

# Los Métodos Participativos en Pedagogía

Arlene Oramas Viera<sup>1</sup>, Joaquín H. Hechavarría Miyares<sup>2</sup>, Roberto Rodríguez García<sup>3</sup>,  
María de los A. Azze Pavón<sup>4</sup>, Teresa Rodríguez Díaz<sup>5</sup>

Se exponen algunos aspectos esenciales de la metodología participativa y su aplicación en el proceso pedagógico. Se destaca el método participativo como una forma de integrar en la enseñanza las posibilidades que brinda el trabajo en grupo y que este no transcurra como una variable independiente y no controlada sino que devenga en un elemento potencializador de las capacidades y potencialidades del individuo, lo cual es aprovechado para la recreación del conocimiento por el propio grupo. Las técnicas participativas como el arsenal instrumental de esta metodología son abordadas en sus aspectos esenciales. Se expone una experiencia en Salud Ocupacional, en la investigación y en la docencia.

Los Métodos Participativos se presentan como un conjunto de procedimientos lógicamente estructurados para lograr algún objetivo, es un camino que debe ser construido con una dirección y que se manifiesta en la práctica, es decir, no es un camino prefabricado. Sin reducirse a un conjunto de técnicas e instrumentos, estas lo expresan. Sin embargo, cuando nos referimos a una metodología, detrás de esto existe una concepción del objeto que se aborda y también un soporte, dado en una teoría general de conocimiento que determina el tipo de teoría que se formula sobre el objeto y sobre la secuencia de procedimientos e incluso la selección de las técnicas e instrumentos (Bosco, 2000).

Los **Métodos Participativos**, aplicados a la enseñanza, siguen este fundamento. Su utilización en la educación tiende a ser identificado con el empleo de técnicas participativas muy diversas y es como si con su utilización se tuviera la garantía del éxito en el proceso, asegurando fundamentalmente la motivación de los educandos. Esto es insuficiente y de quedarnos en este nivel inicial de análisis estaríamos restringiendo las posibilidades ilimitadas que nos brinda su aplicación.

En la enseñanza, los **Métodos Participativos**, parten de una concepción del ser humano, el cual es su objeto (sujeto) como socialmente condicionado, portador de una cultura, dada en el proceso de la actividad, donde constantemente transforma el medio y se transforma así mismo, desde que nace y deviene como ser social. Esto en el proceso pedagógico tiene su expresión en una Educación crítica, transformadora, que reconoce el condicionamiento pero lo distingue de una determinación rígida, una educación autentica que no se hace del educador para el educando o del primero sobre el segundo, sino entre ambos y con la mediación del mundo.

Para el educador-educando dialógico, problematizador, el contenido programático de la educación no es una donación o una imposición -un conjunto de informes que han de ser depositados en los educandos- sino la devolución organizada, sistematizada y acrecentada de aquellos elementos que éste le entregó de forma inestructurada. En contraposición, para el “educador bancario”, como lo denomina Paulo Freire, lo importante no es el contenido del diálogo, que para él no existe, sino con respecto al programa sobre el cual disertará a sus alumnos, y a lo cual responde él mismo organizando su programa (Rezk, 1995).

Al tomar esta concepción del proceso pedagógico, las técnicas y procedimientos propios de los **Métodos Participativos** devienen esenciales para esta práctica.

## Algunos elementos importantes a considerar para la aplicación de una metodología participativa en la enseñanza

La educación no es solo la transmisión de conocimientos, sino construir la Personalidad del individuo a través de la formación de actitudes para la vida. En los programas educativos, generalmente se

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología. Master en Psicología de la Salud. Profesor e Investigador.

<sup>2</sup> Especialista en Neumonología. Master en Salud Ocupacional. Candidato a Doctor en Ciencias. Profesor e Investigador.

<sup>3</sup> Especialista en Dermatología. Master en Salud Ocupacional. Aspirante a Doctor en Ciencias. Profesor e Investigador.

