



CAPACITACION A COMADRONAS

Manual para Capacitadores



Módulo II:

Educación para Adultos y Técnicas Participativas para Grupos

Proyecto de Salud Materno y Neonatal de Quetzaltenango

Barbara Schieber
Susan Colgate Goldman
Alfred Bartlett

MODULO II

***EDUCACION PARA ADULTOS Y
TECNICAS PARTICIPATIVAS PARA
GRUPOS***

El trabajo en el cual se basa este documento y su producción fue financiado por el Proyecto MotherCare bajo Contrato No. DPE-5966-Z-00-8083-00 con la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (AID) y con recursos propios del INCAP/OPS.

CONTENIDOS

	No. Pg.
I. Introducción	1
II. Educación para Adultos	2
1. Proceso Enseñanza-aprendizaje efectivo	2
1.1 ¿Qué es aprendizaje?	
1.2 ¿Qué es enseñanza?	
2. Analizando el "para qué" y "qué" vamos a enseñar: los objetivos y contenidos	3
3. Analizando el "a quienes" vamos a enseñar: el educando	5
3.1 El marco conceptual del adulto	
3.2 Cómo aprenden los adultos	
4. Analizando el "cómo" vamos a enseñar: método-técnica-materiales	7
4.1 La importancia del aprendizaje activo	
4.2 Una metodología que promueve el aprendizaje basada en la experiencia	
4.3 Algunas bases sobre la educación participativa de adultos	
4.4 Algunas estrategias para trabajar con educandos adultos	
4.5 Características del facilitador	
III. Técnicas Participativas para Grupos	10
1. Técnicas de Animación	10
2. Técnicas de Actuación	11
IV. Bibliografía	13

I. INTRODUCCION

El propósito de este módulo es proporcionar al capacitador las herramientas necesarias para que pueda aplicar los principios de educación para adultos con metodologías participativas en la capacitación a comadronas.

Para ello, en este módulo se incluyeron los elementos básicos de la educación participativa para adultos. A continuación se describen los conceptos básicos del proceso enseñanza-aprendizaje y los cuatro elementos a considerar en este proceso:

- * Cuál es el objetivo de la enseñanza
- * Qué debemos enseñar, y
- * A quienes estamos enseñando
- * Cómo enseñar más efectivamente.

El análisis de cada uno de estos elementos facilitará la aplicación de la educación de adultos con metodología participativa durante la capacitación. Además, se presentan técnicas participativas para grupos.

El capacitador encontrará en este módulo algunas técnicas o dinámicas vivenciales seleccionadas especialmente para trabajar con comadronas del altiplano de Guatemala. Tomando en consideración que muchas de ellas no saben leer ni escribir y que su lengua materna no es el español, se seleccionaron técnicas muy sencillas donde no se usa la palabra escrita y donde la comunicación es relativamente simple. Existen otras técnicas más complejas que son muy efectivas, pero donde es necesario que todos los participantes sepan leer y escribir y que dominen muy bien el idioma en el cual se realizan. (Debido a que un alto porcentaje de las personas que trabajan con comadronas no hablan su idioma, la comunicación no resulta lo suficientemente ágil para estas técnicas.)

Generalmente las técnicas de animación descritas se utilizan al inicio de una actividad para favorecer la integración de los participantes, y para crear un ambiente fraterno, participativo y de confianza. Asimismo, se utilizan después de una sesión intensa para relajarlos y reanimarlos. Mientras más amena sea la actividad, mejor será la respuesta de los participantes. El humor siempre es un ingrediente esencial en el trabajo con grupos.

Las técnicas de actuación como el sociodrama, juego de roles y cuento dramatizado permiten a los participantes expresar, a través de su voz, movimientos y gestos, la forma en que perciben una situación determinada. Estas técnicas son muy útiles para efectuar un diagnóstico de los conocimientos que tiene el grupo sobre determinado tema, e igualmente se pueden utilizar en la revisión de un contenido para evaluar la comprensión del mismo.

En este módulo sólo se dan algunas ideas. El capacitador puede utilizar su creatividad para inventar o adaptar otras técnicas de acuerdo con los lineamientos de educación para adultos mencionados en el presente módulo.

II. EDUCACION PARA ADULTOS

1. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EFECTIVO

Para poder hablar de un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo se debe conocer y analizar los componentes básicos de ese proceso. Partiendo del principio de que **no hay enseñanza efectiva sin un aprendizaje efectivo**, analizaremos cada uno de sus componentes.

1.1 ¿QUE ES APRENDIZAJE?

Por un tiempo, el aprendizaje se consideró como un resultado del proceso de enseñanza; es decir, como un resultado que podría ocurrir o no. Luego se consideró como un proceso que ocurre dentro del individuo.

