

## CAPÍTULO III

# UNA METODOLOGÍA EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

En correspondencia con los aspectos señalados en los capítulos precedentes, en el mundo continúan existiendo grandes grupos de poblaciones pobres asentadas en áreas rurales y urbanas marginales, las cuales por su misma situación de pobreza no acceden a los servicios sociales, principalmente educación, que alivien su postergación y coadyuven a su inserción en los flujos del desarrollo económico y social.

En este marco, la población con el menor nivel educativo y menor cualificación ocupacional sigue siendo la más vulnerable y con menos posibilidades de salir adelante por sus propios medios. En efecto, la población analfabeta en lecto-escritura y analfabeta tecnológica, es decir, aquellos que no dominan un oficio, está limitada para iniciar actividades por su cuenta o insertarse en la economía moderna.

*14. Este Capítulo ha recurrido como principal fuente de información al Libro "La Educación para el Trabajo en Honduras" de los autores Luis Alberto Alfonso, Mario Espinoza Vergara, y Marco Antonio Martínez, capítulos 1 y 2. Esta obra forma parte de la Serie Metodológica publicada por POCET, en 1996.*

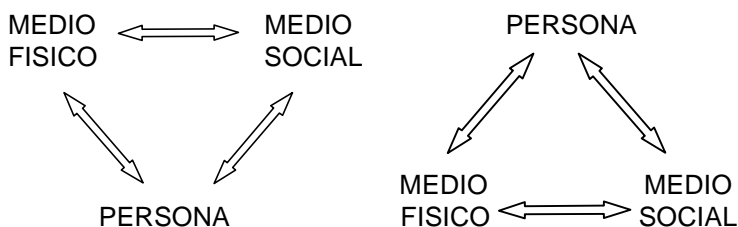
La metodología de Educación para el Trabajo que se describe en este libro obedece precisamente a la necesidad de ofrecer respuestas adecuadas a los grupos de personas más pobres, ubicadas en áreas urbanas y rurales de menores ingresos, las cuales no acceden o no se les proporcionan respuestas satisfactorias por medio de la educación formal de adultos o por medio de la formación profesional no formal. Los conocimientos, habilidades o un conjunto de ellos, no siempre están vinculados con la propia realidad en cuanto a aspectos organizativos y de gestión requeridos para aplicar adecuadamente sus conocimientos en actividades productivas, o de servicios sociales<sup>14</sup>.

## 1. Proyecto de Educación para el Trabajo, POCET, realizado en la República de Honduras

### 1.1 Antecedentes

Como todo proyecto de desarrollo, el Proyecto de Educación para el Trabajo (POCET) se propuso, como finalidad, la elevación de los niveles de vida de la población más pobre. En este caso de la población que constituye buena parte de los asentamientos rurales de su región de influencia en Honduras.

Se trataba de que esta población más pobre, hasta ahora incapaz de interactuar favorablemente con su medio físico y social, adquiriera, por medio de la educación y el trabajo, la capacidad para establecer una relación de equilibrio, de modo que no sean ya el medio físico y el medio social los que opriman y alienen al ser humano, sino que sea éste quien domine, dé sentido y ponga a su servicio tanto los recursos físicos como el orden social, bajo condiciones de interacción armónica, con el principio de búsqueda del desarrollo sostenible, tal como se muestra en las dos figuras siguientes:



Ahora bien, dependiendo de concepciones de tipo filosófico, político o ideológico, los diversos intentos por invertir este triángulo explicativo de la relación del hombre con su entorno, han enfocado los esfuerzos hacia el logro de una mayor disponibilidad económica, bien sea mediante un mejoramiento de los ingresos de la población más pobre, o bien a través de la donación pura y simple de bienes y servicios, en el supuesto de que con ello se estaría mejorando automáticamente el bienestar de dicha población, a través de más altos niveles de consumo para satisfacer necesidades básicas.

Semejante planteamiento muchas veces se debe, no sólo a la imagen inmediata que destaca los valores de la sociedad de consumo sino también, en el caso de la cooperación externa, a una reacción espontánea de conmiseración, implícita en el concepto mismo de la limosna con que se pretende aliviar situaciones consideradas extremas.

