percibido para sí mismos y para la sociedad, que corresponde con la visión objetiva del valor (DÍEZ:1986), como bienes que permiten al individuo el desarrollo, superación y realización de su persona en relación a ello, el cuadro presentado por Buzalli (capítulo 2), sobre los valores, donde se ve como éstos van ayudando al individuo a satisfacer sus necesidades.

De no haberse dado una clara idea de lo que son los valores y en particular los valores humanos definir, reflexionar y sobre todo tratar de actuar conforme a los valores promovidos en el curso no hubiera sido posible. De hecho, retomando la

evaluación escrita, las siguientes preguntas giraban en torno a los valores que se clarificaron a partir del curso y su definición.

En cuanto a los valores que conocen, el 92% de los participantes mencionaron los seis valores del curso, mencionado algunos otros más de los que se veían cuando se clarificaban los valores eje, como son los que se correlacionaban con él. El 8%, correspondiente a un participante, no los mencionó mucho menos los definió. Este participante que no dio respuesta a los últimos tres cuestionamientos anteriormente había manifestado que no le gustaban los cursos de valores.

La última cuestión iba muy ligada a la anterior y les pedía que definieran cada valor del curso, de acuerdo con la idea que les quedó de ellos. En este punto sólo el 69% los definió, el resto que no lo hizo fueron en su mayoría participantes inconstantes en su asistencia y participación durante el curso; algunas de las respuestas dadas fueron:

“Amistad: Valorar y reconocer a mis amigos, saber que cuento con alguien y que sepa que cuenta conmigo... Responsabilidad: Saber cumplir con aquello que me toca, así como ser más ordenado...” (J17/FEBRERO/2002).

“Cooperación: Trabajar con los demás en el ambiente en que me desarrollo, ayudar.” (J7/FEBRERO/2002).

“Diálogo: Escuchar y ser escuchado con atención para llegar a acuerdos...” (J10/FEBRERO/2002).

“Tolerancia: Dejar expresar y ser a las demás personas sin imponer tus propias ideas...” (J9/FEBRERO/2002).

“Respeto: Es la forma en como sabes relacionarte con alguien y llevarte bien, requiere diálogo y tolerancia...” (J3/FEBRERO/2002).

De esta forma se puede deducir que para obtener aprendizajes significativos se requiere la participación activa y constante de los miembros del grupo durante todo el proceso, puesto que como ya se observó cuanto más participaban mayor era la comprensión que se tenía de los contenidos abordados.

b) Modificación de las actitudes o pautas de conducta

La modificación de las actitudes, o pautas de conducta, se considera dentro del aspecto actitudinal de la evaluación, ésta como se dijo en el cuarto capítulo, valora la modificación de las actitudes de los participantes con relación a los contenidos del curso.

Ciertamente, el logro del objetivo general, como se menciona en el momento de la planeación del curso, no sería del todo visible al término de éste; ya que para lograr la caracterización de un valor o su aprehensión se requiere primero; de una clarificación, que fue la intención con esta primera parte de la formación de los voluntarios en el presente curso, y segundo de la práctica o vivencia consciente y constante de los valores hasta lograr su interiorización.

Aún así, conforme fue transcurriendo el desarrollo del curso, algunos de los participantes fueron mostrando ciertas modificaciones en sus actitudes, tanto ante el

trabajo como en la relación con sus compañeros, siendo verificado mediante la observación continua durante cada sesión y la elaboración del diario de campo; así como las hojas de cotejo o guías de observación y la aplicación de diferentes test (ver anexos 3 y 4).

El intento por parte de los voluntarios por vivir los valores los llevaba a ensayar cada uno de ellos, como lo mencionó uno de los participantes durante la entrevista cuando se le preguntaba si había notado algún cambio en su persona diciendo:

“En mi persona... yo creo que sí, porque he reflexionado sobre, he dicho porqué, uno debe ser más tolerante; por decir en mi casa yo soy más diferente que aquí y a veces no soy tan tolerante en mi casa y ahora digo, el valor de la tolerancia habla de esto, ¿porqué no voy a ponerlo en práctica? y entonces pongo en práctica muchos valores”. (Ent. / J3; 24/ Febrero/ 2002).

Tal vez podría pensarse que el participante dice eso sin que realmente sea verdad, pero lo anterior se puede corroborar con lo que dijo su hermano en la entrevista, al preguntarle si había notado cambios en alguno de sus compañeros comentando:

“J3 sí, como que a lo que le dicen le pone mucha atención y antes no hacía caso” (Ent./J4; 24/Febrero/2002).

La modificación en las pautas de conducta (o actitudes en éste caso), es prueba de que se ha dado un aprendizaje por parte de los individuos, como lo menciona la didáctica crítica al definir el aprendizaje como el “cambio en las pautas

de conducta” (Bleger citado por PANSZA; 2000). Se observó, dentro de lo que respecta a la evaluación conceptual, que los participantes lograron obtener un aprendizaje conceptual, éste debía ser reflejado en sus actitudes y conductas.

Durante la implementación se decía que poco a poco los participantes fueron tomando una actitud más crítica y reflexiva ante las situaciones que los rodeaban, encontrándose dentro o fuera de ellas, como se describió en el diario de campo:

“...algunos comentaron que muchos de los problemas en la delegación se debían a que no sabían escuchar, ni hablar de lo que no les parecía, por lo que todo se hacía una confusión y se daba el antidiálogo...” (D.C: p. 50; 27/ Enero/ 2002).

A su vez, el reflexionar sobre los valores, como se viene mencionando, los motivaba a modificar su actuar a lo que otra juventina mencionó que ha logrado mejorar la comunicación con su mamá:

“...antes mi mamá, cómo te diré... que como que no te tenía mu...como el diálogo, como que yo no le mostraba interés al diálogo con mi mamá y ahora que nos diste estas clases como que ya un poco más” (Ent./ J17; 24/ Febrero/ 2002).

Y no sólo en ella la comunicación mejoró, sino que también dentro del comité:

“...había mayor comunicación entre ellos y se sentía un ambiente menos tenso y más unido que al inicio del curso; ya que si alguien se aislaba,

los demás lo jalaban a que se integrara al grupo o a la dinámica” (D.C: p. 69; 17/Febrero/ 2002).

De hecho, cuando se tuvo la entrevista con la presidenta del comité, comentó:

“...la percepción que ahorita tengo, es que están así como muy tranquilos, se ven así como relajados” (Ent. IJ9; 24/ Febrero/ 2002).

Como se puede ver, realmente se fueron dando algunas modificaciones en su conducta reflejadas en su actuar dentro del grupo; comenzaba a verse el logro del objetivo particular en torno a los valores humanos y con ellos se vislumbra ya de cerca el objetivo general; sin embargo, las modificaciones que se dieron no sólo fueron en torno al valor de la **tolerancia** y el **diálogo** ya mencionados; sino también con relación a cada uno de los valores abordados comenzaron a observarse ciertos cambios, tal es el caso del **respeto**. En un principio, cuando algún participante daba su opinión los miembros del grupo no hacían caso, como lo que sucedió en una sesión:

“...mientras leían unos, los demás platicaban acerca de otra cosa” (D.C: p.40; 02/Diciembre/2001);

los participantes no respetaban a sus compañeros cuando participaban; sin embargo, en las últimas sesiones se observó que:

“...mientras uno de los participantes mencionaba los valores que se relacionan con el principio de humanidad los demás escuchaban atentos y esperaban su turno para opinar” (D.C: p.72; 17/Febrero/ 2002).

Así como lo visto en el diario de campo, los mismos voluntarios en las entrevistas mencionaron lo siguiente, con relación a los cambios entre los miembros del grupo:

"...mmm, en comportamientos de J5, porque antes era bien grosero y ya no es tanto" (Ent./ J2; 24/Febrero/2002);

o lo que dijo otra juventina:

"...J1 como que antes me quería pisar y ahora como que ya reflexionó y ya no" (Ent./ J17; 24/Febrero/2002);

y lo dicho por otro participante:

"...ahora están más atentos, antes eran más... que no tomaban en cuenta lo que uno decía o uno opinaba o todo lo que nos decían otros instructores, y ahora ya son más atentos, ya no hacen tanto relajo, ya se portan mejor" (ent./J3; 24/Febrero/2002).

Poco a poco los voluntarios fueron mejorando sus relaciones entre ellos, se daba más respeto en el grupo y ello propiciaba que los voluntarios fueran adquiriendo mayor confianza para participar y expresar sus ideas, como se observó en algunos de los ejemplos anteriores. Por lo mismo, en el trabajo de equipo, la cooperación entre los participantes fue aumentando, y entre más cooperación había dentro de un grupo fue más fácil y agradable lograr los objetivos y metas del mismo.

Con relación al valor de la **cooperación**, se pudo observar que ésta fue creciendo: en un principio, la cooperación voluntaria de los participantes con sus

compañeros se daba de vez en cuando, sí se les solicitaba, manejando porcentaje, se puede decir que el 54% de los participantes lo hacía de esta forma y sólo el 23% lo hacía de forma voluntaria y continua -datos tomados de las hojas de cotejo o verificación de datos aplicada al inicio y al final del curso- (ver anexo 4); el 23% restante correspondía a los voluntarios que participaban de forma irregular o que no lo hacían.

Al término del curso, de acuerdo con la guía de observación (cuadro de cotejo) relacionada con el valor de la cooperación; el grado de cooperación se modificó, excepto el 23% que siempre cooperaba que se mantuvo constante, en cuanto al porcentaje de los que cooperaban de forma más regular con sus compañeros fue de 62% contra el 15% del inicio del curso que correspondió ahora al porcentaje de los que sólo de vez en cuando cooperaban con sus compañeros; a diferencia del inicio del curso, el índice de las personas que no cooperaban fue desapareciendo, hasta que al final del curso ya no había un participante que no apoyara a sus compañeros.

La cooperación por tanto fue uno de los valores que fue sufriendo modificaciones más notorias, aunque no se puede decir que las actitudes asumidas por los participantes se deban por un valor en particular ya que cada valor conduce a la vivencia de otros valores -como se explicaba durante el desarrollo de cada valor en el curso-, donde el valor de la cooperación interactuaba con los valores de: solidaridad, ayuda, compañerismo, colaboración, amistad, respeto y tolerancia entre otros.

Con relación a la **responsabilidad**, los participantes también mostraron algunas modificaciones en sus pautas de conducta. En un principio eran varios los que no asistían al curso o que no eran regulares de por sí en la asistencia al comité; poco a poco la constancia en las actividades que éste realiza fue de forma más marcada.

Además, así como para la cooperación se elaboró una guía de observación, para observar el grado de responsabilidad en los miembros también se seleccionó una hoja de cotejo o verificación de datos (anexo 4). En el diagnóstico se observó que uno de los problemas que afectaban el comité era la irresponsabilidad de los participantes reflejada en su impuntualidad y falta de disposición para el trabajo; con algunas de las modificaciones de conducta que se han mencionado anteriormente, se observa que se ha ido atacando dicho problema, claro no del todo.

