Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

MODULO II
"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE

UNIDAD I

"TEORIA DE LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE APLICADA A LA FORMACION PROFESIONAL"

Septiembre, 1997

MODULO II
"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE"

UNIDAD I: "TEORIA DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE, APLICADA A LA FORMACION PROFESIONAL"

Página

- **CONTENIDO DE LA UNIDAD**
- **OBJETIVOS DE LA UNIDAD**

1- PROCESOS DE APRENDIZAJE
1.1. Su concepto y definiciones 1
1.2. Características del aprendizaje 1
1.3. Factores del aprendizaje 3
1.4. Condiciones del aprendizaje..... 5
1.5. Tipos de aprendizaje 8

2- PAUTAS PSICOLOGICAS PARA LA FORMACION DE INSTRUCTORES.
2.1. Teoría del proceso de Enseñanza-Aprendizaje 10
2.2. Principios del aprendizaje 12
2.3. Algo más sobre el aprendizaje 14

3- FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL APRENDIZAJE
3.1. FACTORES PSICOLOGICOS
3.1.1 Motivación 15
3.1.2 Percepción..... 31
3.1.3 Atención 33
3.1.4 Pensamiento 34
3.1.5 Memoria 37

3.2. FACTORES SOCIALES
3.2.1 La familia 41
3.2.2 La escuela 43
3.2.3 Medio ambiente 44

- **RESUMEN**
- **EJERCICIOS**

MODULO II

"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE"

UNIDAD I: "TEORIA DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE APLICADA A LA FORMACION PROFESIONAL"

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

Al finalizar esta unidad los participantes estarán en la capacidad de:

1. Definir operativamente el concepto de aprendizaje.

2. Distinguir en diferentes momentos los Principios de Aprendizaje.

3. Formular estrategias de conducción del aprendizaje, aplicando en ellas los elementos intervinientes en el proceso de aprendizaje.

4. Explicar a través de socio-dramas los factores que intervienen en el proceso de aprendizaje.

EL APRENDIZAJE

Esta unidad se refiere a la "Teoría General de la Enseñanza/aprendizaje aplicada a la Formación Profesional"; se trata que Usted conozca todo lo referido a los momentos de aprendizaje, es decir, lo que como instructor hace cotidianamente con sus aprendices.

Debe poner cuidado en los objetivos de la unidad, trate que sean logrados – y con apoyo de su facilitador – busque permanentemente alcanzarlos.

Debe quedar claro que no todo cambio de conducta es aprendizaje, pues, actuar bajo los efectos de una droga, desde luego hará que la conducta cambie, pero peso no es aprendizaje. Habrá aprendizaje solamente cuando éste se manifieste en conducta.

Recordará que el Módulo I, en la Unidad III, trató sobre Objetivos de Aprendizaje; en efecto, estos son redactados en términos de conducta observable. Ahora comprenderá más ampliamente su razón de ser y su funcionalidad en las tareas de aprendizaje y de enseñanza.

1. PROCESO DE APRENDIZAJE

1.1. Su conceptualización/definición

De acuerdo con algunos autores, como Briggs, Gagné, Herrera y Montes, Klausmier, Ardila, entre otros, el aprendizaje es un proceso que se manifiesta a través de un cambio de comportamiento con carácter de relativa permanencia y que no es atribuible simplemente al proceso de maduración biológica, sino que es resultado de la interacción del individuo con el medio ambiente.

1.2. Características del aprendizaje

El aprendizaje es un proceso de carácter personal. Cada individuo tiene que aprender por sí mismo. Nadie puede aprender por otra persona, ni legar su aprendizaje a sus herederos.

El aprendizaje no es como una joya que alguien adquiere y permanece inmutable, tanto si la usa como si la mantiene guardada en un cofre.

Lo que se aprende, se mantiene presente mientras se usa; lo que no se quiere, cae en desuso y se olvida.

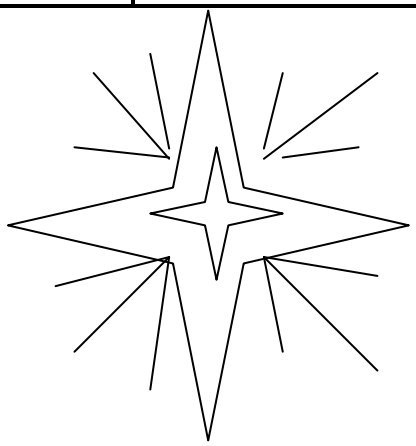
El aprendizaje es constante, es decir, siempre se está aprendiendo, un proceso interminable y a la vez complejo de explicar; se sabe que se aprende, lo que hace posible ese aprendizaje en el organismo.

El ser humano no es comprensible solo a través de su comportamiento externo, pensamos, sentimos; esos "procesos internos" tienen la misma importancia que las expresiones observables. También se les denomina comportamiento; pero para diferenciarlo es comportamiento interno.

QUE NO ES APRENDIZAJE

Podría serle útil que una forma de entender el significado psicológico del aprendizaje es dándose cuenta de lo que éste NO ES.

Primero: el aprendizaje no es algo que se encuentra únicamente en un salón de clases, taller o aula, ocurre en forma constante como ya se dijo, en cada día de nuestras vidas.



El aprendizaje no es una joya que se conserva nítida. Un aprendizaje tiende a ser olvidado".

Ejemplo:

Las personas que aprenden a leer y escribir pero no usan esas habilidades, las olvida y al cabo de un tiempo son otra vez iletrados (son llamados "analfabetos funcionales"). Es decir, que el aprendizaje tiene una permanencia por la calidad y cantidad de ejercicios durante el proceso de aprender y por el uso. Por supuesto que ni la memoria ni el olvido son absolutos; siempre son más fáciles de lograr los reaprendizajes.

El aprendizaje es gratificante. Dominar un conocimiento o una habilidad produce una sensación de triunfo y satisfacción.

Se dice que una persona aprendió cuando demuestra que es capaz de hacer algo que antes no sabía hacer.

Segundo, no solo comprende lo que es correcto; un aprendiz en un examen escrito, escribe mal una palabra,

no puede decirse que no haya aprendido a escribir bien. Aprendió mal su ortografía.

Tercero, el aprendizaje no tiene que ser deliberado o consciente, por ejemplo un aprendiz pudo haber aprendido un mal método para cepillar la madera, pero es probable que se haya dado cuenta de ello hasta que su instructor se lo hizo notar.

Cuarto, el aprendizaje no siempre implica conocimientos y habilidades; las actitudes y emociones también pueden ser aprendidas.

APRENDIZAJE: CAMBIO DE CONDUCTA

¿Qué comprende, por tanto, el aprendizaje?. Se insiste en que siempre implica un cambio en la persona que está aprendiendo.

Cuando una persona asistió a un evento de formación profesional sobre diseño de pruebas para evaluación del aprendizaje, pero al terminar el evento y el trabajo no demuestra su capacidad para elaborar pruebas y no puede realizarlas, la conclusión es que no aprendió. ¿Que pasó? Simplemente, que asistió a un evento pero no cumplió con todas las actividades de ese proceso personal llamado aprendizaje.

1.3. Factores del aprendizaje

El aprendizaje esta sujeto a la influencia de una serie de factores, algunos que lo favorecen y otros que lo obstaculizan. Unos provienen del medio externo, otros del interior del participante; hay que identificarlos para conocerlos y controlarlos, entre los principales se encuentran:

Interés:

Para aprender es necesario fijar la atención. La atención de una persona va hacia lo que le atrae y permanece allí si le interesa.

Fatiga:

El cansancio físico y mental impide concentrase.

Grado de dificultad:

Si para un individuo resulta demasiado difícil lo que quiere aprender, se desanima y desiste. Si le parece demasiado fácil, pierde el interés y desiste. El grado de dificultad debe ser accesible y motivante.

El cambio, para bien o para mal puede ser deliberado o no intencional se debe combinar cambio y experiencia, el cambio que ocurre en la persona como resultado de la experiencia es el aprendizaje.

La razón de ser de este Módulo, se encuentra justamente acá, en esta concepción del aprendizaje, donde usted como participante debe elaborar su propia definición operativa.

Estos factores del aprendizaje, expuestos en la columna derecha, desde la página anterior, le proporcionan una idea de lo que influye para que haya o no aprendizaje. Tanto aquello que internamente posee el individuo como lo que del ambiente obtiene, son elementos que se deben tomar en cuenta para la comprensión de su existencia.

Nótese que cada uno de estos factores coinciden con lo que cotidianamente nos sucede en la vida individual y colectiva. Es importante que analice con apoyo de su facilitador cada uno de ellos y proponga ejemplos.

Salud:

Para obtener buenos resultados en el aprendizaje, es necesario contar con un estado de salud que proporcione una sensación de bienestar. Cualquier molestia física será una interferencia.

Estado de ánimo:

La salud física no es suficiente garantía para la tranquilidad emocional. Tanto la depresión como la euforia, entorpecen la concentración.

Calidad de los agentes:

El desempeño de los instructores, las características y oportunidad de los manuales y material audiovisual de apoyo, así como la metodología didáctica elegida, tienen indudablemente una gran influencia en el aprendizaje.

Condiciones del lugar:

Los aspectos de mobiliario, iluminación, ventilación y todo lo que el lugar proporcione, confort o, en caso contrario incomodidad, influyen en el aprendizaje.

Objetivos:

No establecer con claridad los objetivos, o bien desviarse de ellos a la hora de la instrucción.

El dominio de estos contenidos relativos a los factores del aprendizaje es tan importante como el dominio de su propia especialidad.

El aprendizaje, no es un proceso simplemente intelectual, sino también emocional.

El estudiante tiene metas en el proceso de aprender, que deben ser claras y precisas para que sean efectivas, y el instructor como facilitador hace que el material adquiera una valencia positiva o negativa, hacer atractivo el material a aprender.

CONDICIONES DEL APRENDIZAJE

En cuanto a las condiciones del aprendizaje, éstas se refiere a lo que usted como instructor debe procurar crear, reforzar, mantener y de esa manera asegurar que haya aprendizaje.

En otras palabras, es el ambiente donde se desenvuelven el aprendiz, con la dirección del facilitador/instructor.

Tiempo:

Calcular el número de horas que en realidad se requieren para que una persona aprenda una o varias conductas.

Recuerde se busca lograr objetivos no reducir tiempos de instrucción sin provecho.

Diferencias individuales:

Todas las personas difieren; todas tienen distintas experiencias Individuales.

Esta diversidad debe ser conocida y atendida por el facilitador.

1.4. condiciones del aprendizaje

Es necesario cumplir con cuatro condiciones imprescindibles para lograr un aprendizaje eficaz.

Ya sea que se trate de un sujeto que quiere realizar su aprendizaje de manera autodidáctica; de un instructor que pretenda conducir un proceso de aprendizaje individual o grupal; o bien de un elaborador de paquetes didácticos de capacitación.

Todos ellos deberán asegurarse de cumplir con las condiciones para conseguir un aprendizaje de buena calidad.

Nericci, plantea una serie de condiciones que pueden favorecer el aprendizaje y que, en consecuencia, deben ser tomadas en cuenta para no tornarlas en elementos negativos. Estas condiciones son:

- **Edad**. Toda edad es apta para el aprendizaje, a no ser aquellas muy avanzadas en las que el individuo se encuentra en una fase regresiva y en las cuales el sistema nervioso perdió toda sus plasticidad, haciendo imposible cualquier nuevo aprendizaje. Las condiciones de esfuerzo y atención, empero, son iguales para todas las edades.

- **Condiciones fisiológicas**. El estado del organismo es muy importante en el aprendizaje, pues si éste no estuviese en condiciones normales, el rendimiento en los estudios será fuertemente perjudicado; ello ocurre en los casos de fatiga, de hambre, de dolencia y de enfermedades.

1° Crear o reforzar el interés del participante. (favorecer la motivación)

Es un impulso que mueve a un sujeto a realizar algo. Nace de la necesidad que siente por aprender un asunto determinado.

Cuando un individuo impulsado por una necesidad, se acerca a un agente de enseñanza, es papel de éste captar su interés y retenerlo.

Primera condición: Reforzar el Interés

2° Proporcionar al participante la información necesaria.

Se debe proporcionar la información exacta y verídica que la situación demande. De preferencia bien dosificada e ilustrada con ejemplos. Esta información debe cumplir el requisito de ser necesaria y suficiente.

- **Condiciones psicológicas**. La emotividad, la atención, la inteligencia, el interés y el estado de ánimo pueden ser factores positivos o negativos para el aprendizaje.

El exceso o falta de emotividad pueden ser perjudiciales. Sin un mínimo de atención es imposible que se lleve a cabo el aprendizaje.

- La inteligencia es factor decisivo para el aprendizaje, principalmente en cuanto a las formas en que pueden aprender un individuo; es, asimismo, decisiva en lo que concierne en la aprehensión y comprensión de las dificultades propuestas.

- **Repetición.** Esta es una exigencia básica, sobre todo cuando el aprendiz no alcanza la necesaria madurez para determinado aprendizaje y para la fijación de lo aprendido.

Es decir, debe proporcionarse todo lo que haga falta, sin omitir ni abreviar datos importantes; pero al mismo tiempo cuidar que no se incluya información superflua, ni datos que solo saturen al sujeto, sin ser imprescindibles para lograr el objetivo principal.

3°. Ejercitación oportuna y gratificante

Es importante para el instructor, esté de acuerdo con esta condición. De ser así, al planear sus sesiones no olvidará preveer los ejercicios Es importante que sean necesarios. Este buen hábito docente recompensa al instructor, pues le permite ver los avances de su trabajo y el grado en que los aprendizajes se están cumpliendo.

Tercera condición: ejercitar, aplicar, practicar los contenidos y las conductas.

- Éxitos. El aprendiz debe ir obteniendo éxitos parciales que lo animen a persistir hasta alcanzar los objetivos.

- Buena relación entre instructor y aprendiz. Estos deben entenderse, estimarse y respetarse. Muchos fracasos educativos se deben a las malas relaciones entre ambos. Para el caso de un taller en la formación profesional, debe existir la horizontalidad.

TIPOS DE APRENDIZAJE

Referente a los tipos están relacionados con los dominios o áreas de la taxonomía de los objetivos de Bloom:

Los relacionados con los conocimientos es el dominio cognoscitivo, los relacionados con las destrezas y habilidades es el dominio psicomotor, y los referentes a las actitudes al dominio afectivo.

4° Retroalimentación frecuente y positiva.

El aprendiz debe tener la oportunidad de ir apreciando su avance y recibir retroalimentación que le permita superar sus errores. Es importante hacer retroalimentaciones parciales en lugar de una sola al final.

Conociendo todas las características del aprendizaje, así como los factores involucrados en el proceso, es posible provocar el aprendizaje, favorecerlo con las estrategias adecuadas, observarlo ya que se manifiesta en cambios de comportamientos; controlarlo mediante la retroalimentación; reforzarlo mediante la ejercitación y procurarle las mejores condiciones para que se realice su trabajo y sea más duradero.

1.5. Tipos de aprendizaje

Existen diferentes tipos de comportamientos aprendidos:

1°. **Relacionados con los conocimientos, teorías o habilidades intelectuales**. Como las siguientes:

- Conocer los pasos metodológicos para elaborar un módulo formativo.
- Aprender a despejar y resolver ecuaciones matemáticas.

Dicho de otra manera cuando se hace la división de los contenidos, debe tomarse en cuenta a qué agrupación se dará más atención en formación profesional debe estar más enfocado al dominio psicomotor.

El ser humano aprende a través de todo su ser, esto es, con todo su organismo y su mente al mismo tiempo.

No hay aprendizaje puramente motor, emotivo o intelectual. Aprende a través de toda su realidad existencial.

Lo que hay es predominio de la motricidad, emotividad, o intelectualidad en este o en aquel aprendizaje.

Lo anterior lo exponen, con sus investigaciones Gagné y Bloom; de éste último se toman los dominios o áreas, las que sirven para ubicar las conductas a esperar en el proceso.

2° **Relaciones con destrezas, habilidades manuales o coordinaciones motrices**. Por ejemplo:

- Levantar un muro en una construcción.
- Reparar una refrigeradora

3° **Relacionados con actitudes o formas de reaccionar ante determinadas situaciones**. Como son:

- Respetar las políticas de una institución
- Atender con respeto y amabilidad a todos los clientes o usuarios de un servicio.

Basándose en estos tipos de comportamientos, aprendizajes o adquisiciones, algunos autores han elaborado clasificaciones o taxonomías (Bloom, Krath, Gagné, World).

Una clasificación cualquiera que se adopte, facilita la organización de los contenidos con fines de aprendizaje y permite ver al docente las variedades del aprendizaje y sus niveles de dificultad.

Areas Cognoscitiva, Psicomotriz y Afectiva

Así, en el **área de los conocimientos**, puede darse desde el simple conocimiento de una máquina de escribir, identificándola entre otras máquinas, hasta el conocimiento para diseñar una nueva máquina, o una parte de la misma.

Desde el punto de vista didáctico, el aprendizaje puede ser coordinado, en orden de complejidad, en las tres formas planteadas en la columna derecha, es decir, las formas motora, intelectual y emotiva.

¿COMO SE APRENDE?

El ser humano aprende con todo su organismo y para integrarse mejor en el medio físico y social, atendiendo a las necesidades biológicas, psicológicas y sociales que se le presentan en el transcurso de su vida.

Esas necesidades pueden denominarse dificultades y obstáculos. Si no hubiese obstáculos no hubiese aprendizaje (Nericci, 1973).

Toda elaboración de cultura (artística, científica, filosófica o de otra índole) tiene origen en los obstáculos que se anteponen al ser humano obligándolo a conocerlos y a aprehenderlos.

Todo aprender no es más que un vencer obstáculos.

En el **área de las destrezas**, el grado de dominio puede ir desde escribir despacio con dos dedos, hasta dominar el teclado escribiendo "n" letras por minuto.

En cuanto a las **actitudes**, el grado de dominio llega a ser muy alto en quien asume la responsabilidad de usar la máquina con cuidado, mecanografiar con la mayor pulcritud posible, protegerla del polvo y darle mantenimiento periódico.

1. PAUTAS PSICOLOGICAS PARA LA FORMACION DE INSTRUCTORES.

2.1. Teoría del Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

¿Cómo aprendemos?

Aprender es el proceso de adquirir destrezas, conocimientos o actitudes. Es un proceso dinámico y positivo que implica un cambio por el cual se mejora algo. Aprender es un ***proceso activo*** nunca pasivo que se lleva a efecto solamente a través de la actividad propia del individuo.

Aprender no es una actividad; el aprendizaje acompaña a la actividad. Algunas actividades se hacen solamente porque aprendemos algo mientras las ejecutamos.

Aprender = almacenar permanentemente (¿cómo?) en el organismo (¿dónde?) experiencias que el individuo realiza mientras actúa (¿qué?).

Lo que se puede hacer es sensibilizar a otra persona de modo que se sienta y se pueda vencer ciertos obstáculos.

Así como la educación fue definida en términos de superación, también el aprendizaje puede serlo del mismo modo.

Todo aprendizaje no es más que el resultado del esfuerzo de superarse así mismo, venciendo obstáculos.

Para H. Piéron, el aprendizaje es una forma adaptativa del comportamiento en el desarrollo de sucesivas pruebas.

Aprender implica, según el área de comportamiento más relacionada cambiar de formas de pensar, de sentir o de actuar.

De acuerdo con Pyle, aprender es hacerse diferente**.**

Como se ha podido apreciar, cuando se habla del aprender, aprendizaje es "un cambio relativamente permanente del comportamiento que ocurre como Resultado de la práctica".

El aprendizaje es un cambio, una alteración que puede manifestarse cuando un sujeto (alumno o aprendiz) es capaz, por ejemplo de repetir una lista de palabras, de manipular un instrumento o aparato, de armarlo y desarmarlo. Relativamente permanente, pues, la permanencia del cambio se aprecia en la medida que el sujeto es capaz de hacerlo de nuevo. Se distingue de lo estrictamente pasajero, pero no dura indefinidamente.

Resultado de la práctica, puesto que ésta es indispensable en el aprendizaje. La presentación repetida del estímulo es el factor decisivo en el aprendizaje.

Hay diferentes posibilidades de adquirir nuevas experiencias:

- Aprender mediante **ensayo y error** es una **actividad física**. Si no podemos solucionar un problema pensando, lo ensayamos a menudo. Tratamos y reconocemos: ¡No es así!.

- Aprender m e d i a n t e **entendimiento** (conocimiento profundo) es una **actividad mental**. Adquirimos nuevas experiencias pensando en nosotros mismos. Conocimientos profundos significa: reconocer las relaciones existentes. De repente algo se convierte en "claro", se nos "enciende una luz", y decimos "¡ajá!".

El proceso de socialización y educación hace que las personas aprendan de las demás; la inmersión del neonato a la familia es el inicio de la forma de aprender de otras personas.

El condicionamiento operante es el que se establece cuando en determinada forma de comportamiento es practicada por el individuo y, seguidamente, es gratificada o recompensada.

PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE VRS PRINCIPIOS DIDACTICOS

Los principios del aprendizaje son aquellas pautas generales, postulados o enunciados científicos y prácticos que hay que considerar en las tareas de aprendizaje; ponga atención y se dará cuenta de su v e r a c i d a d, contemporaneidad y aplicación.

La Didáctica, la ciencia de la educación que trata sobre la enseñanza, prescribe los principios didácticos, que son en cierta forma los que el instructor debe aplicar; y los principios del aprendizaje son los que el instructor debe considerar en sus tareas.

- Aprender de **otras personas** es recibir y almacenar información cuando observamos a otras personas trabajando (demostración) o cuando entendemos el significado de los símbolos (escritura, lenguaje, dibujos), que las personas emplean para transmitir sus experiencias.

- Aprender por **condicionamiento** es un **"ensayo con ayuda"**. El instructor ayuda al estudiante fortaleciendo el correcto comportamiento (reforzamiento) e indicando el comportamiento equivocado (extinción). Él explica y demuestra el comportamiento correcto generalizado.

2.2. Principios del aprendizaje.

El aprendizaje es más efectivo cuando la situación de enseñanza es lo más próxima posible a la realidad. (Ejemplo: Manejar un equipo o maquinaria y no simplemente hablar de ello, construir un muro y no explicar cómo se hace). Estos son principios generales que sirven como guía para la selección de métodos, técnicas y otras ayudas para la instrucción. Son principios que el instructor debe de tener en mente cuando se prepara y cuando da una clase o instrucción. Los principios del aprendizaje que el Instructor debe conocer, son los siguientes:

- La manera más eficaz para ***aprender es haciendo las cosas***. El conocimiento debe traducirse en experiencia y práctica. Llegar a desarrollar destrezas de trabajo requiere hacer repetidas veces las operaciones que se necesita aprender.