Desafortunadamente todo ello implica una actitud inconsciente de superioridad y dominación en la visión misma de un mejor nivel de vida –lo que considero bueno para mí es bueno para los demás–, y del camino para lograrlo –entregar bienes o dinero–, lo cual constituye la substancia misma del paternalismo. En esencia, los pobres son vistos como menores de edad, incapaces de manejar su propio destino y que, por lo mismo, necesitan un padre o patrón que decida por ellos.

Dejando a un lado este tipo de enfoques, nada infrecuentes pero en general hoy día superados en el discurso, la metodología de la Educación para el Trabajo toma como punto de partida teórico la idea de que sólo el hombre mismo –individuo o comunidad– puede invertir la relación de dependencia hacia el dominio sobre el medio físico y el medio social y de que, por tanto, nadie puede unilateralmente definir ni resolver la problemática de otro.

## **1.2 Alcances y objetivos del proyecto POCET**

En el caso de la Educación para el Trabajo, experimentada en la República de Honduras por medio del Proyecto en Comayagua de Educación para el Trabajo, POCET, realizado entre los años 1990 y 1996, el esfuerzo se encaminó a superar las anteriores deficiencias con una alternativa cuya concepción metodológica alentara cambios en el sentido de integrar, en la medida de lo posible, los componentes educativos de la educación instrumental (alfabetización y formación básica) con los de la educación ocupacional y su vinculación con iniciativas productivas de transformación o de servicios.

De esta forma se concibió la Educación para el Trabajo con una visión global e integral, que proporciona los componentes educativos de alfabetización y de formación básica con los de capacitación ocupacional, para que éstos se traduzcan en trabajo productivo concreto, mediante la elaboración de iniciativas productivas (proyectos productivos o de servicios) y la constitución de asociaciones, de diversos tipos, comunales e intercomunales de producción, sin excluir la posibilidad de inserción directa en empleos dependientes.

Se ha comprobado que existe una correlación entre el nivel de educación, formación ocupacional, producción, productividad y los ingresos de las personas. Por ello se plantea que las ganancias de productividad que no se atribuyen a las variables responsables del crecimiento, como son los factores trabajo-capital, tienen su origen en el aumento de la capacidad de producción que proporciona la educación, la capacitación ocupacional y la organización de las personas.

Consecuentemente, se puede concluir que los factores antes señalados son una forma de inversión para las personas, porque generan resultados productivos en forma individual y colectiva, y por tanto son generadores de renta. Situación que eleva los conocimientos y las habilidades que posee una persona, como una especie de capital, mediante el cual, hombres y mujeres en edad de trabajar, pueden aumentar su bienestar, ya que al mejorar la organización, su producción y productividad logran mayor lucro por su actividad, y por consecuencia en sus ingresos. Y en general mejoran su desarrollo económico y social.

Teniendo en cuenta estos elementos, la Educación para el Trabajo desarrollada por POCET, se planteó como una metodología para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y asimilar los valores correspondientes, que doten al ser humano de los instrumentos internos necesarios para el logro de su propia y plena realización. Así mismo, se le atribuyó a esta forma de educación una función de cambio hacia la transformación cultural, hacia el avance científico y tecnológico y hacia la incorporación de nuevos valores que propendieran al ideal de una sociedad más equitativa.

Bajo este enfoque se concibió la Educación para el Trabajo desarrollada por POCET como un proceso permanente de educación no formal, dirigido a jóvenes y adultos que, a partir de las características y necesidades de la población objetivo, proporcionara los elementos formativos necesarios para la incorporación, tanto de hombres como de mujeres, con una mayor capacidad, al trabajo productivo para que logren su bienestar y contribuyan en mejor forma a su desarrollo y al de su familia y comunidad o grupo de interés al cual pertenecen.

En relación con lo ya explicado, la metodología de Educación para el Trabajo considera al trabajo como la fuente esencial de la producción de la riqueza, de la cultura, de la vida social y de la formación de la personalidad. De esta forma, los destinatarios necesitan, si no lo han logrado, formarse y capacitarse para el trabajo productivo como una forma de

abrir la perspectiva de superar sus condiciones de vida, por lo que aprender a trabajar y producir es la necesidad educativa fundamental.

Educarse para el trabajo productivo implica un concepto de aprendizaje entendido como la apropiación inteligente, objetiva y creadora de la realidad, mediante el trabajo planificado, que la transforma, basándose en la experiencia científica y técnica, convirtiéndola en bienes, servicios u otros productos culturales.

