

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA**  
**ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA**

**PROYECTO DE GRADUACIÓN**

Educación y Formación Técnica Profesional,  
una mirada desde las oportunidades de las personas adultas mayores  
en la Unidad Regional Heredia del Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica

Proponentes:

Durán Quirós Carmen

Carné 2021582297

Ramírez Torres Dago

Carné 2021582365

San José, agosto de 2022



## Carta de aprobación del filólogo

Cartago, 18 de enero de 2023

Los suscritos, Elena Redondo Camacho, mayor, casada, filóloga, incorporada a la Asociación Costarricense de Filólogos con el número de carné 0247, portadora de la cédula de identidad número 3-0447-0799 y, Daniel González Monge, mayor, casado, filólogo, incorporado a la Asociación Costarricense de Filólogos con el número de carné 0245, portador de la cédula de identidad número 1-1345-0416, ambos vecinos de Quebradilla de Cartago, revisamos el trabajo final de graduación que se titula: *Educación y Formación Técnica Profesional, una mirada desde las oportunidades de las personas adultas mayores en la Unidad Regional Heredia del Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica*, sustentado por Carmen Durán Quirós y Dago Ramírez Torres.

Hacemos constar que se corrigieron aspectos de ortografía, redacción, estilo y otros vicios del lenguaje que se pudieron trasladar al texto. A pesar de esto, la originalidad y la validez del contenido son responsabilidad directa de la persona autora.

Esperamos que nuestra participación satisfaga los requerimientos del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

X

---

Elena Redondo Camacho  
Filóloga - Carné ACFIL n.º 0247

X

---

Daniel González Monge  
Filólogo - Carné ACFIL n.º 0245

## Resumen

En la actualidad, las personas adultas mayores han experimentado un cambio en lo que tradicionalmente se espera de ellas en ámbitos como el trabajo, la capacitación y su deseo de jubilarse. Estos tiempos han hecho que las personas adultas mayores se vean obligadas a postergar su jubilación por temas que van desde obligaciones financieras adquiridas a plazos muy prolongados, la necesidad de seguir aportando económicamente a su núcleo familiar, o bien por el nivel de vida que ostentan en el momento de retirarse, el cual es insostenible con los montos otorgados por las pensiones.

Esta condición hace que los empleadores se enfrenten al reto de tener que mantener dentro de la fuerza laboral a personas que pertenecen a la edad adulta mayor, las cuales necesitan sentirse y mantenerse integradas en el ambiente laboral. Para lograr esta condición es imperativo que haya una capacitación constante, ya que los procesos productivos cambian de manera periódica, principalmente los que están sustentados en tecnología.

Por este motivo, es importante considerar si las instituciones educativas consideran en sus programas y servicios de capacitación elementos andragógicos. En este caso, se tomó como referencia de la investigación al Instituto Nacional de Aprendizaje, para determinar si en sus documentos curriculares, la ejecución de sus servicios y los entornos donde se desarrollan estos, cuentan con prácticas andragógicas para atender este grupo etario.

Existe un cambio demográfico importante que debe considerarse en el ámbito educativo, el cual es que cada día son más los adultos mayores que permanecen como fuerza laboral activa y que deben capacitarse para ser competente en el desarrollo de sus actividades y es un hecho comprobado que la forma de aprender a la edad adulta mayor es diferente que la manera de aprender cuando se es niño o joven. Por lo tanto, este trabajo aborda los elementos que deben considerarse en la educación para adultos y analiza si en el INA están incorporados.

Currently it is being reflected that older adults have experienced a change in what is traditionally expected of them in areas such as work, training and their desire to retire.

These times have made older adults see themselves obliged to postpone their retirement due to issues ranging from financial obligations acquired over very long terms, the need to continue contributing financially to their family nucleus or because of the standard of living they have. at the time of retirement, which is unsustainable with the amounts granted by the pensions.

This condition causes employers to face the challenge of having to keep older people in the workforce, who need to feel and stay integrated in the work environment. To achieve this condition, it is imperative that there is constant training, since the production processes change constantly, mainly those that are supported by technology.

For this reason, it is important to consider whether educational institutions consider andragogic elements in their training programs and services. In this case, the Instituto Nacional de Aprendizaje was taken as a research reference, where it will be determined if within its curricular documents, the execution of its services and the environments where these are developed, they have andragogic practices to serve this age group.

There is an important demographic change that must be considered in the educational field, which is that every day there are more older adults who remain as an active labor force, and who must be trained to continue being competent in the development of their activities, and it is a proven fact that the way of learning in older adulthood is different from the way of learning when you are a child or young person, that is why this research work addresses the elements that must be considered in adult education and analyzes whether these elements are incorporated in the INA.

## HOJA DE APROBACIÓN

**Estudiante (s):** Carmen Durán Quirós y Dago Ramírez Torres.

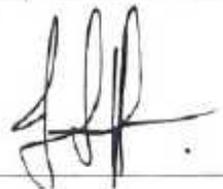
Este Proyecto Final de Graduación fue **APROBADO** por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación de la Escuela de Educación Técnica, como requisito para optar por el grado académico de Licenciatura en Educación Técnica.