Los principios didácticos o de enseñanza son:

a. Motivación

b. Visualización e imaginación

c. Actividad de los aprendices

d. Realidad (S i t u a c i ó n real completa)

e. Principio empírico.

f. Principio ejemplarizante.

g. Principio de reducción didáctica.

h. Principio de cambio de métodos.

Una ejecución no es suficiente para llegar a crear un buen hábito de trabajo. La repetición es necesaria para dominar la operación y responder automáticamente al estímulo de la acción. El Instructor debe de hacerse las preguntas ¿Hay actividad del aprendiz en mi clase? ¿Estimulo al aprendiz a actuar?

- Para aprender, el aprendiz debe **practicar**. El aprendiz debe de llegar a reconocer la necesidad de practicar para corregir errores, desarrollar una respuesta automática al estímulo, y para desarrollar buenos hábitos de trabajo.

  La repetición es necesaria y cabe al Instructor determinar el número de veces que cada aprendiz, considerando su capacidad, aptitudes e inteligencia, deberá repetir la operación.

- Es más fácil aprender y se aprende mejor, cuando el aprendiz está interesado y dispuesto a aprender.

- Lo nuevo se aprende en forma más eficaz cuando se fundamenta en lo que ya sabe el aprendiz.

- El aprendiz aprende mejor cuando sabe qué es lo que va a aprender.

- Se aprende mejor cuando la enseñanza se hace real.

- Se hace más fácil aprender cuando hay variedad en los métodos y en las técnicas de instrucción.

FASES SOBRE EL APRENDIZAJE

El proceso de aprendizaje parece desenvolverse a través de las siguientes fases:

- **Fase sincrética:** se refiere al momento que el individuo recibe el impacto de una nueva situación, la

que puede provocarle un estado de perplejidad donde los elementos del conjunto situacional parecen estar yuxtapuestos, colocados uno al lado del otro, sin mucha lógica o significación aparente.

- **Fase analítica**: Esta segunda fase las partes del todo percibidos, son analizadas separadamente. Cada parte, pues, es un verdadero trabajo de desmenuzamiento, es aprehendida en su individualidad y en sus relaciones con las partes próximas.

- **Fase sintética**: en esta fase final las partes son unidas mentalmente, con base en todo aquello que es fundamental para la formación de un todo mayor, comprensivo y lógico que es el conjunto de la situación.

2.3. Algo más sobre el aprendizaje

- El comportamiento que se refuerza, tiene más probabilidad de repetirse que el comportamiento que no se refuerza.

- El comportamiento más efectivo es el refuerzo inmediato.

- El castigo no lleva a aprender nada, hace que la conducta castigada desaparezca temporalmente, pero puede aparecer más adelante.

- La repetición no lleva a aprender si no existe algún tipo de refuerzo; no es verdad que la repetición haga perfección, si no existe algún tipo de refuerzo.

- La oportunidad de lograr nuevas experiencias de exploración de estímulos es un refuerzo muy eficaz.

- El sentido de satisfacción, que ocurre como consecuencia de una acción bien hecha, es un importante refuerzo, mucho más que los refuerzos externos de la acción.

- La máxima motivación para el aprendizaje se alcanza cuando la tarea no es demasiado fácil ni demasiado difícil para el aprendiz.

- Existirá enorme satisfacción para el aprendizaje, cuando el sujeto participa en la elección del material que ha de aprender.

FACTORES PSICOLOGICOS

Parece ser que sin motivación no hay aprendizaje o al menos no hay ejecución. A nivel humano la motivación no consiste solamente en reducir impulsos, sino también en explorar, en conocer los resultados, en saber que se está

haciendo algo productivo. Y el instructor como facilitador no puede desconocer que la motivación en el aprendizaje se logra cuando la tarea no es demasiado fácil, ni demasiado difícil para el aprendiz; cuando existe un verdadero sentido de participación en lo que se está haciendo, se permite explorar, proponer variaciones, preguntar, hacer observaciones, criticar (cuando se tiene información menos o más) sobre los resultados del aprendizaje.

Todo instructor puede maximizar la motivación de sus aprendices, manteniendo la crítica constructiva y minimizando las razones para que los aprendices teman al fracaso, ayudándoles a establecer objetivos desafiantes, pero realistas y a disfrutar al alcanzarlos y ofreciendo incentivos por su esfuerzo y su desempeño.

- El olvido ocurre rápidamente al principio y lentamente después.
- El aprendizaje no es simplemente intelectual, sino también emocional.

2. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL APRENDIZAJE.

3.1 Factores Psicológicos

Desde una perspectiva funcional, se estudiarán los factores psicológicos principales:

- MOTIVACION
- PERCEPCION
- ATENCION
- PENSAMIENTO
- MEMORIA

3.1.1. Motivación

Todo proceso de aprendizaje se inicia sólo cuando hay necesidad de lograr algo, cuando tiene un motivo (consistente o inconsistente). Esa **necesidad** de lograr **algo** constituye la "**motivación**" y la cual tiene dos componentes fundamentales:

- Una **tensión interna** originada en la falta de satisfacción de la necesidad. Esta tensión es la que impulsa y sostiene la motivación.
- Una **meta** donde se dará satisfacción a la necesidad y por cuyo logro se habrá de extinguir la tensión interna. Esta meta le da la dirección a las actividades que impulsa y sostiene la motivación.

Muchas investigaciones reflejan que aquellos aprendices con motivación de logro de objetivos alta presentan más realismo en la aspiración vocacional, que aquellos que la tienen baja.

La Psicología laboral o Psicología del trabajo, expone cuatro características personales relativas a la satisfacción con el trabajo:

- **Edad**. En términos generales la satisfacción aumenta como la edad; la más baja corresponde al personal joven.

  La insatisfacción de los jóvenes se ha intensificado en el último decenio y lo por lo visto refleja las expectativas de la nueva generación. Los j ó v e n e s trabajadores de hoy en día desean obtener una realización personal más completa; cuando se les pregunta que es lo que quieren obtener de su trabajo, éstos mencionan factores como la oportunidad de hacer un aporte, el carácter interesante del puesto, la autoexpresión y la libertad para tomar decisiones.

Toda actuación humana puede quedar representada en el esquema siguiente:

Motivo→ **Comportamiento** → Objetivo

Es decir: se tiene un motivo (o una necesidad); pero todo motivo será orientado hacia un punto, hacia un objetivo, al que se ajusta el comportamiento. Por ejemplo:

- Una persona tiene hambre (esto es un motivo); su objetivo es la saciedad y su comportamiento: comer.

- Una persona siente una profunda necesidad de notoriedad; (motivo) su objetivo es el reconocimiento por parte de sus conciudadanos; su comportamiento será: hacer cosas espectaculares en cualquier sentido.

Si queremos conocer más cosas sobre este comportamiento humano, tanto sobre el nuestro como sobre el de los demás; si queremos volar, prever o lo que es aún más importante - cambiar el comportamiento de los demás, tenemos que saber algo más respecto a nuestras necesidades.

He aquí la pregunta concreta: ¿qué necesidades tiene el ser humano?

Podemos clasificar las necesidades humanas en tres categorías generales :

- Necesidades físicas
- Necesidades sociales
- Necesidades psíquicas

- **Sexo.** Casi todos los puestos de oficina y de carácter mecánico (operador, t e l e f o n i s t a, dependiente), los ocupan las mujeres y son muchas las que laboran en líneas de montaje; como representan parte considerable de la población laboral, es importante

que las empresas conozcan su grado de satisfacción con el trabajo.

- **Inteligencia.** La inteligencia en sí no parece un factor que repercuta en la satisfacción del individuo. Pero es importante si se tiene presente el tipo de trabajo a ejecutar. En muchas profesiones y ocupaciones hay un límite de inteligencia necesario para un buen rendimiento y satisfacción con el trabajo.

- **Experiencia laboral.** Es compleja la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la antigüedad. En los primeros años de trabajo, el personal nuevo tiende a sentirse bastante contento.

Las *necesidades físicas* incluyen los instintos y los impulsos que garantizan nuestra vida y la conservación de la especie: hambre, sed, sueño, impulso de conservación, instinto sexual, entre otros.

Las *necesidades sociales* abarcan los impulsos que hacen posible la convivencia humana.

Las *necesidades psíquicas* constituyen las necesidades "más profundas" que el ser humano tiene que satisfacer para aumentar su sentimiento de valor personal. A esta categoría pertenecen sobre todo la necesidad de notoriedad y la búsqueda de autorealización.

Las necesidades son fuerzas positivas que empujan a una persona hacia ciertos objetos o condiciones (o la separan de ellas) y se convierten así en fuerzas iniciadoras y mantenedoras de la conducta. En función de ellas se integran y organizan las actividades psicológicas hacia los objetivos capaces de satisfacer dichas necesidades.

Las necesidades son tan variadas como los individuos que las poseen; son el producto del estado fisiológico y de las interacciones del sujeto con objetos y personas: aparecen necesidades nuevas al cambiar de ambiente, como consecuencia de las experiencias del individuo.

Otra clasificación de necesidades :

- Innatas, es decir, independientes de la experiencia pasada. Son inherentes a la naturaleza del organismo y se dan también en los animales: hambre, sed, impulsos sexuales, entre otras.

Tras unos cuantos años de trabajo, es frecuente que empiece a desmoralizarse; esta actitud obedece a que no avanza con la rapidez que desearía.

La motivación resulta de un complejo de necesidades biológico, psicológico y social. Si las necesidades de

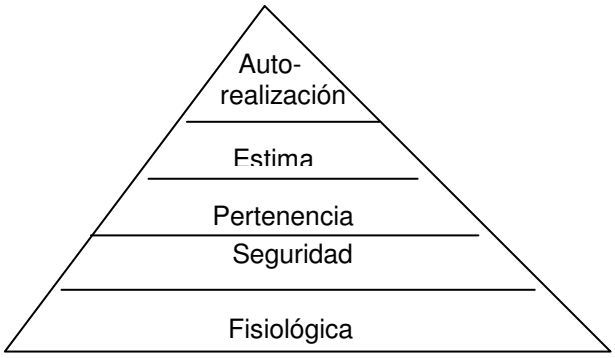
comportamiento son inicialmente puramente biológica, a poco andar por gravitación del propio aprendizaje, se van enriqueciendo con los aspectos sociales. Constituyendo una totalidad biosocial.

Todo aprendizaje se realiza impulsado por motivos, por necesidades, pero ocurre que el resultado del aprendizaje, pasa, también, a funcionar como elemento modificador del campo de los motivos, c o n d i c i o n a n d o así, comportamientos futuros.

Mejor dicho: el aprendizaje crea nuevos motivos y nuevas necesidades.

- Adquiridas, es decir, fruto de la experiencia. Pueden llegar a ser tan intensas y reales como las innatas. Cuando un hombre ha de adaptar métodos de vida más primitivos que aquellos a los que está acostumbrado, experimenta una privación. Los trabajadores de hoy no están más satisfechos que los de hace 50 años por el hecho de tener mayor nivel de vida. Lo que hoy significa privación, no lo significaba antes.

Una clasificación importante es la del psicólogo norteamericano Maslow, que presenta el siguiente esquema de necesidades básicas:



Necesidades fisiológicas.

Se deben a pulsiones del organismo, tendientes a mantener su equilibrio. Son en su mayoría esenciales para la supervivencia; ejemplo: hambre, sed, sexualidad, sueño, calor.

Necesidad de seguridad.

La inseguridad es fruto del temor a perder algo ya poseído o a no alcanzar algo deseado; ejemplo: protección contra climas, guerras, desempleo, o enfermedad.

En toda situación motivadora, se pueden encontrar dos factores:

- Factor de impulso o motivo inicial, cuyas raíces más profundas son de naturaleza biológica.
- Factor de dirección. De integración en las condiciones ambientales, que es de índole sociocultural.

Los motivos resultados del aprendizaje, a medida que el individuo se desarrolla, más se apartan de sus raíces biológicas y pasan a gravitar en la vida total del individuo.

La motivación en el proceso de aprendizaje puede provocar los siguientes pasos:

- Se crea una situación de necesidad (m o t i v a c i ó n), estableciéndose, simultáneamente, una tensión.

- Se vislumbra un objetivo capaz de satisfacer esa necesidad.

Necesidad de pertenencia.

Toda persona tiende a sentirse vinculada socialmente a un grupo; ejemplo: amor, afecto de los amigos, colegas, personas del mismo país.

Necesidad de auto estima.

Esta necesidad de entrar favorablemente en la esfera afectiva de los otros se manifiesta en la doble dimensión del autoaprecio y el aprecio de los demás; ejemplo: deseo de fuerza, éxito, habilidad, autoconfianza, independencia, prestigio, status, atención, dignidad.

Necesidad de auto-realización.

El ser humano tiene necesidad de ejecución total, de actualizar todas sus potencialidades, de llegar a desarrollarse en toda su plenitud, hacer lo que le gusta hacer, jugar, pintar un cuadro, trabajar en un país extranjero, solo para mencionar unos casos. Según Maslow, estas necesidades básicas tienen las siguientes características:

- Son en algún sentido y en algún grado apreciable, constitucionales y hereditarias en su determinación.

- Están organizadas en una jerarquía de predominio relativo; las de un nivel superior aparecen cuando las inferiores han quedado relativamente satisfechas. Así por ejemplo, las fisiológicas son en un principio las más primordiales: una persona que no ha llegado a satisfacerlas en alguna medida, es muy probable que no experimente necesidades de orden superior;

- Se inicia el esfuerzo o la acción para solucionar la dificultad de una manera desordenada u ordenada.

- Dada la solución, o satisfecha la necesidad, disminuye la tensión y el i n d i v i d u o retiene (aprehende). La dirección o forma de comportamiento, para actuar de una manera más o menos similar en situaciones parecidas.

Hay dos modalidades de llevar al aprendiz a estudiar: induciéndolo hacia la aceptación y reconocimiento de la necesidad de estudiar, o bien obligándolo mediante la coacción. Sobre esta base, la motivación puede ser positiva o negativa.

- **Motivación positiva:** es positiva cuando procura llevar al alumno o al aprendiz a estudiar, teniendo en cuenta el significado que guarda la materia, asignatura o módulo para su vida, el aliento, el incentivo, y el estímulo amigable.

pero cuando una persona ha llegado a un nivel superior de necesidades el orden jerárquico de dichas necesidades se modifica para ella: por ejemplo, un artista puede supeditar el confort fisiológico, la seguridad, e incluso la pertenencia y la estima a la realización de "su obra".

- Cuando el organismo está dominado por una cierta necesidad, ésta no sólo determina la perspectiva de su mundo actual y su fisiología sino que también tiende a cambiar toda su visión del futuro.
- Incitan rápidamente y son intensas, fuertes, resistentes.
- Son prácticamente universales.

La realidad es que las necesidades humanas son una estructura total, organizada, en la que se encuentra implicado el individuo entero. La satisfacción llega, así mismo, a todo el sujeto. Cuando un individuo tiene hambre es él, en toda su estructura personal quien se orienta a la acción de satisfacer esa necesidad.

Por otra parte las necesidades se implican constantemente unas en otras. Es difícil atribuir a un acto o deseo consciente una única motivación. Un deseo sexual puede significar necesidad de cerciorarse de la propia masculinidad, deseo de impresionar, de intimidad, amistad, seguridad; como en el masticar y comer un alimento se puede estar buscando seguridad o afecto, más que el propio alimento. Podríamos obtener una serie de conclusiones refiriéndonos a una persona en situación de formación, que es el caso que más nos afecta como enseñanza:

La motivación positiva, a su vez, puede ser intrínseca y extrínseca.

- **Intrínseca.** Recibe este nombre cuando el alumno o aprendiz es llevado a estudiar por el interés que le despierta la propia materia o contenido, esto es porque le "gusta". Esta es la motivación más auténtica, la que se aparta de los artificios. Cuando el instructor o facilitador percibe que la motivación, en alumnos o aprendices, depende más de su propia actuación y que es fruto de la admiración que siente

el alumno hacia su persona, debe ir transfiriendo poco a poco, esa disposición activa con relación a su persona, hacia la materia o asignatura que está desarrollando.

- **Extrínseca**. Es llamada así cuando el estimulo no guarda relación directa con el contenido desarrollado o cuando el motivo de la aplicación al estudio, por parte del alumno o aprendiz, no es la materia en sí. Ejemplos: obtener notas para el promedio de aprobación, necesidad de pasar el año, la esperanza de alcanzar una recompensa.

- Difícilmente se alcanzarán los objetivos de la acción de formación, si el aprendiz no siente la necesidad de formarse. Muchos alumnos llegan al curso sin sentir esa necesidad: en un momento inicial del curso habrá que hacérsela sentir, identificando el objetivo del curso con sus aspiraciones y destacando la aplicación práctica y los beneficios concretos previsibles de la acción de formación.

- El grado en que se siente la necesidad de formarse determinará el grado de interés, la actividad y participación en el curso. Habrá que advertir, en este sentido, que una motivación desmedida o excesivamente fuerte pudiera ser perjudicial para el aprendiz para llevarle a “quemar etapas”.

- El instructor debe tener en cuenta que los aprendices llegan al curso y continúan en el con una serie de necesidades individuales ajenas al curso mismo y que se pueden manifestar en comportamiento incoherentes.

  En ningún caso el Instructor puede ignorar las necesidades que todo aprendiz siente, como interesado él siente la necesidad de ser considerado, conocer las aplicaciones prácticas del curso y otras. Dos son los aspectos a tener en cuenta:

  - No se pasa totalmente de un nivel a otro. Nos podemos encontrar a la vez en varios niveles de necesidades en un período concreto de nuestra vida.

- **Motivación negativa:** es la que consiste en llevar al alumno por medio de amenazas, reprensiones y también castigos. El estudio se lleva a cabo bajo el imperio de la coacción. Las actitudes de coacción pueden gestarse al interior de la familia, de la escuela, o del centro de formación profesional; y pueden consistir en amenazas de supresión de feriados, ventajas y consideraciones o bien de reprobación, notas bajas, suspensiones, expulsiones entre otros.

La motivación negativa puede presentar las siguientes modalidades:

- Físicas: cuando el participante o aprendiz sufre castigos, privación de recreo, de diversiones, o de cualquier otra cosa que le sea necesario o constituya un elemento de alto valor para él.

- En determinadas situaciones (crisis, cambios abruptos, pérdidas o peligro) se abandonan temporalmente las necesidades de niveles superiores.

¿QUE MOTIVACION PUEDE TENER EL TRABAJADOR?

Tomando como referencia los niveles de motivación anteriormente descritos podemos encontrar la siguiente escala de motivación en el trabajador.

Ocupación duradera (Seguridad Social)

Trabajo remunerado (existencia)

¿DE QUÉ DEPENDE LA MOTIVACION DE APRENDER?

De la motivación por la cual llega a la situación de aprendizaje y de un factor de suma importancia, el "efecto de intensificación". Se da este efecto cuando el aprendiz comprueba que sus esfuerzos tienen éxito.

Aquel que experimenta la sensación de éxito procura repetirla.

La experiencia conduce a la predisposición de aprender. Si este proceso de intensificación se mantiene sin perturbación, se produce en la persona una estabilidad en su motivación de aprender. Esta se basa en una expectativa de éxito a largo plazo.

- Psicológicas: cuando el participante o aprendiz es tratado con severidad excesiva, con desprecio o se le hace sentir que no es inteligente, que es menos capaz que los otros, o se le propicia un sentimiento de culpa; también es de carácter psicológico la motivación que se basa en las críticas que lo avergüenza y lo ridiculizan, o la que exhibe como alumno o aprendiz malo, como persona de poca voluntad.

Trabajo con facultades de decisión (autonomía)

Actividad en grupo según la tarea (cooperación)

Actividad responsable reconocimiento social

Al respecto Nericci, plantea que en la realidad la motivación negativa no existe, porque motivar significa una aspiración íntima de realizar algo, de alcanzar

determinados objetivos, pero –entiéndase bien- una aspiración libre con aceptación plena de quien aspira. La que se ha dado en llamar motivación negativa, es todo lo contrario de lo antedicho, ya que el aprendiz es obligado a realizar bajo coacción, tareas que no haríOa por su voluntad o por su impulso íntimo.

Lamentablemente, este m e c a n i s m o de intensificación puede producir también efecto negativo. Aquel que ha fracasado en sus esfuerzos por aprender, esperará también un fracaso cuando comienza una tarea nueva. Esta expectativa negativa constituye una barrera para el aprendizaje.

La Motivación de Aprender de cada persona es el resultado de sus experiencias individuales en el aprendizaje.

Motivar es llevar al aprendiz a querer realizar algo, lo que no ocurre con la motivación negativa, frente a la cual el aprendiz es obligado a realizar algo, concluye Nericci.

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

Con apoyo de lo estudiado sobre la motivación hasta el momento, con apoyo de su instructor trate de reflexionar alrededor de las siguientes preguntas:

- ¿Incluye la motivación del aprendiz en su definición de éxito en la enseñanza?
- ¿Está satisfecho en tanto los aprendices aprenden el material o cree que también se deben entusiasmar respecto a usted y el contenido?
- ¿Puede un objetivo interponerse en el camino de otro objetivo?
- ¿Cómo se explica que unos instrumentos motivan más que otros?

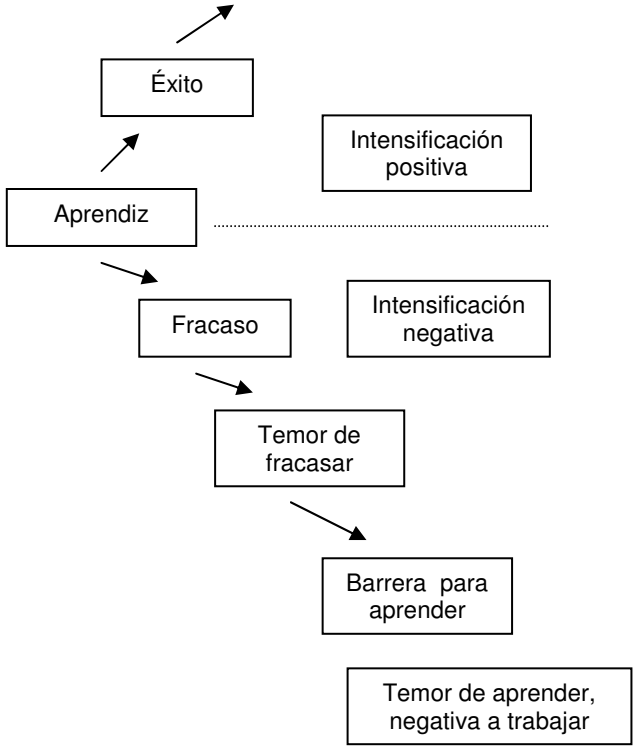
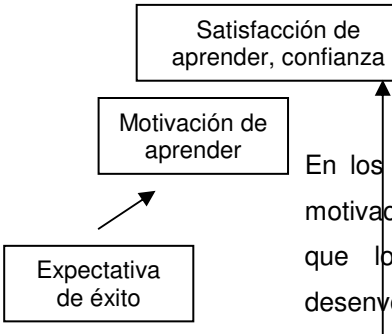


Gráfico 1: Exito y Fracaso en el Proceso de la Experiencia de Aprendizaje

La intensidad de la motivación o la barrera para el aprendizaje, dependen de sopesar la expectativa de éxito y el temor a fracasar.