Otro aspecto relevante de la metodología de Educación para el Trabajo, es que puede constituirse en un medio oportuno y efectivo para que los usuarios, en forma individual, en asociación o en forma comunitaria, eleven su capacidad como autores y protagonistas de su propio desarrollo. Así las responsabilidades que asumen en el proceso educativo, educadores y educandos, adoptan la forma de coparticipación solidaria en la gestión, preparación de condiciones y realización de la actividad educativa.

Como consecuencia de lo anterior, no es posible desarrollar un proceso de Educación para el Trabajo con las formas y procedimientos didácticos tradicionales, normalmente cargados de fuertes dosis de paternalismo, verticalidad y definiendo en nombre de los educandos sus necesidades educativas y las respuestas a esas necesidades. En la Educación para el Trabajo la aplicación del proceso metodológico sólo es posible, incorporando desde el comienzo a todas las personas involucradas en los lugares donde se realice la experiencia educativa.

## 2. Principios de la Educación para el Trabajo

Para garantizar una adecuada aplicación de la metodología de Educación para el Trabajo es necesario tener en cuenta una serie de principios. Estos son:

a. **Integralidad**, según la cual la educación de adultos constituye un proceso único, integral y permanente, orientado a satisfacer las necesidades vitales, productivas, sociales y culturales de la población beneficiaria. Implica la totalidad del proceso educativo y la sucesión lógica e interrelacionada de sus fases y etapas, incluida la articulación de sus componentes.

b. **Pragmatismo y funcionalidad**, partiendo de los conocimientos, habilidades y valores ya adquiridos por el adulto, y teniendo como punto de

referencia sus necesidades concretas y las actividades laborales que realiza.

c. **Flexibilidad**, dadas las diferencias en el entorno físico, humano y socioeconómico de las actividades de los adultos. Ello significa que el estudio de las condiciones particulares de cada grupo de beneficiarios está señalando las necesidades de adaptación curricular.

d. **Participación**, para que los adultos involucrados, lo mismo que los grupos y comunidades, en cuanto sujetos del proceso educativo, no sólo contribuyan con su aporte a través del diálogo, sino que progresivamente vayan asumiendo su papel de protagonistas de su propio proceso educativo y de su desarrollo.

Estos principios serán tratados más ampliamente en el capítulo V.

### **3. Poblaciones a las cuales se dirige preferentemente la Educación para el Trabajo**

La metodología de Educación para el Trabajo puede desarrollarse en todos los ámbitos donde existan poblaciones de bajos ingresos. Sin embargo, donde se han logrado mayores resultados ha sido en las poblaciones rurales. Las poblaciones de bajos ingresos, caracterizadas normalmente por bajos niveles de educación e insuficientemente capacitadas, son las más vulnerables en el mercado de trabajo. Frecuentemente son campesinos con economías de subsistencia, que participan en procesos de reforma agraria, las personas que viven en cinturones de miseria en las ciudades y los desplazados por procesos bélicos. Estos grupos carecen normalmente de servicios sociales para su atención y desarrollan actividades económicas centradas en la producción para la subsistencia.

La ventaja de aplicar la Educación para el Trabajo a estas poblaciones, se fundamenta en que ésta se origina con un enfoque integral, como respuesta a su situación, para involucrar a la población en la búsqueda de soluciones y no en ofertas de programas de tipo asistencialista.

### **4. Elementos constituyentes de la Educación para el Trabajo**

Los grandes componentes de la Educación para el Trabajo son la educación instrumental, la educación ocupacional y la ejecución de proyectos productivos y/o sociales.

## 4.1 Educación Instrumental

La educación instrumental está dirigida a la dotación de herramientas, tales como la lecto-escritura, cálculo elemental y conocimientos sobre una gama de temas alrededor de los cuales no sólo se obtienen conocimientos, sino que se ejercen habilidades intelectuales complejas, como el análisis y la reflexión, con miras a lograr un cambio de actitud con respecto a la realidad circundante. La educación instrumental trata de facilitar la percepción y asimilación consciente y reflexiva de las actividades que rodean a la educación ocupacional.

La educación instrumental comprende tres áreas educativas: lecto-escritura, cálculo básico, y formación humanista. Estas tres áreas se desarrollan a través de una primera etapa constituida por la alfabetización, mientras que a través de una segunda etapa, llamada pos alfabetización, se ejercitan la práctica y afianzamiento de éstas.