Mag. Jeison Alfaro Aguirre  
Presidente del Tribunal Examinador  
Escuela de Educación Técnica



---

Mag. Jesús Hernández Araya  
Tutor Proyecto



---

Dra. María Cecilia Vargas Gamboa  
Lectora



---

Dra. Sonia Abarca Mora  
Lectora



---

## **Agradecimiento y dedicatoria**

### **Dedicatoria.**

Dago.

A mi esposa e hijo, que me acompañaron en el proceso de manera desinteresada y tolerante. A mi señora madre, por mostrarme la importancia de la educación.

Carmen.

A mamá y papá, que me acompañan incluso después de haber partido y que son soporte en mi vida.

A Mila, compañera de vida, energía presente, motivación para continuar avanzando.

### **Agradecimiento.**

A la señora Ana Gabriela González Solís, jefa de la Unidad Regional Heredia del INA, por su apoyo desinteresado en el proceso de investigación, ya que sin este no hubiera sido posible este trabajo.

Al señor José Coto Calderón, enlace con la institución por su apoyo y orientación en el proceso.

Al personal del INA, que facilitó la información y el apoyo para la recolección de los datos, incluidas las personas docentes, administrativas de la Unidad Regional Heredia, de los núcleos tecnológicos, salud cultura y artesanía, agropecuario y comercio y servicios y de la Unidad Didáctica y Pedagógica.

Al profesor y director, señor Jesús Hernández Araya, por su constancia y guía en este proyecto.

## Tabla de contenido

Resumen.....	3
Hoja de Aprobación.....	4
Agradecimiento y dedicatoria .....	6
Capítulo I. Introducción .....	12
Problema y su importancia .....	14
Antecedentes teóricos o prácticos.....	17
Justificación .....	25
Objetivos .....	29
General:.....	29
Específicos: .....	29
Capítulo II. Referente teórico.....	30
Teorías del envejecimiento y de las personas adultas mayores .....	30
Educación de la persona adulta mayor .....	37
Andragogía .....	37
Elementos andragógicos .....	42
Persona estudiante.....	42
Persona facilitadora.....	44
Método.....	45
Entorno.....	48
Procesos de aprendizaje: ¿cómo aprenden las personas adultas mayores? .....	50
Trabajo decente, empleabilidad y formación profesional .....	53
Capítulo III. Referente metodológico .....	60
Tipo de investigación y diseño .....	60
Sujetos o fuentes de información .....	62
Contexto en el que se inscribió el proyecto .....	65
Variables.....	69
Descripción y validación de técnicas e instrumentos de recolección de los datos.....	71
Reuniones Informativas: .....	71
Entrevista semiestructurada. ....	71
Cuestionarios estructurados. ....	72
Escalamiento de actitudes.....	72
Diferencial semántico.....	72

Análisis documental .....	73
Conteo y agrupación de datos.....	73
Criterios éticos asumidos .....	73
Descripción de técnicas de análisis. ....	74
Capítulo IV. Análisis y discusión de resultados.....	75
Diseño Curricular .....	81
Características de las personas facilitadoras.....	81
Características de las personas participantes .....	85
Método propuesto para la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional. ..	87
Entorno en que se desarrollan los servicios de capacitación y formación profesional. ....	88
Práctica Docente .....	90
Valoración y trato a la persona participante mayor de 65 años por persona docente (incluye caracterización docente y de participantes) .....	90
Método propuesto para la ejecución de los SCFP.....	94
Entorno en que se desarrollan los servicios de capacitación y formación profesional. ....	102
Otros hallazgos de la investigación. ....	108
Capítulo V. Propuesta del trabajo .....	112
Guía para la verificación de la inclusión de los elementos andragógicos en la práctica docente y en el diseño de módulos y programas del INA .....	112
Población beneficiaria .....	112
Justificación del proyecto e importancia, junto con sus fases o etapas .....	113
Objetivo general de la propuesta.....	114
Objetivos específicos.....	114
Referente metodológico de la propuesta. ....	115
Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones generales del TFG .....	124
Conclusiones.....	124
Recomendaciones. ....	128
Capítulo VII. Referencias bibliográficas y anexos. ....	130
Apéndices .....	139
Apéndice 1. Instrumento entrevista semiestructurada personas informantes clave Udipe. ....	139
Apéndice 2. Instrumento entrevista semiestructurada personas informantes clave núcleos. ....	141
Apéndice 3. Instrumento entrevista semiestructurada personas informantes clave URHE.....	144
Apéndice 4. Instrumento cuestionario para docentes.....	146
Apéndice 5. Instrumento cuestionario para estudiantes.....	152

Apéndice 6. Servicios de capacitación y formación profesional matriculados por personas adultas mayores en la URHE. ....	157
Apéndice 7. Resumen de entrevistas .....	160
Apéndice 8. Instrumento tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares aplicados. ....	172