Desde el punto de vista didáctico, la motivación puede ser
a como inicial y de desenvolvimiento.



En los centros educativos (en la educación formal), la motivación viene considerada como inicial; tanto es así que los planes de clase, antes de presentar el desenvolvimiento colocan el punto: motivación.

Asistiendo a clases, se advierte que, al comienzo, se lleva a cabo la tarea, el intento, de motivarla. Motivar para iniciar la clase; pero después de eso, nada más. Y es usual que momentos más tarde la clase caiga en un verdadero punto muerto. Sin embargo, la motivación debe estar presente durante toda la clase, debe ser preocupación constante del maestro o instructor mantenerla.

Con relación al punto citado, la motivación puede ser inicial o desenvolvimiento. El nombre más apropiado para la motivación de desenvolvimiento debería ser incentivación.

Los temores a fracasar y las barreras para aprender pueden ser reducidas por medio de condiciones favorables de aprendizaje, de la misma manera que son “adquiridas” en procesos desfavorables de interacción social

Motivación e instructor

La comprensión de la forma en que surgen las motivaciones y las barreras en el proceso de aprender obtiene un significado pedagógico especial si se tienen en cuenta dos cosas:

- Que el surgimiento de una intensificación positiva o negativa, es decir, una sensación de éxito o fracaso, no es en primer lugar resultado de acontecimientos naturales misteriosos, sino de los maestros e instructores;

- Que los temores a fracasar y las barreras para aprender pueden ser reducidas generalmente por medio de condiciones favorables de aprendizaje, de la misma manera que son “adquiridas” en procesos desfavorables de interacción social.

En otras palabras: con la organización de las clases y con una determinada conducta de interacción entre el instructor y los aprendices, aquél puede influenciar considerablemente la motivación de éstos. De esta manera se llega al problema del comportamiento estimulante del instructor. Para solucionarlo es necesario considerar diferentes puntos de vista:

- Comportamientos que intensifiquen la disposición a aprender.

- Motivación inicial. Es la que se emplea al iniciar la clase. Con ella, maestro o instructor procura predisponer a los alumnos o aprendices para ejecutar los trabajos que van a ser realizados.

Cuando la motivación se detiene ahí, tenemos clases muy bien iniciadas, pero que, a poco andar van perdiendo el interés, que comienzan a distraerse en

otras preocupaciones mentales y físicas distantes de los trabajos al interior del aula o taller.

- Motivación de desenvolvimiento o incentivación. Es la que se emplea durante el desarrollo de la clase; debe ser planeada de modo tal que renueve constantemente el interés de los alumnos y asimismo, aprovechar las situaciones de cada momento para reavivar dicho interés por lo que está siendo estudiado. De ese modo se procura conservar el impulso y la disposición inicial.

- Métodos especiales de motivación del instructor.

- El estilo de interacción social en el proceso de aprendizaje en general.

¿COMO INTENSIFICAR Y FACILITAR EL APRENDIZAJE?

Una conducta se intensificará cuando tiene por consecuencia efectos agradables. Hay impulsos incentivadores de dos tipos: Materiales (sueldos, premios, objetos) y sociales (elogio, reconocimiento, dedicación). A su vez es posible intensificar tanto la conducta individual como la de grupo. El instructor puede intensificar la conducta de los aprendices de diferentes maneras :

- Por expresiones orales de reconocimiento (“es una buena idea”).
- Por signos no verbales de cordialidad (sonrisa).
- Por comentarios escritos de conformidad del trabajo (destacar lo positivo).
- Por otorgamiento de privilegios (tareas especiales, premios)

El mejor esfuerzo o incentivación, consiste en la participación de los alumnos o aprendices en los trabajos de la clase; esto es, que todos coadyuvan al logro de objetivos trabajando, discutiendo, dialogando, viviendo, en fin, lo que está siendo desarrollado.

No debe olvidarse que lo que está siendo desarrollado debe ser cuidadosamente seleccionado por el maestro o instructor, para atender a las reales necesidades de ellos,

del centro de formación profesional y de la comunidad en general.

La motivación que encara el maestro o instructor, resulta muchas veces superficial y no alcanza los objetivos previstos. Esto ocurre cuando la misma no atiende una necesidad del alumno o aprendiz y no guarda relación suficiente con su realidad psicológica.

El fracaso de la motivación acontece, cuando los estímulos utilizados para ella no encuentran resonancia en el educando o aprendiz.

Formas de conducta incentivadoras por parte del instructor, son sólo una posibilidad dentro de muchas formas de modificación de comportamiento. Entre ellas se cuentan también las siguientes técnicas de interacción:

- Extinción (ignorar el comportamiento indeseable o las faltas).
- Condiciones contrariantes (la conducta indeseable está ligada a consecuencias desagradables para el aprendiz).
- Imitación (el instructor mismo procura ser un ejemplo o toma a otra persona como ejemplo.

No hay que olvidar que el proceder con efecto intensificador de la enseñanza es, en la práctica, mucho más difícil de realizar de lo que aparenta ser cuando se escribe de él.

Al personal docente le resulta difícil ignorar la conducta indeseable del aprendiz, pues están acostumbrados a intervenir siempre en forma activa, ya que así se les exige real o supuestamente (p. Ej. por sus superiores, colegas o padres).

En la relación de aprendizaje está mucho más generalizada la actitud de censura, que la conducta cooperativa y motivadora. Así, p. ej., es normal, aunque bastante problemático, que el instructor devuelva al aprendiz sus trabajos, ya sean escritos o manuales, destacando los errores cometidos.

FUENTES DE MOTIVACION

Las fuentes de motivación constituyen elementos, factores o circunstancias que despiertan en el alumno o aprendiz algún motivo o actitudes favorables para ciertas actividades.

Algunas fuentes de motivación pueden, asimismo, y según la manera de encararlas, funcionar como técnicas de motivación.

Las principales fuentes de motivación son:

- Necesidades del educando o aprendiz, que pueden ser de naturaleza biológica, psicológica y social.
- Curiosidad natural del ser humano.
- Vida social, acontecimientos de la actualidad.
- Ambiente educativo adecuado.
- Actividad lúdica.

Lo mismo vale para la censura otorgada en presencia de los demás alumnos.

En esta actitud se parte de la suposición errónea siguiente: si a una persona se le hace saber notoriamente que ha cometido un error, cambiará inmediatamente y trabajará mucho mejor.

Con esta actitud no sólo se recarga al alumno anímicamente con la sensación de fracaso, sino que se lo pone en una situación sumamente difícil, ya que se espera, por un lado, que intensifique la parte positiva de su conducta, que a lo mejor no ha sido ni siquiera mencionada. Y por otro lado, que modifique la conducta negativa resaltada.

De esta manera, tanto maestro como instructor, logran globalmente lo contrario de lo que es de esperar desde el punto de vista pedagógico, ya que sin pensarlo acentúan la conducta negativa y los errores.

Así el aprendizaje significa para el alumno una situación cargada de desilusiones y mortificación, de la que procura, aunque sean con pasividad, huir.

El gráfico siguiente muestra en la parte interior la conducta que acabamos de analizar. En la parte superior se evidencia la conducta positiva del instructor.

Dos c o m p o r t a m i e n t o s diferentes de maestros/instructores.

- Personalidad del maestro o instructor.
- Aprobación social.
- Competición
- Deseo de evitar fracasos y puniciones.
- Necesidades económicas.
- Necesidades de conocimiento.

- Afán por distinguirse
- Deseo de ser eficiente.
- Tendencia a la experimentación.
- Aspiraciones.

Las fuentes de motivación, son los manantiales desde donde pueden surgir vectores de comportamiento, se confunden usualmente con las técnicas, por lo mismo que éstas tienen que afirmarse en aquellas.

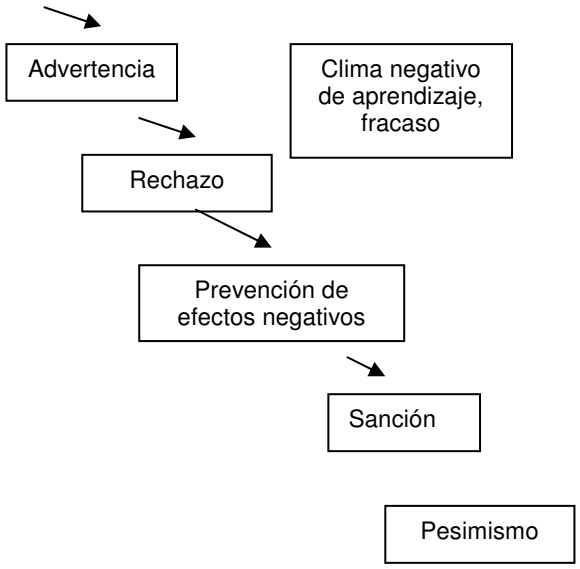
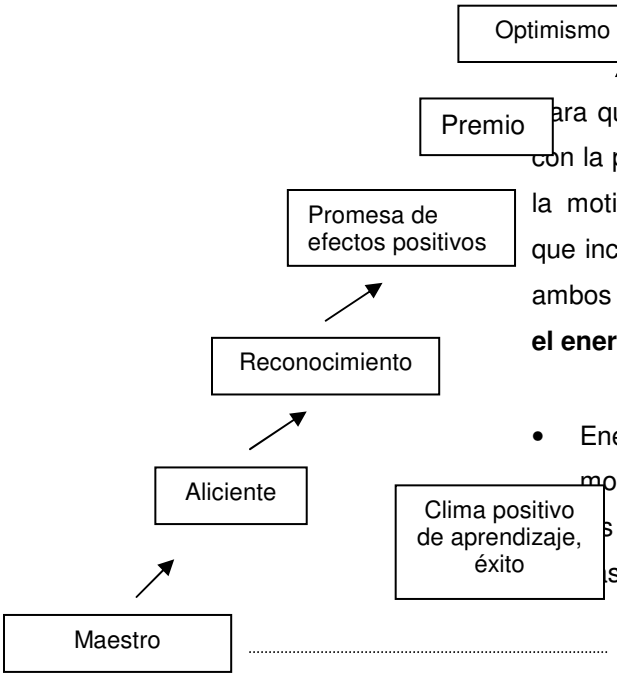


Gráfico 2: Comportamiento que producen éxito o fracaso.



CION Y APRENDIZAJE

ara que tenga lugar el aprendizaje, es necesario contar con la participación activa del sujeto que aprende. Siendo la motivación la clave desencadenante de los factores que incitan a la acción, es clara la relación que hay entre ambos procesos. La motivación consta de dos aspectos: **el energético y el direccional**.

- Energético: en principio parecería que a mayor motivación, mayor aprendizaje; sin embargo, en todos s casos no es así. Se relaciona con los premios-stigos. Cuanto mayores sean unos más efectivos

serán los otros. No es absolutamente cierto que unos sean más efectivos que los otros.

- Direccional: aquí interesa como acercar al aprendiz al proceso de aprendizaje que se quiere realizar con el. Lo primero es tomar en cuenta es que los motivos se encuentran jerarquizados; es decir, hay que tener cubiertas unas necesidades para poder interesarse por las siguientes.

Tareas motivacionales para el instructor

Las teorías motivacionales no pueden ser interpretadas de manera literal y aplicarse en formas exclusivamente simplificadas. Se supone que las teorías de la motivación intrínseca, por ejemplo, predicen la conducta en situaciones de elección libre, pero se requiere que los estudiantes o aprendices asistan al centro y aprendan o dominen contendidos de un currículum establecidos para ellos por otras personas. Ayudar a los estudiantes a que no teman correr riesgos adaptativos en el aula-taller es una tarea difícil.

El desafío motivacional que enfrentan los profesores implica ir más allá de obtener la cooperación de los estudiantes o aprendices para cumplir con los requisitos. Si se motiva sólo por las calificaciones u otras recompensas o castigos extrínsecos, éstos se concretarán a cumplir los requisitos mínimos. Harán lo necesario para prepararse para los exámenes, pero luego olvidarán la parte de lo aprendido. Los instructores o maestros deben usar estrategias motivacionales para lograr una calidad superior de participación de los estudiantes en las actividades del salón o del aula-taller.

Esto implica, al menos cuatro tareas específicas que deben realizarse:

a) Estructuración de los trabajos
b) Mantenimiento de la implicación en las tareas
c) Mantenimiento de la motivación a lo largo del proceso: un año, ciclo, trimestre, etc.
d) Aumento de la capacidad de los estudiantes para la auto-evaluación

LA PERCEPCION

Con la percepción se refiere al significado que el ser humano le da a la información que se recibe a través de los sentidos. Este significado se construye, por un lado a través de la realidad objetiva, y por el otro, a partir de la forma en que se organiza la información.

Smith (1975) resumió lo anterior con las siguientes palabras: “Es importante convencerse que nuestros ojos solamente miran, en tanto que nuestro cerebro ve, y lo que ve puede determinarse tanto como una estructura cognoscitiva como por la información del mundo exterior.

Percibimos lo que el cerebro decide que está frente a nuestros ojos".

Smith ilustró este fenómeno con el siguiente ejercicio. Observe la figura siguiente:

I3

3.1.2. Percepción

El organismo capta información del medio ambiente a través de los sentidos. Esta información se presenta en las siguientes proporciones.

- VISION 83 %
- OIDO 11 %
- OLFATO 3.5 %
- TACTO 1.5 %
- GUSTO 1 %

La información captada en forma simultánea por los sentidos sería caótica si el organismo no contase con un "filtro organizador" de la misma que la presentase en una forma "comprensible" a la conciencia. Este filtro es la **Percepción**.

La percepción agrupa la información de los sentidos para que pueda ser "atendida" en forma comprensible.

Una percepción es una sensación a la que se le da un significado. Una misma sensación puede tener diferentes significados de acuerdo con los siguientes factores:

a) **Experiencia.** Cualquier cosa o fenómeno nuevo se relaciona con otros que se han experimentado previamente. Por ejemplo si un agricultor ha tenido éxito en el cultivo de variedad de trigo, una recomendación será buena para él, pero no para el agricultor que ha fracasado en el cultivo de aquellas variedades.

Si se le preguntase qué letra es, diría "B". Si se le preguntase qué número es diría "13". La figura permanece igual; sin embargo, la percepción, su significación cambia de acuerdo a la expectativa de reconocer un número o una letra.

Para un niño, sin las estructuras cognoscitivas apropiadas para percibir un número o una letra, la figura carecería de significado.

Pesimismo

Sobre la percepción, se habla desde principios de siglo en Alemania por la Teoría de la Gestalt. Parte del principio conocido c o m o PRAGNANZ, el cual establece que reorganizamos nuestras percepciones para simplificarlas y hacerla más regulares. Sigue con FIGURA-FONDO, ANÁLISIS DE RASGOS, PROCESOS

GUIADOS POR DATOS, Y PROCESAMIENTO GUIADO CONCEPTUALMENTE.

b) Actitud. Esta es puramente emocional. La actitud no es la misma en los agricultores que han tenido éxito que la de los agricultores que han fracasado.

c) Interés. El grado de interés varía y es necesario despertarlo y mantenerlo. Un agricultor estará más interesado en los fertilizantes que se aplican a los cultivos que él tiene, que en los fertilizantes que se aplican a otros cultivos que no tiene o desconoce.

d) Estimulación. Estimular es la intensidad con que uno o más factores dan significado a una sensación. Por ejemplo, el olor de la comida, no tiene el mismo significado para una persona que tiene apetito que para una persona que ya ha comido.

e) Interpretación. En la interpretación intervienen todos los factores mencionados anteriormente. Por ejemplo, la figura de una mariposa, será interpretada en forma diferente por un entomólogo, por una dama, por un artista, por un niño o por un fabricante de telas.

¿COMO AGRUPAR LA INFORMACION DE LOS SENTIDOS?

La percepción organiza la información de acuerdo a las siguientes leyes:

Ley de la similitud. Figuras, objetos, expresiones y principios **similares** pueden ser reunidos fácilmente en grupos;

LA ATENCION

Nuestros sentidos son bombardeados por estímulos visuales y sonoros a cada momento. Si cada variación de color, movimiento, sonido, olor, temperatura, entre otros, tuvieran que ser percibidos, la vida sería imposible.

Prestando atención a ciertos estímulos e ignorando otros. Pero la atención es limitada; a menos que una persona sea hábil haciendo dos tareas laboriosas, probablemente no pueda hacer ambas al mismo tiempo.

Cuando se aprendió a conducir, tejer, escribir a máquina, manejar computadora, tuvo que concentrarse. Sin embargo, si ya se domina cualquiera de estas actividades quizá pueda conducir, tejer o escribir a máquina, al mismo tiempo estar platicando o escuchando música o redactando una carta. Esto es posible porque muchos

procesos que requieren atención y concentración al principio, se vuelven automáticos con la práctica. De esta forma, quien está aprendiendo a leer, diciendo en voz alta las palabras y poniendo atención a todas las letras, con el tiempo podrá leer con fluidez y rapidez.

Ley de la unidad. Imágenes completas o únicas y pensamientos presentados totalmente, son captados mejor como información;

Ley de la proximidad. Figuras, objetos, expresiones y principios que se vinculan en el tiempo o en el espacio, son agrupadas fácilmente;

Ley de la continuidad. Se ordena mejor la información en un conjunto cuando presenta una secuencia o concatenación clara y lógica (bien ordenada).

La preparación de la información a brindar al aprendiz debe tener en cuenta las leyes de la percepción.

3.1.3. Atención

El lugar donde se procesa la información recibida por los sentidos y organizada por la percepción, es la conciencia. En ella sólo entra una pequeña parte de la información, la "enfocada" por la atención.

La atención es el "foco" de la conciencia.

La atención tiene dos componentes a tomar en cuenta:

- **El nivel de activación** (grado de claridad de conciencia), es la capacidad general de "enfocar" informaciones que tiene la conciencia en un momento dado.

Es importante que los aprendices pueden variar en su capacidad de prestar atención selectivamente a la información que existe en el medio. De hecho, muchas que han sido diagnosticadas con problemas o incapacidad de aprendizaje, en realidad tienen problemas de atención, en particular en actividades relativamente largas.

Las personas nos damos cuenta de la gran cantidad de estímulos sensoriales que nos rodean, cuando prestan atención a ciertos aspectos de la situación, usando los principios de la Gestalt, detección de rasgos, el contexto y conocimientos previos acerca de estados similares para reconocer patrones. Esto describe cómo los procesos de la percepción y la atención afectan la información en el registro sensorial.

Recuerde : la atención es selectiva

- El nivel de activación se ve disminuido **por la fatiga**, el cansancio, la monotonía y la disminución de la motivación; puede ser excesivamente aumentado por un número muy elevado de estímulos.

- **El nivel de concentración**, es la capacidad de concentrar el "foco" de la atención sobre objetos o situaciones elegidos.

El nivel de concentración se ve disminuido por:

- La disminución del nivel de activación.

- Un número muy elevado de estímulos (distracción).

Ejemplos:

Un nivel bajo de activación debido a que el aprendiz está cansado o el instructor es "aburrido" tiene también un nivel bajo de concentración.

La ansiedad o la excesiva variedad distraen la atención.

3.1.4. Pensamiento

A la forma en que se procesa la información en nuestra conciencia le llamamos **pensar**. El **pensamiento** es, por lo tanto, el proceso que sufre la información que proviene desde los sentidos (ordenada y enfocada) y desde la memoria (evocada).

EL PENSAMIENTO

Se entiende por pensamiento como el resultado de una forma peculiar de acción, el pensar que es una conducta en la que se combinan contenidos de tipo simbólico, y es el resultado de aprendizajes previos. Por lo general se pone en marcha esa conducta ante una situación (problema), para la que no hay respuesta inmediata, pues que exige solución; el resultado del pensar es una adaptación individual más o menos innovadora, a la situación concreta en que se origina; producido por una mente que elabora la información sensible y construye representaciones más generales y abstractas; éstas simbolizan y sustituyen a los objetos, y permiten su manejo mental a fin de hallar una resolución que supere los conflictos o contradicciones que hay siempre y en todo el problema.

LA MEMORIA

Una vez que la información en el registro sensorial se transforma en patrones de imágenes o sonidos (o quizá otros tipos de códigos sensoriales) puede entrar al sistema de **memoria a corto plazo.**

¿EN QUÉ CONSISTE LA INFORMACIÓN QUE LLEGA A SER PROCESADA?

En representaciones mentales de distinto tipo:

- Representaciones simples: representaciones que provienen de las percepciones originales (imágenes, sonidos, olores, gustos, sensaciones táctiles);
- Representaciones esquemáticas o simbólicas: que son elaboraciones de las anteriores (modelos y esquemas de mayor o menor abstracción de la realidad).

Las representaciones mentales provienen tanto de la realidad actual (percepción, atención), como de la memoria.

¿CÓMO INTERVIENE EL PENSAMIENTO?

El pensamiento compara, analiza, clasifica y combina toda la información que llega de los sentidos (vía percepción y atención) y de la memoria (evocación), aplicando procedimientos ya adquiridos.

¿CUÁNDO INTERVIENE EL PENSAMIENTO EN EL APRENDIZAJE?

Según el norteamericano John Dewey, el pensamiento interviene a partir del encuentro con una dificultad (obstáculo, problema). Establece, partiendo de dicha dificultad, una secuencia de cinco pasos:

Para evitar el olvido, la mayoría de personas ensayan mentalmente la información hasta que ya no se necesita. Mientras se concentre y repita la información de la memoria a corto plazo, estará a su disponibilidad.

- La memoria a corto plazo está limitada, no sólo por el tiempo que puede retenerse la información que no es repetida, sino también por el número de sucesos que puede retener al mismo tiempo.

  Según Miller en 1975, sólo de cinco a nueve eventos e independientes pueden retenerse en la memoria a corto plazo, en determinado momento.