<sup>4</sup> Especialista en Radiología. Jefe de Servicio de Radiología y del Departamento de Medios Diagnósticos. Facultad Enrique Cabrera.

<sup>5</sup> Licenciada en Bioquímica. Master en Salud Ocupacional. Profesor e Investigador.

hace énfasis en el desarrollo intelectual y cognoscitivo, pero se soslaya el aspecto emocional afectivo, produciendo un desequilibrio. La sociedad se preocupa mucho por la cantidad de conocimientos y muy poco por la expresión, la comunicación, la sensibilidad, la creatividad y el desarrollo personal.

Un cambio de actitud no se logra sólo comunicando elementos cognitivos y acumulando información, la persona debe vivenciar, sentir afectivamente el conocimiento y sólo así éste es capaz de dejar una huella que movilice el comportamiento.

El hombre además no es una ‘tabla rasa’, donde se plasman pasivamente las nuevas impresiones. La falacia de la ‘vasija vacía’, no es más que eso, al igual que la idea de que ‘cuanto más información se le dé, mejor’. Sin pretender dar fórmulas mágicas para una tarea tan compleja como la de educar y transformar al ser humano, debemos asumir este reto con el pleno convencimiento de que en el hombre existen todas las posibilidades creativas y transformadoras en espera de expresarse y desarrollarse.

La educación participativa debe además estar dirigida a desarrollar una disposición a la búsqueda constante de aquellos condicionamientos que nos limitan nuestras libertades y desarrollo pleno de potencialidades para superarlos comprendiendo que estamos condicionados pero no determinados.

Implica además un autoconocimiento del docente y su autocontrol, pues se convierte en un docente-facilitador que propicia las condiciones para que los procesos de cambio ocurran no sólo en el educando sino también en él. Para esto se requiere que sea capaz de integrar sus propias vivencias, experiencias, emociones, acciones, actitudes, conocimientos, potencialidades, chequear su autenticidad y desarrollar y fortalecer la autoestima.

Por otra parte, el aprendizaje es un proceso que se desarrolla en un grupo, este es su espacio real, lo que implica ubicar al estudiante y al docente como seres sociales, integrantes de grupos, buscar el abordaje y la transformación del conocimiento desde una perspectiva grupal, valorar la importancia de aprender a interactuar en grupo y a vincularse con otros, aceptar que aprender es elaborar el conocimiento ya que este no está dado ni acabado, necesita por igual considerar la interacción y el grupo como medio y fuente de experiencia para el sujeto, que posibilitan el

aprendizaje, reconocer la importancia de la comunicación y de la dialéctica en las modificaciones sujeto-grupo (Colectivo de Autores del Centro de Perfeccionamiento de la Educación Superior, 1995). Para lograr todo esto, es necesario conocer los procesos grupales y por supuesto partir de la conformación de un grupo.

### **Las Técnicas Participativas**

Las técnicas participativas constituyen instrumentos útiles para las estrategias de intervención en grupos. Intervenir en un grupo significa buscar un cambio en el proceso que se ha propuesto, para los integrantes del grupo. El cambio debe ser planificado, éticamente correcto y requiere de una tecnología específica y de una concepción teórico metodológica. Por lo tanto, no es privativo su uso para el área docente, donde quiera que se trabaje para educar al individuo, son instrumentos útiles.

Necesitamos sentirnos bien, expresar nuestros sentimientos, comunicarnos y vivir a plenitud, siendo responsables de nuestros actos, pero en este Siglo XX, caracterizado por cambios y prisas, donde la tecnología avanza a pasos agigantados y nos impone cada día nuevas demandas, a veces no existe el tiempo para pensar en estos términos.

Las técnicas participativas:

- Permiten crear un espacio y establecer una relación diferente entre educadores y educandos.
- Son sólo instrumentos en proceso de formación.
- Se caracterizan por su carácter abierto, flexible, participativo grupal y práctico vivencial. Son un pretexto para facilitar que el grupo reflexione, dialogue, comparta, analice, exprese sus ideas y sentimientos, etc., partiendo de su propia realidad y experiencia, con sus propios códigos, de una forma amena, motivadora, que suscite y mantenga el interés.
- Favorecen la participación y la implicación individual y colectiva, de manera que los contenidos del proceso educativo adquieran un sentido personal para los participantes.
- Constituyen un conjunto de ‘herramientas’ que facilitan llevar a cabo una metodología para la enseñanza.