## Índice de tablas

Tabla 1. Tipos de pensamiento .....	51
Tabla 2. Cuadro de variables de la investigación. ....	69
Tabla 3. Distribución de personas matriculadas, según lugar en la URHE. Periodo 2018-2021 .....	76
Tabla 4. Distribución de cantidad de personas matriculadas, según año, en la URHE. Periodo 2018-2021 .....	77
Tabla 5 Resumen de matrículas de población adulta, según sector y subsector por sexo. URHE periodo 2018-2021 .....	77
Tabla 6. Resumen total de servicios en los que participó la población de adultos mayores de 65 años, según sector y subsector. URHE. Periodo 2018-2021 .....	79
Tabla 7. Cantidad de personas docentes según sector y subsector. URHE. Periodo 2019-2021.....	81
Tabla 8. Enfoque curricular que utilizan las personas docentes, por frecuencia de uso. URHE. Periodo 2019-2021 .....	95
Tabla 9. Conteo de experiencias según las condiciones donde se impartieron las clases. URHE. Periodo 2019-2021 .....	103

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Actividades que utilizan las personas docentes, por variable, en cursos impartidos a personas participantes entrevistadas en la Unidad Regional Heredia. Periodo 2018-2019.....	100
Ilustración 2. Comodidad percibida por la persona estudiante entrevistada según las actividades que utiliza la persona docente, en los cursos que recibieron en la Unidad Regional Heredia. Periodo 2018-2019. ....	101
Ilustración 3. Conteo sobre si el lugar donde se recibió la capacitación contaba o no con facilidades como servicios sanitarios, rampas, ascensores y estacionamientos. URHE. Periodo 2019-2021.....	104
Ilustración 4. Conteo sobre si el lugar donde se recibió la capacitación tenía un ambiente cómodo. URHE. Periodo 2019-2021 .....	105
Ilustración 5. Conteo sobre si el lugar donde se recibió la capacitación tenía suficiente iluminación. URHE. Periodo 2019-2021 .....	105
Ilustración 6. Técnicas que utilizan las personas docentes según categoría. URHE. Periodo 2019-2021.	108
Ilustración 7. Servicios de capacitación y formación profesional matriculados .....	157

## Capítulo I. Introducción

La población que representa el segmento de personas adultas mayores en Costa Rica está en constante aumento. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, s. f.), se ha experimentado un crecimiento de este grupo etario, por lo que se estima que las personas entre 60 y 64 años sean el 20 % más para el 2025; en comparación con las del 2019. De similar manera se espera que la población en edades entre los 65 y 69 años sean el 33 % más en comparación con los mismos periodos.

Por otro lado, en el II Informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica (Espam) se indica que la población laboralmente activa con edades de 65 años o más a agosto de 2020 representaba el 16 % del total (Universidad de Costa Rica, CPP, PIAM, Conapam, 2020). Esto demuestra la necesidad que tiene este grupo por mantenerse en el sector productivo del país, condición que se relaciona con la necesidad de continuar generando un ingreso como persona asalariada o como trabajadora independiente, debido al monto promedio que puede recibir con una pensión por jubilación, el cual asciende a los ₡338.901.

El ser una persona laboralmente activa requiere de una constante capacitación, pues hoy más que nunca las empresas están migrando a conceptos de productividad y servicios con desarrollos tecnológicos. Por ende, las personas se ven en la necesidad de actualizar o desarrollar competencias, que antes no eran necesarias para ejecutar sus labores.

Ante esta realidad es importante dar una mirada al contexto educativo de Costa Rica, al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en la Unidad Regional Heredia (URHE) y examinar si en su portafolio de servicios de formación y capacitación profesional existen componentes que integren enfoques curriculares y prácticas andragógicas que se alinean a la forma de aprender de esta población.

La eventual carencia de estos enfoques y prácticas genera una brecha de desigualdad, la cual, desde todo punto de vista, no es socialmente aceptable que se fomente de manera directa o

indirecta y menos desde una institución pública. Además, llamaría de forma urgente a realizar los correctivos necesarios para solventar esta necesidad.

No es prudente que se obvие esta necesidad, ante la realidad que enfrenta el país, el cual como se mencionó, espera un crecimiento importante de este sector de la población en los próximos años, lo que puede debilitar el sistema de seguridad social. Este documento aborda el tema iniciando por describir y justificar el problema, en este apartado se muestran elementos que reflejan la realidad de la situación que se vive en torno a la educación para la persona adulta mayor. De igual manera, se plantea la pregunta por resolver en la investigación.

Seguidamente, se plantean los antecedentes del problema y la justificación de abordar el tema de la andragogía en el INA. Después se trazan los objetivos que se pretenden alcanzar con el trabajo de investigación, tanto el general como los específicos, para luego contextualizar y enriquecer el tema con el marco teórico, el cual contiene la teoría que sustenta el estudio.