Actualmente se define como el cambio de conducta, más o menos permanente en el individuo, como resultado de una experiencia o una actividad.

1.2 ¿QUE ES ENSEÑANZA?

La enseñanza es el vehículo para transmitir conocimientos e información. Es un proceso donde se estimulan y provocan los cambios deseados en el individuo. La enseñanza es un arte.

¿Cómo se enseña y cómo se transmite un conocimiento? Hay muchas maneras de hacerlo, pero el resultado siempre deberá ser que lo que se enseña sea aprendido por los educandos.

Los cuatro componentes de la enseñanza son:

¿Para qué se quiere enseñar? Objetivos finales	¿A quién se quiere enseñar? Características de los educandos
↘	↙
VAN A DETERMINAR	
↙	↘
¿Qué se quiere enseñar? Contenidos	¿Cómo se va a enseñar? Método, técnica y materiales

Estos cuatro elementos dependen unos de otros: no se pueden visualizar o conceptualizar por si solos. Por ejemplo, si el objetivo básico de la enseñanza es lograr disminuir la mortalidad materna y perineonatal de la población que atienden las comadronas en su comunidad tenemos que:

Ejemplo:

¿Para qué? (objetivo)	Modificar las prácticas de las Comadronas Adiestradas Tradicionales (CAT) en la atención de casos obstétricos y neonatales para disminuir las tasas de mortalidad materno perineonatal a nivel de comunidad
¿A quienes? (educandos)	Las comadronas
¿Qué? (contenidos)	Detección y manejo de las principales causas de mortalidad materno y peri neonatal
¿Cómo? (metodología, técnicas, materiales de apoyo)	Depende de las características del educando (en este caso la comadrona) y de los recursos materiales disponibles para la capacitación.

Debe analizarse lo que se necesita para lograr el objetivo propuesto: ¿Qué, quienes, cuándo, dónde, cómo, con qué? En este caso el objetivo implica que la CAT debe estar capacitada para realizar acciones oportunas y apropiadas para evitar la mortalidad. Por lo tanto, debe enseñársele cómo y cuándo actuar.

2. ANALIZANDO EL "PARA QUE" Y "QUE" VAMOS A ENSEÑAR: OBJETIVOS, CONTENIDOS

Estos factores deben analizarse en función de quién es el sujeto de la enseñanza (la comadrona) y el para qué (disminuir la mortalidad materna perineonatal en la población atendida por las comadronas).



¿Cuál es el problema que se quiere solucionar o mejorar con el objetivo?:	La mortalidad
¿De quienes?	Grupo materno perineonatal
¿De qué se mueren?	Principales causas de muerte (análisis epidemiológico del problema)
¿Por qué o cómo se mueren actualmente?	Falta de detección y manejo apropiado de complicaciones (análisis de manejo técnico-clínico de la complicación).
¿Qué puede hacer el sujeto de la enseñanza (la comadrona) para lograr contribuir a alcanzar el objetivo (disminuir la mortalidad materna perineonatal).	Analizar: ¿Dónde está la CAT? ¿Con qué cuenta para trabajar? ¿Cuánto puede aprender? (ver análisis de ¿a quiénes?) ¿Cuál es su capacidad resolutive?

En vista que la comadrona está localizada en la comunidad y cuenta con escaso equipo, debe enseñársele para que detecte y maneje-refiera apropiadamente todas las complicaciones.

Ejemplo: sepsis post-parto.

1. Debe conocer las señales de peligro de la infección postparto.
2. Debe visitar y examinar a las mujeres en el postparto.
3. Debe referirla si hay signos de infección.
4. Dar líquidos en abundancia hasta que lleguen al lugar de referencia.

¿Qué debe saber?	Los signos de sepsis postparto, conducta a seguir en cada caso.
¿Qué debe examinar?	Ella debe examinar por fiebre, dolor, loquios fétidos.
¿Qué debe hacer?	1. Visitas postparto 2. Examinar 3. Hablar con la familia, arreglar transporte, obtener tratamiento para su paciente.

Es muy frecuente cometer el error de querer enseñar demasiados contenidos o transmitir demasiada información, que no sólo no ayudan a resolver el problema sino que confunden al educando. Mientras más clara y sintetizada sea la información, más fácil será el aprendizaje. Mientras menos información se transmita cada vez y mientras más veces se pueda repetir, más recordará y retendrá el educando.

Un ejemplo claro sería que para aprender a administrar sales de rehidratación oral y prevenir la deshidratación no es necesario saber la composición química del suero. Lo que sí se necesita saber es cómo se rehidrata a un niño, cómo se prepara el suero en un litro de agua, etc.