El uso que se le ha dado a las mismas ha sido muy diverso. Uno de sus primeros usos fue con una

línea “psicologista”, cuya finalidad era emplearlas para cohesionar grupos entre sí y nada más. Surgen de esta forma un conjunto de técnicas llamadas “grupales”, con las que generalmente se trabaja en grupos pequeños y lo central es desinhibir a los sujetos e identificarlos con el grupo. También han sido empleadas para trabajar con grupos en un tema determinado, buscando hacer mas sencilla y entretenida la actividad.

Estas variantes lo que tienen en común y además en esto radica su limitación, es en la utilización de las técnicas con un fin en sí mismo, es decir, simplemente por usarlas, sin tener en cuenta las posibilidades que las mismas permiten al considerarlas en su esencia verdadera. Este error es consecuencia de carecer de un enfoque metodológico que permita integrar estos instrumentos como lo que realmente son.

El desarrollo de una **Metodología Participativa**, ha permitido dar un salto cualitativo en este sentido. La misma no significa sólo implementar estrategias de educación empleando técnicas participativas, sino concebir que el punto de partida es lo que el grupo sabe, vive y siente, de las diferentes situaciones y problemas que enfrenta en la vida, es decir de la práctica e ir desarrollando un proceso de teorización sistemático, ordenado, progresivo, al ritmo de los participantes, que permita descubrir los elementos teóricos e ir profundizando de acuerdo al nivel de avance del grupo.

El proceso de teorización así planteado, permite ir ubicando lo cotidiano, lo inmediato, lo individual y lo parcial, dentro de lo social, lo colectivo, lo histórico y lo estructural; lo cual permite además regresar siempre a la práctica, para transformarla, mejorarla y resolverla, con nuevos elementos que permiten que el conocimiento inicial del cual partimos ahora podamos explicarlo y entenderlo integralmente. Esta es la forma para poder asumir conscientemente compromisos o tareas.

Las técnicas participativas facilitan el proceso de aprendizaje, como se plantea, al desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión, colectivizar el conocimiento individual, enriquecerlo y potenciar el conocimiento colectivo, permitir desarrollar una experiencia reflexiva común y permitir realmente una creación colectiva del conocimiento donde todos somos partícipes en su elaboración y por lo tanto, también de sus implicaciones prácticas.

Las técnicas son pues, sólo herramientas que están en función de un proceso de formación u organización. Una técnica en sí misma no es formativa ni tiene un carácter pedagógico. Para que una técnica sirva como instrumento educativo, debe ser usada en función de un tema específico, con un objetivo concreto e implementada de acuerdo a los participantes con los que se está trabajando.

Las posibilidades de utilización de estas técnicas son muy amplias, prácticamente se extiende a todas las acciones que se realizan con grupos de personas con fines educativos. Pueden ser aplicadas en comunidades laborales, en grupos de profesiones específicos: dirigentes, profesionales de la salud y la educación; en grupos comunitarios con fines diversos: para promoción de salud y desarrollo de la creatividad; en grupos terapéuticos, con padres de familia, con adolescentes, en el trabajo social, en los programas de atención a la tercera edad, etc.