Además de considerar los aspectos señalados, la guía de observación del valor de la responsabilidad seleccionada, maneja algunos otros criterios o aspectos a considerar, dividiéndolo en tres categorías: respecto a la propia persona, respecto a la sociedad y respecto al medio ambiente. ¿Porqué considerar esos tres enfoques? Pues simple y sencillamente por la naturaleza integral del hombre, y si se quiere lograr una verdadera educación, debe considerarse como un ser pluridimensional, acogiendo la definición de hombre como ser histórico y social, a lo que hay que agregar también biológico.

A través de la guía de observación se pudo ver que el área o aspecto en el cual ponen más atención los juveninos es en lo que respecta a la propia persona,

concordando con las necesidades o prioridades del individuo según la etapa de la vida en que se encuentra (LLANES;2001); donde la mayoría de los juveninos mostraron ser responsables en torno a su higiene personal, su propia valía dentro de lo personal, el único criterio en el que se encontró mayor problema fue el relacionado con el rendimiento, sobre todo en lo que respecta a la puntualidad, el 46% al inicio del curso, por lo regular llegaba tarde, otro porcentaje igual lo hacía de forma esporádica y sólo una participante, que le corresponde un 8% era siempre puntual (datos obtenidos del cuadro de cotejo o verificación 1) . La puntualidad, como se ha mencionado en otros momentos del trabajo fue de los cambios más notorios que se dieron junto con la participación; de hecho, al final del curso, ante la elaboración nuevamente de la guía de observación se tuvo que sólo un 8% continuó llegando tarde de forma regular; el 38% lo hacía de vez en cuando (incluido aquí aquellos que en ocasiones no asistían a las sesiones) y el 54% que procuraban llegar siempre antes del inicio de la sesión. Con estos datos se puede observar que en realidad, en lo que respecta a ser responsables en la puntualidad, sí se observó cambio en los chicos del comité; de hecho, pasadas algunas semanas de que terminó el curso los chicos seguían llegando puntuales a las actividades del comité, claro con excepción de algunos.

En lo que respecta a la sociedad, en un inicio se observó mayor dificultad; los puntos que en la guía se tocan con relación a la responsabilidad con la sociedad tienen cierta relación con lo relacionado a la cooperación, el respeto, el diálogo y la tolerancia. Con relación al apartado designado a los «compañeros» (ver anexo 4),

se observó que al inicio a los participantes les era difícil compartir su material con los compañeros o devolver lo que les prestaban, así como tener auto control en el juego, escuchar y admitir sus errores. Poco a poco a través de las diferentes actividades que se realizaban durante la ejecución del programa se fue dando oportunidad de que entablara una mejor relación entre los miembros, como se describe en lo que respecta a la implementación del curso, y se hicieran más responsables con referencia a la relación que debían de tener con ellos. Por otro lado, en lo que refiere a la actitud ante la coordinadora, en un inicio el 46% mostró dificultades para pedir turno al hablar, colaborar con las actividades y preguntar sobre lo que no le quedaba claro; al término del curso, ese porcentaje disminuyó considerablemente, siendo ahora el 38% el que lo hace siempre y el 62% no lo hace con la misma frecuencia que el anterior pero lo procura hacer de manera regular.

En lo que respecta al medio ambiente, que fue otro de los problemas que se observaron durante el diagnóstico, dado que por lo general no depositaban la basura en su lugar la mayoría de los voluntarios; con lo asentado en la guía de verificación de datos se observó que el 78% de los voluntarios cometían alguna de las siguientes acciones: tiraban la basura fuera del cesto, no respetaban el medio ambiente o no cuidaban o mantenían limpios los servicios públicos. Al término del curso por el contrario, la mayoría de los voluntarios, casi el 100% de ellos procuró poner más atención en los aspectos anteriores. Cabe señalar que los participantes no tenían conocimientos de la evaluación que se les estaba haciendo por medio de estas guías, por ello se puede apreciar que fueron adquiriendo mayor responsabilidad

sobre su propia persona y sobre las acciones o deberes que como miembros de una organización asistencial deben de tener; tal y como se menciona dentro de los objetivos del comité Juventud en el capítulo primero.

Con relación al valor de la amistad, los juveninos pudieron vivir momentos muy agradables; una de las participantes mencionó en su entrevista que uno de los cambios que se dio en otra de sus compañeras fue con relación a una mejor relación entre ellas; a lo que dice:

“...con J17, porque antes nada más nos saludabamos, pero ahora me cuenta más cosas, nos llevamos mejor” (Ent./ J7; 24/Febrero/2002).

La amistad es uno de los valores más hermosos y que conducen al individuo a su crecimiento personal y social, precisamente cuando se analizó el valor de la amistad coincidió con la preparación del día del Amor y la Amistad y, entre todos llevaron adornos, globos para decorar el salón y convivir (observación directa). La amistad es algo que se va dando de forma paulatina y lleva en sí una serie de valores que permiten que ésta se dé. De hecho algunos de los valores que se vivieron en el curso fueron permitiendo que la relación entre los miembros del comité fuera cada vez más estrecha y se enlazaran varias relaciones de amistad como la de J7 y J17; así como J4 con todos sus compañeros del grupo ya que al principio se mantenía retraído y un tanto apático al grupo, como se mostraba en algunos textos del diario de campo descritos en la implementación del curso.

Como se puede observar, la modificación en las pautas de conducta se relacionaban con la reflexión que hacían de cada uno de los valores, tomaban

actitudes más críticas y responsables en el comité y sobre todo, se daba más unidad en el grupo lo que se observó ante la necesidad de elegir un director ejecutivo del comité donde ellos se juntaron a platicar y manifestaron sus necesidades y mencionaron a las personas que consideraban adecuadas para asumir el cargo dando sus fundamentos (observación directa).

c) El logro de los objetivos

Dentro de la planeación se establecieron los objetivos a alcanzar con el desarrollo del curso de formación en valores, a continuación se menciona el alcance que de éstos se tuvo.

Era importante, antes de señalar el logro de los objetivos, establecer los aprendizajes que se habían tenido en el curso, puesto que de ellos se parte para valora el alcance que se tuvo de éstos, así como la modificación en las pautas de conducta.

Si se recuerda un poco, dentro de la planeación del curso se estableció un objetivo general y cuatro objetivos particulares que llevaran a alcanzar el primero. El primer objetivo particular buscaba que *“el participante explicara los principios fundamentales de la Cruz Roja para una posterior relación con los valores del curso”*. Como ya se describió dentro de la evaluación de los aprendizajes, con relación al aprendizaje conceptual, se puede observar que los participantes adquirieron cierto dominio de los principios fundamentales de la Cruz Roja, logrando que los participantes que en un principio sólo los mencionan, supieran a su vez explicar a que se refieren cada uno de ellos al finalizar el curso (ver el inciso «a»). Por lo tanto,

la relación del objetivo con los contenidos seleccionados fue la adecuada, y las actividades planeadas para alcanzarlo permitieron se diera el logro de éste.

El segundo objetivo, que también se relacionaba con aprendizaje conceptual era el que implicaba que *“el participante definiera los valores humanos para una mayor comprensión de los abordados en el curso”*; también descrito en su apartado correspondiente, observando que los participantes lograron tener una noción más clara de lo que son los valores y los valores humanos, alcanzándose con ello, en cierta medida, este segundo objetivo.

El planteamiento del objetivo anterior fue muy pertinente, ya que de no haberse establecido y se hubiera seguido sin una noción clara de los valores que se desarrollaron en el curso y lograr los siguientes objetivos particulares no hubiera sido posible, al igual que sin el logro del primer objetivo particular.

El tercer objetivo particular establecía que *“el participante analizara su actuar conforme los diferentes valores humanos dentro del comité y en la sociedad”*. A diferencia de los dos objetivos anteriores, éste no buscaba el dominio de conceptos, sino la aprehensión de éstos. Siendo que el objetivo general plantea que los participantes han de actuar conforme a los valores humanos vistos en el curso se hizo indispensable este objetivo, para el cual era importante haber cubierto los dos anteriores. Como se mencionó en otro momento, para que se pudiera apreciar cierta modificación en las pautas de conducta se requería que los participantes realmente hubieran logrado reflexionar sobre su actuar en torno a los diferentes valores (lo que se observó en el inciso «b») permitiendo, mediante la percepción de algunas

modificaciones en el actuar de los voluntarios, decir que se cumplió de esa manera el tercer objetivo particular del curso de formación en valores.

Cabe señalar que el tercer objetivo particular fue se fue cubriendo a lo largo de cuatro sesiones, donde se reflexionaba sobre cada uno de los valores del curso.

Por último, el cuarto objetivo tenía como fin que *“el participante relacionara los diferentes valores humanos con cada uno de los principios fundamentales”*. Este objetivo se fue cubriendo durante las diferentes sesiones, culminando en la última de las sesiones, donde los participantes elaboraron un cuadro correlacional de los principios fundamentales y los valores que se encontraban implícitos en él:

“... se trazó un cuadro en el pizarrón, cuando los juvenitos regresaron del receso comenzaron a llenarlo. En una parte del cuadro se encontraban escritos los distintos principios de la Cruz Roja, y en otra los participantes fueron anotando los valores humanos que se asociaban con cada principio...” (D.C: p.71; 17/ Febrero/ 02).

Al igual que los anteriores, para poder lograr este objetivo se requería que los anteriores se hubieran alcanzado.

Con el alcance de los objetivos anteriores, se puede ver que el objetivo general del curso se comenzó a lograr, pero como ya se había señalado dentro de la planeación del curso, para el logro del objetivo general se requiere de más tiempo, y del continuo fomento de los valores abordados en el curso a través de las distintas actividades que proponen los programas del comité.

Este curso buscó dar la primer y segunda parte de la formación en valores. lo que es la concepción y clarificación; el tercer momento: la caracterización. se irá dando conforme los participantes a través de la vivencia consciente y voluntaria de los valores vayan convirtiéndolos en un hábito, para hacerlos actitud y finalmente una virtud.

B. Evaluación de las actividades

Las diferentes actividades que se realizaron durante la ejecución del curso, permitieron que los aprendizajes por parte de los participantes fueran posibles. Como no se pretende describir nuevamente cada técnica, dado que dicha descripción tuvo lugar en el momento de la ejecución, sólo se señalan las ventajas de haber desarrollado esas actividades.

Cabe señalar de ante mano que las actividades realizadas correspondieron a las diferentes técnicas aplicadas, como por ejemplo la lluvia de ideas; la cual, dio pie para que los propios participantes expresaran sus opiniones, permitiéndoles clarificar los conceptos que se abordaban, como lo recomienda la didáctica de los valores. Además el ambiente que se creaba propiciaba un clima apropiado para la construcción de los conocimientos.