Una vez descrito lo anterior, se menciona la viabilidad del estudio, se describe e indica el procedimiento metodológico utilizado por las personas investigadoras, las fuentes de información y los niveles de cada una de estas. Se detalla la matriz de variables con los componentes que los procesos investigativos de este tipo sugieren, junto con un detalle de los instrumentos que se utilizan para la recolección del dato. Además, se señala la posición ética de las personas investigadoras, la propuesta de la investigación para solucionar el problema y el alcance y limitaciones del trabajo.

Seguidamente, se presentan los instrumentos que utilizan las personas investigadoras para recabar los datos de las diferentes fuentes que se emplean. Después, se realiza el análisis de esos datos, con la finalidad de transformarlos en información valiosa que permita a las personas investigadoras generar las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación.

Por último, se genera el Capítulo V con la propuesta, la cual contiene el entregable producto de la investigación. Seguidamente los anexos y apéndices en los que se ve tanto el material complementario de apoyo como los aportes que las personas investigadoras generaron.

## **Problema y su importancia**

Según diversas publicaciones que circulan en el país, se estima que para el 2050 las personas adultas mayores serán el 20 % del total de la población del país (Pomadere, 2020). Incluso cuando parezca que la década de los 50 de este siglo está todavía muy lejana, no deja de ser una realidad el deber de prepararse para los acontecimientos que se vislumbran y que son un hecho o condición por resolver para ese futuro.

En materia de la persona adulta mayor, el país ha venido trabajando y adquiriendo compromisos para garantizar derechos y atenciones para esta población etaria. Esto según se presenta en el Estado de la Situación de la Persona Adulta Mayor (Universidad de Costa Rica, CPP, PIAM, Conapam, [2020]). En adición al documento mencionado, también se tiene el documento titulado Carta de San José, sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe, adoptada en la tercera conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe (Naciones Unidas, [NU], 2012).

Estos documentos, entre otros, tienen entre sus objetivos garantizar ciertas condiciones para las personas adultas mayores y uno de estos es proveer a esta población el acceso al trabajo y a la formación o capacitación. Es posible relacionar este compromiso con el desarrollo demográfico que se espera de este grupo etario en el futuro cercano, además de cubrir otras necesidades de índole social como el sentimiento que indican tener en su condición de edad avanzada (Universidad de Costa Rica, CPP, PIAM, Conapam, 2020).

De los derechos que tienen las personas adultas mayores, se hace referencia a dos de estos, que en Costa Rica se han considerado gravosas o desventajosas: el laboral y el de formación. “Según las quejas presentadas en los Informes anuales de la Defensoría de los Habitantes por personas adultas mayores, derecho laboral/trabajo y derecho a la educación” (Universidad de Costa Rica, CPP, PIAM, Conapam, 2020, p. 91).

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es una de las instituciones que fue consultada en el Informe Espam, en el cual se indica que esta ofrece servicios de capacitación y formación profesional a las personas adultas mayores (Universidad de Costa Rica, CPP, PIAM, Conapam, 2020). Lo anterior ya que este grupo etario es una de las poblaciones en desventaja social que tiene entre sus fines atender.

En otro orden, la Contraloría General de la República (CGR) (2018) mediante el Informe DFOE-EC-IF-000232018 *Auditoría de carácter especial sobre la educación y formación técnica profesional (EFTP) ante los efectos del cambio demográfico*, presenta dos hallazgos preocupantes, uno relacionado con la no incorporación de la variable del cambio demográfico en políticas y planes nacionales e institucionales y el otro acerca de la insuficiencia de las acciones realizadas mediante las diferentes modalidades educativas, para disminuir los efectos del cambio demográfico. Se destacan los siguientes párrafos que se relacionan con la EFTP continua y reinserción de las personas adultas y adultas mayores:

2.23. En la auditoría realizada no fue posible evidenciar la existencia de acciones o estrategias formalmente definidas, que permitan atender el aprendizaje o actualización de conocimiento a personas adultas y adultas mayores, en condiciones de calidad y adaptándose a sus necesidades, tal como se establece en la Agenda 2030.

2.27. Por su parte, el INA se encuentra en un proceso de valoración para incluir en su próximo Plan Estratégico Institucional (PEI) políticas y programas para el aprendizaje permanente y reinserción en el mercado laboral de adultos y adultos mayores; sin embargo, producto de la poca claridad respecto a ese tema, consideran que el país debe definir previamente lo que se requiere y/o espera de esos programas. Tal situación podría incrementar el riesgo de materialización de los efectos del cambio demográfico por no tomar acciones oportunas para su mitigación.

2.29. Dentro de las razones por las cuales no existen programas específicos para la reinserción de adultos y adultos mayores, los oferentes de EFTP mencionan la limitada cantidad de docentes con la que cuenta cada uno de esos centros formativos y la incapacidad de destinar tiempo y recursos para capacitarlos en el manejo y trato a personas en edades avanzadas. No obstante, las justificaciones señaladas por los responsables de las entidades públicas oferentes de EFTP, la principal razón para no atender oportunamente los requerimientos de la población mayor a 65 años se encuentra en que, los efectos del cambio demográfico no han sido considerados adecuadamente como insumos primordiales en los procesos de formulación de las políticas y estrategias tanto a nivel nacional como institucional (pp. 15-16).