- En cuanto a la **Memoria de Largo Plazo;** para desplazar la información para largo plazo, se necesita más tiempo y un poco de esfuerzo. En tanto que la capacidad de la memoria a corto plazo es limitada, la capacidad de la memoria a corto plazo parece ser prácticamente ilimitada.

a. El encuentro con la dificultad.

b. La dificultad es localizada y precisada.

c. Se desarrolla un posible principio de solución.

d. Sobre este principio de solución se hace una prueba "interna" de aptitud (principio de economía en el proceso del pensamiento).

e. La estrategia desarrollada para resolver el problema se acepta o se rechaza.

Esta descripción revela que no se inicia el proceso del pensamiento sin que surja una dificultad, porque sólo al experimentar dicho obstáculo, la situación problemática llega a la conciencia (es "atendida").

El pensamiento entra en juego a partir de un problema práctico o teórico.

El instructor debe ordenar en forma adecuada los contenidos de aprendizaje a enseñar, tomando en cuenta su dificultad, sus requisitos y su forma de presentación.

Una vez que la información se ha almacenado firmemente en la memoria a largo plazo, al parecer se ubica allí permanentemente.

Teóricamente, debemos ser capaces de recordar tanto como nos gustaría por el tiempo que se quiera. Pero por supuesto, el problema es encontrar la información correcta cuando se necesita. Nuestro acceso a la información de la memoria a corto plazo es inmediato.

Una forma de definir la información en la memoria a corto plazo es en lo pensamos en un momento dado. Sin embargo, el acceso a la memoria de largo plazo requiere tiempo y esfuerzo.

era comparativa con lo que es una computadora. La información en la memoria a corto plazo es como la información contenida en el espacio de trabajo de la computadora; es con lo que se está trabajando en el momento.

3.1.5. Memoria

La memoria, es la facultad que se tiene para conservar y reproducir sensaciones, ideas, hechos, racioncinios y emociones. Dicho de otra manera, la capacidad de recordar.

El lugar del cerebro donde se almacenan las informaciones se llama memoria. Existen dos tipos de memoria:

- Memoria de corto plazo.
- Memoria de larga duración.

Memoria de corto plazo

Esta memoria retiene o almacena en forma duradera las nuevas adquisiciones, con el propósito de ser utilizados en situaciones similares a la que generó el aprendizaje.

Dado que el proceso de almacenar en forma duradera es muy propenso a perturbaciones, para que se retenga lo aprendido existen una serie de condiciones:

- Uso de canales dobles
- Variación de contexto
- Secuencia de contenidos bien estructurada
- Uso del pensamiento
- Práctica
- Actividad del aprendiz
- Sensación de éxito

Tal como se mencionó anteriormente si la memoria es la facultad que tiene el hombre para conservar y reproducir sensaciones, ideas, hechos, variaciones y emociones.

Si se desea “salvar” la información se tiene que hacer algo con ella, para almacenarla de manera permanente. Si se quiere trabajar con información que se ha guardado previamente tiene que recuperarse del almacén y llevarla al espacio de trabajo.

¿Qué se hace para “salvar” permanentemente la información? ¿Cómo podemos hacer más efectivo el uso de nuestra capacidad práctica ilimitada de aprender y recordar? Un requerimiento importante es que integremos el material nuevo de información que ya se encuentra en la memoria a largo plazo.

Cuando hablamos acerca de almacenar la información, hablamos de cómo está representada y organizada. La representación y la organización han sido descritas de varias maneras.

Esta influye definitivamente en el aprendizaje, el cual está regido a su vez por una serie de

principios que se deben tomar en cuenta en el aprendizaje de un adulto.

- Aprestamiento y logro. "Cuando se está preparando para realizar una actividad, el realizarla produce placer y el no hacerla fastidio". Aprestamiento es la disposición mental y física con una preparación previa. Si nos hemos preparado para una reunión y además estamos mental y físicamente dispuestos, y esta reunión no se lleva a cabo nos sentimos molestos y no volveremos a otra reunión semejante.

- Ejercicio. Una acción que se ejercita y se practica tendrá una reacción o respuesta que aumentará o disminuirá de acuerdo con la frecuencia de la práctica. La práctica será frecuente al principio y posteriormente espaciada.

- Intensidad o vivacidad. La intensidad de las impresiones influye en el aprendizaje en relación directa. Las demostraciones de resultados son efectivas para este principio de aprendizaje. Por ejemplo, presentar la diferencia de rendimiento entre un cultivo con abono y otro sin el abono; o presentar la diferencia entre el animal que ha sido alimentado con un producto especial y uno que no lo ha tomado.

- Primicia y terminación. El primero y último término de una serie se recuerdan con más facilidad la primera y última letra del alfabeto, el primero y último día de trabajo, etc.

Veamos las siguientes especificaciones de los dos tipos de memorias:

Corto plazo:

Entrada **:** Muy rápida

Capacidad **:** Limitada

Permanencia **:** Muy breve

Recuperación **:** Inmediata

Largo plazo:

Entrada **:**

Relativamente breve.

Capacidad **:**

Prácticamente ilimitada.

Permanencia :

Prácticamente ilimitada.

Recuperación :

Depende de la organización.

- Disposición mental. La actitud del individuo afecta el aprendizaje favorable o desfavorable. Si dos agricultores han tenido rencillas personales, al agricultor 1 le será difícil aceptar una sugerencia del agricultor.

- Novedad o rareza. Las ideas nuevas o raras atraen la atención. La pregunta entre ganaderos sobre si ya vieron el nuevo equipo para pasteurizar la leche.

- Expectación. El suspenso activa la curiosidad. Lo inconcluso incita a la investigación y a terminar lo iniciado. La propaganda intensa sobre un producto antes de sacarlo a la venta, provoca la expectación y la curiosidad por adquirir el producto.

- Retención y olvido. Aprender implica simultáneamente retener y olvidar. La permanencia del aprendizaje dependerá de:

  * **La integridad**, es decir, si el aprendizaje es superficial se retiene por poco tiempo. Es necesario emplear métodos adecuados de observación, asociación y estudio. Memorizar un poema sin entender.

  * La cantidad y naturaleza de la actividad posterior al aprendizaje. Lo semejante se olvida y se confunde.

  * La estabilidad del ambiente. Si las condiciones son alteradas, seguramente habrá olvido. El niño que dice el poema ante diferente público al que está acostumbrado.

MEMORISMO

Uso de tipo mecánico de la memoria y de los procesos de memorización. La información es así retenida y enviada sin atender su significado, generalmente con una intención cuantitativa y no cualitativa. Práctica pedagógica que concede más importancia a la memoria que al desarrollo de la inteligencia. En didáctica se califica de enseñanza memorística, aquella que se basa de forma casi exclusiva en el ejercicio de la memoria y tiende al logro de aprendizajes de tipo mecánico en el alumno, sin preocuparse por la comprensión del significado o la finalidad de lo aprendido.

MEMORIZACIÓN

Proceso mediante el cual la información presenta diversos tipos de estímulos, se retiene o almacena en la memoria. Su finalidad es permitir al individuo utilizar nuevamente dicha información en las tareas o actividades que lo requieran.

* Distribución del aprendizaje. Dar horarios para estudio, práctica y ejercicio, pero también dar descanso

* Tipo de experiencia. Las experiencias molestas no se olvidan y perduran para no repetirlas.

- Hábito y flexibilidad. Los hábitos son adecuados para funciones permanentes y la flexibilidad para situaciones cambiantes. Debemos hacer habituales aquellas actividades que queremos desarrollar en los individuos, corregir los malos hábitos y preparar al individuo para cualquier posible cambio.

- Confianza en sí mismo. Cuando el individuo tiene confianza en sí mismo, aprende fácilmente. Pero si existe el temor al fracaso, el individuo no participa.

- Movimiento o cambio. Debe haber variación en las actividades para mantener el interés y atraer la atención.

- Semejanza y contraste. Se aprende más por similitud y por oposición que por medio de relaciones sin sentido. Por ejemplo, la temperatura ambiente y húmeda requeridas para criar un bebé son similares o semejantes en la crianza de pollos.

- Continuidad. Una idea o sensación tiende a recordar otras que ocurrieron en estrecha proximidad con ella. "A propósito de".

- Efecto o resultado. Se repiten respuestas o actividades que han producido efectos agradables.

FACTORES S O C I A L E S DEL APRENDIZAJE

Los factores sociales son externos al sujeto e influyen en el aprendizaje; siendo éstos en una primera instancia la familia, la escuela y el medio ambiente.

LA FAMILIA

Las relaciones familiares son consideradas esenciales para la formación de la personalidad profunda, y de las actitudes del individuo e influyen en las posteriores relaciones sociales.

Desde el punto de vista pedagógico, la familia es el primer y principal agente educativo. Es a ella, a quien compete inicialmente la educación de sus miembros y es

en su seno donde tiene lugar una acción formativa informal, pero continúa: la educación familiar.

Educar es una función ineludible de la familia, la cual siempre y en todas partes cumple con la tarea de adaptar a sus hijos al grupo social donde se ha nacido.

- Se siente que ciertas actividades, aunque molestas, valieron la pena pues produjeron un resultado satisfactorio.

- Analogía. Al afrontar una situación parecida a otra en que aprendió una respuesta, el individuo responde como en la primera ocasión.

3.2. Factores que intervienen en el aprendizaje.

3.2.1. La familia

La familia se percibe como una red de relaciones que describe la interdependencia existente entre sus miembros y con las diversas instituciones de una sociedad. Las transformaciones que tienen lugar en estos ámbitos, arrastran irresistiblemente consigo a la familia. Por otra parte, la familia cumple funciones de: reproducción, subsistencia, socialización, colaboración y reposición de fuerzas de trabajo en el mercado laboral, cuyo desempeño en la estructura interna producen efecto en la vida de la sociedad.

Si bien es cierto que todas las funciones desempeñadas por la familia inciden en los aprendizajes en la relación sociedad-familia-educación, la función de socialización merece un tratamiento específico por su repercusión en el medio educativo. La socialización familiar, es el proceso de aprendizaje dado por la mera "participación" en la estructura familiar, (socialización primaria) algo parecido a lo que los pedagogos llaman educación espontánea.

Lo anterior, significa la enorme influencia que la familia ejerce en el aprendizaje del individuo, pues como se ha expresado es el primer agente de educación.

El concepto de familia es un objeto de estudio interdisciplinario que puede ser abordado desde múltiples perspectivas y con finalidades muy diversas. Implica aspectos biológicos, sociales y legales íntimamente ligados al cumplimiento de un complejo de roles y funciones.

Para el caso, la Antropología son temas claves el origen, la universalidad temporal y cultural de la familia, la forma que reviste a lo largo de los tiempos. La Antropología afirma que sea cual sea la naturaleza u origen de la familia, ésta está presente en todas las sociedades

humanas, y a través de ella la humanidad, asegura su reproducción biológica y cultural.

De igual manera, la Sociología analiza las relaciones y características a su interior y como grupo primario, roles, interacción, funciones, entre otros.

Conviene destacar que no puede darse el proceso de educación sin el de socialización, pero si lo contrario, por lo tanto el proceso de socialización actúa como un factor de incidencia en el proceso de aprendizaje.

Tanto el proceso de socialización como el de educación "forman" al niño, al adolescente, pero mientras el proceso de socialización "los conforma", el proceso de educación "los transforma" porque se da por la comunicación de determinados contenidos curriculares y culturales dados por un educador, en función de un fin, es decir, de una idea de perfección culturalmente definida. La incidencia de estos procesos origina distintos tipos de educación ya que estos no se definen únicamente por un ideal educativo cualquiera que el sea, sino por la forma como se presentan en cada caso concreto.

El logro de los objetivos de los procesos de aprendizaje dependen mucho de la llamada socialización primaria (lenguaje, valores, etc.) que el niño adquirió en la estructura familiar, ya que al darse por la mera participación pueden rechazar o incentivar las disposiciones para los aprendizajes. El nivel de educación familiar está condicionado por el de la estructura familiar, ya que el aprendizaje de cualquier contenido curricular o cultura se da en el juego entre "la conformación" del proceso de socialización y la "transformación" del proceso de educación.

En el aprendizaje no se trata únicamente de que la persona proceda de forma metódica, racional y objetiva, sino también de esta forma de proceder tenga lugar dentro de un contexto de relaciones sociales y personales.

A la Psicología le interesará la influencia de la familia en la formación de la personalidad y en el aprendizaje.

Freud, fue uno de los primeros que habló sobre la importancia del papel de la familia en el posterior desarrollo de la psicología individual, destacando la incidencia decisiva de las experiencias infantiles en los primeros años de vida.

LA ESCUELA

La escuela aparece como una prolongación de la familia, en el sentido de asumir una tarea iniciada por ésta a partir del momento en que tiene que suministrar una formación intelectual y profesional, que excede a las posibilidades operativas de la familia. La acción de la familia es reforzada y completada por la escuela, segunda agencia educativa.

Esta red de condiciones objetivas del trabajo, de conexiones individuales, de formas de organización, de modo de comunicación, de satisfacción en el aprendizaje, es la que caracteriza la incidencia de los factores sociales sobre él.

Todo conjurado conforma el "clima de aprendizaje" y a forma de resumen las condiciones objetivas (sociales) que influyen sobre un clima de aprendizaje son entre otras: el lugar de aprendizaje, el medio al que pertenecen los involucrados en el proceso, los sistemas de intercomunicación interpersonales y el mismo objeto del aprendizaje.

Dentro de un clima agradable de aprendizaje la actividad propia, la alegría del aprendizaje, permite la participación activa, responsable y comprometida de todos los actores.

3.2.2. La escuela

La escuela o el centro de formación profesional se constituye en un factor que influye en el proceso de aprendizaje. Tomada como el conjunto de personas que interactúan al interior del centro educativo, o de formación profesional, es decir, instructores o maestros, compañeros, alumnos o aprendices, personal administrativo. En ese sentido, dependen de lo que se presente cotidianamente, así serán los resultados al interior del sujeto para el aprendizaje.

Vale decir que las conductas de las demás personas se convierten en determinantes para ese proceso. El mismo maestro, es el principal factor. El modo, su trato, su propia personalidad y desde luego su estilo didáctico.

En formación profesional, se refiere a la acción que ha ejercido la escuela formal; y desde luego lo que ejerce el centro de formación profesional, vale decir, toda la estructura administrativa, curricular, didáctica, andragógica y humana que posee. Todo ello, es totalmente influyente para el aprendizaje de quienes se benefician de dicho centro. Ella es la responsable de su inserción social y productiva.

EL MEDIO AMBIENTE

Lo constituye el entorno social, la naturaleza, los medios de comunicación, la estructura social, el grupo de iguales entre otros.

En un enfoque integral, se diría que **la comunidad**, completa y complementa la educación, es un factor determinante para que el individuo esté más y mejor propenso a aprender, o por el contrario menos propenso al aprendizaje.

Debe considerarse la procedencia social, para los procesos de aprendizaje, porque es sumamente determinante, excluirlo es sinónimo de no hacer lo que didácticamente se está obligado a hacer.

De él depende mucho, la entrega, dedicación y el dominio del contenido, hace que exista motivación, mantenga la atención, y esto en definitiva determina el aprendizaje.

La escuela hace al estudiante, hace que él y todos los alumnos o aprendices tomen y sientan identidad hacia ella y éstos es biunívoco.

3.2.3 Medio ambiente

Hemos trabajado los factores psicológicos que influyen en el aprendizaje, nuestra tarea consiste en el estudio de los factores que inciden en el aprendizaje considerando al ser humano actuando en un ambiente con otros. La experiencia social agrega una nueva dimensión a nuestra modalidad de percibir el medio.

Partimos de la mera afirmación de que varias personas, que en una situación dada, percibirán los acontecimientos de la misma manera, de manera similar, y que sus modalidades de actuar en tal situación poseerán también una similitud básica.

Por ejemplo, el árbol que yo veo también los ven otros. Ellos oyen lo que yo oigo. Esta similitud en la forma de percibir supone una identidad básica, pues la interpretación de lo percibido será particular de cada uno de acuerdo a los marcos de referencias sociales que conforman el desempeño social adquirido desde la génesis de cada hombre.

En términos generales, el ambiente es la suma total de condiciones e influencias externas que afectan a la vida y desarrollo del organismo.

Al momento de referirse al ambiente humano, el concepto parece confuso, dado que en primer lugar, resulta difícil distinguir en el ser humano el límite entre lo interno y lo externo (Perwin y Lewis 1978) y en segundo lugar el ambiente humano es el resultado de la interacción de factores subjetivos (como ya se han estudiado anteriormente).

De otra manera, es el entorno, son las condiciones externas incluido lo social y lo físico que rodean a los individuos e influyen sobre ellos.

El medio social genera nuevas modalidades de conocimiento, los instructores descubren la necesidad de explicar su existencia, de dar significado a sus aprendizajes y a su trabajo.

Ingresan a un dominio de propósito que los liga a quienes los procedieron y a quienes lo sucederán; (por ejemplo en la familia) desean que su labor los sobreviva.

El propósito de este planteo es demostrar como factores sociales como el medio ambiente son integrativos en los procesos de aprendizaje.

La posibilidad de obtención de los contenidos cognoscitivos desde ciertos ángulos depende de condiciones sociológicas.

No solo el nivel de desarrollo histórico controla realmente el contenido del conocimiento y su expresión en los aprendizajes, sino que las relaciones sociales existentes deciden cuales son los datos que se harán accesibles y el énfasis que recibirá. Las diferencias culturales y económicas producen otras en el nivel y la calidad de la información.

Por ejemplo, los obreros no calificados no poseen la misma posibilidad de hallarse informados de los que han sido capacitados sistemáticamente.

RESUMEN

1. El elemento más importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, siempre es el sujeto que aprende (aprendizaje), el otro elemento es solo un agente que facilita el aprendizaje (enseñanza).

2. Existen 4 condiciones imprescindibles para lograr un aprendizaje eficaz:

    - Reforzar la motivación del participante
    - Proporcionar información clara y suficiente.
    - Ejercitación oportuna y gratificante
    - Dar retroalimentación frecuente y positiva.

3. Existen diferentes tipos de aprendizaje de acuerdo con tres grandes áreas:

4. Cognoscitiva: Relacionada con conocimientos, teorías, habilidades intelectuales, etc.

5. Psicomotriz: Relacionada con destrezas, habilidades manuales, coordinaciones motrices, etc.

6. Afectiva: Relacionada con actitudes, formas de accionar ante situaciones, etc.

7. Los factores sociales como el medio ambiente, la familia y la escuela son integrativos en los procesos de aprendizaje. La posibilidad de obtención de los contenidos cognoscitivos desde algunos ángulos depende de condiciones sociológicas.

8. Para poder vivir, el ser humano debe intercambiar material, energía e información con su medio ambiente. Las necesidades le indican a un ser humano qué debe recibir o dar en el momento, qué necesita o qué tiene en exceso ahora.

9. Aprender es igual a almacenar permanentemente en el organismo las nuevas experiencias que el individuo adquiere mientras "actúa". Las nuevas experiencias se adquieren mediante ensayo y error, conocimiento profundo, tomando información de otras personas y por condicionamiento.

10. El aprendizaje es más efectivo cuando la situación de la enseñanza es más próxima a la realidad.

11. El éxito del aprendizaje depende sobre todo de tres factores: la inteligencia del aprendiz (o sea su capacidad de aprendizaje); el método, según el cual se aprende; y la motivación que incita a estudiar. El tercer factor es el más importante.

12. El comportamiento estimulante del instructor puede generar expectativas de éxito o temor al fracaso.

13. La motivación, la percepción, la atención, el pensamiento y la memoria son factores psicológicos que intervienen en el aprendizaje.

14. La motivación impulsa y mantiene las actividades de aprendizaje.

15. La percepción puede tener diferentes significados, de acuerdo con los siguientes factores, experiencia, actitud, interés, estimulación e interpretación.

EJERCICIO UNO

Responda usted brevemente:

1. ¿Qué entiende por conducta?

2. Marque con una "I" si el comportamiento que se describe es innato o una "A" si es adquirido.

Fantasear	( )
Caminar	( )
Alimentarse	( )
Imaginar	( )
Parpadear	( )
Evaluar un programa	( )
Sorprenderse ante el peligro	( )

3. ¿Cómo se demuestra haber aprendido una conducta?

4. Con sus propias palabras, redacte una definición de aprendizaje.

EJERCICIO DOS

"FACTORES QUE INFLUYEN EN EL APREDIZAJE"

INSTRUCCION: Estar atento a las indicaciones del facilitador

En grupos (8 grupos) discutir cada uno de los factores tanto psicológicos como sociales que influyen en el aprendizaje.

Grupo 1: La motivación
Grupo 2: La percepción
Grupo 3: La atención
Grupo 4: La memoria
Grupo 5: El pensamiento
Grupo 6: La familia
Grupo 7: La escuela
Grupo 8: Medio ambiente

Luego, en gran grupo exponerlo por el orden y sacar conclusiones para reforzar el aprendizaje.

Insaforp
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

MODULO II
"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE

UNIDAD II

"DESARROLLO BIOPSICOSOCIAL DEL ADOLESCENTE"

Septiembre, 1997

MODULO II

"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE"

UNIDAD II: "DESARROLLO BIOPSICOSOCIAL DEL ADOLESCENTE"

Página

- **CONTENIDO DE LA UNIDAD**
- **OBJETIVOS DE LA UNIDAD**

1- CARACTERISTICAS DEL DESARROLLO BIOLOGICO, PSICOLOGICO Y SOCIOHISTÓRICO 1

2- RETOS Y PROBLEMAS DEL DESARROLLO DURANTE LA ADOLESCENCIA.

2.1. Obtención de mayor autonomía 2
2.2. Formación de identidad 3
2.3. Fuentes de identidad 3

3- VALORES IDEALES Y DESARROLLO MORAL

3.1. Reevaluación en la adolescencia 5
3.2. Contexto social 6

4- FAMILIA Y COMPAÑEROS DE LA MISMA SOCIEDAD

4.1. El adolescente abandona el hogar: Su impacto en la familia 7
4.2. Influencia de los compañeros de la misma edad 7

- **RESUMEN**
- **EJERCICIOS**

MODULO II

"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE"

UNIDAD II:"DESARROLLO BIOPSICOSOCIAL DEL ADOLESCENTE"

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

Al finalizar esta unidad los participantes estarán en la capacidad de:

1. Describir esquemáticamente el proceso de desarrollo biopsicosocial del adolescente.

2. Identificar las características comunes de los adolescentes de acuerdo con el medio donde se desempeña como instructor.

3. Explicar a través de socio-dramas las características de adolescentes y su aplicación en el aprendizaje.

4. Identificar estrategias que permitan darle tratamiento de las conductas de adolescentes para beneficio del aprendizaje.