3. ANALIZANDO "A QUIENES" VAMOS A ENSEÑAR: EL EDUCANDO

Debemos tomar en cuenta las características de la comadrona: ¿Quién es? ¿Dónde está? ¿En qué circunstancias trabaja? ¿Cómo aprende?

¿Quién es nuestra comadrona?

- Generalmente es una mujer que ha tenido varios hijos, con mucha experiencia, que ha visto morir a mujeres y niños en sus comunidades
- Ha aprendido su oficio a través de observaciones con otras comadronas y en forma práctica por su trabajo.
- Es conocida y respetada en su comunidad.
- Posee muchos conocimientos sobre las costumbres y la medicina tradicional de su comunidad
- Muchas han recibido capacitación por el sistema de salud; sin embargo, a muchas no se les ha convencido para cambiar ciertas prácticas. ¿Por qué?
- Se duermen en clase cuando los temas no son de su interés (al igual que nosotros) o cuando no entienden el lenguaje muy técnico.

¿Cómo trabaja en sus comunidades?

- Generalmente trabajan solas, sin nadie que las apoye en situaciones difíciles.
- Sin mucho equipo para trabajar
- Frecuentemente tienen que ir a pie a comunidades lejanas
- Reciben poca retribución monetaria

¿Cómo aprende mejor?

Debido a que la comadrona es adulta, describiremos algunas características de la forma en que aprenden los adultos:

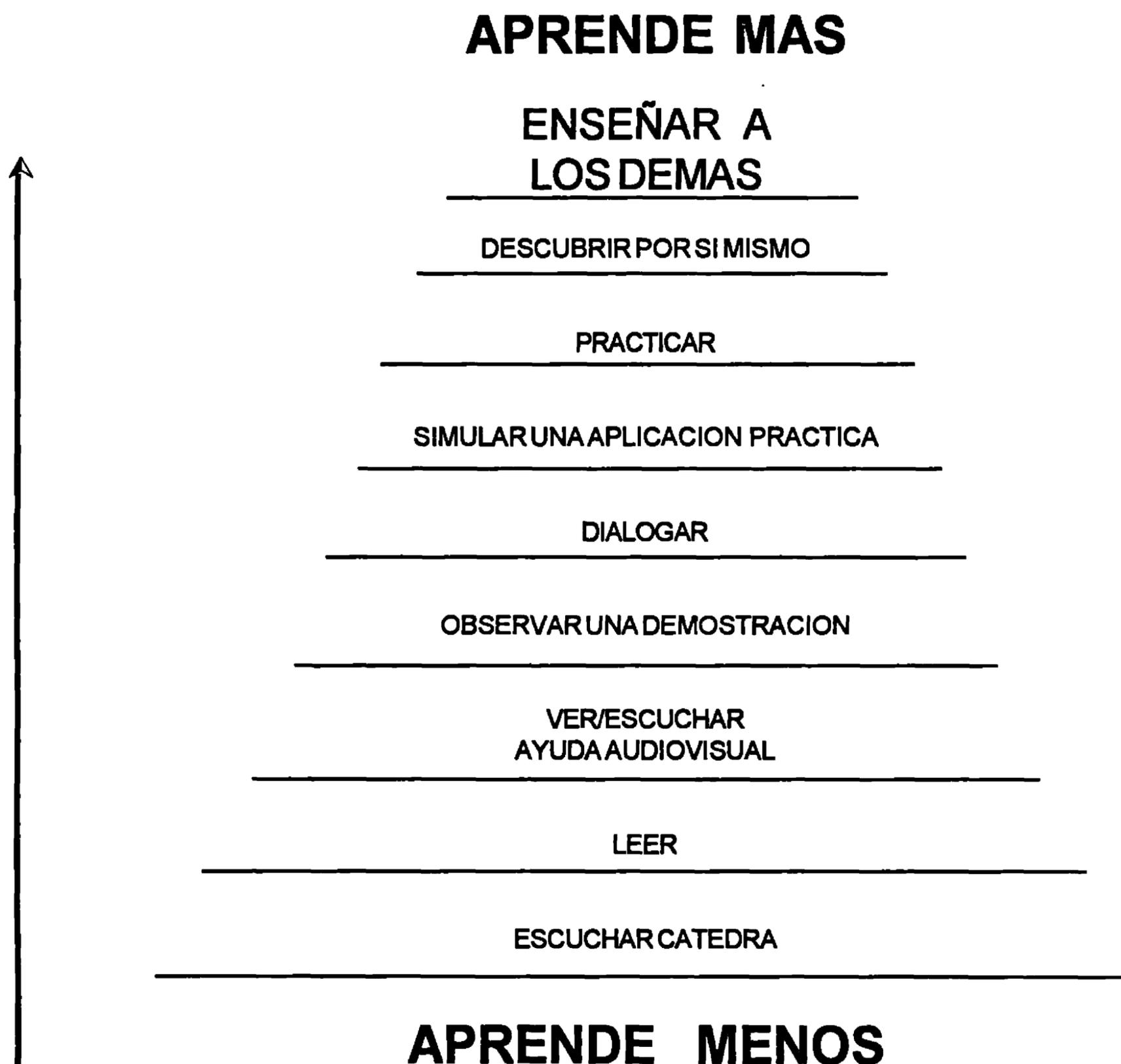
3.1 El marco conceptual del adulto

A diferencia de los niños, los adultos llegan a la fase del aprendizaje con un gran caudal de experiencias previas. **Con base en sus experiencias ya han desarrollado marcos conceptuales: ideas sobre cómo funciona el mundo y la forma en que las personas y los eventos se relacionan entre sí.** Frecuentemente, las personas analfabetas llevan vidas muy espirituales. Es probable que tengan conocimientos muy detallados sobre los ciclos de la agricultura y de la vida natural. Aunque no puedan expresar sus tradiciones culturales por escrito, lo hacen a través de otras formas maravillosamente complejas como: música, danza, arte, artesanías, cuentos, etc. Usualmente, sus relaciones interpersonales

son regidas por sistemas complicados y traslapados (obligación, lealtad, dependencia e independencia: grupos de familia, familia política, grupos étnicos, religiosos y políticos). Todo esto les ayuda a comprender cómo se relacionan entre si y con el mundo en general.

3.2 ¿Cómo aprenden los adultos?

Un antiguo refrán dice: "Lo que escucho, olvido; lo que veo, recuerdo; lo que hago, aprendo". La siguiente "pirámide" nos muestra algunas actividades, en orden de su efectividad, utilizadas con mucha frecuencia en la educación.



Ref.: The Learning Pyramid. OICD. Office of International Cooperation and Development.

4. ANALIZANDO EL "COMO" VAMOS A ENSEÑAR: METODO-TECNICA-MATERIALES

4.1 La importancia del aprendizaje activo

Si los adultos logran *integrar las ideas nuevas a los marcos conceptuales que ya usan*, les será más fácil comprenderlas, asimilarlas y recordarlas. Si el proceso de aprendizaje les ha permitido desempeñar un papel activo en la incorporación de la nueva información a sus marcos conceptuales ya existentes, llegarán a "apropiarse" de estas ideas. Las personas que han experimentado un proceso de aprendizaje activo son las que recuerdan y aceptan con mayor frecuencia las ideas nuevas, y que probablemente las aplicarán basando sus acciones futuras en el marco de trabajo conceptual ya alterado o ampliado.

4.2 Una metodología que promueve el aprendizaje basada en la experiencia

Para facilitar la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas (desempeño, prácticas) específicas y promover su aplicación por parte de los educandos, es importante que el proceso de aprendizaje se base en *actividades concretas* que permitan al estudiante *experimentar activamente*. Por lo tanto, se debe usar un estilo de enseñanza flexible, centrado en el educando y en sus experiencias. Esta metodología se basa en los siguientes principios:

- * El conocimiento no es algo que se pueda inyectar a las personas; por el contrario, surge como resultado de un proceso de experimentación y análisis. Por lo tanto, es muy importante *involucrar activamente* a los educandos adultos en el proceso educativo. Si su participación se limita al papel de receptor pasivo de información o conocimientos, el aprendizaje será mucho menos eficaz.
- * Cada individuo es único y tiene su propio estilo de aprender. Por lo tanto, las actividades educativas deben ser variadas para acomodar las distintas maneras en que la gente aprende.
- * El aprendizaje no tiene ningún significado si se limita a la mera adquisición de datos. Estos sólo adquieren valor cuando el educando entiende la razón del *porqué la información es importante y cómo puede un conocimiento proveer algún beneficio al aplicarlo en la práctica*. Por lo tanto, las actividades educativas deben enfocarse en el desarrollo de destrezas, en lugar de la difusión de información.
- * El aprendizaje más eficaz se logra cuando el contenido y los objetivos son importantes en la vida diaria del educando, cuando le ayudan a resolver sus problemas diarios, cuando se relacionan con lo que él ya sabe, con lo que hace en su trabajo y con sus metas personales.