Por otro lado, la técnica expositiva fue necesaria ya que el definir los valores es una cuestión un tanto complicada dadas sus enfoques como una realidad objetiva y una realidad subjetiva (DÍEZ;1986); por lo que se hace se hizo preciso partir de la noción que ellos tienen para llegar a la definición de valor que guiara el curso, tal como se realizó en el segundo tema donde se tenía como fin definir los valores humanos:

“...se fue desarrollando el tema exponiéndose brevemente la concepción del valor; se explicó que habían diferentes concepciones de valor y que los valores podían ser agrupados en cuatro clasificaciones: morales, vitales, humanos y de trascendencia” (D.C:p. 16;, 18; 14/Noviembre/01).

De no darse un momento de exposición o explicación por parte del coordinador el curso habría marchado sin una dirección, hubiera quedado en el aire y partiendo de la nada dado que. ¿cómo se pretende conocer los diferentes valores si ni siquiera se sabe que son éstos?. En el diagnóstico se observó que no todos sabían lo que era un valor o la noción que de éste tenían era muy vaga por lo que había que clarificarla un poco más; pero a su vez, dentro de la exposición realizada, los mismos participantes iban construyendo los significados y participaban trabajando en equipos y compartiendo sus opiniones.

Dentro del segundo momento de la formación en valores, la exposición se hacía necesaria para hacer posible la clarificación de los distintos valores que se abordaban, puesto que debido a sus características de bipolaridad, objetividad, y preferibilidad principalmente (GUTIÉRREZ;1987), podría prestarse a que se diera una concepción confusa o ambigua de lo que representan.

Como se ve con éstas dos técnicas empleadas (no se señalan las demás porque ya se ha hecho en el apartado de la ejecución), se puede observar que a su vez, el método participativo fue el adecuado; pues como se vio, la participación fue uno de los grandes logros que se dieron con el curso, ya mencionado que al inicio sólo algunos participaban, no sólo con cuestión al curso, sino en general con las distintas actividades del comité, como lo menciona su presidenta en la entrevista:

“...para el trabajo les faltaba más impulso para realizar las cosas, más iniciativa. Había algunos que sí participaban, que creo que son los de

siempre, pero por ejemplo: habían personas que eran detectables y que no participaban" (Ent./ J9: 24/Febrero/ 2002).

C. Evaluación del papel del coordinador

Al momento de describir la ejecución del curso se mencionó la forma en como el coordinador fue asumiendo su papel; algo de lo que ahí se mencionaba hacía referencia a su papel como modelo de los valores que se estaban promoviendo en el curso, su actitud crítica y reflexiva que movía a los participantes a asumir la misma postura, así como proveía de los conceptos necesarios para el desarrollo del curso.

Con lo anterior, a los participantes del curso se les pidió que contestaran una hoja de evaluación sobre el desempeño del coordinador (ver anexo 7), para verificar el grado en que el coordinador, bajo la percepción de los participantes, cumplía con las características que éste habría de tener según lo señalado en el capítulo 4 y lo descrito en la ejecución del curso.

De manera general, los participantes juzgaron de buena la participación del coordinador dentro del curso, el aspecto en el que, desde su propia perspectiva le faltó un poco más era lo relacionado con el *"fomentar ejemplos reales de la vivencia y no vivencia de los valores"* (instrumento de evaluación del papel del coordinador), donde el 31% de los participantes, consideraron que a veces proveía de los ejemplos reales, el 23% juzgó que por lo general lo hacía y el 46% consideró que siempre lo hacía. El hecho de que el 31% haya considerado que a veces proveía de ejemplos reales es de preocupar, ya que el hablar de situaciones reales donde se viven los valores que se pretenden clarificar es trascendental en la formación de valores; sin

embargo, es difícil juzgar el porqué de su criterio para evaluar de esa forma: ya que debido a que la evaluación fue anónima era difícil verificar si coincide con los participantes que no asistieron de forma regular al curso.

Por otro lado, los resultados mostrados en ese punto de la evaluación se contradicen con lo que se obtuvo en la cuestión relacionada con ver si *“proveía la reflexión y el análisis de la vivencia de los diferentes valores en cada uno de los participantes”* donde sólo un participante (el 8%), consideró que a veces promovía la reflexión, nuevamente el 23% consideró que lo hacía de forma regular y un 69% juzgó que lo hacía siempre. Como se puede observar, los participantes en un primer momento consideran que no provee de ejemplos reales sobre la vivencia y no vivencia de los valores, pero después aseguran que sí promueve la reflexión sobre la propia vivencia de cada valor; además, esto último lo corroboran con los comentarios que hacían en la entrevista al decir que:

“...nos ponía a reflexionar cuando nos decía que un amigo que no tuviera, pues, este, dinero y que se le antojara lo que nosotros estuviéramos comiendo pues, que les diéramos o les prestáramos dinero, por ejemplo. Así nos ponía a reflexionar” (Ent./ J17; 24/Febrero/2002),

o lo que decía otro participante cuando hablaba sobre lo que más le había gustado del curso:

“lo que más me gustó de las dinámicas fue que nos divertíamos y al mismo tiempo reflexionábamos sobre esos valores que habíamos visto” (Ent./ J5; 24/Febrero/2002).

Como se puede observar, los participantes comentan que en realidad se favorecía la reflexión sobre los valores que se abordaban, y para reflexionar era necesario fomentar la vivencia de cada valor (como se hacía con las dinámicas), o manejar ejemplos de los mismos; que de hecho dentro de la implementación del curso se mencionó como los participantes del grupo manejaban ejemplos, al igual que el coordinador.

Con relación al actuar del coordinador, al preguntar si éste era congruente con lo que decía, los participantes mencionaron, en su mayoría, que sí era coincidiendo con los porcentajes de la reflexión. El ser modelo, ejemplo de los valores que se promueven, es otra de las principales características que debe tener todo promotor de valores, como se menciona en lo concerniente a la formación de valores en el segundo capítulo.

Otro aspecto de la evaluación que hacen los participantes con relación al desempeño del coordinador, es el relacionado con el dominio de la información que manejaba, donde el 23% considera que sólo a veces *mostraba tener conocimiento de la información*, el 31% que a menudo y el 46% que siempre; mostrando que en su mayoría el coordinador dominaba los contenidos abordados en cada sesión. En otro aspecto, el 85% comentaba que siempre *expresaba con claridad sus ideas* y un 77% señaló que siempre *aclaraba las dudas*. Por lo tanto, se puede concluir que el dominio que se tenga de los contenidos permite una mayor claridad en el manejo que se haga de éstos durante un curso y viceversa; la claridad al explicar puede tener su base en un dominio de contenidos.

Otros puntos que se tocaban en la evaluación se relacionaban con *el ambiente del grupo*, con dar la *oportunidad de participar expresando sus ideas*, con relación al *respeto hacia los participantes* y la *promoción del respeto* entre ellos mismos: a estos puntos la mayoría de los participantes los juzgaron de forma positiva y frecuente en grupo.

De hecho, aún en las entrevistas los participantes comentaban que la participación de la coordinadora fue buena, como se muestra a continuación:

“... yo creo que, fue muy bien su participación, este... siempre fue buena, nunca nos faltó al respeto, nunca nos ignoraba” (Ent./ J3; 24/ Febrero/ 2002).

Considerando lo desarrollado en el apartado anterior, que corresponde a la implementación del curso donde se describe el rol del coordinador, se sostiene lo señalado en la cita anterior.

Con lo que se ha visto, se puede decir que la participación del coordinador fue aceptable, no así excelente, ya que hay algunos aspectos que tiene que cuidar más, o ser un poco más explícito, como lo es el manejo de ejemplos reales que presenten la vivencia de los valores en nuestra sociedad y vida cotidiana, según lo señalado por los participantes. De igual forma, motivar aún más la participación de juvenitos y mantener su atención, procurando no caer en el autoritarismo didáctico coartando la creatividad de los participantes, el cual no es objetivo de la didáctica crítica ni de la educación no formal.

D. El grado de participación de los miembros del grupo.

En el momento en que se desarrolló la descripción de la implementación del curso se observó la forma en como los participantes interactuaban dentro del grupo a través de las distintas actividades que se llevaron a cabo (diario de campo).

Dentro del comité, los juveninos estaban acostumbrados a trabajar de manera individual y no se daba una buena relación entre ellos, tanto así que, en un principio del curso era difícil realizar trabajos en equipo eran pocos los que mostraban disposición para éste, o si se juntaban en equipos hacían todo menos trabajar; ante esta situación había que mostrarse tolerante y paciente para que poco a poco ellos mismos se fueran percatando de la necesidad e importancia de trabajar en equipo; pues bien, los trabajos en equipo les iban mostrando la conveniencia de compartir y de hacerse más fuertes entre todos, unidos tomando poco a poco más confianza y seguridad.

Sin embargo, tratándose de dinámicas que requirieran de mayor movimiento y “relajo”, todos estaban dispuestos a trabajar, sobre todo un miembro del comité que durante las pocas sesiones a las que asistió se mantenía rezagado del grupo y apático a todas las actividades que en él se desarrollaban; pero cuando se realizaba la dinámica de los submarinos, llevada a cabo fuera del aula, ellos *“estaban emocionados con la dinámica, tanto que no querían regresar al salón”* (D.C: p.64; 10/Febrero/02).

Los juveninos están acostumbrados a ir al comité a jugar y pocas veces a trabajar, su mayor motivación era el ir a compartir con los demás miembros del

comité, pero siempre y cuando esto sea fuera de cuestiones de trabajo, porque en el trabajo no se ponen de acuerdo y siempre ha de darse la lucha por ver quién manda a quién.

Lo anterior trae a éstas páginas un referente de las características de los miembros del Comité Juventud, se ha señalado ya que al principio la participación de los miembros del grupo fue un poco más pasiva debido a su falta de costumbre para participar de forma activa, e interactuando junto con el coordinador, en las actividades del comité. Poco a poco, como se describió dentro de la implementación del curso -en lo que refiere al rol de los participante-, los juveninos fueron involucrándose de manera activa en el desarrollo del curso, en parte por la misma dinámica del coordinador; a lo que comentaban:

“...no hubo de que... nada más el coordinador estuviera hablando y hablando como en anteriores cursos, sino que participábamos tanto ella como nosotros” (Entrevista/ J1; 24/ Febrero/ 2002).

Si en cursos anteriores sólo se limitaban a escuchar a sus instructores, al momento de pedirles que realizaran alguna actividad, era natural la extrañeza que mostraban y hasta cierto punto la apatía por realizarla debido a la falta de costumbre para hacerlo. A través de las hojas de cotejo se observó que en al principio los participantes se mantenían un tanto ajenos a las actividades, como ya se ha descrito; cuando al inicio de las sesiones algunos de los participantes se mantenían distraídos y en la parte final del salón (observación directa); sin embargo, poco a poco la mayoría de los miembros del grupo fueron participando conforme pasaban las

sesiones, debido a que iban adquiriendo mayor seguridad y confianza, lo cual era permitido a través del desarrollo de las diferentes actividades y estrategias que tenían lugar en la ejecución del curso.