Los objetivos de la educación instrumental son:

- a) *adquirir las destrezas mínimas de lecto-escritura;*
- b) *aplicar el cálculo básico a problemas sencillos de las actividades productivas y de la vida diaria;*
- c) *explicar y relacionar un conjunto de fenómenos ligados a la vida de la comunidad o del grupo de interés correspondiente;*
- d) *aplicar las destrezas de lecto-escritura, cálculo básico y análisis, al aprendizaje y desarrollo del trabajo productivo o social.*

## 4.2 Educación ocupacional

La educación ocupacional enfatiza el logro de destrezas y de habilidades de carácter productivo empresarial, incluyendo las habilidades y actitudes hacia el trabajo colectivo y organizado, para promover la constitución de empresas con diferentes formas de organización.

En consecuencia, la educación ocupacional no surge al azar, ni se origina fuera de la comunidad o del grupo de interés. Por el contrario, responde, en primer lugar, a la necesidad de realizar un trabajo que resuelva un problema o satisfaga una necesidad específica. Tanto el problema o la necesidad, como la solución, son identificados por los propios miembros del grupo y contemplan un plan de desarrollo en términos de ideas, de iniciativas y de proyectos productivos o sociales adecuados a cada situación.

Las acciones de la educación ocupacional responden, entonces, al requerimiento específico de capacitación para realizar un trabajo planificado y organizado en forma de proyecto, convirtiéndose así en la acción educativa a través de la cual las personas se preparan para afrontar un problema y encontrar las formas para resolverlo. Para que ello sea viable, se desarrollan tres tipos específicos de capacitación:

- **la capacitación técnico-productiva**, para el ejercicio de la actividad productiva;
- **la capacitación en temas de organización**, para el trabajo en equipo, y
- **la capacitación empresarial**, para el manejo de la gestión en unidades productivas.

En correspondencia, la educación ocupacional comprende las siguientes áreas:

#### **a. Capacitación técnico-productiva**

Es la que orienta o desarrolla una capacidad "eficaz y eficiente" para realizar el trabajo práctico y funcional de una ocupación. La capacitación técnica se refiere a las acciones educativas mediante las cuales se desarrollan las destrezas para la realización de una ocupación, conlleva el aprendizaje teórico-práctico de la tecnología básica, los conocimientos y operaciones mínimas para un trabajo productivo.

Sus objetivos principales son:

- Conocer y aplicar las técnicas apropiadas y los conocimientos necesarios en la realización de las operaciones y tareas del proceso productivo de un proyecto determinado, identificado y ejecutado por los miembros de un grupo.
- Generar y practicar actitudes y valores positivos para un buen desempeño en las actividades productivas, y para participar como miembros de un grupo que integran para ejecutar acciones de transformación o de servicios, bajo la modalidad asociativa.
- Promover la aplicación de tecnologías de trabajo y producción, favorables a la preservación de las condiciones naturales del medio ambiente y a la salud de las personas.

## **b. Capacitación en temas de organización**

Es el conjunto de prácticas que el grupo de participantes realiza para aprender a coordinar y sumar esfuerzos individuales, en forma ordenada e intencional, para lograr la producción y el control de los excedentes generados en su unidad de producción.

Sus objetivos básicos son:

- Desarrollar organizaciones económicas para incrementar la producción y mejorar la productividad, apropiarse de su proceso productivo y administrar los excedentes generados por su trabajo.
- Encontrar y aplicar en forma colectiva mecanismos y estrategias para participar en las decisiones que corresponden a la comunidad, en la implementación y ejecución de los planes y programas institucionales, utilizando un plan de desarrollo de la comunidad.
- Fortalecer las organizaciones para que alcancen la capacidad de ser tenidas en cuenta para resolver sus problemas y obtener mayores espacios de negociación.
- Desarrollar las habilidades necesarias para trabajar y mantener en funcionamiento un grupo organizado, cuyos miembros adquieran una actitud positiva hacia el trabajo al interior de su organización, y alcancen un nivel de decisión colectivo, de distribución justa de responsabilidades, de compromiso, de respeto mutuo, y de asimilación de valores.
- Contribuir a la capacidad para desarrollar, organizar, dirigir y controlar en los proyectos los procesos de producción, administración y comercialización de bienes.