4.3 Algunas bases sobre la educación participativa de adultos:

- * Cada persona trae al proceso educativo conocimientos y experiencias adquiridas durante su vida, sin importar su nivel de educación "formal".
- * Estos conocimientos son aportes válidos y valiosos que contribuyen al proceso de aprendizaje.
- * La educación es un proceso horizontal y de doble vía. Todos tenemos algo que enseñar y algo que aprender (tanto el "maestro" como el "alumno").
- * Los educandos aprenden los unos de los otros, no solamente del maestro.
- * **El papel del educador es facilitar el proceso de aprendizaje**, no simplemente "depositar" o "transferir" conocimientos técnicos.
- * La educación es un proceso activo de parte del educando. El APRENDER es más importante que el ENSEÑAR. El educando es la "estrella" de la película, no el maestro.
- * El producto de este proceso es un saber que pertenece a todos los que contribuyeron a construirlo. Nadie es "dueño" de la verdad.
- * La educación no sólo parte de la realidad del docente sino también del alumno: debe ser enfocado hacia los intereses y necesidades del alumno; debe tener sentido y aplicabilidad dentro del contexto de su vida.

- * El aprendizaje más eficaz es activo, experimental o vivencial y práctico (no solamente teórico). Los adultos aprendemos mejor lo que experimentamos a través de los sentidos, lo que aplicamos inmediatamente, y lo que descubrimos nosotros mismos.
- * El proceso de educación es crítico. Debe aumentar nuestra capacidad de razonar, analizar y actuar, no solamente de memorizar.
- * En la educación participativa de adultos todos somos responsables por el proceso, se comparte el control, se comparte el poder.
- * Los seres humanos somos únicos en cuanto a la capacidad de efectuar cambios en nosotros y en nuestro ambiente. La educación debe conducir a la transformación de nuestro mundo, y debe proporcionar herramientas prácticas para ayudarnos a mejorar nuestras vidas.



4.4 Estrategias para facilitar el aprendizaje:

- * Para aumentar la memoria, utilice todos los sentidos: visión, oído, olfato, gusto y tacto, así como la cinestesia (movimiento). También resulta de mucha ayuda el buen humor, la exageración y estimular la creatividad en los estudiantes. Sea creativo, el aprendizaje debe ser una actividad divertida y nunca aburrida.
- * A menos que exista una razón para que los estudiantes aprendan **vocabulario técnico**, éste no debe usarse. Escuche cómo hablan entre ellos y use las mismas palabras con las que ya están familiarizados. Si usa palabras que no entienden, no podrán captar el mensaje.
- * Otra técnica para involucrar a los educandos más activamente consiste en presentarles un estudio de caso (real o hipotético) que estimule sus pensamientos y pedirles que lo analicen y lo discutan. Trate de identificar algún problema con el que estén familiarizados, con personajes reales y apropiados para este grupo desde el punto de vista cultural. Incluya elementos humorísticos para estimular la risa y la participación.
- * Los estudiantes aprenden más cuando reciben apoyo y estímulo (por ejemplo, si reciben felicitaciones y retroalimentación positiva en vez de regaños y críticas). Trate de fomentar un ambiente donde los

estudiantes se ayuden y estimulen entre sí y realicen trabajos de grupo. Para facilitarles el trabajo tanto a nivel de grupo como individual, divida el material difícil en tareas simples y cortas para que los estudiantes puedan obtener la satisfacción de hacerlas correctamente. Cuando se realiza alguna prueba para medir su progreso, asegúrese que las preguntas estén directamente relacionadas con lo que se les ha enseñado para que se sientan estimulados al ver lo mucho que han aprendido. Si hace preguntas muy difíciles o capciosas, los educandos se sentirán frustrados, desmoralizados y perderán su motivación.

- * Los períodos de concentración y atención son cortos, por ello se recomienda constituirlos en sesiones cortas (20 a 50 minutos). Por lo tanto, en una sesión de dos horas se deben intercalar recesos o cambios de actividad cortos. Mientras mayor sea la frecuencia de los recesos, mayor provecho se obtendrá.
- * La capacidad para recordar será mayor cuando el material a cubrir se organiza alrededor de conceptos clave, con palabras o imágenes fáciles de recordar. También pueden utilizarse "lemas" o "refranes".
- * Para que las personas analfabetas puedan grabar permanentemente la nueva información en sus memorias necesitan repasar el mismo día, al día siguiente, la semana siguiente y después de un mes. Debe repasarse frecuentemente, pero siendo creativo para variar el formato y así evitar que los participantes se aburran o se duerman. Cuando un alumno se duerme no lo debemos culpar; por el contrario, esto nos demuestra que el capacitador(a) debe revisar cómo está dando el tema. Es muy importante utilizar ayudas didácticas y demostraciones para reforzar el mensaje visualmente y luego llevarlo a la práctica a través de dramatizaciones, juegos educativos u otras actividades que sirvan para concretizar lo aprendido.