La participación también se vio reflejada en la asistencia al curso; no todos asistían a las sesiones que se daban, sobre todo en un principio –como se aprecia tanto en el diario de campo como en las hojas de cotejo-. El total de socios activos en el comité es de 15 miembros, incluyendo a la presidenta y los socios mayores, de estos 15 juveninos asistieron de forma constante el 47% sin faltar a ninguna de las sesiones; del 43% restante los más inconstantes fueron los mayores (la presidenta, las prestadoras de prácticas y un socio, así como otro de los miembros del grupo quien propiciaba la mayoría de las problemáticas dentro del comité), correspondiéndoles un 27%. Los restantes fueron miembros que no asistieron a las primeras sesiones del curso (dos o tres sesiones) por problemas personales, pero que después asistieron de manera regular a las demás, participando de forma un tanto activa como el resto del grupo.

Es importante tener presente los datos anteriores, ya que precisamente los participantes que mostraban más renuencia a participar en las actividades eran los que no asistieron de forma regular al curso, algunos porque no les interesaba, como comentó uno de los participantes:

“...pues a mí la mera verdad, los valores no me gustan mucho, a mí en la escuela me enseñan valores... casi yo no participé” (Ent./ J11; 24/ Febrero/ 2002)

y otros por problemas personales.

Los participantes que asistieron de forma regular al curso manifestaron que las ocasiones en las que no participaban era por cuestiones de malestar o porque no había quedado claro lo que se estaba abordando; a lo que ellos dicen:

“bien, había cosas en las que no participaba porque me dolía la cabeza” (Ent./ J2; 24/ Febrero/ 2002);

“durante el curso yo considero que sí participé, porque cuando yo entiendo participo y si yo no hubiera entendido yo no participaba” (Ent. / J5; 24/ Febrero/ 2002).

Entre más participaban, mayor iba siendo la motivación para actuar conforme los valores que se promovían, puesto que se señala dentro de la didáctica de los valores en el capítulo 4, que la participación de los miembros debe ser activa lo que permitía que se llegara a un análisis del valor que se está revisando y por tanto a su caracterización, también se puede apreciar, como se mencionó en el apartado anterior, que la participación de los miembros del comité tiene estrecha relación con el aprendizaje de los conceptos básicos del curso.

E. Principales dificultades y sus causas

A lo largo del curso se presentaron algunas limitantes que dificultaban su buen desarrollo. Cuando se describía la implementación del mismo, se hacía mención de que había uno de los participantes que presentaba conductas un tanto conflictivas dentro del grupo; de hecho este aspecto fue una de las principales dificultades dentro

del curso como los mismos participantes lo señalan dentro de los aspectos que no le agradaron del curso: *"...llegaba J13 y comenzábamos a echar desmadre"* (Ent./ J4; 24/ Febrero/ 2002), y es que la situación no quedaba entre ellos dos, sino que afectaba a la buena dinámica del grupo al no dejar que los demás se concentraran haciendo sentir al grupo tenso y enfadado. De hecho, hubo una sesión en la cual fue necesario llamarle la atención:

"J13 estuvo muy inquieto durante la explicación del valor; platiqúe y platiqúe con J4, diciéndoles cosas a sus compañeros, aventando papeles; por lo que se le llamó la atención diciéndole que si no se sentía cómodo podía salir; ya que no dejaba trabajar a los demás" (D.C: p.65; 10/ Febrero/ 2002).

Dentro de cualquier proceso de formación, el ambiente del grupo tiene gran relevancia para que se puedan adquirir aprendizajes significativos y si los participantes se sentían incómodos muy difícilmente se lograrían.

Otra dificultad que se presentó fue la relacionada con la edad de los participantes. Dentro del capítulo primero se menciona que los miembros del comité juventud que participaron en el curso, se encuentran en edades que van de los ocho a los 25 años, que es la edad de la presidenta; lo cual en algunas de las actividades se prestaba a que algunos participantes comprendieran con facilidad los términos que se manejaban y a que los otros se enfadaran de esperar a que los demás terminaran; sobre todo en un principio del curso, como mencionó una de las participantes en la entrevista:

“ lo que no me gustó mucho es que en veces duraba mucho rato” (Ent./ J2: 24/ Febrero/ 2002).

o lo dicho por otro de los participantes más pequeños:

“las actividades a veces no las podía contestar” (Ent./ J5: 24/ Febrero/ 2002).

Ciertamente, dentro de lo que corresponde al capítulo 2, con relación a la formación de valores, Llanes(2001) dice que algunos valores son más apropiados fomentándose en una edad o en otra de acuerdo a la etapa del desarrollo del individuo y de las necesidades que éste tiene; pues bien, el trabajar unos mismos valores con los chicos de diferente edades presentaba un problema; tal vez la actitud del voluntario que presentaba problemas en el comité tenía su razón de ser en que las necesidades que él tiene son diferentes a las necesidades que tienen los demás socios como se señala en el segundo capítulo: cada individuo es el que va estableciendo su propia jerarquía de valores.

Sin embargo, como todos pertenecen al comité de Juventud, y la población es pequeña se incluyó a todos en el curso, a pesar de que en un primer momento se había considerado dividirlo, lo cual hubiera sido más recomendable.

Algunas otras dificultades que se tuvieron para el buen desarrollo del curso fue que a la par de éste, lo voluntarios tenían que realizar algunas otras actividades, las cuales en muchas de las ocasiones no se tenían previstas por lo que el curso que inició en noviembre, se suspendió en la primera semana de diciembre, para retomarse nuevamente en la última semana de enero (diario de campo), no

permitiendo con ello tener una continuidad temporal para ver más claramente la modificación en las pautas de conducta de los participantes.

Junto con lo anterior, otra limitante fue el tiempo para abordar valor por valor en cada sesión obstaculizando con ello una mejor clarificación de los mismos.

Pero así, como se dieron algunas dificultades en el curso, el impacto que tuvo dentro del comité fue fuerte y significativo, como se ha venido mencionado a lo largo de la descripción de este momento del proceso educativo.

5.5.2. Impacto del desarrollo del curso en los participantes y el comité en general

A pesar de las dificultades que se presentaron durante el curso, fueron muchos los logros que se dieron, tal es el caso de la modificación de algunas de sus actitudes dentro del comité y en su casa, descritas anteriormente.

Los mismos participantes del curso mencionaron que:

“la formación de valores es indispensable para todos los miembros del comité, porque nos hace reflexionar sobre nuestro actuar” (Ent./ J17; 24/ Febrero / 2002);

“...yo creo que era lo que faltaba, un poquito más de, primero poner las bases de lo que son los valores porque es lo primero que vas a fomentar en todos. Si no tiene esos valores no puedes hacer que se desarrollen hacia el exterior. Se vio que hubo mayor comunicación entre los miembros, más

expresión de sus ideas, de lo que opinaban hacia el comité, de lo que ellos sentían” (Ent./ J9;24/ Febrero/ 2002)

De hecho, a raíz de la experiencia que ellos vivieron consideraron conveniente que el curso no sólo se diera dentro del comité, sino que se extendiera a todos los comités, como lo mencionaron todos los participantes cuando se les preguntaba a quien más se lo darían:

“...a todo Cruz Roja, no sólo aquí sino si se pudiera a otras corporaciones” (Ent./ J1; 24/Febrero/ 2002);

“... a la mayoría de los comités, como a los que están por acá (capacitación)” (Ent./ J11; 24/ Febrero/2002);

“No sólo para todos los miembros del comité, sino también hacia los otros comités porque nosotros como quiera siempre estamos más al pendiente de lo que son los valores, pero los otros como que ocupan que se les infunda eso para que se rompan las barreras que existen entre uno u otro comité, para que exista más cooperación” (Ent./ J9; 24/Febrero/2002);

y así cada uno de los participantes entrevistados comentaron que era bueno que los otros comités lo tomaran; de hecho uno de los participantes consideró que no sólo la Cruz Roja sino que.

“... cualquier persona, aunque no sea de la Cruz Roja, debe de saber los valores porque, si él sabe los valores, los va a tomar en cuenta y va a

saber cuando está fallando un valor o está haciendo que un valor no se promueva” (Ent./ J3; 24/Febrero/ 2002).

Como se puede observar a través de las descripciones realizadas, los voluntarios consideran que fue muy importante la formación de valores dentro del comité y que ésta fue buena porque les ayudó a reflexionar sobre su propia vida y sobre el actuar en general, de la sociedad.

Así mismo, a raíz de los comentarios que ellos hicieron se ve que la formación de valores debe ser inherente a todo individuo; por lo tanto, el promover valores bajo el sistema de educación no formal es indispensable e indiscutible.

5.5.3. Evaluación reactiva de los participantes

Al preguntar a los participantes sobre la percepción que en general tenían del curso, comentaron que había sido un buen curso, aún aquel a quien los cursos de valores no le interesan.

Sin embargo, aquello que más les agradó fue lo relacionado con las dinámicas de reflexión o iniciación que se llevaban a cabo en las diferentes sesiones, como ellos mismos lo mencionaban:

“... las dinámicas me parecieron muy buenas y a la vez, yo tenía el conocimiento de qué era lo que se pretendía con las dinámicas...lo que más me gustó de las dinámicas fue que nos divertíamos y al mismo tiempo reflexionábamos de sobre los valores” (Ent. J3; 24/ Febrero/ 02);

otra juventina decía:

“...las dinámicas me gustaron mucho porque están todos cooperando, jugando y apoyándose...” (Ent. J7; 24/ Febrero/ 02).

Sin embargo, por la misma información que ellos dieron en las entrevistas se vio que el curso en realidad les pareció apropiado, como comentaba uno de los participantes:

“... yo creo que la forma en que se nos enseñaron los valores está muy bien; por decir, el caso en que se leyó sobre el árbol de pañuelos...” (Ent. J5; 24/Febrero/02).

Aún uno de los participantes que se mostró más renuente al curso de valores, dijo en la entrevista:

“...no, yo no creo que de ninguna manera me agradarían los cursos de valores...pero estuvo bien como se impartió, con dinámicas y todo”,

y agregó:

“...en la escuela nada más vemos el libro a veces, se me hace más apropiado como aquí se dio” (Ent. J11; 24/ Febrero/ 02).

Ellos mismos señalaban que realmente se reflexionaba sobre los valores que se veían, y no sólo se mencionaban como suele hacerse, a lo que dijo otro voluntario:

“...sabía qué eran los valores pero, así verlos bien, muy bien nunca los había visto, es la primera vez.... Esto fue lo que más me gustó, estudiarlos a fondo, saber qué es cada uno...” (Ent. J4; 24/ Febrero/ 02);

y de qué otra forma se iban a ver a fondo si no era mediante la reflexión de los mismos.