## **c. Capacitación empresarial**

Consiste en que los participantes descubran y apliquen las mejores formas para el funcionamiento sistemático de la unidad de producción y como tal, comprendan las interrelaciones entre sus componentes (recursos, procesos, materiales, productos) y que identifiquen la necesidad y los principios científicos y los apliquen para planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar todos y cada uno de tales componentes.

Sus objetivos son:

- Planificar correctamente el desarrollo de la unidad productiva, organi-

zar adecuadamente el trabajo del grupo, elevar permanentemente la productividad y mejorar la administración de los recursos propios y de aquellos que les sean suministrados.

- Actuar eficientemente sobre los procesos de gestión y la rentabilidad de la actividad productiva, mediante lo cual se facilita la evolución de los grupos, en vista a adquirir la capacidad de aplicar los principios de gestión administrativa en las unidades de producción constituidas en los proyectos.
- Lograr un tránsito progresivo desde la condición de un grupo productivo temporal hacia la condición de una micro o pequeña empresa estable, insertada eficientemente en la economía de mercado.

### **4.3 Ejecución de proyectos productivos y/o sociales**

Los proyectos productivos y sociales, con visión empresarial, tienen como propósito calificar para un empleo u oficio, lo cual en el marco de la metodología de Educación para el Trabajo tiene el sentido de poner en práctica el principio de **aprender haciendo**.

Se trata de reproducir todo el proceso educativo en la forma más parecida a las condiciones del medio real, para que permita desarrollar conocimientos, actitudes y destrezas de los participantes involucrados en dicho proceso. En este sentido se asignan como objetivos:

- Constituir el eje integrador de la educación instrumental y de la educación ocupacional.
- Proporcionar las condiciones necesarias para que los grupos que desarrollan estos proyectos se vayan transformando progresivamente en unidades productivas permanentes, con sentido empresarial y con capacidad de crecimiento; como también contribuir al mejoramiento comunitario en la búsqueda de un desarrollo sostenido.

Una explicación más detallada sobre este tema se presenta en el capítulo VI.

## **5. Funcionalidad de los elementos de la Educación para el Trabajo**

En el marco de la Educación para el Trabajo, tanto la educación instrumental como la ocupacional se ejecutan a lo largo de todo el proceso

metodológico. Por su intermedio se observa la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y destrezas intelectuales y motrices, la internalización de valores y la adopción de comportamientos orientados al trabajo, la producción y el desarrollo. Estas tres áreas del saber humano se conjugan en todas y cada una de las etapas del proceso de la Educación para el Trabajo, con acentos diferenciados que van marcando y caracterizando a cada una de ellas. Como es natural, cada fase constituye un espacio educativo con objetivos específicos, de mayor o menor peso según su naturaleza, para llegar a formar al final de cierto tiempo, el grupo o persona perfilado en el plan de estudios.

Ambos componentes, educación instrumental y ocupacional, tratan de brindar la formación correspondiente a dos facetas de la misma realidad. En el planeamiento teórico se han separado sólo para organizar técnica y didácticamente su influencia formativa, pero en la práctica se las considera integradas en un sólo proceso educativo. La educación instrumental sirve para facilitar la apropiación de los elementos ocupacionales.

Los problemas concretos representan el punto de partida para el diseño curricular, en cuyos elementos constituyentes (itinerarios, planes, programas, materiales didácticos) se procura la integralidad, conociendo los problemas y recursos según los cuales se puede definir su desarrollo, y elegir soluciones posibles para gestionar lo autónomamente. En todas las fases y etapas del desarrollo del proceso deben estar incorporados como ejes transversales la perspectiva de género y la protección del medio ambiente, como dos elementos importantes que son considerados en forma especial por la metodología de Educación para el Trabajo.

La Educación para el Trabajo por definición, toma como punto de partida y de llegada la realidad y la práctica de los participantes. Busca llegar a mayores niveles de comprensión para que los participantes actúen y transformen esa realidad.

El proceso de **acción-reflexión-acción** es un fundamento metodológico ampliamente utilizado por la Educación para el Trabajo. Se estima que es la forma en que los participantes pueden apropiarse de su realidad de una manera consciente y transformarla con miras a lograr su bienestar individual y colectivo. Practicando este proceso es como se pueden formar personas con una conducta autónoma, capaz de buscar soluciones y de continuar su propio desarrollo.