En el plan estratégico institucional (PEI) 2019-2025 del INA se incluye de manera indirecta al incorporar a las personas adultas mayores dentro de un grupo poblacional más amplio, el de personas en desventaja social. Es importante destacar que en el primer párrafo de la introducción se menciona:

La transformación digital y la automatización del trabajo asociados a la cuarta revolución industrial, sumados a la transición demográfica que atraviesa nuestro país, presentan un reto extraordinario para una institución de formación profesional como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) (INA, 2019, p. 6).

Ante los escenarios que se identifican se consideró necesario responder la siguiente pregunta:

*¿Cómo ha incorporado el Instituto Nacional de Aprendizaje en la Unidad Regional Heredia durante el periodo 2018-2021, la teoría andragogía en el enfoque curricular y procesos de enseñanza-aprendizajes enfocados en personas adultas mayores?*

De esta se derivaron otras preguntas que permitieron dirigir, todavía más, la presente investigación:

- a) ¿Cuáles servicios de capacitación y formación profesional son los más demandados por las personas adultas mayores?
- b) ¿Cuáles elementos andragógicos están presentes en el discurso curricular formal de la institución?
- c) ¿Cuáles son los elementos andragógicos que utilizan con mayor frecuencia las personas docentes del INA en la prestación de servicios?
- d) ¿Cuáles criterios deben utilizarse para elaborar una guía que permita verificar la inclusión de los elementos andragógicos en el diseño curricular y en la práctica docente?

### **Antecedentes teóricos o prácticos**

El reconocimiento del envejecimiento de amplios sectores de la población en el ámbito mundial se ha posicionado en las últimas décadas como fenómeno demográfico y social. El crecimiento de la tasa de población mayor de 65 años en cuanto a la disminución de la tasa de la población de reemplazo implica que, en el futuro próximo, un sector pequeño de la población debe asumir la producción y los servicios para soportar los costos del desarrollo y del bienestar de la totalidad de la población. También implica un replanteamiento de las capacidades de las personas adultas mayores y de su aporte sostenido al desarrollo económico y social de las naciones, para continuar aportando junto con las poblaciones consideradas económicamente activas.

Según Brenes (1988), desde el año 1976, la Conferencia General de la Unesco valoró la necesidad de apoyar acciones educativas para las personas *ancianas*, estableciendo la recomendación acerca del *desarrollo de la educación de adultos*. En 1984 se estableció el segundo plan vinculado con la temática y definió que la educación de las personas adultas debía implementarse con el fin de apoyar procesos de preparación para el envejecimiento y uso del tiempo libre.

Según Hincapié (2019), en Francia se desarrolló la primera experiencia de programas para personas adultas mayores en el año 1973. De acuerdo con la autora, en la actualidad, en muchos países a partir de las universidades se han implementado modelos educativos, principalmente de educación continua y extensión social o educativa:

Los programas educativos para adultos mayores comenzaron a tomar fuerza a partir de la prolongación en la expectativa de vida, las mejores condiciones de los adultos mayores a nivel de salud y la necesidad que se creó en las personas jubiladas, cuando se cuestionaron acerca del quehacer para seguir activos e inmersos en una sociedad productiva y participativa. Aunque la formación académica sigue teniendo la idea de formación profesional; la educación para adultos mayores se plantea como programa de extensión académica que permite el disfrute y la socialización del conocimiento, sin necesidad del rigor académico del estudiante de educación (Hincapié, 2019, p. 4).

El Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación del Tecnológico de Monterrey, comparte un artículo de García-Bullé (2019) en que se presenta un recorrido por la oferta educativa para personas adultas mayores en universidades de América, Europa y Asia, en el que reseña la existencia de la red global de universidades Inclusivas para el adulto mayor de los continentes señalados. En general, las ofertas y su entrega son diversas, la titulación es una de las principales diferencias, a manera de síntesis puede indicarse que la oferta se puede agrupar de la siguiente forma:

- a) La certificación de habilidades que se desarrollaron a lo largo de la vida.
- b) Acceso a la oferta general de la universidad, pero sin titulación.
- c) Programas enfocados de manera exclusiva en la población adulta mayor. en este caso en general hay mayor oferta en las líneas de desarrollo personal, cultural y social; en menor escala se menciona oferta especializada en áreas técnicas y de Ciencias Sociales.

La literatura consultada es tímida en la vinculación entre la formación continua que brindan las universidades con los procesos laborales de la población adulta mayor. No obstante, este es un tema presente en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Naciones Unidas [NU], 2003) y en la Guía para la Aplicación Nacional de Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (NU, 2008).

28. Objetivo 1: Brindar oportunidades de empleo a todas las personas de edad que deseen trabajar.

#### Medidas

c) Adoptar medidas para aumentar la participación en la fuerza de trabajo de toda la población en edad de trabajar y reducir el peligro de exclusión o de dependencia en una etapa posterior de la vida. Esta medida debe fomentarse mediante la aplicación de políticas como [...] el acceso a la tecnología, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la educación permanente, la capacitación en el empleo, la rehabilitación profesional y medidas de jubilación flexible, así como procurar la reintegración en el mercado de trabajo de los desempleados y las personas con discapacidad (NU, 2003, p. 17).