### Objetivos de las Técnicas Participativas

A continuación mencionaremos un conjunto de objetivos los cuales pueden ser logrados con la utilización de las técnicas, pero sobre una metodología participativa:

- Favorecer la concientización propia y de los demás
- Despertar sensaciones dormidas
- Permitir el ‘darse cuenta’
- Descubrir prejuicios y estereotipos
- Integrar vivencias y reconocer los sentimientos
- Propiciar la integración del grupo
- Desarrollar la percepción, la intuición, la expresión y la comunicación
- Facilitar el acceso a la imaginación y la fantasía, desarrollar la creatividad
- Favorecer la comunicación verbal y extraverbal
- Reconocer bloqueos emocionales, corporales, mentales y espirituales
- Relajar
- Enfocar, aclarar, ayudar a encontrar soluciones a problemas
- Conducir a la persona a un posible camino hacia el equilibrio y la salud mental
- Contribuir a la calidad de vida del ser humano

Como se puede apreciar, los objetivos son múltiples, y de hecho lo planteado no pretende agotar todas las posibilidades. El logro de estos objetivos propicia que los estudiantes:

- Establezcan vínculos entre los conocimientos teóricos y su aplicación práctica relacionándolos no solo con la práctica profesional, sino también con los conocimientos generales y con la vida cotidiana y así reconocer la importancia de los contenidos a adquirir.
- Se estimulen a la solución de problemas mediante el trabajo individual y colectivo.
- Se motiven en la búsqueda del conocimiento, desarrollando la independencia cognoscitiva.
- Desarrollen rasgos de la Personalidad que faciliten el intercambio y la acción del grupo.
- Enriquezcan el conocimiento individual con el conocimiento colectivo y la cooperación de los participantes en el proceso.
- Trabajen con mayor gusto y eficiencia en un ambiente relajado y entusiasta.
- Busquen nuevas formas de relaciones interpersonales (Colectivo de autores del Centro de Perfeccionamiento de la Educación Superior, 1995).

Para esto es necesario tener en cuenta los requisitos para su utilización.

### **Requisitos para su uso**

Como toda herramienta, hay que saber para qué sirve una técnica y cómo y cuándo debe utilizarse. A continuación expondremos algunos aspectos que deben considerarse :

- Cuando elegimos una técnica debemos tener claro qué objetivo queremos lograr con ella.
- Toda técnica debemos conocerla bien, saberla utilizar en el momento oportuno y saberla conducir correctamente.
- Una sola técnica por lo general, no es suficiente para trabajar un tema. Siempre debe estar acompañada de otras que permitan un proceso de profundización ordenado y sistemático.
- Es importante saber ubicar las características particulares de cada técnica: sus posibilidades y límites.
- Las técnicas deben ponerse al alcance de todos para que puedan ser usadas creativamente.

Las técnicas son sugerencias para las personas, invitaciones para la exploración y la experimentación y nunca deben imponerse, el objetivo es motivar para la acción. Su aplicación cambia según el perfil de los participantes y de acuerdo a los objetivos propuestos.

Estas son recursos para ser utilizadas por cualquier persona: facilitador, psicólogo, terapeuta, maestro, empresario, orientador, etc., siempre y cuando sepa a quién se dirige, para qué, con qué y cómo, haya experimentado este proceso, tenga un marco teórico y seguridad psicológica y pueda integrar de forma constructiva y productiva en la vida de los participantes las vivencias.

Las técnicas pueden aplicarse negativamente, por “moda” y esto puede provocar errores como: poca claridad en los objetivos y el método, quien las aplique no haya vivido un proceso personal con las técnicas y no pueda contener al grupo ni llevarlo a la integración final.

El facilitador es la persona que inspira y motiva a los demás. Es el responsable de lo que sucede en el grupo al proponer los ejercicios, pero sin negar la corresponsabilidad de los participantes en este proceso. Su ética es vital para el éxito de las técnicas, tiene que ser transparente, comprometido y responsable, y así su comportamiento será congruente. Debe estar consciente de sus movimientos y expresiones corporales los cuales transmiten informaciones y afectan los procesos grupales y del papel que en sentido general desempeña en el grupo.

Debe tenerse presente que la discreción de los participantes y del facilitador es una de las bases del éxito pues lo que sucede en las sesiones es una experiencia de y sólo del grupo.