LA ADOLESCENCIA:
CIENCIA QUE LA ESTUDIA

La Psicología del Desarrollo, es la disciplina particular de la Psicología, que estudia las características del desarrollo del ser humano, desde el punto de vista psicológico, conocida también como Psicología Evolutiva.

En esta unidad, se aborda lo que a la adolescencia se refiere. La adolescencia abarca gran parte de la segunda década de La vida de los seres humanos. Es la etapa de transición entre la niñez y la adultez.

La adolescencia es un fenómeno moderno. En las civilizaciones primitivas, el período de cambio está más condensado.

1. CARACTERISTICAS DEL DESARROLLO BIOLOGICO, PSICOLOGICO Y SOCIO-HISTORICO DE LA ADOLESCENCIA.

Adolescencia proviene del latín: adolescentia, y éste de adolesco**,** crecer hacia la madurez.

Es la etapa de la vida humana que sigue a la niñez y que precede a la adultez. Constituye un período de transición entre ambos. Se inicia con los cambios corporales y puberales o a la anticipación de éstos y finaliza con la entrada en el mundo de los adultos, siendo variable su duración en las diferentes culturas; ya que los nuevos comportamientos que el adolescente debe aprender para adaptarse a la adultez dependen de las diversas concepciones que del adulto inspiren en cada uno de ellas.

Las características o rasgos comunes de los adolescentes son: la maduración sexual, con sus aspectos psicofisiológicos (biológico) y psicoafectivos; hipersensibilidad o inestabilidad emocional (psicológico), evolución de los procesos intelectuales, aparición del pensamiento abstracto, del razonamiento dialéctico e interés por la observación de sí mismo.

El espacio cronológico que ocupa la adolescencia en el ciclo de la vida, depende de la cultura (socio-histórico). Puede ser un preludio brutalmente corto a la independencia, o bien puede ocasionar dependencia respecto a la familia. Las hormonas desencadenan el cambio (lo biológico) en lo psicológico (la conducta) la cual será conforme al momento histórico en el entorno social del nuevo adolescente.

En épocas pasadas, la maduración física, ocurría mucho más tarde. En los siglos XVII y XVIII, ésta no se presentaba antes de los 15 ó 16 años. Así pues, es la transición social de la niñez a la edad adulta, seguida muy de cerca al cambio físico. En la actualidad en nuestras sociedades ocurre mucho más antes, más o menos a los 12 años.

LO QUE D E T E R M I N A LA ADOLESCENCIA.

Aunque hay patrones bien diferenciados en el desarrollo humano que comparten las civilizaciones en todas las épocas, el proceso del desarrollo está profundamente influido por las fuerzas socioeconómicas del momento. Ello se advierte sobre todo en la adolescencia, cuando el individuo trata de acostumbrarse a vivir con las presiones sociales y alcanzar un equilibrio entre los valores internos y externos. Entonces, el espacio cronológico que la adolescencia ocupa en el ciclo de vida, depende de la cultura. Período que puede ser preludio de brutalmente corto a la independencia o bien puede ocasionar una prolongada dependencia respecto a la familia.

2. RETOS Y P R O B L E M A S DEL DESARROLLO D U R A N T E LA ADOLESCENCIA.

Cada etapa de la vida presenta sus retos y problemas que exigen nuevas destrezas y respuestas.

La mayor parte de los psicólogos coinciden en que el adolescente ha de afrontar y superar dos problemas; a saber:

a. Logra cierta independencia y autonomía de sus padres.

b. Lograr la formación de una identidad, o sea crear un yo integrado que combine armoniosamente los elementos de la personalidad.

2.1. Obtención de mayor autonomía.

Para lograr la independencia se necesita la separación, el rechazo y el reto en varias esferas de la existencia. Desde el punto de vista psicológico, el adolescente trata de reevaluar las reglas, valores y límites asimilados antes a partir de las instrucciones y consejos de sus padres. Cada vez está más convencido de que su comportamiento es resultado de una decisión personal no de la coacción o persuasión de ellos (Josselson, 1980). En una perspectiva sociológica, la incipiente autonomía puede incluir un acontecimiento cualquiera, un cambio de trabajo o un contrato con un socio.

Fases de la adolescencia:

a. Terminación de la educación escolar;

b. Ingreso al mercado del trabajo;

Algunos afirman que la adolescencia es un período de transición psicosocial, en la cual al individuo se le permite explorar y ensayar varios papeles antes de establecerse en su nicho social. Otros asumen otra postura más negativa, pues ponen de relieve la situación de los derechos civiles y los roles que se velan terminantemente al adolescente.

Segregación por edad: En general se separa a los adolescentes y a los niños más pequeños, con los que se les priva la oportunidad de guiar y asesorar a personas de la misma edad. El aislamiento no es total; con frecuencia los adolescentes hacen las veces de niñera, cuidan a sus hermanos más pequeños y trabajan como orientadoras cuando hay reuniones, sobre todo en grupos juveniles.

En algunas sociedades los adolescentes están separados del mundo de los adultos, aislados en el aula con personas de su misma edad.

c. Separación de la familia;

d. Primer matrimonio, y

e. Fundación de la propia familia.

Los cambios citados reducen la supervisión y las responsabilidades de los padres, aumentando las responsabilidades del adolescente.

2.2. Formación de identidad

Antes de la adolescencia, los seres humanos se ven ellos mismos según un conjunto de papeles diferentes: hermano o hijo estudiante, católico, miembro de un equipo, hermano mayor, etc. En la adolescencia, los poderes cognoscitivos recién adquridos permiten analizar estos roles, reparar en incongruencias y conflictos en algunos de ellos, reestructurarlos para constituir una nueva identidad.

Con frecuencia este proceso exige abandonar los viejos roles y lograr una mayor autonomía con los padres y parientes. Erikson (1968) ve en esto el problema fundamental que los adolescentes han de resolver si quieren hacer una transición buena y completa hacia la adultez.

2.3. Fuentes de la identidad

El adolescente deriva de los grupos de referencia muchas de sus ideas referentes a los valores y papeles idóneos. Los grupos de referencia están compuestos por individuos que guardan estrecha relación entre sí o que se ven todos los días, aunque también pueden ser grupos más generales cuyos integrantes comparten actitudes, ideales o principios (grupos religiosos, étnicos, nacionalistas, generacionales o de intereses).

Varias horas del día permanecen aislados o alejados de las principales tareas productivas, costumbres y responsabilidades del resto de la sociedad. Se supone que es un período de preparación y de transmisión.

Dependencia prolongada. La adolescencia tiene una dependencia prolongada en un mundo industrializado donde los trabajos cada vez mas complejos se asignan a los adultos primero.

En la generalidad, los trabajos disponibles para los adolescentes no ofrecen una satisfacción intrínsica. Esta situación alarga la dependencia económica, retrasa la oportunidad de que el adolescente ponga en juego sus capacidades e intensifica su frustración e inquietud.

Esa dependencia impuesta, puede dirigir su ira hacia su fuente, generalmente sus padres o el sistema.

Las personas se comparan con un grupo de referencia, sin importar si éste es amplio o reducido, y confirman en ellos sus valores o los rechazan. Muchos adolescentes han de aprender a convivir con diversos grupos de referencia. Los que eran automáticos en la niñez (por ejemplo, la familia, la pandilla del barrio y las asociaciones religiosas) pierden su atractivo o ya no satisfacen. Algunos adolescentes se sienten divididos entre su familia, el grupo étnico y el grupo de compañeros.

Hay ocasiones en que el adolescente se siente más atraído por los valores y actitudes de un individuo que por los de un grupo entero. Esta persona importante para uno puede ser un amigo íntimo, un maestro a quien se admira, un progenitor, un músico, un héroe deportivo, un hermano mayor o cualquier persona a cuyas opiniones se da mucho valor. Aunque las personas importantes para uno existen en todas las etapas de la vida, con frecuencia tienen su máxima incidencia en la adolescencia, cuando el joven busca activamente modelos de conducta.

Los adolescentes pueden sentirse atraídos hacia las actitudes de un maestro a quien admiran y tratar de imitarlas.

3. VALORES, IDEALES Y DESARROLLO MORAL.

La selección de un conjunto de valores que orienten es un proceso central en la adolescencia. Este proceso no es nuevo para el adolescente. El desarrollo de la conciencia y de los valores empiezan muy temprano en el proceso de socialización, cuando al niño de dos años se le enseña que no debe tirar del cabello, mentir, ni robar.

Dominio de los medios de comunicación. Estos suministros en flujo de información inmediata, durante algunas de las crisis globales más fuertes. Con todo, existen pocos canales eficaces que permitan tomar medidas tendientes a corregir esos problemas. Esta situación no es en absoluto un ambiente propicio para el desarrollo humano. Las personas deben poder actuar en su ambiente, percibir las consecuencias de sus actos y sentir cierto grado de poder, capaz de cambiar las cosas.

Crisis globales. Toda época ha tenido sus crisis que muchas veces ha desembocado en guerras, crisis económicas y culturales. Los adolescentes han sido y son los más vulnerables a esas crisis. Son ellos y los jóvenes quienes luchan en las guerras, participan en manifestaciones o marchas y apoyan movimientos sociales.

En El Salvador, esto es sumamente valedero, en la crisis de doce años de guerra, fue el grupo etáreo que sufrió las mayores consecuencias en todos sentidos.

Durante la niñez, las técnicas del aprendizaje social (en especial la imitación de un modelo de los padres, los premios y el castigo) están íntimamente relacionadas con la aparición del sentido moral en el niño.

3.1 Reevaluación en la adolescencia.

Esta formación temprana no es más que una parte del desarrollo del sistema de valores en el adulto maduro. Muchos psicólogos opinan que algunos procesos como el modelamiento (modelado), la identificación, los premios y los castigos, que enseñan al niño a distinguir entre el bien y el mal, no pueden ir más allá de ciertos límites. Son satisfactorios sólo como un medio de inculcar una moral externa, que después el niño internaliza. Pero a fin de llegar a ser un adulto maduro, el individuo debe reevaluar y analizar algún día esos principios para construir un conjunto coherente de valores.

Quizá el preadolescente sea incapaz de formarse su propio sistema de valores, aún cuando quiera hacerlo. Los teóricos cognoscitivos sostienen que el individuo ha de poseer la capacidad de hacer juicios relativos sobre el bien a fin de crear un sistema maduro de moral. El niño de 5 años incluso el de 11 simplemente no tienen la capacidad mental para constituir un marco sistemático de esos principios. Se requiere la capacidad de tener en cuenta todas las opciones, de generalizar a partir de lo concreto, de utilizar una lógica de causa y efecto, de tener una orientación al futuro y de atender totalmente a lo hipotético. La capacidad de considerar todas las consecuencias o implicaciones de las alternativas posibles no se alcanzan sino en la adolescencia o más tarde (y algunas veces nunca).

La adolescencia es un fenómeno moderno relacionado con la industrialización de las culturas occidentales. Dada la complejidad de este tipo de sociedades, los jóvenes son inmaduros desde el punto de vista tecnológico y requieren un largo período para adecuarse a los papeles del adulto, si bien generalmente presentan una madurez sexual.

Durante la adolescencia, los hombres y mujeres pasan por cambios biológicos, que entre otras cosas, incluye un rápido crecimiento, el desarrollo de los órganos reproductivos y la aparición de las características sexuales secundarias.

En esta fase, los adolescentes se sienten fascinados por su cuerpo y asumen ante él una actitud crítica. El hecho de que la maduración sea precoz o tardía puede afectar el desarrollo de su personalidad en este período.

Estas nuevas facultades intelectuales son una razón importante por la cual los años de la adolescencia se caracterizan por cambios ideales, de valores y actitudes.

El desarrollo moral tiene lugar en la adolescencia, ayuda los jóvenes a reconocer el valor de la acción e interés de la comunidad por los demás.

3.2. Contexto social

La esencia de los valores del adolescente depende principalmente del periodo social e histórico. En todas las épocas históricas, siempre ha habido grupos de adolescentes que asumen el papel de conciencia de la sociedad. En los últimos años hemos presenciado este fenómeno en el movimiento de los derechos civiles y en el movimiento pacifista, en la lucha feminista por la igualdad y en las cruzadas de los ecologistas. Los adolescentes participan en estos movimientos sociales por muchas razones, tanto altruistas como egoístas. Algunos han precisado rigurosamente su posición moral y tratan de ponerla en práctica; otros simplemente quieren ser parte de un grupo numeroso.

4. FAMILIA Y COMPAÑEROS DE LA MISMA EDAD.

Los adolescentes reciben un fuerte influjo de su familia, pese a que los viejos vínculos estén ya muy tirantes. Las tensiones psíquicas pueden persistir, representando entonces una grave amenaza contra la estabilidad de la familia. Algunos adolescentes dedican casi todo su esfuerzo y su tiempo a reevaluar los valores, probar los límites y servirse de la capacidad cognoscitiva recién adquirida para criticar todo y a todos.

La cuestión de identidad sexual y de la imagen corporal está asociada a la madurez biológica. La identidad sexual se forma en las relaciones con otros y en la aceptación o rechazo de los papeles sexuales.

Las nuevas formas, los valores y comportamiento sexual vienen a dificultar aún más las decisiones del adolescente. Estas nuevas reglas o liberación de las antiguas, han recibido el nombre de revolución sexual. El efecto principal que ésta ha tenido es un cambio en las actitudes, que tienden a aceptar ahora una mayor prevalescencia y diversidad de actividad erótica.

Las amistades del adolescente a menudo son más importantes para el crecimiento que las relaciones familiares. La costumbre de pasear con amigos como forma de explorar las primeras relaciones entre hombre y mujer presenta aspectos positivos y negativos a la vez. En cuanto a institución social, se halla también en un estado de transición, resultado esto último de la revolución sexual.

Sin embargo, la influencia de los padres sigue afectando al comportamiento del adolescente. El tipo de efecto depende del estilo de la crianza. Las experiencias de ese período, sin importar si fueron gratas, autoritarias, frías o tolerantes, todavía forman parte de la estructura psíquica.

La dinámica y alianzas familiares desempeñan un papel importante. Un hermano mayor que domina a su hermano menor en la niñez seguirá ejerciendo el mismo rol en la adolescencia hasta que su hermano menor se marche del hogar. Así pues, la interacción entre el adolescente y los miembros de su familia es una consecuencia directa de las experiencias en la niñez temprana.

4.1. El adolescente abandona el hogar: su impacto en la familia.

La familia ha de hacer ajustes a medida que el adolescente va volviéndose más independiente y se prepara para "abandonar el hogar". No se trata de una tarea fácil en absoluto. Los padres e hijos deben renegociar los papeles.

El adolescente requiere un sistema de apoyo distinto al que necesitan los niños más pequeños, principalmente porque está expresando activamente su independencia. El aislamiento y la aserción de sí mismo no son características negativas: son apropiadas para la edad e importantes para el desarrollo. Algunas familias alientan este desarrollo, mientras que otros se oponen a él.

4.1. Influencia de los compañeros de la misma edad.

Durante la adolescencia aumenta enormemente la importancia del grupo de compañeros de la misma edad (pares o coetáneos).

El número de madres adolescente va en crecimiento. La paternidad entre personas muy jóvenes, ha despertado gran preocupación por la sociedad.

Los cambios cognoscitivos en la adolescencia se caracterizan por la aparición del pensamiento propio de las operaciones formales. Esta nueva capacidad intelectual, permite realizar el pensamiento abstracto, libre del ambiente inmediato. También reflexionará sobre su pensamiento y procesos.

A los adolescentes les preocupa su personalidad y su comportamiento. Como parte de este egocentrismo forman una audiencia imaginaria que reacciona ante ellos y sus opiniones. Otro tipo de este egocentrismo es la fábula personal en la cual los adolescentes separan sus sentimientos y las de otras personas.

El adolescente busca apoyo en otros al afrontar las transformaciones físicas, las crisis emocionales y los problemas de la autoestima. Tiende a buscar ayuda principalmente en aquellos que sufren problemas parecidos. Los compañeros ayudan a reducir la dependencia respecto a los padres.

El **grupo de pares** a menudo brinda apoyo emocional para burlarse de las normas de los adultos y para planear confrontaciones con la autoridad del adulto. Los **compañeros** forman además una audiencia donde el adolescente puede ensayar nuevos estilos y poses. Aceptan con afabilidad algunas innovaciones y rechazan otras con firmeza. El adolescente necesita aprender qué conducta es socialmente aceptable y cuáles papeles se acomodan mejor a sus exigencias. Los compañeros colaboran en este proceso de descubrimiento de la propia identidad (Coleman, 1980). Los grupos pequeños de compañeros de la misma edad se vuelven cada vez más especializados en la enseñanza media. Se forman pandillas en torno a funciones y reputaciones particulares, como bromistas, deportistas y camorristas. Algunas veces las pandillas se basan en elementos del mundo de los adultos, como el nivel social, el prejuicio racial o el origen étnico. Al unirse a una pandilla, los adolescentes están buscando otro componente de la identidad: la identidad del grupo. Es interesante señalar que, en la búsqueda de la autonomía respecto a su familia, a menudo terminan sustituyéndola por un grupo que es muy semejante al de sus padres.

La formación profesional ocupacional puede se una salida, para el rescate de adolescentes y jóvenes pandilleros, porque de una sola vez los inserta – una vez esperados – al mundo del trabajo o de una ocupación, lo que permitirá cambiar su modo de vida y de vivir.

RESUMEN

1. En nuestra sociedad, la adolescencia se prolonga mucho, pues el desempeño de los roles del adulto requiere de un largo adiestramiento. Entre los procesos de la adolescencia figura el establecimiento de un yo independiente y enfrentarse con la madurez física y cognoscitiva, permaneciendo al mismo tiempo excluido del mundo de los adultos.
2. Los dos procesos fundamentales del adolescente son el logro de la autonomía y la formación de la identidad.
3. En la obtención de su autonomía, el adolescente se sirve de reglas, valores y límites ya asimilados de sus padres. La enseñanza directa de ellos y su supervisión ya no son tan necesarias.
4. El desarrollo cognoscitivo permite al adolescente percibir los conflictos provenientes de sus diversos roles y superar los que son incongruentes. Inevitablemente se alejará en algunos aspectos de su familia. En opinión de Erikson, la resolución de estas cuestiones es indispensable para una buena transición a la adultez.
5. Una fuente de identidad de la cual el adolescente deduce las ideas de los roles y valores es el grupo de referencia. Las personas importantes para uno pueden servir de modelos en la formación de actitudes y valores. Cuando la pertenencia a varios grupos de referencia da origen a un conflicto, los adolescentes pueden afrontar el problema de conciliar o rechazar las fidelidades opuestas.
6. Los valores que adopta el adolescente y los movimientos sociales en que participa depende del período histórico. Los grupos de adolescentes tienden a asumir el rol de conciencia de la sociedad. Las ideas de tales grupos en la década de 1960 cambiaron los valores del mundo moderno.
7. Las familias deben hacer ajustes ante la creciente independencia de los adolescentes a medida que éstos se preparan para "abandonar el hogar". Las relaciones con los compañeros sirven para ofrecerles el apoyo emocional que necesitan para afrontar los múltiples cambios de su vida y para reducir la dependencia respecto a sus padres. Los compañeros también sirven de modelos y audiencia entre sí en el ensayo de nuevas conductas. Los grupos de compañeros de la misma edad ayudan al adolescente a formarse la identidad de su grupo.

EJERCICIO # 1:

"Caracterizando al Adolescente"

Instrucción:

En grupos de tres personas, seleccione un tema de la unidad, analizarlo y exponerlo al pleno. Ejemplifique con un caso.

Duración: 15 minutos máximo

EJERCICIO # 2

"Dramatizando al adolescente"

Instrucción:

Con el apoyo del facilitador, preparar en grupo socio-dramas que reflejen actitudes de los adolescentes en la familia, la escuela, la comunidad, la iglesia, el grupo, el equipo deportivo y otros; que escenifiquen sus características, tanto biológica, psicológica e histórica. Utilice elementos propios y disponibilidades materiales.

Insaforp
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

MODULO II
"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE

UNIDAD III

"DESARROLLO BIOPSICOSOCIAL DEL ADULTO Y EDUCACION DE LOS ADULTOS"

Septiembre, 1997

MODULO II
"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE"

UNIDAD III: "DESARROLLO BIOPSICOSOCIAL DEL ADULTO Y EDUCACIÓN DE ADULTOS"

Página

- **CONTENIDO DE LA UNIDAD**
- **OBJETIVOS DE LA UNIDAD**

1. CARACTERIZACION DEL DESARROLLO DEL ADULTO EN LO BIOPSICOSOCIAL E HISTORICO 1

2. **CRITERIOS PARA DEFINIR LA ADULTEZ** 2

3. CARACTERISTICAS PSICOLOGICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DE LA ADULTEZ

3.1. Primera adultez 6
3.2. Edad adulta media 8
3.3. Crisis del adulto 10

4. ANDRAGOGIA, LA CIENCIA DE EDUCACION DE ADULTOS

4.1. Definición/comparación con la Pedagogía y la Didáctica 13
4.2. Reflexiones sobre la formación profesional de Adultos 18

5. ¿COMO APRENDEN LOS ADULTOS?

5.1. Motivación, intereses y tiempo 26
5.2. Recomendaciones al instructor para la educación de adultos 28

- **RESUMEN**
- **EJERCICIO**

MODULO II

"PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE"

UNIDAD III: "DESARROLLO BIOPSICOSOCIAL DEL ADULTO Y EDUCACION DE ADULTOS"

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

1. Identificar las características biopsicosociales del adulto.

2. Identificar los comportamientos típicos de las personas adultas.

3. Definir operativamente la etapa del adulto.

4. Determinar los elementos psicoandragógicos para el aprendizaje en personas adultas.

5. Formular estrategias didácticas para la facilitación o conducción del aprendizaje en personas adultas.

C O N C E P T U A L I Z A C I O N E S GENERALES

La adultez es una etapa de integración biológica, psicológica, social y ergológica. Es el momento de alcanzar la plenitud vital, pues en la adultez tenemos la capacidad de procrear, de participar en el trabajo productivo y d e a s u m i r responsabilidades inherentes a la vida social para actuar con independencia y tomar decisiones con entera libertad.

Es indudable que el aprendizaje del adulto es un proceso psicológico, pero los métodos nacen en la vida social y nacional, el adulto es una individualidad psicológica y sus centros nerviosos están ya maduros, los órganos de los sentidos ya desarrollados y su madurez con base a experiencias; se manifiesta en el aprendizaje mediante la destreza de hacer rápido las cosas.

Los rasgos más resaltados del adulto son:

- La autonomía vital

1. CARACTERIZACIÓN DEL DESARROLLO DEL ADULTO EN LO BIOPSICOSOCIAL E HISTÓRICO.

¿Cuándo termina la adolescencia y comienza la edad adulta? Sí decimos que la obtención de la madurez es el factor decisivo, todavía quedará por resolver el problema de definir exactamente lo que se entiende por madurez?