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (NU, s. f.), ratificada por Costa Rica (Ley n.º 9394, 2016), también hace referencia a la formación de las personas adultas mayores para el trabajo, en su art. 18 establece: “Los Estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos” (Ley n.º 9394, 2016). En el art. 20 hace referencia al derecho a la educación, enfatizando en el compromiso de los Estados parte a:

b) Promover el desarrollo de programas, materiales y formatos educativos adecuados y accesibles para la persona mayor que atiendan sus necesidades, preferencias, aptitudes, motivaciones e identidad cultural.

d) Promover la educación y formación de la persona mayor en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) para minimizar la brecha digital, generacional y geográfica e incrementar la integración social y comunitaria (Ley n.º 9394, 2016).

Es claro que el marco internacional estimula a los Estados a procurar condiciones que propicien opciones de formación para el trabajo. No obstante, la información disponible de la oferta educativa evidencia que esta área es poco trabajada por las instituciones educativas. En Costa Rica, los programas de educación para personas de la tercera edad muestran características similares a las indicadas, no obstante, es necesario contextualizar su desarrollo.

Mediante la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor (n.º 7935) del año 1999, se establece regulación para favorecer la organización y participación de las personas mayores, de manera que el país aproveche la experiencia y conocimiento acumulado, al tiempo que se crea el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (Conapam), institución pública rectora del tema en el ámbito nacional.

Este marco legal sustenta acciones de diferente índole, incluidas aquellas vinculadas con su formación y aporte al desarrollo del país. Específicamente señala: “Artículo 25º. El Instituto Nacional de Aprendizaje y los demás centros públicos de capacitación otorgarán, a las personas adultas mayores, igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios brindados por ellos” (Ley n.º 7935).

Es importante destacar que el Conapam (2021) estableció la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2011-2021, la cual hace referencia a la participación de las personas

adultas mayores en el desarrollo económico del país. En su primera línea estratégica, específicamente incluye entre las acciones por realizar las siguientes:

2. Promover la apertura en igualdad de condiciones de nuevas fuentes inclusivas de trabajo digno, sostenible y remunerado, en donde se contemplen los derechos de las personas adultas mayores, su independencia, capacidad de decisión y desarrollo personal.

3. Incentivar programas educativos formales, informales y vocacionales, de fácil acceso, colectivos o individuales, para que las personas adultas mayores participen en el proceso de capacitación relacionada con el desarrollo de actividades y oficios productivos generadores de ingresos viables, permanentes y sustentables, con el fin de satisfacer sus necesidades individuales (Conapam, 2011, p. 5).

Un aspecto importante de destacar es que esta política no incluye indicadores de gestión, por lo que no asigna a las instituciones estatales, sociedad civil ni empresa privada acciones específicas para su cumplimiento. En el país existen múltiples instituciones educativas que, por mandato de ley, normativa vigente o por iniciativa interna, cuentan con programas específicos para las personas adultas y adultas mayores, o bien se les incluyen dentro de la población meta por atender. En el caso de las universidades estatales se encuentra lo siguiente:

a) Universidad de Costa Rica: desde el año 1985 abrió el programa de la tercera edad, el modelo definido brindaba la posibilidad de participación en los cursos regulares de la institución, no así a los planes de estudio, por lo que su participación se definió como voluntaria, de manera que se niega el acceso a titulación. El programa se fundó para favorecer el desarrollo personal y el aprovechamiento del tiempo libre (Brenes, 1988).

En la actualidad, se denomina Programa Institucional para la Persona Adulta y Adulta Mayor (PIAM) (Universidad de Costa Rica, 2021). Mantiene la modalidad inicial y amplió la oferta con cursos específicos para personas de 50 años o más en áreas como tecnologías de la

información y la comunicación, nuevos idiomas, artesanías y manualidades, movimiento humano, estilos de vida saludable, arte y cultura, conocimientos generales y grupos artísticos (Universidad de Costa Rica, 2021).

b) Universidad Nacional: desde 1996 abrió el Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor (Paipam) (Universidad Nacional de Costa Rica, 2021). Se trata de un proyecto de extensión que brinda cursos a las personas adultas mayores, las personas cuidadoras y a familiares de personas mayores. Además, genera actividades ambientales y ecológicas, corporales, lúdicas, deportivas, intelectuales, recreativas, sociales y de terapia ocupacional para el uso del tiempo libre.

c) Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC): cuenta con el Proyecto Educativo para la Persona Adulta Mayor (Pamtec) (Instituto Tecnológico de Costa Rica [TEC], 2021). Se trata de un servicio de extensión que brinda cursos de computación e inglés y desarrolla talleres que se denominan *Póngale vida a los años: Envejecimiento activo; El arte de narrar y escuchar historias* y el proyecto de capacitación *Póngale vida a los años-TEC Emprende*.