La consigna es una herramienta valiosa para el facilitador, es la llave que puede motivar para la participación, la reflexión, la creatividad y la comunicación; pero también puede cerrar todas las posibilidades de que esto ocurra cuando no se da adecuadamente. La consigna debe ser lo más clara posible y preferiblemente corta, pues muchas palabras pueden provocar confusión, debe ser expresada como una sugerencia, invitación, no imposición, en primera persona y es conveniente que el facilitador se desplace por el salón.

### **Tipos de Técnicas Participativas**

Clasificaciones de estas técnicas existen muchas y muy variadas. En realidad, es difícil establecer una tipología que permita recoger toda la amplia variedad de técnicas participativas que se utilizan.

El grupo de trabajo del Centro de Perfeccionamiento de la Educación Superior (CPES-UH), propone la clasificación siguiente para lo que denominan **métodos participativos** (Colectivo de autores del Centro de Perfeccionamiento de la Educación Superior, 1995):

- Los que posibilitan la asimilación de conocimientos
- Para la solución creativa
- Los que facilitan el trabajo en grupo
- Otros

Nosotros proponemos esta tipología la cual es sólo un intento que permite agruparlas en relación con los objetivos generales que tienen pero que a su vez incluyen en cada categoría técnicas de diversos tipos por los medios de que se valen.

### Tipología general

- **Técnicas de Animación:** Su objetivo es desarrollar la participación al máximo y crear un ambiente fraterno y de confianza. Pueden emplearse al inicio de la jornada para permitir la integración de los participantes y después, en momentos intensos y de cansancio, para integrar y hacer descansar. Su abuso puede afectar la seriedad de la sesión por lo que se debe tener claro su utilidad en el momento preciso.
- **Técnicas de Reflexión:** Permiten trabajar diferentes temas, pero cada una de ellas tienen sus particularidades, pueden servir para colectivizar ideas, resumir o sintetizar discusiones, promover debates, hacer relaciones e interpretaciones de un tema, expresar sentimientos, movilizar afectos y facilitar el proceso de ‘darse cuenta’.
- **Técnicas de Integración:** Son técnicas de cierre, de conclusiones o resumen de lo vivenciado por el grupo donde éste devuelve o expresa lo aprendido.

En dependencia de los medios que se utilizan para comunicarse y obtener los objetivos, existen distintas técnicas. Esta clasificación no es estática y se basa en los elementos que intervienen de forma más activa.

1. **Técnicas o Dinámicas Vivenciales:** Se caracterizan por crear una situación ficticia, en

ocasiones simbólica, donde nos involucramos, reaccionamos, y adoptamos actitudes espontáneas viviendo una situación. Pueden ser de animación y de reflexión. El tiempo tiene una función importante pues les da dinamismo y constituye un elemento de presión.

2. **Técnicas con Actuación:** Su elemento esencial es la expresión corporal a través de la cual se representan situaciones, comportamientos, formas de pensar, etc.. Se conocen como este tipo de técnicas: el juego de roles, el sociodrama, el cuento dramatizado, entre otras.
3. **Técnicas Auditivas y Audiovisuales:** La utilización del sonido o de su combinación con imágenes, es lo que le da la particularidad a estas técnicas, por ejemplo: una charla, un video-debate, etc.
4. **Técnicas Visuales:** Pueden ser escritas o gráficas. En las escritas se usan materiales que emplean la escritura como elemento central, por ejemplo: papelógrafo, lluvia de ideas por tarjetas, lectura de textos, etc.; el material empleado en las gráficas tiene su expresión a partir de dibujos y símbolos como: afiches, dibujos en el pizarrón, etc.

### Estructura de las sesiones

Las sesiones se estructuran de diferentes formas en relación con los objetivos para los cuales se ha creado el grupo, los fines específicos. Esto no impide, no obstante, que se pueda establecer una guía general sobre la que se pueden realizar modificaciones, cada etapa incluye varias técnicas y no necesariamente una sola.