Es difícil, si no es que imposible, distinguir las etapas del desarrollo del adulto basándose exclusivamente en la edad. La sincronización de los hitos sociales, como el matrimonio, la paternidad - maternidad y la elección de una profesión varían según el individuo.

También las exigencias culturales difieren conforme al grupo étnico, el nivel socio-económico y la ocupación. La elección de una carrera o el nacimiento del primer hijo pueden ocurrir a los 15 o 40 años. El matrimonio puede tener lugar, durante la adolescencia; la adultez temprana, la adultez media, la vejez o no ocurrir nunca.

El modo en que se reacciona frente a esas cosas, así como la índole de los papeles que el individuo ha de desempeñar, cambian según las necesidades y restricciones de su cultura.

El desarrollo, o por lo menos su potencial, prosigue a lo largo de toda la vida.

- Tiene concepto de sí mismo, como capaz de autodirigirse.

- Juega un papel social, toma decisiones y asume responsabilidades desde el punto de vista económico y cívico.

- Forma parte de la población económicamente activa y cumple una función productiva.

- Actúa independientemente en sus múltiples manifestaciones de la vida.

- La inteligencia sustituye las reacciones instintivas/emotivas.

Algunos sostienen que en la adultez hay etapas reconocibles del desarrollo, la índole de este proceso en la madurez es poco distinta de la que se observa en la niñez y en la adolescencia. Los cambios que se operan en los años inmediatamente después de la adolescencia provienen fundamentalmente de factores socio-histórico-culturales, no de nuevas funciones corporales ni de operaciones intelectuales, la capacidad de reaccionar frente a los cambios y de conseguir una buena adaptación a las nuevas condiciones es un signo de madurez. La resolución positiva de las contradicciones y dificultades constituye la base de la actividad del adulto.

2. CRITERIOS PARA DEFINIR LA ADULTEZ

No existe un consenso entre los investigadores en relación si hay una etapa intermedia entre la adolescencia y la adultez. Inclusive Keniston (1970), plantea que hay una etapa intermedia llamada juventud.

Las personas que se encuentran en esta etapa de juventud están muy preocupadas por resolver el conflicto que surge al tratar de mantener la integridad personal y ser efectivos en la sociedad, rehusan a formar parte del mundo adulto porque perciben que éstos pueden interferir en su identidad.

También pasan mucho tiempo preparándose en una carrera u ocupación y en su mayoría son dependientes económicamente de sus padres.

EL ADULTO/JOVEN

En el caso del adulto – joven de hoy de las anteriores características más o menos universales, se presenta como altamente contestatario y conflictivo, cuestionante de la sociedad, la ciencia y la tecnología; rechazante de las actitudes paternalistas, dinámico, buscador de una calidad de vida humanizada con fuertes exigencias de que se les respete su posibilidad de crecer como persona y se le acepte como crítico, racional y creativo.

EL ADULTO/ADULTO

El adulto por ser adulto, rechaza la rigidez e inflexibilidad con que algunos decentes / instructores / facilitadores les tratan, pues con ello frenan indirectamente el proceso de autorealización, aspiración natural y propia de la juventud (si son jóvenes/adultos) y adulto en general.

Como Keniston otros autores dan propuestas. De los más conocidos se pueden derivar algunos criterios.

Para definir que una persona ha arribado a la adultez, se han tomado diferentes parámetros:

a) Criterio Jurídico
b) Criterio Biológico
c) Criterio Social
d) Criterio Psicológico

a) Criterio Jurídico

Cada país, conforme a sus características y necesidades establece en sus leyes cuándo sus habitantes son adultos.

En El Salvador una persona es considerada adulta a los 18 años, porque adquiere la mayoría de edad y se le concede el derecho al voto; es decir, adquiere la calidad de ciudadano a ésta edad.

La adultez para contraer matrimonio: en la mujer es a los 14 años y en los hombres a los 16 años de edad, según el Código de Familia. Cuando la persona comete un acto delictivo, es considerado adulto de los 16 años en adelante y debe responder como tal ante las Instituciones Judiciales del país. Esta variación también ocurre en otros países, en donde para ciertos actos y responsabilidades se es adulto y para otros no.

Por otra parte la experiencia alcanzada por un joven/adulto o adulto, participantes en cursos de formación profesional, a través de las vivencias en la vida familiar, en instituciones escolares, en las relaciones interpersonales y en las relaciones laborales; en fin lo que el ser humano ha vivido y que ha dejado huella en su estructura psíquica, constituye un valor que exhibe, y que en la mayoría de los casos, es referencia básica para la adopción de sabias decisiones.

Su experiencia es una acumulación de aprendizajes en todos los órdenes la cual conforma una conducta o manera de proceder en la actividad social y laboral.

Alguna actitud derivada de aprendizajes negativos no impide que la experiencia global acumulada favorezca en establecimiento de una relación antropológica horizontal.

b) Criterio Biológico

- El crecimiento y desarrollo físico terminó en la adolescencia entre los 10 y los 20 años.
- Los sistemas corporales han adquirido capacidad óptima.
- Sus capacidades cognoscitivas están plenamente desarrolladas.
- Su capacidad reproductiva es plena. Desde este punto de vista hay pocas divergencias.

c) Criterio Social

La adultez se expresa en:

- Capacidad para trabajar y obtener un empleo.
- La persona debe ser independiente económicamente.
- Haber formado una familia.
- Ser responsable de sus actos y compromisos individuales y sociales

Aquí las circunstancias propias de la cultura o de la cultura prevaleciente en un país o región influyen en la determinación de los rasgos que los grupos, sus leyes y costumbres esperan de sus adultos.

La Psicología en la actualidad es una ciencia que estudia los fenómenos de la conducta y los procesos mentales con que aquellos se relacionan para determinar sus condiciones y leyes.

Para el caso del adulto, se refiere al criterio c o n d u c t u a l y de comportamiento una vez arribado a esta condición.

Existe la Psicología Fisiológica que podría ser la ciencia particular de la Psicología que trate de indagar mas debido a que ésta se ocupa de del estudio de las bases fisiológicas y bioquímicas de la conducta y de los procesos mentales superiores.

NO SOLO POR LA EDAD

Es difícil sino imposible, distinguir las etapas del desarrollo del adulto, basándose exclusivamente en la edad.

d) Criterio Psicológico

Una persona adulta debe:

- Haber desarrollado la capacidad de tomar decisiones.
- Ser capaz de establecer vínculos afectivos con otros y otras.
- Poseer cierto grado de estabilidad emocional
- Ser más predecible y confiable
- Haber desarrollado una experiencia individual significativa.
- Capacidad de enfrentar problemas.
- En su ocupación laboral manifestar capacidades

Aquí también surgen controversias sobre la madurez de los estados afectivos que supuestamente caracterizan a esta etapa.

3. CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DE LA ADULTEZ

Existen cuatro clasificaciones de edad adulta: Temprana, Media, Tardía y Adultez muy avanzada, de las cuales se estudiarán las dos primeras.

La sincronización de los hitos sociales, como el matrimonio, la paternidad – maternidad y la elección de una profesión varían según el individuo.

También las exigencias culturales conforme a su grupo étnico, al nivel socioeconómico y la ocupación. La elección de una carrera o el nacimiento del primer hijo puede ocurrir a los 15 ó 40 años.

El matrimonio puede ocurrir durante la adolescencia, la adultez temprana, la vejez o no ocurrir, el modo en que se reacciona frente a esas cosas, así como la índole de los papeles que el individuo ha de desempeñar, cambian según las necesidades y restricciones de su cultura.

LA MADUREZ

¿Cuándo termina la adolescencia y comienza la edad adulta?. Si decimos que el factor **madurez**, es el factor decisivo, todavía quedará por resolver el problema de definir exactamente lo que se entiende por madurez.

3.1. Características de la primera (adultez temprana)

De los 20 a los 40 años.

Los criterios se refieren a características generales de la adultez, aplicables a la mayoría de las personas que tienen entre 20 y 40 años.

Los seres humanos en esta etapa se caracterizan por una capacidad física y mental máxima, que es utilizada en las actividades centrales que realicen en su vida; por lo general, las personas están realizando estudios universitarios a esta edad (20-22 años) están a mitad o por concluir su instrucción, lo que implica estar preparándose para responder a una tarea muy importante como es llevar adelante un trabajo.

Otra tarea muy importante en esta etapa es encontrar un grupo social afín a uno, aunque para muchos pareciera ser que las amistades son lo menos importante, ya que muchos centran su energía en la capacitación, el trabajo y el éxito personal, esto no quiere decir que no tengan o busquen amistades; estas muchas veces se utilizan para realizar estudios libres, resolver tareas complejas y posteriormente conversar o para festejar y convivir lo que implica que han encontrado un grupo social afín a ellos.

Una de las tareas y retos del adulto en esta edad es la de escoger un compañero o compañera.

Madurez en términos legales, es emitir el voto; también hay definiciones sociales informales de la madurez; se califican de maduros a quienes tienen un empleo, que son económicamente independientes a que tienen familia.

Además de las definiciones anteriores, existe una amplia gama de características psicológicas que suelen asociarse a la madurez: independencia y autonomía psicológicas, independencia en la toma de decisiones y cierto grado de utilidad, sabiduría, confiabilidad, integridad y compasión.

Los investigadores incluyen varias características en la combinación, y cada cultura impone un conjunto propio de responsabilidades.

Freud, definió la madurez psíquica, simplemente como la capacidad de trabajar y amar. No existe una demarcación de características que son incluidas en la definición.

En este período muchas personas ya lo han hecho, ya han formado su propia familia, y tienen que aprender a convivir con el cónyuge, siendo una tarea más a cumplir, así como educar a los hijos.

La paternidad se inicia tempranamente en nuestro país, y con la llegada de los hijos se amplían los papeles (laboral, padres, esposos, estudiantes, etc.), debiéndose asumir con responsabilidad. Quizás, debido a ello sea el período menos satisfactorio para la pareja, ya que están concentrados en su capacitación o están comenzando a trabajar en su profesión u ocupación, a su deseo de obtener éxitos, sumado la administración del hogar, la crianza y el cuido de los hijos, el desempeño de las tareas domésticas, dedicando poco tiempo para compartir y atenderse recíprocamente como pareja.

Otra tarea importante es tomar una opción política y comprometerse en una responsabilidad social.

El papel histórico asignado a la mujer hace que la mayoría de los casos, sea ella la encargada de cuidar y educar a los hijos, realizar las tareas domésticas, llegando a ser en muchos casos su actividad central; en el caso de que trabaje en una empresa, también tiene que centrar su energía para desempeñarse con éxito en el puesto de trabajo.

Aunque no en la medida deseada y equitativa, gradualmente se incrementan las actitudes de que las parejas compartan el trabajo y las responsabilidades familiares.

RELOJES DE EDAD

Relojes de edad. Los estudios dedicados a la conducta humana, indican que todos llevamos un reloj social internalizado por medio del cual juzgamos las actividades apropiadas para la edad (Neugarten, 1968). En otras palabras tenemos expectativas, l i m i t a c i o n e s y presiones para las diversas etapas de la vida. Si bien tales límites a veces poseen una base psíquica, casi siempre son de índole social.

Los relojes de edad son una forma de sincronización interna, nos permiten saber si estamos progresando con demasiada rapidez o lentitud, en relación con los acontecimientos sociales.

Una persona de 35 años que todavía esté e s t u d i a n d o, posiblemente piense que está rezagada respecto a sus compañero, en cambio un individuo de esa misma edad que esté planeando su jubilación creerá que ha rebasado con mucho a sus compañeros.

Quizás los papeles tradicionales asignados a la mujer son argumentos en muchas empresas para que la mujer sea objeto de mayor marginación en el mundo laboral en nuestra sociedad.

En entrevista realizada en una empresa privada el supervisor planteaba “La empresa contrata más a obreros hombres debido a que la mujer falta mucho, si se le enferma el niño, ella es la que lo lleva al médico, hay una reunión en la escuela, es la madre la que asiste , además se les tiene que dar un subsidio prenatal y postnatal, pero además se pelean en la empresa por diversos motivos”.

3.2. Características de la edad adulta media

En este período la persona ha experimentado y vivenciado el punto máximo de su desarrollo físico e intelectual.

Este punto máximo podría empezar a disminuir, aunque su ritmo está mediado por la ejercitación y el tipo de trabajo que realice la persona, siendo por ello uno de los retos y problemas, el aceptar y adaptarse a estos cambios.

Parece haber una reducción en la velocidad de algunos procesos mentales y la pérdida de la capacidad física es innegable, los movimientos se tornan más lentos y se cansan más, sobre todo si la persona no los acostumbra a practicar en su vida cotidiana.

La práctica cotidiana es elemento vital para conservar sus habilidades y desarrollarlas.

Los relojes de edad nos hacen saber, además, cuando ciertos eventos deben ocurrir. Si esos eventos suceden antes o después de la época que nos parece la correcta, habrá un estrés más interno

LO QUE LOS C I E N T I F I C O S AFIRMAN

Hogan en 1980, al respecto dijo: "casarse por primera vez a los 40 años o ingresar en la universidad a los 35 años puede provocar un aislamiento con las personas de la misma edad y reducir el apoyo que nos darán".

En 1968, Fiske, lo analizó en función de las transiciones normativas e idiosincrásicas.

Las transiciones normativas son las que se esperan en determinado período y causan menos estrés, pues pueden planearse. Entre ellas se encuentra, buscar el primer empleo o ver como el último hijo se marcha del hogar.

Podría ser que ésta fase sea la más socialmente rica y satisfactoria, tanto a nivel familiar coma laboral y social. Esta mayor inversión de tiempo a las relaciones está causado por el cambio de papeles que se da, muchos de ellos ya tienen a sus hijos por concluir sus estudios universitarios, y son también adultos. Otros ya habrán abandonado el hogar por ser independientes económicamente y haber formado su propia familia, algunos ya serán abuelos, ya que en este país los jóvenes se vinculan tempranamente con una pareja e inician de igual forma su paternidad.

La satisfacción hacia el trabajo podría ser alta, pues se ha tenido la oportunidad de cambiar de oficios, de puestos de trabajo lo que ha llevado a un desarrollo da la experiencia y de las capacidades, y a que se seleccione el oficio que más le agrade y pueda satisfacer sus necesidades de realización personal. De acuerdo a su desempeño e historial, podrá ser estimado por su red social laboral. Lo que les permitirá establecer y conservar un nivel económico.

Con relación a la vida marital, se observa una satisfacción conyugal alta, aunque suelen ser menos cariñosas las parejas, tienen más tiempo para dedicarse y cuidarse mútuamente (ya no están cuidando de los hijos ni compitiendo en el trabajo).

Muchos adultos en esta etapa tienen que responder a determinadas exigencias que vienen a constituirse como un deber en nuestra sociedad salvadoreña y es la de ayudar a sus energías al trabajo o a la actividad de estudio.

Las transiciones idiosincrásicas son aquellas que ocurren de manera i m p r e v i s t a: el fallecimiento repentino del cónyuge, una enfermedad grave, la pérdida del trabajo. Como es posible p l a n e a r esos acontecimientos, surge un fuerte estrés y la necesidad de una reorganización radical en la vida del sujeto.

Al examinar los cambios ocurridos en la sociedad en las últimas dos décadas; Neugarten (1985), señala que tal vez los relojes de edad son menos rígidos que en las décadas precedentes. Muchos retornan a la escuela a los 35, 45 y hasta 60 años de edad; hoy en día hay más matrimonios que posponen el nacimiento de su primer hijo hasta los 30 años de edad; el matrimonio, el divorcio, y las segundas nupcias ocurren a lo largo e toda la vida, Neugarten, mantiene que "Nos estamos convirtiendo en una sociedad donde la edad es irrelevante".

En esta etapa el hombre y la mujer se tornan más cuidadosos y con deseo de estar en la intimidad de la familia; sin embargo, parece ser que esta característica está en dependencia de la clase social y costumbres culturales.

3.3. Las crisis en la adultez.

Se puede afirmar que las crisis periódicas son característica típica de todos los adultos.

Claro está que no hay hechos o años determinados para tenerlas y habrá adultos que viven en crisis permanentes.

Hay situaciones o épocas en donde si bien es cierto que el ser humano reflexiona su propia vida y hace una valoración de lo realizado hasta ese momento, se cuestiona el alcance de las metas, si realmente valió la pena invertir tanta energía en ellas; esto no lo viven o valoran las personas de igual manera, ya que algunos se sentirán realizados, eficientes y competentes y piensan que se encuentran en el máximo de sus facultades, mientras que otros por el contrario los resultados de la introspección vivida es como un proceso muy doloroso y esto es causado por la percepción de los cambios propios de la edad, y al las experiencias que le haya tocado vivir.

Una crisis típica es la que se sufre alrededor de los 30 años en donde las personas cuestionan lo realizado hasta esa etapa de sus vidas.

ETAPAS DE LA VIDA DEL SER HUMANO

- **Adultez temprana**:

17 años: Niñez y adolescente

22 años: transición del adulto/ joven

28 años: Ingreso al mundo de los adultos.

33 años; transición de los 30 años.

40 años: inicio de la adultez.

- **Adultez intermedia:**

50 años: Inicio de la adultez intermedia

55 años: transición de los 50 años

60 años: culminación intermedia

65 años: transición del adulto viejo

- **Últimos años.**

CRISIS EN LOS ADULTOS

Para disminuir los efectos negativos en la edad adulta referidos a la crisis es importante que en los procesos de aprendizaje se desarrollen contenidos colaterales.

Las crisis vienen dadas porque el ser humano no acepta los cambios típicos de la edad, además quizás haya valorado que no ha alcanzado las metas que se propuso en la vida, más la influencia de otros eventos presionantes del medio en que actúa.

A propósito de crisis Shell Sheelhy, una autora norteamericana describe las diferentes crisis o "pasajes" que le ocurren a los adultos. Para ella los adultos entre los 18 y los 60 años llegan a tener 6 crisis o "pasajes" como Sheelhy le llama.

1ª.**Arrancando las raíces**. Hay una separación entre el joven y los padres; hay un alejamiento de la casa y una consolidación de su identidad e individualidad. Hay una rebeldía familiar más construida y favorable. Puede ocurrir entre los 16 y 18 años, aunque algunos adultos la experimentan tarde, después de los 25 años.

2ª.**La ardua década de los veinte años**. Las crisis pueden ocurrir ante las limitaciones o dificultades que enfrenta al buscar su formación, su destino laboral, la integración a grupos, el reconocimiento, e incluso, la vida conyugal.

3ª.**La aproximación a los 30 años**. Aquí hay una autocrítica sobre sus aspiraciones y sus logros. Valora y cuestiona sus estudios, sus ocupaciones, su pareja, etc. Se siente mal si las metas deseadas no están alcanzadas y siente temor de que ya "esta viejo" y aún no logra lo que quiere.

Estos contenidos colaterales pueden ser: El significado de la Paternidad y la maternidad responsables, las relaciones de la pareja, la misión educadora de los padres y madres, derechos y deberes de los padres como trabajadores, el trabajo domestico entre otros.

Recuerde que la crisis es la situación del individuo en la que se produce una dramática confrontación de los conflictos psíquicos. En el caso del adulto es un proceso normal, pues se deriva del mismo proceso evolutivo.

Aquí no se toma en cuenta las crisis provocadas por el entorno, aunque en este caso, se debe analizar pues puede referirse tanto a su familia como al centro de formación profesional. De igual manera los casos patológico.

4ª. **Echar raíces y extenderse**. En este pasaje de los 30 y 40 años, las personas tienen períodos de estabilidad, sobre todo si hay estabilidad y progreso laboral y salud. De no ser así, las crisis vendrán al no alcanzar estos deseos naturales de desarrollo familiar, social y/o laboral.

5ª. **La década límite**. Esta crisis es típica entre los adultos de 40 a 50 años. En este período llevan a cuestionar de nuevo su vida, sienten que han vivido más de la mitad de su existencia y sienten que los próximos 10 años serán claves para realizarse y llegar a tomar decisiones para aprovechar esa década límite.

6ª. **Renovarse o resignarse**. En los años cincuenta para unos es una etapa de satisfacciones que no tuvieron en la adultez temprana y aceptan estos cambios y se "renuevan", los viven.

Para otros esta etapa es frustrante, no consiguieron lo que querían en su ocupación, en su matrimonio o matrimonios, relaciones con sus hijos, no satisfactorias, etc. Para ellos ésta crisis se convierte en una lucha entre renovarse o resignarse.

Con todo y la crítica de ser una teoría un tanto esquematizada, prefijada, las ideas de Sheelhy permiten ser un buen modelo, en que cada persona de acuerdo a su edad, puede opinar si ha caído en esos pasajes.

ALGO MAS SOBRE ANDRAGOGIA

La praxología u operatividad de la Educación de adultos se fundamenta en la Teoría o p r i n c i p i o s andragógicos de la **horizontalidad y participación.**

Ambos principios en los procesos del aprendizaje del adulto y, particularmente, en la educación superior, definen un contexto de relaciones entre el que facilita los aprendizajes y quien o quienes lo realizan.

La ausencia de uno de estos principios rompe individual o colectivamente el equilibrio psíquico y la relación social que caracteriza las fases sistemáticas del comportamiento reflexivo, crítico y creador del aprendizaje andragógico.

No es simplemente un nuevo nombre que entra en la nomenclatura pedagógica, sino una nueva ciencia de la educación que sustenta en principios filosóficos, sociológicos, económicos, psicológicos y metodológicos.

Tiene como fin perfeccionar al adulto en función laboral y social.

4. ANDRAGOGÍA (LA EDUCACIÓN DE ADULTOS)

4.1. Definición, comparación con la pedagogía y la didáctica

Andragogía, proviene del griego aner, andrós: hombre y ago: conducir.

Es un neologismo pedagógico propuesto por UNESCO en sustitución del término pedagogía, para designar la ciencia de la formación del hombre (adulto), de forma que se haga referencia no a la formación del niño, como lo indica etimológicamente la pedagogía, sino a una educación permanente.

La educación de adultos, se refiere a las personas que han alcanzado cierto grado de madurez, de las cuales un sistema educativo lo toma en cuenta para el logro de objetivos y el desarrollo de contenidos curriculares. Cabe señalar los siguientes sectores de actuación:

a) **Promoción académica,** que implica una formación básica general cuya superación lleva a la obtención del correspondiente título, que es el punto de despegue para iniciarse en su trabajo especializado o para continuar otros estudios.

b) **Promoción profesional,** mediante orientaciones y actividades tecnológicas e información y orientación profesional.