Desde el ámbito de la educación y formación técnica profesional interesa resaltar al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Esta es una institución autónoma gubernamental que se enfoca en la formación y capacitación profesional de personas mayores de 15 años, sin límite de edad, en ocupaciones de nivel técnico requeridas por el parque empresarial o por las propias personas interesadas en el impulso de sus empresas. Entre otras, la Ley n.º 6868 y sus reformas le establecen como responsabilidad:

l) Coadyuvar en la inclusión e inserción laboral, en el autoempleo y en el desarrollo continuo en el empleo de las personas, propiciando la disminución de brechas sociales, de género y mercado laboral, a través del aprendizaje permanente, la capacitación y la formación profesional para el desarrollo de competencias, la certificación de competencias, la reconversión y actualización, así como de acciones de intermediación laboral, orientación vocacional, profesional y laboral, seguimiento y otros servicios para

el mejoramiento de la empleabilidad, en apego a los lineamientos de los ministerios rectores respectivos. Esto con un enfoque de inclusión social, priorizando la atención a personas en condiciones de vulnerabilidad (Ley n.º 6868 modificada por la Ley n.º 9931).

Son precisamente las condiciones de vulnerabilidad social las que generan obligatoriedad de atención preferente a las poblaciones adultas mayores en asocio con la responsabilidad asignada en la Ley de Conapam. En el año 2015 se aprueba la Política de Atención a la Población en Desventaja social cuyo alcance abarca toda atención brindada por la entidad a personas en condiciones de desventaja con interés en acceder a los servicios de capacitación y formación profesional del INA, lo que incluye a las personas adultas mayores.

En su enunciado indica: “El INA facilita con equidad e igualdad de oportunidad el acceso de la población en desventaja social a los servicios de capacitación y formación profesional, coadyuvando así en la movilidad social ascendente” (INA, 2015, s. p.). Esta política incluye entre las acciones estratégicas la adecuación de la oferta formativa y la conformación de oferta específica según las necesidades de la población en desventaja social.

Para el año 2018, la Contraloría General de la República realizó una auditoría especial (Informe DFOE-EC-IF-000232018) que pretendió: “Verificar si las políticas, estrategias y planes de los principales oferentes públicos de educación y formación técnica profesional en Costa Rica incorporan elementos que permitan mitigar los riesgos y efectos del cambio demográfico en la fuerza laboral productiva” (Contraloría General de la República, 2018, p. 3). En esta se concluye que:

En el ámbito de la gobernanza de la EFTP en lo que a transición demográfica se refiere, no existen, a nivel nacional ni institucional, directrices y lineamientos que aseguren la incorporación de acciones para gestionar y mitigar la materialización de los efectos de ese fenómeno, en los procesos de formulación de las políticas, estrategias y

planes propios de las entidades oferentes de esa modalidad educativa (Contraloría general de la República, 2018, p. 18).

Además, se solicitó al INA:

Realizar un análisis prospectivo que considere la evaluación de los efectos de la transición demográfica sobre los requerimientos institucionales de oferta académica y programas de estudio; gestión de recursos financieros, humanos e infraestructura; calidad y evaluación docente; con el propósito de considerar las posibles implicaciones en el proceso de planificación estratégica institucional (Contraloría General de la República, 2018, s. p.).

Como respuesta a esta solicitud, el INA conformó un equipo técnico que realizó una propuesta de trabajo institucional que incluyó un cronograma y una propuesta para elaborar una estrategia de atención a las personas adultas mayores (Vargas *et al.*, 2019). Esta estrategia visualizó requerimientos institucionales:

- Diseño y entrega de ofertas de capacitación adecuadas a los intereses y capacidades de las personas en sus diferentes estadios de desarrollo, con énfasis en personas adultas y adultas mayores (contar con perfiles).
- Diseño de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional vinculados al desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación.
- Competitividad y productividad de la fuerza laboral.
- Emprendedurismo.
- Aprendizaje en el trabajo en sus distintas formas, incluidos los contratos de formación, los contratos de aprendizaje, las pasantías, práctica supervisada y formación dual.

- Formación permanente durante la adultez y adultez mayor, considerando la reinserción en capacitación y empleo.
- Educación equitativa, inclusiva y de calidad.
- Alianzas y convenios estratégicos en el nivel interinstitucional y con organizaciones civiles: formación dual, centros colaboradores, acreditación, acciones móviles.
- Modelo Curricular: Formación por competencias, Programas de Habilitación.
- Modalidades de enseñanza flexibles y el reconocimiento del aprendizaje previo.
- Fortalecimiento de habilidades blandas y duras en el aprendizaje.
- Fortalecimiento de los servicios de Acreditación y Certificación.
- Fortalecimiento de los Servicios de Intermediación de Empleo, Sistema Banca para el Desarrollo (Vargas *et al.*, 2019, pp. 7-8).

Lo anterior al considerar que: “Los factores señalados con antelación deberán ser analizados desde un plano eminentemente técnico y de orden curricular, a efecto de [sic] establecer el mecanismo de inclusión en diferentes momentos del diseño curricular” (Vargas *et al.*, 2019, p. 9).