**Etapa I:** Es el momento en que se produce el encuentro físico entre los miembros del grupo. En las sesiones iniciales se deben incluir dinámicas de presentación para integrar a los participantes, incluyen además técnicas de animación para crear disposición hacia la actividad, se revisan los ejercicios tareas de la sesión anterior si los hubo, y se pueden incluir elementos teóricos que se requieran para el desarrollo de la sesión y ejercicios de caldeoamiento que preparen para la etapa siguiente.

**Etapa II:** El núcleo fundamental de la misma son las técnicas de reflexión pues aquí se desarrolla el

tema central de la sesión, aunque en dependencia de la situación del grupo, el facilitador puede introducir técnicas de animación, concentración, e incluso de relajación. Es el momento más complejo, donde se ponen en juego las actitudes de los sujetos y hay mayor comprometimiento afectivo. Aquí se despliegan las habilidades creativas del facilitador y los recursos para sostener emocionalmente al grupo.

**Etapas III:** Es el momento de cierre de la sesión donde se integran los nuevos conocimientos adquiridos y se elabora de manera racional lo que se ha vivenciado por el grupo en el proceso de 'darse cuenta'. Se utilizan técnicas de retroalimentación, relajación y se pueden orientar los ejercicios tareas.

Antes de finalizar es necesario mencionar que las técnicas participativas son instrumentos en formación, los cuales no fueron descubiertos por nadie en particular, sino que surgen de la práctica del trabajo con grupos. Resulta difícil reconocer autores específicos aunque ya existen quienes han podido acumular experiencia en esto, fundamentalmente grupos de trabajo en comunidades.

Es necesario, si queremos utilizar las técnicas participativas en nuestra práctica profesional, la actualización sistemática con la revisión de literatura, la cual de hecho no es abundante en este tema y también ser cautelosos con la aplicación de las mismas.

A continuación nos referiremos a experiencias al respecto, en la práctica profesional en Salud Ocupacional -que es el tema en que nos ocupamos- y en la docencia.

### **Aplicación en la Salud Ocupacional**

La promoción de la salud del trabajador y la prevención de sus alteraciones físicas y mentales, constituye el fin de la salud ocupacional. Para el logro de sus objetivos cuenta con un conjunto de técnicas y procedimientos brindados por diversas ciencias y campos del conocimiento, pues es en esencia multidisciplinaria, que permiten la intervención detectando condiciones de riesgo en el trabajo y modificando éstas. Estas intervenciones pueden desarrollarse en dos direcciones fundamentales: hacia las condiciones exteriores de trabajo, transformando el ambiente laboral físico, químico, psicosocial, etc. y/o hacia el propio trabajador, dirigido a las condiciones

anatomofisiológicas y psíquicas que le permiten desarrollar la actividad laboral y mantener una armonía productiva con su medio.

Ejemplos concretos de estos existen muchos, basados en diferentes modelos metodológicos de abordaje. Los llamados Programas para el Manejo del Estrés, tienen mucha popularidad entre los empresarios en la actualidad.

Sin embargo, tanto la orientación centrada en el individuo como en las condiciones externas parten de promover cambios en el propio trabajador y/o en la organización laboral, lo cual no es una tarea sencilla. El grupo deviene como un factor importante que puede ayudar o por el contrario obstaculizar el proceso cuando no se tienen en cuenta estos factores. El trabajador no puede descontextualizarse incluso si queremos sólo, por ejemplo: transformar un hábito nocivo. Es necesario, destacar que en otros términos nos estamos refiriendo en definitiva a la educación del individuo en este caso el trabajador y trabajadora en función de la promoción de su salud física y mental.

Por esta causa, consideramos que la metodología participativa puede devenir de utilidad para la Psicología de la Salud del trabajador y nos propusimos realizar un estudio diagnóstico participativo con docentes de una escuela primaria del Municipio Capitalino de Arroyo Naranjo, con los objetivos de:

- Revelar el proceso de interacción del maestro con su actividad laboral y el reflejo de esto en su salud física y mental.
- Diseñar un procedimiento de diagnóstico participativo para implementar acciones de intervención encaminadas a promover la salud y el bienestar del maestro.