PRINCIPIOS DE LA EDUCACION DE ADULTOS

El principio de la horizontalidad, debe entenderse como una relación entre iguales, como una relación

compartida de actitudes, de responsabilidades y de compromisos hacia logros y resultados exitosos.

Las características básicas de la horizontalidad andragógica, están referidas fundamentalmente al hecho de ser tanto el facilitador como el participante iguales en condiciones (cualidad)al poseer ambos la adultez y la experiencia, no así niveles cuantificables (cantidad) de desarrollo o de conducta observable.

La participación, se debe entender como la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada.

c) **Promoción personal,** que tiende a enriquecer al sujeto, dando cause a sus aficiones, contenido a su ocio, y más información sobre su realidad psicológica, familiar y social.

d) **Promoción social**, a través de actividades que exigen la participación, la decisión libre y el compromiso personal con la realidad social en la que se inserta y a la que se aspira a mejorar.

La diferencia entre ésta y la Pedagogía, estiba en la edad del sujeto educado, es decir, la Andragogía se refiere al adulto y la otra al niño. En cuanto a la Didáctica, ambos la necesitan y ésta les sirve como instrumento de enseñanza.

4.2 Recomendaciones al instructor para contribuir a un mejor desempeño con sus alumnos adultos, y reflexiones sobre la formación de adultos

a. Sobre lo cognoscitivo.

El estilo cognoscitivo es un factor muy importante que se debe tomar en cuenta al momento de planificar la clase e impartir docencia para adultos. El instructor debe conocer cuan flexible es el pensamiento de sus participantes para seleccionar la metodología que garantice un mejor aprendizaje y aprovechamiento o rendimiento escolar en ésta edad, ya que para algunos adultos se hace difícil el aprendizaje de nuevos conceptos por la inflexibilidad en el modo de procesar la información.

Es el acto de compartir algo, es un dar y recibir, involucrarse en un proyecto común. Es buscar explicaciones a los indicios de temor, d e s c o n f i a n z a, in comunicación, c o m p e t e n c i a. Revisar con frecuencia las metas, adaptarlas o cambiarlas. Es aportar.

La actividad andragógica, el proceso participativo estimula el razonamiento, el análisis de las ideas, el mejoramiento o reformulación de propuestas, a aceptar o rechazar de manera argumentada toda formulación o hipótesis.

La participación como actitud implica el rechazo a toda imposición ideológica, de carácter político o científico, o la aceptación razonada de cualquier conceptualización. La participación también conlleva el respeto a las opiniones, pensamientos o criterios que podamos emitir en relación con cualquier planteamiento relacionado o inmerso en el comportamiento individual.

Por lo tanto, hay que tener siempre en cuenta las características del desarrollo cognoscitivo del adulto tales como: la experiencia, la creatividad, el pensamiento verbal, el vocabulario, la comprensión y la percepción espacial, todo esto nos sugiere utilizar en gran medida, metodologías que conlleven al trabajo conjunto del instructor con los aprendices y al trabajo independiente (con la finalidad de incidir en el desarrollo intelectual del adulto) en vez de utilizar básicamente las técnicas expositivas.

La enseñanza constituye un procedimiento orientado y especialmente organizado de transmitir la experiencia social. La enseñanza ejerce por consiguiente, un papel determinante en el desarrollo de la formación adulta.

¿Pero, qué es la enseñanza?: Es un proceso de **interacción** entre el maestro y el alumno, como resultado del cual en éste se forman determinados conocimientos, aptitudes y hábitos.

La relación maestro-alumno durante la enseñanza no puede ser reducida simplemente a "**transmisor-receptor**". En ella es imprescindible la actividad de ambos partícipes en el proceso y a esto se le denomina **interacción**. La enseñanza da óptimos resultados cuando se tienen en cuenta, la orientación y el tipo de motivación propios de cada edad o grupos tipológicos.

C O M P A R A C I O N ENTRE PEDAGOGIA Y ANDRAGOGÍA

PEDAGOGÍA

- Supone un auditorio cautivo o una atención obligatoria, sin considerar el interés.

- Reconoce que el autoconsejo de un niño es aquel de una persona dependiente con necesidad de dirección por parte de un adulto.

- Visualiza al profesor como poseedor de conocimiento superiores e impartiendo estos conocimientos al estudiante.

- Ve la experiencia de la vida de los niños como de poco valor en el proceso de aprendizaje

- Ve los conocimientos acumulados y la experiencia del profesor y de otros adultos como todos importantes y como el recurso básico para aprender.

Desde el punto de vista Instructivo-Educativo, el instructor de la Formación Profesional tiene que tener presente, **que el objeto-sujeto de formación es adulto "con características intelectuales y problemas similares a los que vive el maestro"**.

Debido a lo anteriormente indicado, afirmamos que ***el tipo de liderazgo*** que debe asumir el instructor para dirigir adecuadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje es el democrático, permitiendo y propiciando la participación grupal, tanto en los ejercicios de la clase como en las diferentes actividades que se dan en el ámbito educativo.

El tipo de relación que debe establecer el instructor con los educandos es el que permite el desarrollo de un clima psicológico positivo y favorable ***es el que se basa en el respeto, la comprensión y la aceptación del ser humano***, independientemente de la clase social e inteligencia que posea el alumno.

Para que surja el deseo de estudiar, el maestro debe propiciar una **situación pedagógica** que debe contener motivos que impulsen al individuo hacia la finalidad **gnósica**, es decir hacia la asimilación de determinados conocimientos y aptitudes.

Estos motivos, pueden ser: la emulación, la presión grupal, el halago, la excitación de la ambición, la expectativa de futuros bienes y ventajas, interés por los conocimientos, aspiración de ser útil a la sociedad, afán de alcanzar un elevado nivel de éxitos y conquistas socialmente valiosas.

- Insiste en que los profesores decidan tanto los contenidos (lo que será aprendido) como el proceso de aprendizaje (cómo y cuándo el aprendizaje tendrá lugar).

- Ve la educación como preparación para el futuro, teniendo al estudiante listo para hacer o lograr algo.

- Visualiza la función básica del profesor como la de administrar los contenidos (lo que va a ser aprendido) y la situación de aprendizaje y la de controlar la conducta del estudiante.

- Tiene preocupación acerca de cómo se siente el educando acerca del material aprendido, solamente que sea bien aprendido.

- Considera el educando como incapaz de evaluar, ya sea la utilidad del aprendizaje pasado como su propia necesidad de futuro aprendizaje.

También se debe tomar en cuenta **el contenido y la forma del material didáctico**. Para dirigirse a los adultos, basta hacerlo de forma verbal y simbólica para comunicar la información requerida.

El material didáctico si se usa, se asimila mejor (con mayor rapidez y menos cantidad de errores) cuando es comprensible. Un material indiferente y aburrido resulta de difícil o menor comprensión.

La repetición y ejercitación, así como la retroalimentación efectiva y oportuna son los medios fundamentales para la asimilación de los conocimientos.

Al organizar las influencias educativas, el instructor debe basarse en el ***conocimiento de las leyes que rigen el desarrollo de la personalidad del adulto, sus características y posibilidades evolutivas e individuales, tomar en cuenta sus motivaciones y necesidades*** para lo cual desempeña un papel muy importante la observación del docente la cual se debe efectuar sistemáticamente.

Las relaciones entre el instructor y el alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje solo son correctas, cuando se basan en una opinión optimista sobre el alumno y en una actitud humana hacia él. Solo en éste caso es posible el respeto mutuo entre ambas partes y una saludable interrelación entre ellas, es lo que facilita el éxito de la actividad pedagógica.

ANDRAGOGÍA

- Supone que el interés de los aprendices debe ser "captado" o ellos no atenderán las sesiones de aprendizaje.

- Reconoce que el auto consejo de un adulto es aquel de una persona madura independiente, capaz de autodiririgirse.

- Visualiza al aprendiz como poseedor de una relación recíproca con el instructor o facilitador y con otros aprendices.

- Ve la experiencia de la vida de los adultos como vasta, variada y que contribuye ricamente al proceso de aprendizaje.

- Ve los conocimientos acumulados y la experiencia de la vida de todos los aprendices, así como los del facilitador como recursos valiosos para aprender.

Además, el instrucción debe practicar el **tacto pedagógico** cuyo elemento esencial es **la actitud reflexiva y atenta del pedagogo hacia los alumnos**. Este se pone de manifiesto en la labor diaria del maestro, en situaciones en que le toca evaluar los progresos de los educandos, en el trato con sus alumnos, en aplicar actitudes justas, benévolas respetuosas.

El tacto pedagógico, sugiere al instructor cual es el lugar adecuado para conversar con sus alumnos cuando éstos tienen problemas, el momento propicio para hablar sobre su actitud o comportamiento. No se debe obviar en ningún momento, el hecho de que **el maestro debe preparar bien sus clases y dominar la asignatura o materia** para que el alumno confíe en él.

b. Reflexiones sobre formación de adultos.

Por regla general, los adultos que ya han salido de la escuela y se han incorporado al mundo del trabajo, con responsabilidades de hogar y de familia consideran con razón o sin ella, que su educación está terminada.

Sólo grandes motivos los llevarán a incorporarse una vez más a actividades que impliquen asumir compromiso de estudio formal, o de simple capacitación.

Capacitación para la vida.

Para los adultos incorporados al trabajo y al compromiso familiar el interés de su vida ya no es “formarse” para ella, sino vivirla de algún modo.

- Permite al aprendiz seleccionar los contenidos y el proceso de aprendizaje; los contenidos y el proceso están basados en intereses y necesidades individuales.

- Ve a la educación como un proceso para resolver problemas en el presente, para hacer algo relevante a la situación actual del aprendiz (el problema puede ser simplemente un deseo de obtener mayor información de destreza en alguna materia).

- Visualiza la función básica del facilitador o capacitador como la de guiar el proceso de aprendizaje pero no la de controlar la conducta en la mayoría de los aspectos.

- Tiene gran preocupación por como el aprendiz se siente acerca del contenido así como del proceso de aprendizaje, y considera los sentimientos positivos como importantes para la retención del aprendizaje.

Y sólo en la medida en que logran percibir que otras actividades extrañas a su rutina (por ejemplo, nuestra capacitación) se encuentran muy relacionadas con la satisfacción de los intereses más inmediatos de sus vidas, se decidirán a participar en ellas. Salvo raras excepciones, no estarán dispuestos a entregar sus horas libres para capacitarse, si no ven cómo este esfuerzo facilitará la solución de sus principales problemas.

Pero más aún. Se dan otras características en los capacitandos adultos que es necesario considerar si se desea seleccionar un método adecuado de capacitación para ellos.

Limitada capacidad de atención.

En la mayor parte de los casos, los capacitandos adultos tienen una capacidad de atención relativamente inferior a aquella de los escolares o alumnos universitarios.

La razón es muy simple: **LA FATIGA**. Las actividades de capacitación de adultos se realizan en la mayoría de los casos en su "tiempo libre", después que éstos han permanecido 8 ó más horas trabajando, sin contar el tiempo que han pasado en los diversos medios de transporte hasta llegar a sus hogares. No es de extrañar entonces, que se incorporen a los Cursos o Jornadas de capacitación física y mentalmente.

- Considera al aprendiz como que está continuamente evaluando la utilidad del aprendizaje pasado y evaluando su propia necesidad de futuros aprendizajes.

Con base en la anterior comparación, vea ahora una comparación entre el **Profesor pedagógo** y el **facilitador andragógo:**

Profesor pedagógo:

- Posición de superioridad y de autoridad en la enseñanza.

- El liderazgo fluctúa entre el autoritarismo y el paternalismo.

- Liderazgo impositivo y aceptado así por sus seguidores.

- Incentiva la obtención de conocimientos de acuerdos con planes preestablecidos.

- La calidad del liderazgo se valora por autoridad y la imposición de criterios.

Por otra parte, el paso desde el mundo del trabajo personal rutinario, al mundo de la capacitación; de los compromisos familiares y sociales, que acaparan la mayor parte de las preocupaciones y tiempo del adulto, a la actividad de capacitación, es algo más o menos brusco. No se efectúa sin una tensión y sin un esfuerzo notable que por lo general produce algún tipo de conflicto personal.

Capacitando Voluntario

El capacitando adulto se distingue igualmente de los que frecuentan las escuelas y universidades en que él es un capacitando voluntario. Nada ni nadie lo obliga. Al incorporarse a una actividad de capacitación, lo hace por una decisión personal adoptada libremente, inducido de alguna manera por la promoción de oportunidades que se ofrecen. Y esta decisión la puede revocar en cualquier momento.

Deberá tener motivos muy fuertes entonces, para perseverar en los sacrificios que le impone esta decisión.

Un capacitando rico en experiencias

El adulto a través de los años, acumula una suma de **experiencias vividas**. Tiene ya una historia, un cúmulo de recuerdos de luchas, de éxitos y fracasos, de acontecimientos, de alegrías y de tristezas.

Cuántos adultos disponen desde ya, a partir de una reflexión sobre la experiencias de sus vidas, de una personal filosofía o puntos de vista sobre los más diversos aspectos del vivir humano.

- Desarrolla estrategias para que funcione el pase de conocimientos sin mucha confrontación profesor-alumno.

- Su preocupación es mantener la atención y postura mental del alumno.

- Propicia la adaptación de los alumnos a modelos pedagógicos.

- Crea dependencia en los alumnos, en cuanto determina lo que va a ser aprendido, cuándo y cómo.

Facilitador andragógo:

- Posición como conductor y orientador de los aprendizajes.

- Liderazgo democrático a fin de lograr una mayor profundidad en los planteamientos de los participantes.

Destacamos este punto, porque representa uno de los aspectos de mayor importancia para la selección tanto de contenidos, como de metodologías adecuadas a la capacitación de adultos para el progreso comunitario.

No es lo mismo contribuir a la formación de una mentalidad favorable al cambio en un niño o en un adolescente, que cambiar una ya formada como la del adulto.

Esas experiencias adultas pueden o no ser favorables a los propósitos de la capacitación. El hecho de que no lo sean - como con frecuencia sucede - constituye un verdadero desafío para la capacitación comunitaria.

Personalidad formada

El adulto quiere ser reconocido y tratado como tal. Y es en esta condición, como hombre responsable, cuyas opiniones y sentimientos valen, como hombre respetado y no humillado, que él acepta incorporarse una vez más a actividades de capacitación. El ignorar este hecho en gran medida, el desinterés o la deserción de los adultos de las actividades educativas organizadas para ellos.

Susceptibilidad

El adulto está consciente de su condición de persona mayor y le es muy difícil desprenderse de la timidez que le causa el saberse inculto. Como consecuencia, se torna muy susceptible emocionalmente. Cualquier gesto, cualquier frase, puede fácilmente herir su sensibilidad.

- Liderazgo participativo, ya que propicia el aprendizaje de conocimientos necesarios al participante.

- Motiva la autorealización del participante de acuerdo con sus necesidades.

- No presiona a sus participantes para que acepten sus puntos de vista.

- Utiliza recursos para mantener abiertos los canales de comunicación entre él y los participantes, y de éstos entre sí.

- Se preocupa por no actuar como el poseedor de todas las soluciones.

- Propicia el desarrollo de habilidades de liderazgo en los participantes.

En tal sentido, debe comprendérsele así y medir cuidadosamente las expresiones que se van a usar como también las acciones que se van a realizar con los adultos. La susceptibilidad del adulto puede tener una explicación en el temor a quedar en ridículo. El adulto de poca cultura, en la mayor parte de los casos inseguro de sus propias posibilidades, es víctima fácil de este temor.

Para combatir el problema que así se engendra, se debe evitar la creación de situaciones embarazosas impidiendo que las personas "brillantes" puedan hacer sentir mal a los "menos inteligentes".

Premios y Castigos

Aunque en educación de adultos no se emplea el castigo, ciertas actitudes del capacitador y de los compañeros, tienen para los adultos el mismo valor de un castigo. Tanto en los niños como en los adultos hay la tendencia a repetir aquellas acciones que producen placer y evitar aquellas que producen desagrado. Cuando una acción va seguida de alguna premiación o recompensa (aprobación del capacitador y de los compañeros, satisfacción personal, reconocimiento), es probable que se repita esa acción. Si en vez de recompensa se produce un resultado desagradable (desaprobación, indiferencia, el ridículo, regaños), se despierta en el adulto el deseo de evitar la situación que le causó desagrado.

- Crea una independencia y responsabilidad en los participantes, en las formulaciones de alternativas, opiniones, aclaratorias y experiencias.

- La educación de los niños y los adultos se diferencian no solamente en las estrategias metodológicas sino fundamentalmente en los

niveles de desarrollo. Mientras el proceso pedagógico se caracteriza por la verticalidad en la relación de un adulto con un ser en crecimiento, el proceso andragógico está condicionado por la horizontalidad, determinada por la relación entre adultos.

- La verticalidad obliga a una relación dependiente.

- La horizontalidad impone una relación participativa.

Los comentarios velados, la risa burlona, el rechazo rotundo de sus contestaciones, las interrupciones mientras hace una explicación, son situaciones que surten efectos de castigo, y para ellos no debe haber cabida en la educación de adultos. Los resultados desagradables hacen que el adulto pierda el interés, se aleje del grupo, rehuse cooperar. Los resultados agradables facilitan el desarrollo de actitudes deseables, la fijación de destrezas, la adquisición de conocimientos y el desarrollo del sentido de seguridad.

Diferencias Individuales

Aparte de las diferencias de sexo y edad, deben tomarse en cuenta otras diferencias básicas, para no caer en el error de aplicar los mismos métodos, las mismas técnicas, las "mismas fórmulas" a todos los grupos en toda situación o circunstancia.

Cada adulto puede variar de su semejante en infinidad de características: experiencias, habilidades, intereses, costumbres. Pero estas características en cierta medida pueden ser relativamente fáciles de identificar. Obviamente esto es más complejo de observar que sexo y edad.

Sin embargo, existe otra categoría de diferencias individuales más difíciles de identificar, como son las diferencias propiamente de conducta del adulto, que encierra asuntos emocionales, de personalidad, de carácter, de temperamento, etc.

- Dentro el proceso global permanente del ser humano, los niveles de desarrollo, maduración y madurez, determinan las estrategias aplicables para una formación que facilite las posibilidades de crecimiento, que aseguren ajustes armoniosos del equilibrio psíquico y del bienestar social. O sea, la autorealización dentro de las limitaciones determinadas por los factores genéticos y ambientales.

En síntesis, son al menos tres tipos de diferencias individuales: de carácter biológico, de carácter social y cultural y de carácter psicológico, que deben tomarse en cuenta en la educación de adultos en sus diversas formas: habilitación, capacitación y formación profesional (campesina, capacitación de líderes, capacitación comunitaria, etc.).

C O N T I N U A N D O CON LAS DIFERENCIAS

- Cabe señalar reiteradamente que en lo pedagógico hay un predominio en el **contenido programático** y en lo **andragógico** se hace énfasis en el proceso.

5. ¿CÓMO APRENDEN LOS ADULTOS?

Como ya se hizo referencia, Andragogía es la ciencia que ayuda a los adultos a aprender. Con ello se parte para que se confirme que la Pedagogía tenga su propia metodología resumida en la expresión enseñanza-aprendizaje.

La Andragogía se sintetiza "Educación de Adultos", orientación/aprendizaje, que conduce a enriquecer los conocimientos culturales, profesionales y sociales del adulto, esto se puede lograr mediante la autoeducación, a u t o f o r m a c i ó n y autoaprendizaje.

- En cuanto a lo andragógico que es el proceso; a diferencia de lo que sucede en la relación vertical que condiciona las actividades educativas de los niños, en el adulto, en sus procesos educativos, el énfasis no está centrado en el contenido

Cada una de estas personas tiene sus propias características.

programático, sino en el proceso de cómo ha de aprender.

- La función del instructor en la capacitación de adultos deja de ser el de agente transmisor de conocimientos para convertirse en orientador de los mecanismos que ha de adoptar automáticamente el adulto en las situaciones de aprendizaje. Si bien la adquisición de un conocimiento, destreza o habilidad, se hacen presente en el adulto participante, durante su formación; el papel de un andragógo es proporcionar las fuentes de información y su propia experiencia como facilitador para que el participante estructure su comportamiento independiente, basado en la capacidad lógica o autodeterminación para fijar o procesar los contenidos significativos; que le permitan alcanzar los objetivos.

La educación como idea y como realidad, está ligada a los aspectos esenciales del ser humano, así, ésta se confunde con el vivir mismo. Toda la producción bibliográfica se ha referido a "cómo enseñar", haciendo alusión al aprendizaje desde luego, reconociendo que éste es activo y no pasivo del proceso formativo.

El proceso de formación inscrito en esta perspectiva, le confiere al aprendizaje un carácter verdaderamente distintivo, de allí que su conceptualización obedezca a múltiples y acertadas acepciones y que muchas difieren notablemente entre sí.

El aprendizaje del adulto es dar una trascendental significación y relevancia a la **experiencia** considerada ésta como eje motor del aprendizaje del adulto, entonces el aprendizaje consiste en vivenciar la experiencia para producir en ulterior cambio, lo que implica asimilar la realidad y transformarla.

Aprende el adulto cuando adquiere y tiene dominio de lo que ya conoce acerca de cierto tema.

Aprende el adulto cuando amplía y aclara en los sentidos de la propia experiencia individual.

El aprendizaje en el adulto es un proceso en el cual se comprueba ideas y generalizaciones importantes para algunos problemas delimitables, y los comprueba mediante ciertas experiencias más o menos objetivas y controladas, concebidas con ese fin.

- Así como es importante para el pedagogo la fijación de contenidos que le enseña a los niños; para el facilitador lo importante es, el proceso de cómo se realiza el aprendizaje de sus participantes, para ayudarles a lograr dentro de su propio ritmo y capacidades, los objetivos propuestos. Indiscutiblemente, el énfasis de ambos procesos

obedece al nivel de desarrollo mental alcanzado, lo cual implica que en los procesos mentales predominen reacciones fácilmente identificables.

- Las actividades inherentes al proceso educativo de los adultos defiere del proceso educativo de los niños en que el adulto puede planificar, administrar y evaluar los aprendizajes. El adulto está en la capacidad de dirigir su proceso formativo sin necesidad de recurrir a la acción tutorizada de otro adulto. Esto debemos interpretarlo como la capacidad autónoma que posee el adulto para diseccionar tanto sus actividades sociales y ergológicas como las actividades de aprendizaje dirigidas a satisfacer una curiosidad o necesidad significativa dentro de su contexto de vida.

Las acciones indicadas corresponden a usos dados por el adulto quien, como aprendiz, puede percibir, comprender o sentir de distintas formas que un niño lo que está aprendiendo: no hay respuesta acertada, las soluciones producen efectos y las expectativas tanto del facilitador como del adulto aprendiz pueden ser distintas. Si bien es cierto que aprender es un proceso complejo.