De hecho, dentro del capítulo relacionado con la formación en valores, se menciona que es importante tener en claro qué es un valor para llegar a asumirlo.

5.5.4. El compromiso en el comité, la institución y la sociedad

Con la descripción de la modificación en las pautas de conducta de los participantes se puede vislumbrar ya algo del compromiso que fueron asumiendo, primero con ellos mismos y segundo con el comité y la sociedad; puesto que al manifestar ciertos cambios en sus actitudes van demostrando que están tomando un mayor compromiso con su papel dentro del comité; de hecho, ellos mismos lo mencionan en las entrevistas que se les realizaron con relación al compromiso que habían asumido diciendo:

“como que ahora debe haber más trabajo, como que con el curso ya me dieron más ganas de trabajar, como que es un, ¿cómo te diría? un ejemplo que debo seguir para estar bien con la sociedad y conmigo mismo” (Ent./J4; 24/Febrero/2002);

o como decía otro participante:

“...con el valor de la responsabilidad ya tenemos más compromiso; yo creo que sí se refleja, porque ya ahora con la responsabilidad, este...como sabemos lo que significa, la mayoría la estamos llevando a la práctica” (Ent./J3; 24/Febrero/2002).

Junto con los comentarios que ellos hicieron, se observó que en realidad estaban interesados en salir adelante, prueba de ello fue que estaba próxima la fecha de la Reunión Nacional de Juventud, y entre todos se organizaron para juntar fondos para ir a la reunión, o para que fueran el mayor número de socios posible; como se observó en el diario de campo:

"...salimos a vender paletas y ramos de flores para sacar fondos para la reunión nacional" (D.C: p.66; 10/Febrero/2002).

Con los comentarios hechos por ellos y con las observaciones realizadas, se puede observar que el compromiso que tiene dentro de la institución y por tanto con la sociedad, está muy ligado a la responsabilidad, de hecho, a mayor responsabilidad por parte de los voluntarios, mayor es el compromiso que se tiene con la institución. De hecho, es muy difícil mostrar compromiso con la escuela, la familia, el trabajo; en este caso, con la Cruz Roja si no se es responsable con lo que en ella se te pide que realices.

Sin embargo, a pesar de lo que ellos dicen, el compromiso podrá irse viendo con la marcha del grupo; si realmente han asumido sus responsabilidades y comienzan a trabajar por alcanzar los fines, en un primer momento del comité, en un segundo momento de la corporación y con ello la sociedad.

5.5.5. Evaluación de la planeación del curso

Con lo anterior, y una vez que se ha ido analizando los diferentes criterios de evaluación del curso se cuenta con las bases necesarias para valorar la eficiencia de

la planeación que se hizo del curso; lo cual no era posible ni recomendable que se realizara antes.

Con lo que se ha venido describiendo, se puede ver que en realidad las actividades que se llevaron a cabo fueron apropiadas por todas las experiencias de aprendizaje dadas durante el curso, mostrando sus frutos en algunos participantes, de forma más visible que en otros, que como se ha dicho, para que se dé una modificación en el actuar de un individuo y ésta sea profunda, se requiere que sea un cambio desde dentro, del interior.

Anteriormente se describió la forma en qué se fueron alcanzando los objetivos del curso y lo adecuado de los contenidos seleccionados para ello. Se consideró desde un inicio tres niveles cognitivos: conceptualización, clarificación y caracterización de los valores considerando la propuesta de Benjamín Bloom y D, Krathwohl (citados por PEREIRA, 2000) y Raths (citado por DANIEL;1999), de los que, como se ha señalado anteriormente, los dos primeros se han cubierto con este curso, dando la pauta para alcanzar el tercero.

Se ve pues, que en lo que respecta al plan de acción didáctica, que sufrió algunas modificaciones -señaladas en la planeación-, que fue el plan de acción adecuado para propiciar la clarificación de los valores del curso, no obstante de acuerdo con los comentarios de los participantes y las valoraciones sobre el desempeño del coordinador puede ser mejor como lo es el realizar actividades que reflejen el buen manejo que el coordinador tiene de los contenidos y la claridad al exponer (según lo revisado en la evaluación del papel del coordinador).

Por otro lado, en lo que respecta a los contenidos, se considera que los abordados en el curso fueron adecuados, primero porque es importante tener en claro cuales son los principios fundamentales de la Cruz Roja, como ya se ha señalado en otros momentos; segundo, por la necesidad de partir de una noción clara de valores para la clarificación de cada uno de ellos, y tercero porque los valores abordados en el curso responden a las necesidades que en él se observaban y sobre todo a los contenidos de cada principio, como ellos lo mencionan en las entrevistas:

“...el respeto, la cooperación, la amistad, la tolerancia; en sí cada uno tiene una parte de los principios que se manejan en la Cruz Roja” (Ent./ J9; 24/Febrero/2002);

“... yo creo que hay principios de la Cruz Roja que van apegados a todos los valores humanos del curso” (Ent./J3; 24/Febrero/2002);

o como señaló otra de las participantes:

“...un principio por sí mismo no dice que es, necesita de los valores para que sea más clara su definición” (Ent./ J1; 24/Febrero/2002).

Como se puede apreciar, los valores a juicio de los participantes, eran los adecuados para conocer a fondo los principios de la Cruz Roja, relación que establecieron durante la última sesión del curso donde se hizo un cuadro de doble entrada en el pizarrón, relacionando cada uno de los principios con sus valores respectivos. Además, en la XXIII Reunión Nacional de Juventud, llevada a cabo en Colima los días 21, 22 y 23 de marzo del 2002, se tocó el tema relacionado con los

valores del voluntariado de la Cruz Roja, donde se señalaron entre otros los valores de la tolerancia, la responsabilidad, el diálogo, el respeto, la cooperación y la amistad; los cuales corresponden a los valores abordados en el curso y además de éstos se mencionaban el de la solidaridad, la comunicación, participación, etc. Que son valores que se derivan o relacionan con los valores directos del presente curso. Ante lo visto en dicha reunión, se puede decir que, si bien, los contenidos seleccionados en la planeación del curso eran adecuados, no eran los únicos que debieron considerarse, sobre todo con relación a los objetivos, donde hubiera sido conveniente incluir el resto de los valores señalados como convenientes en todo voluntario de la Cruz Roja.

Volviendo a los contenidos que se seleccionaron para abordarse en el curso, éstos condujeron al logro de los objetivos particulares de la planeación, los cuales se fueron señalando a lo largo del análisis de los diferentes criterios de evaluación.

Sí se pudo apreciar que los objetivos particulares se fueron logrando conforme se abordaban los diferentes contenidos y se aplicaba el plan de acción didáctica, el objetivo general del curso habría de cubrirse; y de hecho como se mencionó, el objetivo general se cubriría a un mediano o largo plazo, conforme los valores se fueran promoviendo para que se convirtieran en *aptitudes por parte de los participantes y con el tiempo en virtudes*; sin embargo, dentro del comité se comenzaron a vislumbrar algunos cambios en el actuar de los voluntarios (como ya se describieron) con lo que se puede decir que el objetivo del curso a comenzado a lograrse, pero es importante tener en cuenta que se requiere seguir promoviendo la

vivencia de los valores por parte de los voluntarios, para que a través de su actuar conforme a ellos logren la caracterización de los mismos, de acuerdo con el proceso de clarificación descrito en el capítulo 2 y los momentos de la formación en valores en el capítulo 4.

Visto lo anterior, se llega a la conclusión de que la planeación del curso fue adecuada y contó con la flexibilidad necesaria para adecuarse a las circunstancias del grupo respondiendo a las necesidades que en él se presentaban, pero no hay que olvidar que algunas de las dificultades que se presentaron durante la implementación del curso se pudieron haber previsto desde el momento de la planeación, sobre todo en lo relacionado con las fechas y los tiempos asignados para cada actividad.

CONCLUSIONES

A partir de la investigación realizada, mediante el análisis e interpretación de la información se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Dentro del comité Juventud de la Cruz Roja, delegación Uruapan, los socios activos mostraban un actuar incongruente con los principios fundamentales de la Cruz Roja, que son su primer deber y compromiso; lo cual era consecuencia de la no vivencia de los valores que dichos principios promueven, haciéndose necesaria la implementación de un curso que promoviera la clarificación de los valores humanos que se desprenden de dichos principios.

A través de la clarificación de valores, mediante un curso encaminado a la formación de éstos, se despertó en los individuos la necesidad de conocer su propia vida y hacerse consiente de las fallas que en ella se van dando, conduciéndoles a reorientar su forma de actuar conforme a aquello que le permita ser una mejor persona y vivir en mayor armonía consigo mismo y con la sociedad.

Durante el desarrollando del curso se pudo apreciar la forma en como cada miembro del grupo se iba apropiando de los diferentes valores humanos; reflejado ello en el cambio en las actitudes de los participantes, por lo cual, se tiene que la participación y la permanente reflexión sobre su propio actuar, permitió al juventino conducirse conforme los valores promovidos y, por lo tanto, los principios fundamentales de la Cruz Roja.

Los valores que más se manifestaron dentro del comité, durante y al final del curso fueron la tolerancia, la cooperación, diálogo y amistad, mismos que fueron fomentados en cada reunión de los juveninos; por otro lado, los valores que tuvieron menos presencia fueron el respeto y la responsabilidad, algunos de los miembros los adoptaron, pero en su mayoría era algo que se les dificultaba sobre todo a los dirigentes del comité, modelos de los demás miembros.

Por lo anterior, es importante que todo aquel que se encuentre frente a un proceso de formación en valores, debe ser antes que nada un promotor de los mismos, un modelo, debe tener coherencia entre lo que promueve y su forma de actuar, no sólo durante el curso sino en su vida diaria; además de mostrar una constante actitud crítica ante las situaciones de la vida que despierten en quien lo observa esa misma actitud ante su realidad.

Dentro de la didáctica para la formación en valores es importante partir de una concepción de valor y de los valores que se vaya a abordar, para tener una base sobre la cual actuar y evitar que se dé la ambigüedad con relación a la concepción de los valores, el cual es uno de los principales problemas con relación a ese tópico.

De igual forma, considerar la participación de los individuos, participación que ha de conducirlo a la continua reflexión, es de gran trascendencia ya que el cambio de actitud debe darse desde dentro del propio individuo lo cual se logra sólo mediante la reflexión; es por ello también que el manejar ejemplos de la vivencia de cada valor es trascendental, permitiéndole ver los diferentes valores no como algo ajeno a él, sino inherente a sí mismo.

El diseño de programas orientado hacia la formación en valores bajo el sistema educativo no formal, es de gran relevancia ante un mundo en el cual el ser humano va perdiendo su identidad; ya que conocer sus propios valores lo llevará a una actitud de mayor compromiso consigo mismo y con la sociedad; tal y como ocurrió con los voluntarios del comité Juventud, al tomar consciencia de la responsabilidad que tienen como miembros de una organización universal, de asistencia social, comprometiéndose por ello a responder a las necesidades de dicha organización en particular y de la sociedad en general.