4.5 Características de un buen facilitador

Uno de los factores más importantes para tener éxito con el enfoque de educación participativa para adultos es el facilitador, ya que debe tener la capacidad de generar todo un nuevo proceso de aprendizaje. El facilitador debe ser:

- Flexible
- Creativo
- Dinámico
- Abierto
- Hábil para favorecer discusiones y diálogo
- Ser capaz de incrementar la confianza en ellos mismos de las personas
- Ser sensitivo para los sentimientos, actitudes y relaciones entre la gente
- Debe creer en la fuerza de la toma de decisiones conjuntas
- Debe poseer habilidades para dinámicas de grupos
- Debe tener habilidad para evaluar y analizar
- Debe creer en la posibilidad de cambio, en la capacidad de las personas de crecer y en el potencial de la gente
- Debe tener la capacidad de motivar
- Hablar el idioma que domina la mayoría de educandos
- Ser amable
- Saber escuchar
- Ser firme sin ser autoritario
- Conocer bien el tema desde el punto de vista técnico
- Determinar el paso de la clase de acuerdo con la velocidad que aprendan los alumnos
- Respetar a las personas

No debe desanimarse al leer esta lista pero sí tenerla en mente y tratar de acercarse a estas características, ya que le ayudarán a convertirse en el/la facilitador/a excelente que tendrá muchos éxitos y muchas satisfacciones.

III. TECNICAS PARTICIPATIVAS PARA GRUPOS

1. TECNICAS DE ANIMACION

Tienen como objetivo animar al grupo, crear cohesión, buena comunicación y un ambiente de confianza entre los participantes y el facilitador.

Se utilizan al inicio de una actividad, para romper el hielo y reanimar al grupo después de una sesión larga. La diversión y el buen humor siempre ayudan a que las actividades sean más agradables y generan entusiasmo en los participantes.

Debe recordarse que las técnicas sólo son una herramienta para lograr un objetivo. No deben constituirse en un fin ni debe abusarse de ellas para no desvirtuar la actividad.

1.1 *Mar adentro y mar afuera*

Se forman dos filas paralelas de participantes, con una distancia aproximada de dos a tres metros entre cada fila. En frente de cada fila se traza una línea o se coloca un lazo.

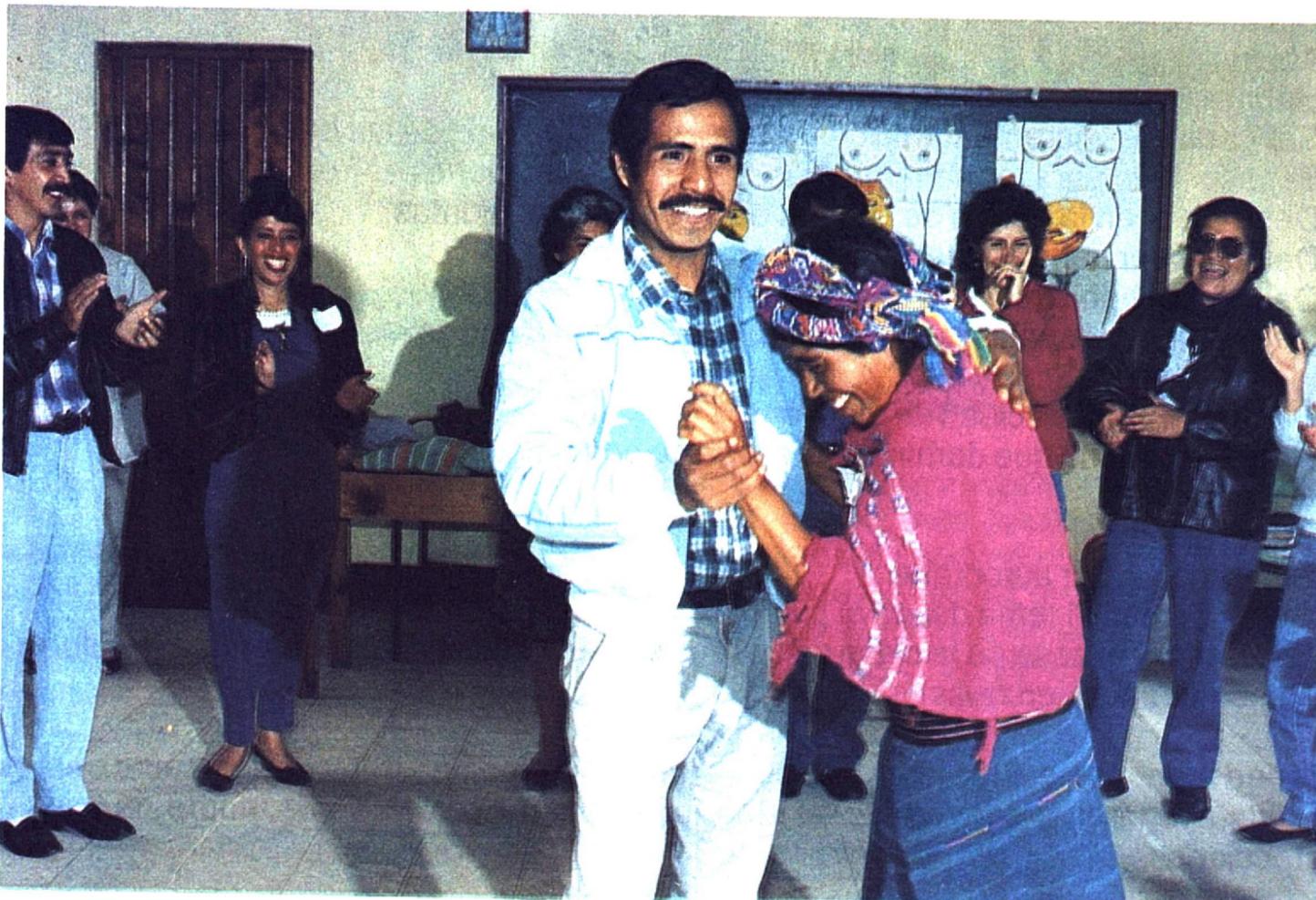
El instructor se para en cualquiera de las dos filas y da la voz de *mar adentro*. En este momento todos dan un paso o un salto hacia adelante, sobre la línea o lazo. A la voz de *mar afuera*, todos dan un paso o salto hacia atrás de la línea. Esto debe hacerse en forma rápida.