Describiremos brevemente los pasos seguidos para el cumplimiento de estos objetivos.

### **Pasos**

- I Presentación y encuadre de la tarea.
- II. Conformación del grupo.
- III. Caracterización sociodemográfica del grupo.
- IV. Análisis de la situación del docente visto desde la perspectiva del grupo.
- V. Definición de la estrategia de intervención por el grupo.

## I. Presentación y encuadre de la tarea

- a) Presentación al grupo de los facilitadores y explicación de los objetivos de nuestra presencia.
- b) Procedimiento:
  - Individual: Consigna “¿Qué esperan de estas sesiones de trabajo?”
  - Subgrupo: Consigna “Debatir entre Uds. y llegar a una frase que exprese lo que esperan de esta actividad”
  - Grupo: Consigna “¿Qué nombre podemos ponerle a esta actividad?”

## II. Conformación del grupo

- a) Definir espacio físico de trabajo y horario.
- b) Distribuir tareas: organización del aula, búsqueda de los participantes, etc.
- c) Creación del buzón, presentarlo como una vía de correspondencia anónima entre los facilitadores y el grupo.

## III. Caracterización sociodemográfica del grupo

- a) Ronda individual de presentación con un dato que los identifique.
- b) Técnica: “Canasta Revuelta”.
- c) Técnica: “Los botes” (edad, tiempo en educación y en la escuela).
- d) Técnica: “El cartero” (identificar a los maestros por ocupación, -prescolar, jefe de ciclo, primer ciclo, etc- y datos familiares de interés).

## IV. Análisis de la situación del docente desde la perspectiva del grupo

Procedimiento:

- Tarea grupal: Por subgrupos expresar en papelones lo que se les pregunta.

Consignas por subgrupos:

“¿Qué cosas en nuestra vida cotidiana puede estresarnos en el trabajo y fuera de él?”.

“¿Cómo nos desempeñamos en el trabajo, en la familia, con los amigos, cuando estamos estresados?”.

“¿Qué hace que una persona se estrese más o menos que otra ante el mismo hecho?”.

Reflexión grupal:

“¿Cómo se ejemplifica este proceso en el educador?”

“¿Qué podemos hacer para cambiar este proceso?”

“¿Dónde se ubicaría este Taller?”

“¿Qué cambios puede haber en las consecuencias?”

Técnica proyectiva: “Laura en tres tiempos”

Tiene la finalidad de revelar lo que le ocurre al maestro en relación con su trabajo, aspiraciones, conflictos, frustraciones, satisfacciones, etc.

## V. Definición de la estrategia de intervención por el grupo

A partir de las técnicas del paso anterior, el grupo decide hacia donde dirigir las acciones de intervención:

- Hacia las condiciones exteriores de trabajos, y/o
- Hacia las condiciones interiores de trabajo.

Decisión grupal:

Centrar la atención en ellos y sus recursos psicológicos para afrontar el estrés y no en las condiciones organizacionales por considerarlas más difíciles de modificar.

Temas sugeridos:

- Autoestima
- Relajación
- Manejo del tiempo

## Análisis de los resultados y conclusiones

El diseño realizado para este estudio diagnóstico nos permitió obtener la información necesaria para poder instrumentar posteriormente un proceso de intervención participativa para promover la salud y el bienestar psicológico del maestro, en específico trabajar con su vulnerabilidad al estrés.

Consideramos que el aspecto más destacable lo constituye el hecho de que el grupo de docentes llegó a caracterizar el proceso de interacción entre ellos y sus condiciones de trabajo y la expresión del mismo en su estado de salud. Además, permitió la posibilidad de decidir sobre que direcciones efectuar los cambios y hacia que sentido se deben dirigir las acciones del proceso del cual ellos forman parte.

A partir de este estudio se pudo obtener un conjunto de experiencias necesarias para su posterior utilización. Por ejemplo, si es necesario utilizar instrumentos de medición cuantitativos debemos ser cuidadosos e incluirlos desde una perspectiva participativa que pudiera ser devolviendo la información obtenida al grupo y no ser sólo privativa del investigador.