La educación no formal, por sus carácter abierto, crítico, analítico, reflexivo y participativo es el sistema educativo que puede dar las pautas para la formación en valores dentro de los ámbitos sociales a los cuales la educación formal no llega, como lo son: las organizaciones de asistencia social (como en éste caso la Cruz Roja), oficinas de gobierno, empresas, etc.

Para cerrar se dirá que, la formación de valores es una de las mayores preocupaciones en la sociedad, pero el diseño y evaluación de programas orientados a dicha formación propiciará que se encuentren nuevas formas de promover la vivencia de los valores, partiendo en principio del sistema educativo no formal para llegar a una educación informal que debiera ser la principal sistema de promoción de valores en la sociedad.

SUGERENCIAS

Algunas de las sugerencias que se hacen al Comité Juventud de la Cruz Roja Mexicana con el fin de que contribuya al aumento del compromiso de sus voluntarios con la institución y con la sociedad son:

- Dar una formación a los socios activos, no sólo instruccional, sino sobre todo, formativa; donde se promueva la participación, implicando en ésta la reflexión de los participantes sobre lo que realizan, logrando de esa manera aprendizajes más significativos.
- Procurar una formación en valores desde su ingreso al comité y durante toda su estancia en él, formación orientada a la vivencia de los principios fundamentales que son su base de acción, ya que como se observó contribuye a despertar en ellos un mayor compromiso con lo que hacen; además de que en el Comité Juventud se forman los futuros dirigentes de la corporación.
- Procurar una mayor delimitación de funciones dentro del comité a fin de tener una mayor organización, delegando responsabilidades acorde a las capacidades y características de cada individuo, procurando que sean voluntarios que promuevan con su propio actuar la vivencia de los valores que conducen a la vivencia de los principios fundamentales de la institución.

- Continuar con la promoción y formación en valores del voluntariado mediante la realización de actividades que los motiven a asumir realmente su compromiso como lo son: campamentos, donde ellos asuman su compromiso como voluntarios; talleres de relaciones humanas; reuniones mensuales o bimestrales para la retroalimentación de los logros y las fallas en el trabajo durante ese lapso, lo que dará pie a la reorientación de sus actividades y actitudes, para un mejor desempeño y crecimiento de cada voluntario y con ello del comité.

- Establecer una mejor relación con los otros comités que integran la delegación, mediante reuniones y convivencias que les permitan compartir sus experiencias y sugerencias para la mejora de cada uno de ellos; procurando así, preparar el camino para expandir la formación en valores a los otros comités, y lograr con ello un mayor compromiso de la delegación con la sociedad.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRÁFICA

- ALBOUKREK, Aarón – Fuentes Sáenz, Gloria (2000); "Diccionario de sinónimos y antónimos", Ed. Larousse; México.
- ALVEZ de Mattos, Luiz (); "Compendio de Didáctica General", Edit.Kapeluzsz; Argentina.
- ARNAZ, José A. (1990); "La planeación curricular", Ed. Trillas; México.
- BISQUERRA, Rafael (1989); "Métodos de investigación educativa", Ed. Ceac, tomo 1 y 2; España.
- CANSECO, Gerardo (1990); "Valores y virtudes, fórmalos según su edad" Modulo 3 de la serie Excelencia Personal; Ed. Ger; México.
- CASTELLANOS Simons, Beatriz (1998); "La investigación sociocrítica en el contexto del paradigma participativo", CEE; Cuba.
- CARRERAS, Llorenc – Et al. (2001); "Cómo educar en valores", Ed. Narcea; Madrid, España; 8º Edición.
- CARMENA Laredo, Miguel (1995); "Ética para Pancho", Ed. Diana; México.
- CARNEIRO Leão, A: (1987); "Adolescencia, sus problemas y su educación" Ed. Uteha; México.
- COMITÉ Juventud (2001) "Programas: actualización nacional", Cruz Roja Mexicana, México.
- COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACIÓN (2001) "Curso de introducción a la Cruz Roja", Coordinación Nacional de Capacitación y desarrollo; México.
- DÍAZ, Carlos (2000); "Educar en Valores", Ed. Trillas; México.

- DÍAZ Barriga, Frida (1999); "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo", Ed. McGraw-Hill; México.
- DIEZ Cuesta, Margarita (1986); "Moral Cristiana y Valores", No. 11 de la serie Juventud y Cristianismo; Ed. Edelvives; Zaragoza, España.
- ENCARNACIÓN Salinas, Rita – Et al. (1996); "Estudio para la elaboración de un programa de desarrollo en una institución educativa de enseñanza media utilizando el método Investigación – Acción", Tesis ITESO, Jalisco, México.
- FIERRO, Cecilia (1999); "Transformando la práctica docente", Ed. Paidós, México.
- FLOREZ Ochoa, Rafael (2001); "Evaluación pedagógica y cognición", Ed. McGraw-Hill; Bogotá, Colombia.
- FRONIZI, Risieri (1958); "¿Qué son los valores? Introducción a la axiología". Ed. Fondo de Cultura Económica; México
- GAGNÉ, Robert M. – Briggs, Leslie J. (1996); "La planificación de la enseñanza, sus principios", Ed. Trillas; México.
- GARCÍA - Pelayo y Gross, Ramón (1999) "Diccionario Usual, enciclopédico", Ed. Larousse, México; 8° Edición.
- GUTIERREZ Sáenz, Raúl (1987); "Introducción a la Ética"; Ed. Esfinge, decimonovena edición; México.
- HERSH, Richard H. – Et – Al. (1988); "El crecimiento moral de Piaget a Kohlberg", Ed. Narcea; Madrid, España
- LA BELLE, Thomas (1980) "Educación no formal y Cambio social en América Latina",
- LIMA Santos, Cecilia (organizadora); "La Investigación – Acción; una vieja dicotomía", Ed. Celats.

- LLANES Tovar, Rafael (2001) "Como enseñar y transmitir los valores", Ed. Trillas; México.
- LOPEZ Quintana, Alfonso (1989) "El conocimiento de los valores; Introducción metodológica", Ed. Verbo Divino; España.
- MAGAÑA Silva, Teresa (1999); "Ésta delegación de la Cruz Roja a través de fotografías y documentos", fotocopias de la crónica realizada por la profesora, en el mes de junio, Uruapan, Michoacán.
- MONROY Campero, Alfonso (1998); "La formación de valores en los adolescentes", Ed. Panorama; México
- MORA Ledesma, José G. de la (1986); "Formación de la Juventud en los valores", Ed. Progreso, México.
- NERICI, Imídeo G. (1969) "Hacia una didáctica general dinámica", Cuarta edición; Ed. Kapelusz; Colombia.
- OCEANO (1998) Manual de Pedagogía y psicología, vol. I, Barcelona, España.
- PANSZA, Margarita (1999)"Operatividad de la didáctica Crítica" Octava edición; Ed. Gernika, México.
- PANSZA, Margarita (2000) "Fundamentación de la Didáctica" Décima edición; Ed. Gernika, Mexico
- PEREIRA de Gómez, María Nieves (1997) "Educación en valores", Ed. Trillas, México.
- REED, Horace y Lee Loughran (1992) "Más allá de las escuelas", Ed. Gernika; México
- RUGARCÍA Torres, Armando (2001); "Los valores y las valoraciones en la educación", Ed. Trillas; México.

SAVATER. Fernando (1991); "Ética para Amador", Ed. Ariel; Barcelona, España.

SCHMELKES. Sylvia (1991); Educar para la solidaridad; reflexión desde la pedagogía" Material del II Taller para una pedagogía de la solidaridad, realizado los días 1 y 2 de octubre (copias); Querétaro, México.

VISUAL(1997), Enciclopedia de Pedagogía y Psicología, Ed. Trébol, Barcelona, España.

HEMEROGRÁFICA

DANEL, Marie – France (1994) "El aprendizaje indirecto de los valores a través de la enseñanza moral", en la revista Mexicana de Pedagogía.

ENRÍQUEZ, Pedro (); "Investigación – Acción y práctica docente: Una relación en construcción", en la Revista Mexicana de Pedagogía, año VII, no. 30, México.

DÍAZ Infante, Josefina (); "Aportaciones recientes del proceso de evaluación", en la Revista Mexicana de Pedagogía.

PÁGINAS WEB

www.acad.qro.itesm.mx/redcq/notiredisenio/6agosto99.htm

www.conacurcm.org.mx

www.cruzrojamexicana.org

www.dipsa.com/cruzroja/juventud.htm

www.facwed.unam.mx/cruzroja

www.zcece.es/cecenet3/cursos/cur_val.htm

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Adolescente.- Toda aquella persona entre los 11 y los 17 años de edad, cuya etapa escolar corresponde al nivel básico secundario. Individuo que ha comenzado el desarrollo de los caracteres secundarios (pubertad).

Amistad.- Afecto personal puro y desinteresado, generalmente recíproco, que nace y se fortalece con el trato.

Aprendizaje.- Modificación en las pautas de conducta de los individuos.

Cooperación.- Es la acción realizada en conjunto con otro u otros individuos para el logro de un mismo fin, que tiende tanto al beneficio propio como al beneficio de los demás. Para que este acto se considere cooperativo tiene que existir reciprocidad.

Diálogo.- Es la conversación que se da entre dos o más personas, permitiendo descubrir actitudes favorables en la búsqueda del interés común y la cooperación social, caracterizado por la escucha activa.

Evaluación.- Ejercicio integral y plural que puede orientar, vigilar y mejorar la práctica educativa, apuntando hacia el análisis del proceso de aprendizaje en su totalidad. Para dicho análisis considera las siguientes modalidades: diagnóstica (inicial), formativa y sumativa.

Evaluación Diagnóstica.- También conocida como inicial, permite establecer las condiciones y necesidades de aprendizaje.

Evaluación formativa.- Su finalidad conocer el desarrollo de los procesos de aprendizaje detectando errores, incomprensiones y carencias entre otros aspectos. Esta puede ser formal o informal.

Respeto.- Atención, deferencia o miramiento que se tiene hacia una persona, cuyo sentimiento lleva a reconocer los derechos y la dignidad del otro.

Responsabilidad.- Es la capacidad de sentirse comprometido con dar una respuesta o a cumplir un trabajo sin presión externa. Dicha capacidad se puede dar se forma individual o colectiva.

Tolerancia.- Parte de la premisa de que todos somos imperfectos, por lo tanto admite errores y limitaciones de los demás con vistas de obtener una mejor convivencia. La tolerancia es permitir un mal menor en búsqueda de uno mayor.

Valor.- Todo bien percibido como un bien para sí y que le permite la plena realización como persona, lo que le permite al hombre la conquista de su identidad, de su verdadera naturaleza.

Valores Humanos.- Agrupan todo el conjunto de bienes que definen al hombre en sus sectores más propios, por encima de los simplemente animales o

vegetales. Este se encuentra dividido a su vez por cuatro subgrupos: los culturales, los de sociabilidad, los de cualidad humana, los estéticos.