Si alguno de los participantes se equivoca, se le pone a hacer una penitencia (ejemplo bailar, cantar, imitar algo).

1.2 *Enanos y gigantes*

Se forman dos filas paralelas de participantes que permanecen parados. Se designan dos *vigilantes*: uno en cada fila.

Cuando el instructor dice *enanos*, todos deben agacharse. Cuando dice *gigantes*, todos deben pararse. Los *vigilantes* deben estar listos para ver quienes se equivocan y así sacarlos de la fila. De esta forma se van eliminando a los participantes. Los que quedan en la fila (o sea los que no pierden), ponen penitencias a los perdedores (ejemplo bailar, cantar, imitar algo).



1.3 El ratón y el gato

Los participantes se colocan en un círculo y se toman de las manos. Una persona, que representará al *ratón* se coloca en el centro del círculo; otra que representará al *gato* se coloca fuera de él.

El *gato* trata de agarrar al *ratón*: los participantes que forman el círculo no permiten que entre al círculo para comerse al *ratón*. Si el *gato* logra entrar, el *ratón* sale y los participantes vuelven a cerrar el círculo. El juego consiste en que el *ratón* no debe dejarse capturar. Si el *gato* logra atraparlo, se le pone una penitencia al *ratón*. Después de cumplirla, el *ratón* se convierte en *gato* y debe atrapar a otro *ratón*, y así sucesivamente.

1.4 El rey dice

Se forma un círculo y se explica a los participantes que la clave del juego es que primero deben escuchar la frase *el rey dice*. El instructor inicia el juego usando, por ejemplo, la expresión: *el rey dice*: que levanten las manos: todos las levantarán. Luego, dice que las bajen: en este caso nadie debe bajarlas porque la orden debe venir precedida de *el rey dice*. Los que van perdiendo al no seguir las instrucciones reciben una penitencia o dejan una prenda.

1.5 El trencito

Todos los participantes se colocan uno atrás de otro, tomándose de la cintura y gritando "chu, chu", imitando el sonido del tren. Al llamado que da el instructor de: *el tren se parte en dos*, se agrupan en parejas. Luego, al llamado de *el tren se parte en tres*, los participantes se agrupan de tres en tres y así continúan sucesivamente.

Los participantes que se quedan solos y no logran agruparse van saliendo del tren y tienen que cumplir una penitencia. A los que quedan se les premia con un aplauso.

1.6 Juego de fútbol

Los asistentes se dividen en dos grupos y se colocan en los extremos. Previamente se marcan las porterías. El instructor actuará como *árbitro* y será el encargado de hacer sonar el pito al inicio y al final del juego. Los equipos no deben dejar que les anoten goles. El que anote más goles será el equipo ganador.