## **6. La participación de las mujeres en la metodología de la Educación para el Trabajo**

Esta metodología, en su planteamiento teórico y operativo, busca tanto la valoración de las tareas reproductivas ejercidas ancestralmente por las mujeres, como también la igualdad de oportunidades con el varón para su acceso a las actividades productivas y a sus beneficios.

Este planteamiento coincide con las nuevas tendencias sobre desarrollo centrado en las ideas de autogestión, que conllevan a la valoración de las mujeres y de sus tareas en el ámbito familiar y social, y en consecuencia a la asunción de un papel protagonista, junto con los varones, en la transformación de su realidad circundante.

## **7. Actores involucrados en la Educación para el Trabajo**

La Educación para el Trabajo no es una tarea cuyo responsable único sea el sistema de educación del país donde ésta se aplique, ni siquiera de los sectores de educación formal o no formal. En realidad es una tarea nacional participativa, que involucra todo el potencial educativo del respectivo país. Por tanto, supone la presencia activa de todos los actores y formas de acción social que tengan capacidad educativa. Aprovecha:

- la utilización del potencial formativo de las instituciones privadas de desarrollo;
- la participación en las tareas educativas por parte de las organizaciones sociales y comunitarias;
- la utilización del potencial educativo de las empresas urbanas y rurales, como el de los talleres y pequeña empresa del sector informal;
- la capacidad de los Municipios como elemento y como fuerza motriz y aglutinadora de las comunidades para su desarrollo;
- el personal de las instituciones directamente responsables del programa.

La introducción del trabajo productivo en los programas de enseñanza de todos los niveles, como medio de transición de la escuela al trabajo,

supone que no se debe repetir el esquema tradicional del proceso, en el que la escuela, colegio o centro de educación superior, forman a la persona con una visión "académica" desvinculada de la realidad, sin proporcionar las habilidades prácticas para el ejercicio del trabajo productivo, sino que se debe educar para el trabajo, asociando el proceso de enseñanza-aprendizaje con una continua dualidad entre aula-taller y empresa.

La vinculación de las metodologías de promoción y participación comunitaria al modelo educativo, es esencial debido a que son muchos los esfuerzos, tanto públicos como privados, que buscan canalizar las iniciativas hacia los miembros de las comunidades para su propio desarrollo, en el cual debe aprovecharse toda la energía disponible para conseguir este objetivo con una educación innovadora, vinculada a la producción de bienes y servicios.

En correspondencia con lo planteado, la concepción de la Educación para el Trabajo es responsabilidad compartida por múltiples actores de la vida local o nacional, lo cual origina la imperiosa necesidad de contribuir a la creación de una entidad operativa pluriinstitucional, a través de la cual se posibilite la participación de esos agentes en el desarrollo de la Educación para el Trabajo, como medio para contribuir a los sectores de educación, trabajo y producción.

Los actores involucrados en el desarrollo de la metodología de la Educación para el Trabajo abarcan varios niveles de procedencia y de participación, siendo el factor común que los aglutina la corresponsabilidad en el diseño y ejecución del proceso educativo.

Sus roles específicos son variados y están determinados por el tipo de responsabilidad que asumen en el conjunto, pero no se da el caso de miembros que "dan" y miembros que "reciben" educación, sino que todos dan y reciben a la vez. Siguiendo un orden de importancia del protagonismo que ellos desempeñen, tenemos los actores siguientes:

**La comunidad organizada** constituye el primer nivel de los actores protagonistas de la metodología de Educación para el Trabajo, ya que corresponde a sus integrantes asumir responsabilidades en las diferentes etapas del proceso educativo.

El segundo nivel de actores lo constituye **la población beneficiaria directa del proceso de la Educación para el Trabajo**. Se define esta población como la que forman los diversos grupos de interés que se

organizan para su participación en las actividades de educación instrumental y de educación ocupacional por medio de proyectos productivos o sociales. También se incluye en este nivel, a aquellos miembros de la comunidad que se integran en organizaciones nuevas vinculadas a algunos de los procesos formativos de la Educación para el Trabajo, que participan en organizaciones preexistentes o que asumen algún grado de participación en el desarrollo de la metodología de educación en la comunidad.

Paralelamente participan **los educadores locales**, miembros de los grupos que surgen en el proceso organizativo que se desarrolla para la ejecución de proyectos productivos o sociales. Normalmente son miembros que se distinguen por sus conocimientos y condiciones de liderazgo, los cuales son apoyados en el contexto de la metodología de Educación para el Trabajo por medio de su capacitación para convertirse en educadores de su propio grupo.