Valores Humanos de Calidad personal.- Son aquellos que se encuentran enfocados a las cualidades humanas como: orden, responsabilidad, economía, puntualidad, laboriosidad, generosidad, fidelidad, sacrificio, autenticidad, convicción, autoexigencia, reflexión, silencio, nobleza, libertad e iniciativa.

Valores Humanos de Sociabilidad.- Son aquellos que se relacionan con las relaciones interpersonales de los individuos. Dentro de estos ubicamos: la lealtad, la paciencia, el servicio, la colaboración, el perdón, la confianza, la comprensión, la solidaridad, la aceptación de los límites de los demás, el diálogo, el compartir, la familia, la amistad, el respeto, la gratitud y el patriotismo.

Voluntariado.- Miembros del organismo internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja, cuya participación en la institución es libre, voluntaria y comprometida, de un carácter altruista, sin búsqueda de alguna recompensa material.

ANEXOS

Anexo 1

DIAGNÓSTICO PARA LA PLANEACIÓN DE UN CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ JUVENTUD DE LA CRUZ ROJA.

ENCUESTA 1. LOS VALORES MÁS IMPORTANTES Y EL CONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA CRUZ ROJA.

Nombre: _____ **Edad:** _____

Objetivo: Detectar la noción que tienen sobre valor, así como los valores más importantes y el conocimiento de los principios fundamentales de la Cruz Roja.

Instrucciones: Contesta lo más clara y objetivamente posible las siguientes preguntas.

1. ¿Qué son para ti los valores?

2. De la siguiente lista de valores, elige siete que sean para ti más importantes. Anótalos comenzando en el uno con el más importante y así sucesivamente hasta el 7.

Lealtad	Compartir	Sacrificio
Amistad	Neutralidad	Pluralidad
Paciencia	Respeto	Autonomía
Colaboración	Gratitud	Autenticidad
Imparcialidad	Patriotismo	Convicción
Perdonar	Disciplina	Reflexión
Confianza	Economía	Nobleza
Solidaridad	Puntualidad	Discreción
Tolerancia	Generosidad	Libertad
Diálogo	Fidelidad	Iniciativa

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

5. _____
6. _____
7. _____

3. Escribe los principios fundamentales de la Cruz Roja

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

5. _____
6. _____
7. _____

4. ¿Sabes a qué se refiere cada uno de ellos?

Sí _____ No _____

En caso de sí, ¿cuáles? _____

5. ¿Recibes alguna formación al ingresar como voluntario al comité?

Sí _____ No _____

6. En caso de que tu respuesta anterior sea sí, menciona cual es esa formación.

7. ¿Consideras que sería necesaria la formación en otros aspectos?

Sí _____ No _____

Si tu respuesta es sí, ¿cuáles? _____

¡ Gracias por tu cooperación !

ENCUESTA 2. AMBIENTE DE TRABAJO DENTRO DEL COMITÉ JUVENTUD

Objetivo: Identificar las situaciones que limitan el actuar del comité.

Instrucciones: Responde sincera y claramente las siguientes cuestiones.

1. ¿Has tenido algún conflicto en el comité?

Sí _____ No _____

2. ¿Qué tipo de conflicto tuviste?

3. ¿Cuáles son los problemas que has percibido entre los miembros del comité?

4. ¿Qué has hecho tu ante estos problemas?

5. ¿Qué es lo que menos te gusta del grupo?

6. ¿Cuáles con los comportamientos más comunes?

7. ¿Consideras que el actuar de los voluntarios vaya de acuerdo con los principios fundamentales de la Cruz Roja?

¡ Gracias por tu cooperación !

CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES

OBJETIVO GENERAL: El participante actuará conforme los valores humanos para que su participación como miembro del Comité Juventud refleje un mayor compromiso con la institución y la sociedad.

TEMA: Los valores de la tolerancia, el diálogo y el respeto **SESIÓN:** 3/7 **FECHA:** 02/12/2001

OBJETIVO PARTICULAR: El participante analizará su actuar, dentro del comité y en la sociedad, conforme los valores humanos de la tolerancia, el diálogo y el respeto.

No PARTICIPANTES: 11 **MÉTODO:** Participativo

SUBTEMAS	ACTIVIDADES	TIEM- PO	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	MATERIAL	EVALUACIÓN
1. La tolerancia 2. El diálogo 3. El respeto	Apertura: <ul style="list-style-type: none"> Comentar sobre lo visto la sesión anterior. Desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> Presentar y explicar cada uno de los valores. Analizar por equipos situaciones problemáticas para detectar los valores revisados. Cierre: <ul style="list-style-type: none"> Puesta en común Culminación: *Retomar lo visto en la sesión y las participaciones de cada uno. Que cada quien de su propia conclusión	15' 1:30 hrs 15'	<ul style="list-style-type: none"> Lluvia de ideas Exposición Autoreflexión Trabajo en equipo Puesta en común 	<ul style="list-style-type: none"> Pizarrón y gises Cuadernos de notas Sobres con la descripción de casos 	<ul style="list-style-type: none"> Observación directa Participación Preguntas dirigidas Trabajo en equipo (actitud ante éste)

CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES

OBJETIVO GENERAL: El participante actuará conforme los valores humanos para que su participación como miembro del Comité Juventud refleje un mayor compromiso con la institución y la sociedad.

TEMA: Los Valores del Diálogo y el Respeto **SESIÓN:** 4/7 **FECHA:** 27/01/2002

OBJETIVO PARTICULAR: El participante analizará su actuar, dentro del comité y en la sociedad, conforme los valores humanos del diálogo y el respeto.

No PARTICIPANTES: 13 **MÉTODO:** Participativo

SUBTEMAS	ACTIVIDADES	TIEM- PO	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	MATERIAL	EVALUACIÓN
1. El Diálogo	<p>Apertura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de las sesiones anteriores • Introducción al tema <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contestar el test ¿Soy dialogante? • Explicación del valor del diálogo • Dinámica por parejas • Comentar en grupo la experiencia <p>Descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolver el test "Rojo o verde" • Presentación del valor del respeto • Comentar sobre el diálogo y el respeto en el comité <p>Culminación: Concluir sobre la importancia del que éstos se den en el comité</p>	<p>30'</p> <p>1:00 hr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas • Exposición • Dinámica en parejas • Trabajo individual • Mesa redonda 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón y gises • Hojas de los test ¿soy dialogante? Y Rojo y verde. • Letreros con diferentes valores y contravalores • Lápices o lapiceros • Cinta adhesiva • Cuadernos de notas 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación directa • Participación individual y en equipos • Actitudes hacia el trabajo y sus compañeros <p>-----</p> <p>Trabajo extra aula:</p> <p>* Identificar las diferentes situaciones de diálogo y anti diálogo que tenemos durante toda la semana.</p>
2. El respeto		<p>30'</p> <p>1:00 hr</p>			
		15'			

CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES

OBJETIVO GENERAL: El participante actuará conforme los valores humanos para que su participación como miembro del Comité Juventud refleje un mayor compromiso con la institución y la sociedad.

TEMA: Los Valores de la Responsabilidad y la Cooperación **SESIÓN:** 5/7 **FECHA:** 03/02/2002

OBJETIVO PARTICULAR: El participante analizará su actuar, dentro del comité y en la sociedad, conforme los valores humanos de la responsabilidad y la cooperación.

No PARTICIPANTES: 10 **MÉTODO:** Participativo

SUBTEMAS	ACTIVIDADES	TIEM- PO	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	MATERIAL	EVALUACIÓN
1. La responsabilidad	<p>Apertura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de los valores anteriores <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicación del valor de la responsabilidad • Reflexión sobre las responsabilidades en el comité • Delimitación de responsabilidades en el comité. <p>Descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica "Desfile de modelos" • Presentación del valor de la cooperación • Análisis sobre su vivencia en el comité • Dinámica "un largo submarino" • Reflexión sobre la dinámica <p>Culminación</p>	15' 1:00 hr	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas • Explicación • Autoreflexión • Trabajo en equipo • Mesa redonda 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón y gises • Cuadernos de trabajo • Hoja de responsabilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación directa • Participación individual • Actitud durante las dinámicas • Hoja de responsabilidades
2. La cooperación		30' 1:00 hr			

CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES

OBJETIVO GENERAL: El participante actuará conforme los valores humanos para que su participación como miembro del Comité Juventud refleje un mayor compromiso con la institución y la sociedad.

TEMA: El Valor de la Amistad **SESIÓN:** 6/7 **FECHA:** 10/02/2002

OBJETIVO PARTICULAR: El participante analizará sobre su actuar, dentro del comité y en la sociedad, conforme al valor humano de la amistad.

No PARTICIPANTES: 11 **MÉTODO:** Participativo

SUBTEMAS	ACTIVIDADES	TIEM-PO	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	MATERIAL	EVALUACIÓN
1. La Amistad	<p>Apertura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de la sesión anterior <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y explicación del valor • Compartir sobre el valor que tiene para ellos un amigo • Lectura de la historia "El Arbol de Pañuelos" • Reflexión sobre la lectura • Proyección de una película (hacer análisis de los valores revisados a lo largo del curso en la película) • Culminación 	<p>15'</p> <p>1:30 hrs</p> <p>2:00 hrs</p> <p>15'</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas • Exposición • Autoreflexión • Mesa redonda • Análisis de video 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón y gises • Texto de la historia "El árbol de pañuelos" • Entradas para el cine (película: "Agente por accidente). <p>(la película se iba a revisar en el aula pero por decisión del grupo se organizó la ida al cine para observar la película)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observación directa • Participación • Actitud ante el trabajo • Relación con sus compañeros • Análisis de la película <p>-----</p> <p>Actividad extra aula:</p> <p>*Analizar los valores y contravalores de la película "Agente por Accidente"</p>

CRUZ ROJA DE LA JUVENTUD, DELEGACIÓN URUAPAN

CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES

OBJETIVO GENERAL: El participante actuará conforme los valores humanos para que su participación como miembro del Comité Juventud refleje un mayor compromiso con la institución y la sociedad.

TEMA: Relación de los valores humanos con los principios fundamentales de la Cruz Roja SESIÓN: 7/7 FECHA: 17/02/2002

OBJETIVO PARTICULAR: El participante relacionará los diferentes valores humanos con cada uno de los principios fundamentales de la Cruz Roja.