El adulto aprende de manera distinta que el niño y el anciano, no sólo porque la estructura de su pensamiento es diferente de la que los niños, sino porque vive con toda conciencia, el momento histórico y la estructura social que dan soporte y motivan su comportamiento, porque posee experiencias vitales que inciden en su aprendizaje actual.

El adulto aprende a través de la obtención crítica de conocimientos, enriqueciendo así su vida intelectual y emocional por una constante acción individual y colectiva consciente.

5.1. Motivación, interés y tiempo

En el adulto se conjugan unidades, percepciones, suposiciones, emociones, interés, valores, creencias, como suma de experiencias vividas, es por esto que el adulto, posee un caudal inmenso para aprender.

Al buscar la relación entre interés y aprendizaje, se encuentra que una de las razones por las cuales los adultos continúan aprendiendo con eficiencia, es que concentran su aprendizaje en las áreas de la experiencia que requiere su interés.

- Solamente el adulto /aprendiz puede evaluarse y establecer juicios objetivos y válidos de sus aprendizajes. La evaluación andragógica es también horizontal y participativa. Los que aprenden están en condiciones de determinar con mejor precisión que el facilitador si los aprendizajes han reforzados o modificado sus niveles de conocimiento y de conducta. El androgógo transfiere la unidireccionalidad del acto evaluativo a los

participantes, proceso en el cuál él está involucrado por ser también sujeto u objeto de la evaluación.

- Todo educador de adultos debe conocer que existen tres elementos interelacionados en el proceso de aprender: el facilitador, el participante o aprendices y lo que se ha de aprender. Con ello surgen las preguntas: ¿Cuál es la relación entre el facilitador y lo que se ha de aprender? ¿Cual es la relación entre el participante y lo que se ha de aprender?; ¿Cuál es la relación entre el participante y el facilitador frente a una situación de aprendizaje?;

La voluntad de aprender es el principal auxiliar del aprendizaje, el interés como tal, constituye uno de los muchos factores diferenciadores entre el aprendizaje de un niño y el de un adulto; en el primero por lo general es inducido por el docente, por el contrario en el segundo obedece a motivaciones, donde el adulto se siente consustanciado con sus temas, problemas y dilemas que le atañen y en cuyo tratamiento y solución pueda participar sin impedimentos.

La motivación es uno de los aspectos más importantes de la educación, ésta impulsa el desarrollo de la personalidad del aprendiz; en el adulto parece tener una concepción ambivalente: dirigir y seleccionar, además de reforzar.

Los motivos pueden conducir a una actitud de aproximación o evitación del comportamiento y a veces ambas; de ahí que los motivos ayuden a organizar la experiencia.

En relación con la motivación, el sentido del tiempo es diferente en los jóvenes y en los adultos; para los jóvenes existe todo el tiempo imaginable, los adultos ubican sus objetivos futuros en el tiempo, por lo que la intensidad puede aumentar, disminuir o desaparecer.

Un aspecto interesante del tiempo es el alcance de la atención. El niño consagra un lapso breve a una actividad y luego desvía su atención, hasta que en la edad adulta se obtengas horas de atención profunda y concentrada.

Y ¿Cuales son las relaciones entre los participantes en una situación de aprendizaje?.

UN FACTOR IMPORTANTE: LA EMPATIA

La empatía es un factor esencial en las relaciones intergrupos, se hace posible en una situación de aprendizaje adulto, cuando los componentes del proceso son auténticos, respetuosos de la conducta de los demás, y se practica la honestidad, que permite

internalizar y sentir como propio los problemas que afectan positiva o negativa la vida de los otros. La empatía sólo es posible sobre la base de un conocimiento sincero de la conducta propia y ajena.

CORRIENTES PSICOLOGICAS

Los procesos del aprendizaje han sido conceptualizados bajo el prisma filosófico y teórico en que se debaten las corrientes psicológicas y educativas de cara al siglo XXI.

Las investigaciones no logra aún precisar con exactitud delimitar si el adulto aprende de un modo distinto al niño, pero es un hecho la naturaleza cualitativamente distinta de su pensamiento, con el cual opera en determinados niveles de abstracción que el niño no logra alcanzar.

5.2 Recomendaciones al instructor para la Educación de Adultos

El profesional o instructor de adultos debe ser sensible a la flexibilidad, a la orientación del mundo con el trabajo, al desarrollo de los patrones formales y a los procesos de aprendizaje permanente, prestos a ser una fuente importante de renovación y de innovación de la enseñanza, dar respuesta inmediata a las necesidades de acuerdo con las aptitudes personales.

El educador/instructor/andragógo, debe demostrar el nivel de experiencia, sus habilidades y destrezas, capaces de enriquecer el nivel de conocimientos que tiene el aprendiz, se puede concretar de manera práctica a proporcionar y desarrollar en él la preocupación de saber más. El adulto es un ser que discute, aplica, piensa, analiza, sintetiza, induce y deduce los factores que favorecen su propia educación; con el fin de resolver los problemas reales y verdaderos en la vida familiar, social, política, laboral/sindical. De esta manera, los métodos para ayudar en su autoformación tienen que responder a las necesidades que de orden biológico, psicológico y social, conforman su vida adulta.

De esta manera las corrientes conductistas, neoconductistas, cognitivista y la humanista definen los procesos de aprendizaje respectivamente como un proceso de refuerzo acondicionado de la conducta (Skiner), como un sistema de análisis de tarea y jerarquización de categorías de lo que se aprende (Gagné); como una recepción de conocimientos organizados en base de la estructura cognitiva (Ausebel), como descubrimiento de un sistema codificado de clasificación (Bruner) y como el proceso no directivo que conduce a la autorealización fenomenológica (Rogers).

Estas concepciones conceden o atribuyen al educador/facilitador funciones de significados distintos en los procesos de aprendizaje.

Para el conductismo no es otra cosa más que un modificador de la conducta, un manipulador que impone patrones conductuales, tanto a niños, adolescentes como adultos.

Como instructor/andragógo tiene que poseer:

I**niciativa**, es decir; acción independiente, espíritu de superación, poder dar solución, tomar decisiones, todo es fundamental en la educación de adultos.

Madurez, tomando en cuenta que se trata con adultos, donde las situaciones de inmadurez no son toleradas por los aprendices, por lo que debe ser objetivo en sus planteamientos, reflexivo en la forma de manejarse ante el grupo.

Seguridad personal para tratar con el equipo que le corresponda compartir experiencias con todos los aprendices.

Ser responsable, fundamental que debe conocer las o b l i g a c i o n e s como instructor/facilitador/andragógo, en cuanto a los principios de la modalidad, ya que el trabajo con adultos requiere de mayor seriedad, se debe pensar que en un momento dado se va a exigir responsabilidades; por lo tanto, ésta cualidad tiene que ser ilimitada y dado que también se tiene derechos que hay que hacer valer: cumplir con los deberes para exigir derechos.

Ser creativo, llevar la originalidad en todas las acciones del quehacer formativo profesional. La innovación debe jugar un papel fundamental en el trabajo con los aprendices, buscar formas, dar alternativas para mayor rendimiento en los individuos involucrados en el proceso.

Los cognitivistas consideran la función de la educación en una doble dirección como proporcionador de información o como estimulador o animador del proceso de aprender.

Los humanistas la consideran como un proceso de facilitación que ayuda a descubrir los caminos de autodirección del aprendizaje.

Los adultos son personas adaptables y educables, capaces de hacer uso productivo de sus capacidades, la capacitación viene a ser para él una instancia de realización que le permite mejorar sus condiciones de vida.

Dialogar con otros, resolver tareas, leer, escribir estas experiencias que vive el adulto en su capacitación, dejan huellas y lo cambian de una forma u otra.

El adulto posee una serie de conocimientos, posee una enorme experiencia (que el instructor debe aprovechar), mantiene en su haber aprendizajes que ha adquirido por su misma práctica; es eminentemente práctico y todo lo asocia a su experiencia.

Ser comunicador, debe aceptar las opiniones ajenas y valorarlas en su verdadera dimensión, promover el diálogo entre los aprendices y el facilitador, mantener sus ideas con claridad y precisión para su clara interpretación, en todo caso es conveniente mantener buenas relaciones humanas.

Apariencia personal, se requiere que el facilitador/andragógo cuide su apariencia personal, ya que el trabajo se realiza con personas que tienen criterios en este aspecto.

Son características que se deben tomar en cuenta y mejorar su trabajo andragógico y didáctico.

RESUMEN

1. La edad adulta temprana se caracteriza porque la persona presenta una capacidad física y mental máxima.

2. Parece ser que las amistades son lo menos importante, lo que no quiere decir que no posean amigos.

3. Las tareas centrales de la etapa son:
   - Empezar una familia
   - Educar a los hijos
   - Llevar adelante un trabajo, ejercer una profesión
   - Comprometerse en una responsabilidad social
   - Encontrar un grupo social afín
   - Tomar una opción política personal

4. Con la llegada de los hijos se amplían los papeles y quizás esto conduce a que sea el período de menor satisfacción en la pareja.

5. La persona en la edad adulta media o madura ya ha experimentado y vivido el punto máximo de su desarrollo físico e intelectual y este punto máximo puede empezar a disminuir.

6. Presenta reducción de la velocidad de algunos procesos mentales y pérdida de la capacidad física.

7. La ejercitación tanto física como mental juega un papel muy importante, ya que influye en la rapidez con que se den los cambios en el adulto.

8. Parece ser que esta es la fase más socialmente rica y satisfactoria, lo que podría ser causado porque los hijos ya han crecido y además las personas pueden estar satisfechas con su trabajo.

9. La satisfacción en el trabajo puede ser alta, si la persona ha tenido la oportunidad de experimentar y seleccionar la ocupación que más le agrade, si no lo ha logrado, ya se habrá resignado. Podría ser que la satisfacción conyugal sea alta.

10. Los adultos también se han realizado al haber ayudado a sus hijos a convertirse en adultos; aunque también pueden sentirse frustrados ante fracasos filiales.

11. Características que cabe señalar en la Educación de Adultos:

    - La formulación de contenidos ha de realizarse en función de las experiencias profesionales, familiares y sociales de los sujetos.

    - Se ha de utilizar una metodología no directiva que se adapte al propio ritmo del adulto y a su tiempo libre.

    - Los textos y demás materiales han de ser utilizados para los adultos, que nunca deben ser lecturas o materiales para niños

    - Se debe propiciar la autoevaluación formativo.

    - El profesorado (instructores) ha de estar especializado en esta función.

    - De ser posible los espacios para la educación de adultos debe ser especialmente creados para este fin.

12. La educación de adultos es básica para todos los procesos de formación profesional.

13. El instructor debe saber que su labor se basa en la Educación no Formal, es decir debe estar en relación directa con la vida profesional ocupacional.

14. Un instructor de adultos, debe buscar el desarrollo de procesos y aprendizajes ocupacionales, su didáctica está basada en la horizontalidad

EJERCICIO

"CARACTERIZANDO AL ADULTO"

Instrucciones: Lea las afirmaciones que aparecen abajo indicadas y marque con una (V) si lo escrito es verdadero o (F) si es falso.

1. Renovarse o resignarse parece ser una consigna en la crisis que puede ocurrir entre los 45 y 50 años. ( )

2. La ampliación de roles (padre, trabajador, hijos) en la adultez temprana disminuye la buena relación con la pareja. ( )

3. La década límite, la autoevaluación sobre sus logros, es la crisis que ocurre entre los 40 y 50 años. ( )

4. Después de los 60 años, se pierde la creatividad en los adultos. ( )

5. Un aspecto importante que conlleva a la salud mental del adulto es luchar contra cambios que van generando, no aceptarlos. ( )

6. La ejercitación tanto mental como física permite que los cambios y deterioros en los adultos se den más lentamente. ( )

7. En la edad adulta media las personas se tornan más creativas sobre todo si el puesto de trabajo es auto realizable. ( )

8. La pérdida de las capacidades auditivas y visuales se dan a partir de los 40 años. ( )

9. El pensamiento operacional desaparece en la edad adulta muy avanzada. ( )

10. Una tarea de la adultez temprana es aprender a vivir con el cónyuge y los hijos. ( )

11. En la adultez temprana la persona tiene que desarrollar mucho para poder alcanzar el punto máximo de sus capacidades cognoscitivas. ( )

12. La reflexión acerca de la propia vida en los adultos es un proceso doloroso e influyente en los cambios personales. ( )

13. La inserción de la mujer en el mundo laboral, modifica su papel sexual en la realidad familiar. ( )

GLOSARIO DE TERMINOS

Actitud
Predisposición relativamente estable de la conducta. Estado interno adquirido que influye en la relación de acciones personales hacia alguna clase de cosas, personas o hechos.

Adolescencia
Etapa de la vida humana entre la niñez y la adultez, se inicia con cambios corporales y mentales y finaliza con la entrada al mundo de los adultos.

Adolescente
Persona que se encuentra en la edad adolescencia.

Adultez
Del latín adultez = crecido, formado.
Etapa de la vida que puede comenzar a los 25 años, como prolongación de la juventud, de la que se separan límites poco claros, y se extiende hasta los 40 ó 45 años, donde se considera que comienza el declive.

Adulto
Persona que está en la adultez

Altos Procesos Mentales
Actividades mentales que conducen a la resolución de problemas y facilitan la percepción, la decisión, los sentimientos y la formación de conceptos y principios.

Andragogía
Ciencia de la educación de adultos.

Antropología
La ciencia que estudia al hombre física y moralmente considerado.

Aprendiz
Toda persona que adquiere su formación inicial en una ocupación objeto de aprendizaje, durante un período determinado, en virtud de un contrato. El término se aplica generalmente a jóvenes, aunque en la práctica, actualmente, existe la tendencia a no atenerse a límite de edad estricto.

Aprendizaje
Cambio relativamente permanente de las capacidades de un individuo como resultado de la experiencia o la práctica. Todo proceso de adquisición de conocimientos.

Aptitud
Disposición innata del individuo y una habilidad para ejercer cierta tarea. Suma de características constantes de una persona que la educación no modifica significativamente.

Atención
Proceso de focalización perceptiva que incrementa la conciencia clara y distintiva de un número central de estímulos, en cuyo entorno quedan otros mas difusamente percibidos.

Aula
Espacio didáctico en el que se llevan a cabo la mayoría de tareas de formación o de instrucción.

Auto Aprendizaje
Proceso de aprendizaje realizado sin ayuda directa, encubierta, indirecta o intencionada del instructor y que produce una conducta relativamente estable.

Autodidacta
Persona que se instruye por sí mismo, sin auxilio de maestro alguno.

Autoestima
Acción valorativa hacia uno mismo.

Autonomía
Condición del individuo o entidad que no depende de nadie bajo ciertos conceptos.
(El material habla de la autonomía del adolescente)

Cambio Conductual
Modificación de la respuesta o repertorio de respuestas en el indivíduo , producido por factores madurativos, emocionales o por efecto del aprendizaje.

Capacidad
Poder para realizar un acto físico o mental ya sea innato o por efectos del aprendizaje. Competencia técnica y/o destreza combinada con experiencia aplicadas al desempeño de una actividad profesional.

Capacitación profesional
Preparación concreta para la realización de una tarea. Formación destinada a dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo

Característica
Rasgo propio y diferenciado de un sujeto o grupo.

Centro de Formación Profesional
Establecimiento especializado en dar calificaciones profesionales que corrientemente contienen aulas y talleres. Por lo general no forman parte del sistema de educación formal escolarizado y son financiados por fondos públicos y privados.

Cerebro
Organo mas altamente desarrollado del ser humano, cuya función es controlar y coordinar la actividad y funciones corporales. Intervienen en todos los procesos conscientes.

Clase
Lección y contenido impartida a aprendices por parte del instructor.

Cognitivo
Ambito de la personalidad que hace referencia a la dimensión intelectual.

Cognoscitivo
Relativo al conocimiento y a los procesos que a éste comprende.

Conflicto
Estado psíquico de un individuo cuando se encuentra ante dos o mas motivaciones.

Contenidos de formación
Experiencia de aprendizaje en un sistema de instrucción. Se compone de la información que posee una unidad, módulo o materia. Conjunto de tareas, exigencias y obligaciones propias de un puesto de trabajo, el que puede variar para puestos que tienen la misma denominación en función de la maquinaria, experiencia y métodos de trabajo.

Crisis
Situación de un individuo en la que se produce una dramática confrontación de los conflictos psíquicos.

Destreza
Habilidad, arte o primor con que se hace una cosa.

Egresado
Persona que ha superado un cierto nivel de instrucción estudiada.

Enseñanza
Mostrar algo a alguien. Transmisión. Acto del cual en virtud el instructor pone de manifiesto el objeto/s de estudio a los aprendices. Actividad destinada a impartir conocimientos y desarrollar la comprensión de valores.

Ergología
Estudio del trabajo o esfuerzo muscular. También es el estudio del trabajo humano.

Estímulo
Evento que tiene lugar en el interior de un organismo o fuera de él y que permite desencadenar una respuesta.

Familia
Base fundamental de la sociedad, grupo primario. Se estudia de diversas disciplinas. En Psicología, se refiere a su influencia en el desarrollo y en el aprendizaje.

Formación Profesional
Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requiere para ejercer una ocupación o diversas funciones, con competencia y eficacia profesionales. Puede corresponder a diferentes modalidades: Inicial, Actualización, Especializada, entre otras.

Habilidad
Disposición que muestra el individuo por realizar tareas o resolver problemas en áreas de actividad determinadas basándose en una adecuada percepción de los estímulos.

Imaginación
Actividad mental basada en la percepción, la memoria y el pensamiento, mediante la cual se producen imágenes y se crean asociaciones entre ellos.

Independencia
Rasgo de la personalidad que indica autonomía de pensamiento y de conducta. Independencia del adolescente y del adulto.

Inmadurez
Atraso en el proceso de maduración que se traduce en el comportamiento.

Innato
Cualidad o carácter presente desde el nacimiento ya sea hereditario o adquirido durante la evolución del embrión. No atribuible directamente al ambiente.

Instrucción
Actividad mediante la cual se adquiere ciencia, bien por sí mismo o con la ayuda de un enseñante (instructor).

Instructor
Quien proporciona la instrucción. Es sinónimo de facilitador en Formación Profesional. Persona encargada de dar formación profesional, orientar, supervisar y evaluar la capacidad del participante.

Interés
Inclinación de los aprendices por la instrucción y las tareas de ésta.

Juventud
Epoca de la vida entre la infancia y la edad madura. Se suele dividir en adolescencia y juventud propiamente dicha.

Maduración
Crecimiento (organo/psicológico) que lleva a la madurez.

Madurez
Estado terminal de plenitud y suficiencia.

Maestro
Persona que enseña. El que posee habilidad, capacidad, o maestría para ejercer y dirigir un taller. Influye en la formación de aprendices y/o alumnos.

Memoria
Capacidad para evocar información previamente aprendida. Memoria de corto y largo plazo.

Miedo
Reacción emocional natural ante amenazas reales o imaginarias que tiene la función adaptativa de preparar fisiológicamente al organismo para una posible huida.

Motivación
Conjunto de variables intermedias que activan la conducta y la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.

Motivo
Causa o razón que mueve a hacer una cosa.

Niñez
Período desde el nacimiento hasta la pubertad.

Objetivo de Instrucción
Formulaciones explícitas de habilidades cognitivas, actitudes y destrezas que el proceso de formación profesional trata de corregir en el sujeto en situación de instrucción. Puede definirse también como el objeto y meta de una actividad, programa o curso de formación; con la indicación de los resultados a alcanzar en términos de lo que el participante será capaz de hacer, o habrá adquirido después del período fijado, hábida cuenta de la población o campos considerados.

Pandilla
Grupo pequeño, generalmente dentro de un grupo mas grande. Subcultura cuyos miembros de vinculan por relaciones positivas y grados de estabilidad notables. Son las maras en El Salvador.

Participantes
Que toma parte de una actividad de formación o enseñanza de tipo técnico, con el fin de calificación profesional.

Pedagogía
Ciencia de la educación por excelencia. Ciencia de la educación del niño.
Paidos = niño; ago = conducir, educar.

Personalidad
Alude al conjunto de razgos que caracterizan a un sujeto.

Placer
Estado satisfactorio derivado de la consecución de un deseo, la eliminación/reducción de una necesidad, o el logro de un objetivo.

Práctica
Realización de actividades orientados a adquirir destrezas. De igual manera, conjunto de ejercicios llevados a cabo sobre la realidad para capacitar profesionalmente al aprendiz que aprende.

Problema
Inquietud que requiere solución.

Proceso
Evolución de un fenómeno a través de varias etapas conducentes a un determinado resultado.

Psicología
Ciencia que se ocupa de la conducta humana.

Psicología Evolutiva
Disciplina cuyo objeto se centra en el estudio de los cambios y su evolución en el ser humano, a lo largo del tiempo, en el curso vital del individuo.

Socialización
Proceso que transforma al individuo biológico en individuo social, por medio de la transmisión y el aprendizaje de la cultura de la sociedad.

Vocación
Inclinación o afición predominante, con tendencia a la permanencia y estabilidad.

BIBLIOGRAFIA

- Birkenbil, Michael. “Formación de Formadores” Manual Práctico para Educadores, Profesores y Directores de Formación de Personal de Empresas. Editorial Paraninfo. S.A. 5a. Ed. Madrid, 1994.

- Crace, J. Grace. “Desarrollo Psicológico”, México, 4a. Ed., Printed in México. 1998.

- Diagonal-Santillana: “Diccionario de la Ciencias de la Educación” 3a. Reimpresión. 1987.

- Herraiz, María Luisa. “Formación de Formadores: Manual Didáctico” Organización Internacional de Trabajo (Cintefor/OIT). Montevideo. 1994.

- Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP. “Cursos de formación Metodológica para Instructores”. Enseñanza, Currículo, Programación. Santo Domingo, República Dominicana.

- Instituto Nacional Tecnológico, INATEC. Módulos:”Conocimiento y Educación de los Adultos”. “Criterios, Crisis y Cambios en la adultez” y “Motivación y Necesidades del adulto”. Managua, Nicaragua.

- Instituto Nacional Tecnológico, INATEC. “Proceso de Aprendizaje”. Managua, Nicaragua. 1987.

- Nolkler, Helmut y Shoenfeldt Eberhard. “Formación Profesional”. Alemania, 1982.

- Rosch, Gunter. “Lerntheorie fur Technische Lehrer”. Septiembre, 1984.

- Sistema Nacional de formación Dual. SINAFOD. “Curso de Monitores” Módulo 1. Montevideo, 1995.