El equipo perdedor recibirá penitencias; por ejemplo, platicar sobre el tema que se trató el día anterior o el que se ha tratado antes del juego.

2. TECNICAS DE ACTUACION

2.1 Sociodrama

Su objetivo es mostrar elementos para el análisis de cualquier tema con base en situaciones y hechos reales. Los sociodramas son una de las mejores formas de relacionar el aprendizaje con la realidad, proporcionando, al mismo tiempo, diversión a los asistentes. Esta actividad se puede utilizar como diagnóstico para evaluar los conocimientos que el grupo tiene sobre un tema.

Es importante mencionar que esta es una representación en la que se utilicen gestos, acciones y palabras de la vida diaria. No es necesario escribir algo previamente, ni traer ropa especial. Tampoco es necesario hacer guiones.

Antes de principiar el sociodrama, se reúne a los "actores" (cuatro o cinco personas que se escogerán entre los participantes) para dialogar y discutir sobre el tema. Si fuese, por ejemplo, "los problemas de la mujer embarazada", el grupo preparará una pequeña historia sobre la madre con problemas (por ejemplo, hinchazón) y decide: el orden de los hechos (la presentación debe ser lo más ordenada y coherente posible), quién va a representar cada papel y cómo van a actuar. Si hay tiempo, puede hacerse un pequeño ensayo. Los actores deben hablar con voz clara y fuerte y moverse haciendo gestos. No deben hablar dos personas a la vez. Debe limitarse el tiempo para sintetizar el mensaje.

Al finalizar el sociodrama, el resto del grupo podrá hacer una evaluación del tema y discutirlo.

2.2 Juego de roles

Permite mostrar actitudes, comportamientos y reacciones de las personas ante situaciones de la vida diaria, las que posteriormente se analizan. Es muy útil para observar las actitudes de las personas en relación con su ocupación o profesión. Por ejemplo, se puede demostrar la actitud de un portero de hospital cuando llega una comadrona; o la reacción de una enfermera cuando la comadrona trae un caso complicado al centro de salud a las cuatro de la tarde cuando todos quieren ir a casa.

Se selecciona el tema que se desea representar. Luego se forman tantos grupos como personajes se van a representar. Cada grupo debe discutir la actitud que representará su personaje y los argumentos que utilizará en la vida real. Posteriormente se discute la presentación.

IV. BIBLIOGRAFIA

- 1 Adam, F. et al **Factores en el aprendizaje y la instrucción de los adultos** Caracas Instituto Internacional de Andragogía 1982
- 2 Bock, J **The demistification of nonformal education. A critique and suggestions for a new research direction** Amherst Center for International Education, University of Massachusetts 1976
- 3 Briseño, G et al **El aprendizaje en el adulto Informe Curso Taller Situación Educativa y Procesos de Aprendizaje en el Adulto** CENAPRO 1978
- 4 Charles, M **Comunicación y procesos educativos Tecnología y comunicación educativas** Marzo 6, No 17 17-23 1991
- 5 Ething, A **Characterstics of Facilitation The Ecuador Project and Beyond** Amherst Center for International Education, University of Massachusetts 1975
- 6 Evans, D **The Ecuador Project** Amherst Center for International Education, University of Massachusetts Technical Note No 1. 1972
- 7 García, J **El aprendizaje adulto en un sistema abierto y a distancia** Madrid, Marcea, S A de Ediciones 1986
- 8 Guatemala **Ministero de Salud Pública y Asistencia Social Guía del Docente para la Capacitación de Comadronas** Guatemala 1989
- 9 Kindervatter, S **Leamer-Centered Training for Learner-Centered programs** Amherst Center for International Education, University of Massachusetts 1977
- 10 Kindervatter, S **Nonformal Education as an Empowering Process** Amherst Center for International Education, University of Massachusetts 1979
- 11 Luft, J **Introducción a la dinámica de grupos** Editonal Herder Biblioteca de Psicología No 18
- 12 McLaughlin, S **The Wayside Mechanic An Analysis of Skill Acquisition in Ghana** Amherst Center for International Education, University of Massachusetts 1979
- 13 Menin, O **El aprendizaje en el adulto** La Educación - Revista Interamericana de Desarrollo Educativo No 92 2-18 1983
- 14 Vargas, L. **Técnicas participativas para la educación popular** San José, Costa Rica Centro de Estudios y Publicidad Altona 1984
- 15 Werner, D **Donde no hay doctor** México Editonal Pax 1981
- 16 Werner, D **Aprendiendo a promover la salud** Palo Alto, California Fundación Hesperian 1984