No PARTICIPANTES: 9 **MÉTODO:** Participativo

SUBTEMAS	ACTIVIDADES	TIEM-PO	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	MATERIAL	EVALUACIÓN
1. Los principios fundamentales 2. Los valores humanos 3. Relación entre ambos	Apertura: <ul style="list-style-type: none"> Comentarios sobre el análisis de la película Introducción a las actividades Desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> Juego de memoria sobre los principios fundamentales Juego de memoria sobre los valores humanos del curso Elaboración de un cuadro de doble entrada para relacionar los valores con los principios Culminación: <ul style="list-style-type: none"> Reflexión final de la relación e importancia de vivir los principios de la Cruz Roja a través de sus valores 	30' 1:30 hrs 30'	<ul style="list-style-type: none"> Lluvia de ideas Trabajo en equipos Mesa redonda 	<ul style="list-style-type: none"> Pizarrón y gises Memorama de los principios fundamentales y de los valores humanos del curso Libreta de notas 	<ul style="list-style-type: none"> Observación directa Participación individual y en equipo Comentarios sobre la película Elaboración del cuadro de doble entrada Actitudes ante el trabajo y sus compañeros

Anexo 3

TEST DE LOS DIFERENTES VALORES PARA EVALUACIÓN DEL CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES

¿SOY DIALOGANTE? (Valor del diálogo)

NOMBRE: _____

Responde a cada enunciado una V si es verdadero o una F si es falso, de acuerdo a tu persona.

1. Mis compañeros tienen que tener muy claro, cual es mi punto de vista. ()
2. Me encanta que quieran hablar conmigo de cualquier cosa. ()
3. Me pongo triste si, sin querer, molesto con mis palabras ()
4. Prefiero tener razón antes que ganarme un compañero ()
5. Me da apuro ser el primero en iniciar una conversación ()
6. Si la verdad me trae complicaciones, prefiero no saberla ()
7. Contacto con rapidez con cualquier compañero o compañera ()
8. Reconozco fácilmente mis errores ()
9. Cualquier tema me va bien para conversar ()
10. Tengo facilidad para hacer callar al inoportuno ()
11. Si mi compañero se pone agresivo o irónico, no pierdo la calma ()
12. No siento curiosidad por nada ni por nadie ()
13. Me agrada ser el centro de la conversación ()
14. No me enfado por que me digan la verdad por desagradable que sea ()
15. Siempre tengo la razón ()
16. No me siento capaz de juzgar a nadie ()
17. Siempre puedo aprender de los demás ()
18. Sólo me preocupa que ha ocurrido y no el porqué ()
19. Si hablar es bueno, saber escuchar es mejor ()
20. Me molesta que haya gente con opiniones tan dispares ()
21. Me preocupan más las personas que las cosas ()
22. Me saca de mis casillas el que suele llevarme la contraria ()

¿ROJO O VERDE? (Valor del Respeto)

De las siguientes actividades o comportamientos, subraya en rojo aquellas que suponen una falta de respeto y en verde aquellas que no.

- Poner música al tope
- Recoger un ramo de flores
- Jugar sucio
- Tirar papeles
- Sembrar los campos
- Hacer caminos
- Cuidar los pájaros
- Torturar a los animales
- Regar las plantas
- Construir casas
- Aplastar las flores
- Rayar las paredes
- Recoger papeles
- Gritar en las actividades
- Ignorar a mis superiores

EL VALOR DE LA AMISTAD

Objetivo: Autoevaluar la forma en que viven su amistad

Los datos obtenidos serán meramente confidenciales, para fines de la investigación.

Nombre: _____

Instrucciones: Lee las siguientes oraciones y complétalas con la palabra que corresponda a tu actuar.

1. Si un amigo me pide que lo ayude, yo le ayudo...
a) Siempre b) A menudo c) Alguna vez
d) Nunca
2. Si falta algún compañero al comité porque está enfermo, yo me preocupo por su salud...
a) Siempre b) A menudo c) Alguna vez
d) Nunca
3. Si he roto un cristal del salón, se lo digo al encargado y evito que castiguen a todo el grupo...
a) Siempre b) A menudo c) Alguna vez
d) Nunca
4. Tengo indiferencia hacia mis amigos porque llevan más reconocimiento que yo...
a) Siempre b) A menudo c) Alguna vez
d) Nunca

Criterio de evaluación:

- La opción «a» sería óptima
- La mayoría «a» y algunos «b» sería bien
- La mayoría «c» no es un buen amigo
- Si todas las respuestas fuesen «d» podemos suponer que no es sincero.

Tomado de CARRERAS LL. Et -al; "Como educar en valores", Ed. Narcea, 2001, pp. 196 -197.

Anexo 4

HOJAS DE COTEJO O VERIFICACIÓN

Objetivo: Identificar las actitudes de los juveninos, al inicio y termino del curso, con relación a las diferentes tareas que desempeñan en torno a la sociedad y el medio ambiente.

Nombre: _____

RESPECTO A LA PROPIA PERSONA: OBSERVACIÓN DEL COORDINADOR:

a) Higiene personal:

- | | |
|--------------------------------|--|
| - Va limpio | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Bien vestido | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Cuida los objetos personales | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |

b) Valoración de la propia persona:

- | | |
|--------------------------------|--|
| - Tiene buen autoconcepto | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Tiene buena autoestima | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Tiene un equilibrio personal | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |

c) Rendimiento:

- | | |
|-------------------------------|--|
| - Es puntual | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Termina los trabajos | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Es competente en sus tareas | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |

RESPECTO A LA SOCIEDAD:

1. Compañeros.

a) En clase:

- | | |
|--|--|
| - Conserva el material común | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Devuelve lo que le prestan | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Da la cara cuando le descubren una travesura | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |

b) En el juego:

- | | |
|---------------------|--|
| - Es noble | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Sabe perder | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |
| - Tiene autocontrol | Siempre () A menudo () A veces () Nunca () |

c) Relación interpersonal:

- Ayuda a los demás Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Sabe escuchar Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Admite sus errores Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()

2. Profesores.

- Pide turno para hablar Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Colabora con las actividades Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Pregunta lo que no entiende Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()

3. Comunidad.

- Sigue las normas Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Afronta sus dificultades solo Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Intenta que haya paz en su alrededor Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()

RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE:

- Tirar la basura en el cesto Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Respetar las flores y el entorno Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()
- Cuida y mantiene limpios los servicios públicos Siempre () A menudo () A veces () Nunca ()

MARCAR CON UNA "X" LO OBSERVADO

Tomado de CARRERAS LL, et-a; "Como educar en valores", Ed. Narcea, 2001, pp. 80-81. Sufrió algunas modificaciones para efectos de la investigación.

HOJAS DE COTEJO O VERIFICACIÓN DE DATOS (2)

OBJETIVO: Detectar aquellas actitudes que demuestren el grado de cooperación de los miembros del comité.

NOMBRE: _____

OBSERVACIONES:

1. Coopera con sus compañeros voluntariamente. Siempre () A menudo () A veces ()
Nunca ()
2. Coopera con sus compañeros en el trabajo si se le insinúa. Siempre () A menudo () A veces ()
Nunca ()
3. Se enfada en los juegos si pierde Siempre () A menudo () A veces ()
Nunca ()
4. Es agresivo, insulta y pega. Siempre () A menudo () A veces ()
5. Deja el material (lápices, gomas...) Nunca ()
6. Se manifiesta independiente. Siempre () A menudo () A veces ()
Nunca ()
7. Difícilmente acepta las opiniones ajenas. Siempre () A menudo () A veces ()
Nunca ()
8. Asiste a las diferentes actividades y actos del comité. Siempre () A menudo () A veces ()
Nunca ()

Tomado de CARRERAS LI, et-al; "Como educar en valores". Ed. Narcea, 2001, pp. 253-254. Ha sufrido modificaciones para fines de la investigación.

Anexo 5

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DEL CURSO DE FORMACIÓN EN VALORES DENTRO DEL COMITÉ JUVENTUD DE LA CRUZ ROJA MEXICANA, DELEGACIÓN URUAPAN.

*“Sería maravilloso conquistar los mundos
que giran a nuestro alrededor;
pero más maravilloso será
conquistar nuestro propio mundo”*

J.W.E.

NOMBRE COMPLETO: _____

NOTA: Responde clara y ampliamente lo que se te pide, los resultados serán confidenciales y para uso exclusivo del trabajo de investigación. ¡Gracias y adelante!

1. Da tu definición de la Cruz Roja y el Comité Juventud.
2. Escribe dentro del paréntesis la letra correcta sobre los diferentes principios de la Cruz Roja.

- () En cada país sólo puede haber una sociedad de la Cruz Roja...
- () Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana.
- () El movimiento es independiente, auxiliar de los poderes públicos en sus acciones humanitarias.
- () El movimiento internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja es internacional...
- () No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, condición social, religión ni credo político.
- () Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado...
- () Con el fin de conservar la confianza de todos, el movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y en todo tiempo de controversias...

A) NEUTRALIDAD B) INDEPENDENCIA C) UNIVERSALIDAD

D) VOLUNTARIADO E) UNIDAD F) IMPARCIALIDAD G) HUMANIDAD

3. Da tu definición de valores en general y valores humanos en particular.
4. Menciona cuales con los valores humanos que conoces.
5. Define los valores humanos del curso (son 6) y menciona para que te han servido o a qué te han ayudado.

Anexo 6

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL CURSO

OBJETIVO: Identificar el impacto del curso de formación en valores sobre los participantes del comité juventud, así como la percepción que tienen de éste.

1. ¿Qué te pareció el curso en el cual participaste? ¿Qué fue lo que más y lo que menos te gustó? (abierta)
2. La forma en que se trabajó el curso te pareció la mejor en cuanto a:
 - Dinámicas
 - Forma como se presentó el valor
 - Manera en que favorecía la participación y la reflexión
3. ¿Qué cambios has percibido en ti y en los demás con relación a:
 - comportamiento
 - compromiso: contigo mismo, con la institución y con la sociedad
4. Cómo consideras que fue tu participación en el grupo
5. Sugerencias para el trabajo de un curso de formación en valores
6. ¿Consideras necesaria la formación en valores de los voluntarios que pertenecen a la Cruz Roja? ¿Porqué?
7. ¿Qué otros valores añadirías al curso de formación en valores que debieran recibir todos los miembros de la Cruz Roja? (Debilidades del curso).

Anexo 7

GUÍA DE EVALUACIÓN DEL PAPEL DEL COORDINADOR

OBJETIVO: Evaluar la función del coordinador del curso de formación en valores.

El coordinador:

- a) Expresaba con claridad sus ideas
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- b) Daba oportunidad a los demás de expresar sus ideas y dudas
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- c) Aclaraba las dudas que se te presentaban
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- d) Mostraba interés por los comentarios de los participantes
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- e) Respetaba a cada uno de los participantes y promovía el respeto de los demás
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- f) Su actuar es ejemplo de los valores vistos en el curso
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- g) Fomentaba el ambiente de confianza en el grupo
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- h) Planteaba ejemplos reales de la vivencia y no vivencia de los valores
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- i) Promovía la reflexión y análisis de la vivencia de los diferentes valores en cada uno de ustedes
Nunca () A menudo () A menudo () Siempre ()
- j) Conoce los temas que estuvieron abordando, así como los principios de la Cruz Roja

¡ Gracias por tu participación !