Se distinguen dos tipos de educadores locales. Los **educadores instrumentales** a cargo de las tareas de promoción, planificación, organización, ejecución y validación de los procesos de alfabetización, pos alfabetización y formación humana, y los **educadores ocupacionales**, que actúan como promotores de la capacitación al interior del respectivo grupo y sirven como enlace para la capacitación ocupacional externa cuando corresponda. En general, ambos tipos contribuyen al desarrollo comunal apoyando todo el proceso de Educación para el Trabajo. (Una descripción más completa sobre estos educadores locales se presenta en el capítulo VII).

Complementariamente participan los **educadores institucionales** que corresponden a la categoría de los recursos aportados por las instituciones oficiales encargadas de desarrollar las acciones educativas en el marco del programa o proyecto de Educación para el Trabajo. Normalmente, este tipo de educador proviene de los servicios públicos responsables de la educación y de la formación profesional. También puede provenir de otras instituciones públicas o privadas.

En su conjunto, los educadores institucionales proporcionan el apoyo que necesitan los educadores locales y los grupos comunitarios para desarrollar los procesos y pasos que comprende la metodología de Educación para el Trabajo.

En su desempeño se incluyen actividades de:

- motivación para la participación comunitaria en el proceso de la Educación para el Trabajo;
- apoyo a las comunidades involucradas para identificar su situación, incluidas sus necesidades educativas, y para proyectar soluciones a sus problemas;
- promoción para la organización de los miembros de las comunidades en grupos de participación, con el objeto de desarrollar actividades productivas y sociales;
- coordinación y asesoramiento en el proceso educativo de los grupos de interés;
- capacitación y asesoramiento a los educadores locales para el desempeño de sus funciones educativas y coordinación de acciones de desarrollo con organizaciones e instituciones vinculadas al trabajo con los grupos metas.

Complementariamente, y con un nivel de protagonismo directo en el planeamiento metodológico, participa un grupo de **técnicos y profesionales**, los cuales asesoran durante todo el proceso de diseño e implementación de la metodología de Educación para el Trabajo, asistidos normalmente por personal administrativo.

Específicamente, su contribución se refiere a:

- La concepción general del método y en particular para cada fase o componente del proceso;
- La implementación y validación del proceso completo del desarrollo curricular;
- La asesoría técnica y asistencia sobre el terreno al personal de campo;
- La validación del proceso metodológico y de sus principales elementos;
- La sistematización de la experiencia metodológica, y
- La transferencia de la experiencia y sus productos hacia otros agentes interesados en la aplicación de la Educación para el Trabajo.

## **8. Consideración general sobre el capítulo**

La experiencia desarrollada por el Proyecto POCET en la República de Honduras en Centroamérica constituye una contribución al conjunto de metodologías de Educación para el Trabajo. Su aporte adquiere validez para zonas rurales, con comunidades campesinas caracterizadas por situaciones de gran pobreza, y dentro de un medio físico (natural) con

severas limitaciones agroeconómicas. Más específicamente, su aporte es válido para comunidades campesinas tradicionales, comunidades de pequeños productores para la comercialización, grupos campesinos del sector reformado (procedentes de la reforma agraria) y comunidades suburbanas. Esto significa que la Educación para el Trabajo experimentada por POCET no constituye el único método de educación para el trabajo, sino que es una respuesta exitosa en el medio rural.

Muchos de los objetivos, métodos de trabajo, productos y lecciones obtenidas mediante esta experiencia pueden tener, con las necesarias adaptaciones previas, aplicación a otras realidades. La experiencia descrita en este libro puede ser confrontada con las experiencias desarrolladas en otras latitudes, dentro de realidades distintas y complementarias, como una forma de lograr algunas conclusiones generales sobre cómo proyectar un modelo educativo no formal que tenga validez y aplicación dentro de una nueva concepción íntimamente vinculada con el mundo del trabajo.

## CAPÍTULO IV SECUENCIA DE EDUCACIÓN PA

*15. Este Capítulo IV ha recurrido como principal fuente de información al Libro "Sistematización de la Metodología de un Proyecto" de los autores Mario Espinoza Vergara y Marco Antonio Martínez, capítulo 4. Esta obra forma parte de la Serie Metodológica publicada por POCET en 1997.*