La metodología participativa deviene como una opción no sólo útil sino también recomendable para la intervención psicosocial en la Promoción de la Salud del trabajador, pero uno de los aspectos que devienen como un problema metodológico y que hacen difícil su utilización actual es la búsqueda de indicadores de cambio, pero esto no lo es sólo para esta modalidad, sino que incluso desde una perspectiva participativa se amplían las posibilidades.

### **Experiencias en la docencia**

La metodología participativa, como hemos planteado anteriormente, consiste en una concepción del individuo y del proceso educativo que es muy difícil abandonar una vez que se ha asumido y está presente en la labor profesional expresándose en diferentes prácticas.

La docencia es una de las áreas de trabajo del profesional de la Salud, generalmente y la Salud Ocupacional no es una excepción, pues se hace necesario la formación de especialistas en el tema que a su vez se conviertan en multiplicadores en sus áreas de trabajo. Para eso existe la Maestría en Salud del Trabajador, la cual ha tenido sus transformaciones encaminadas a una mayor participación al maestrante en la búsqueda del conocimiento formando habilidades para la investigación y la docencia.

Esto ha obligado a modificar programas, lo cual se ha expresado además en una tendencia a que las Conferencias -modalidad de la enseñanza donde casi se excluye la participación del estudiante- sean sustituidas cada vez más, por actividades como Seminarios o Clases Prácticas.

A nuestra experiencia, la modalidad de Taller, de uso frecuente en la actualidad en eventos y otras actividades docentes en el mundo y que consideramos la más adaptada a una metodología participativa, era utilizada sólo para impartir el tema de Intervención

Psicológica aplicada a la Salud del Trabajador, donde se le presentaban al educando las técnicas participativas en forma vivencial.

Sin embargo, hemos comenzado a extender esta modalidad a otros temas como el de Salud Mental, recientemente concluido, con resultados satisfactorios en cuanto al logro de los objetivos. Este era un tema donde las Conferencias abarcaban la mayor cantidad de horas compartido sólo con Clases prácticas y algún Seminario evaluativo. Consideramos, que para lograr esto, un elemento importante es contar con un material bibliográfico u orientar al estudiante en la búsqueda de la información para que el intercambio y la construcción grupal del conocimiento no sea superficial o en una sola dirección (del educador al educando) además de desarrollar las habilidades propuestas en los objetivos generales del curso.

Un elemento importante en este tipo de cambio lo constituye dirigir adecuadamente la lectura que debe realizar el estudiante y que esté vinculada a los objetivos de la actividad. Las preguntas problemas, así como la lectura crítica extrayendo los aspectos de más utilidad, o de más conflicto, son alternativas que demostraron su utilidad en esta experiencia, así como la agrupación de los estudiantes de modo diferente para cada ejercicio. Las técnicas de animación y de concentración, pueden estar insertadas de manera natural en este proceso desempeñando la función para la cual han sido concebidas, con éxito.

Un elemento, que desde esta concepción es motivo de conflicto, es la evaluación del proceso de aprendizaje de manera objetiva, consideramos que este tema es el punto más débil pues el criterio más objetivo es la expresión del cambio en la práctica pero que por cuestiones obvias no debe ser el único. Respuestas concluyentes no tenemos, creemos que la aplicación y la experiencia es la solución a esto y sobretodo el intercambio entre todos los que decidamos optar por esta alternativa.



---

### Bibliografía

Bosco J. (2000). "Planificación participativa, rito o práctica de clase". Textos de Talleres Básicos, Colección Educación Popular, N° 10 Ed., Caminos, La Habana.

Colectivo de Autores del Centro de Perfeccionamiento de la Educación Superior.(1995). "**Los Métodos Participativos: una nueva concepción de la enseñanza?**". CPES-UH.

Rezk MA. (1995) "Los Métodos Participativos en la enseñanza de lengua extranjera". Tesis de Maestría, Universidad de La Habana.