### **Justificación**

Los fenómenos sociales deben abordarse con prontitud y eficiencia cuando su manifestación afecte directa o indirectamente a la ciudadanía de un país. En este caso en particular, conociendo que Costa Rica experimenta año tras año un crecimiento demográfico de personas adultas mayores y que estas requieren de una calidad de vida igual o superior a la que tienen otros grupos etarios, es pertinente que dentro del marco de los derechos que les asisten haya solución ante los problemas que puedan existir para cumplir con esos derechos.

Tómese en cuenta que, para las personas asalariadas acogerse a la pensión implica una disminución significativa de sus ingresos y que esto varía según el régimen de pensiones para el que se cotizó, de igual forma para las personas que trabajan por cuenta propia, principalmente para quienes tienden a reportar ingresos inferiores a la seguridad social. Si esta situación se proyecta en el futuro y con los efectos sociales del cambio demográfico, se tiene que el sector trabajador que sostiene el sistema de seguridad social es mucho menor que el actual, lo que puede generar un deterioro insostenible en pensiones y servicios de salud, entre otros.

Este panorama se ha visualizado internacional y nacionalmente, por lo que la reingeniería laboral de las personas adultas mayores es cada vez más necesaria. Esta situación implica, en algunos casos, posponer el retiro, o bien una vez pensionada la persona, a reinsertarse al mercado laboral en actividades distintas para las que cotizó, tanto para mantener o mejorar el nivel de vida como para apoyar en el sostenimiento del sistema de seguridad social.

En materia de trabajo se sabe que de la población que superaba los 65 años a agosto de 2020, el 16 % se encontraba laborando. También que existe la necesidad y que los últimos gobiernos mostraron compromiso para solventar problemas sociales que afectan al país, siendo la preparación para el trabajo de la persona adulta mayor, en condición de continuar laborando, uno de estos.

Según estudios realizados, muchas instituciones de gobierno indican contar con programas y proyectos que desarrollan el potencial de la persona adulta mayor, no obstante, operativizar tales iniciativas no es tarea fácil. Por este motivo, en materia de formación y capacitación para el trabajo, fue necesario realizar este estudio, con el cual se pretende conocer si la oferta del INA satisface esta necesidad, si se han considerado en su diseño curricular y ejercicio docente, los elementos necesarios para que las personas adultas mayores puedan lograr el aprendizaje requerido para ser parte de la fuerza laboral del país, esto desde luego cuando a esta institución le corresponda.

La persona adulta mayor requiere de elementos diferentes a los que se utilizan con población infantil y juvenil en el proceso de enseñanza y aprendizaje, con los cuales pueda construir el conocimiento. Por lo tanto, no es factible suponer que la forma de aprender es igual para cualquier persona estudiante que ingrese a los programas que oferta el INA en materia de capacitación y formación profesional.

Este concepto va más allá de considerar aspectos culturales, emocionales, socioeconómicos o cualquier otro que se da por sentado que están implícitos en cualquier currículo o estrategia didáctica. Este concepto se amplía a las necesidades de formar o construir las competencias que requiere la persona adulta mayor para continuar o reinsertarse en el mercado laboral.

La persona mayor requiere de espacios lúdicos donde se le brinde especial cuidado, atención y tiempo para lograr los objetivos de aprendizaje. También requiere de espacios seguros y elementos que le ayuden a fortalecer las competencias necesarias para ejecutar su trabajo, pero acompañadas de componentes que consideren capacidades que puede ser que hayan mermado con el paso del tiempo.

Hablar de procesos andragógicos requiere del estudio de la persona adulta, destacando como principales fortalezas los conocimientos previos y experiencias que posee, y con base en ellos, generar procesos de enseñanza – aprendizaje con significado y sentido, en donde se generen redes de conocimiento que entretengan elementos teóricos, experiencias del adulto y situaciones prácticas para su aplicación, y se movilicen en este proceso los saberes conceptuales -conocimientos, teorías y leyes-, saberes procedimentales -habilidades y destrezas-, y saberes actitudinales -intereses, actitudes, motivos y modos de actuación- (Veytia, 2015, p. 47).

En otro orden, como respuesta al Informe DFOE-EC-IF-000232018 de la Contraloría General de la República mencionado, la Gerencia General del INA, mediante oficio GG-CI-02-2020, giró instrucción a las jefaturas regionales para desarrollar e informar de los proyectos vinculados con

el cambio demográfico que se realizan en las unidades regionales. Esto no solo abrió la puerta a este estudio, sino que valida su importancia e interés institucional.

**Objetivos**

Por lo antes establecido y pretendiendo la incorporación de elementos que faciliten el acercamiento al problema identificado, en la presente investigación se definieron los siguientes objetivos:

***Objetivo general:***

Evaluar el abordaje andragógico, didáctico y curricular que brinda el INA a la oferta más matriculada por personas mayores de 65 años, durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia.

***Objetivos específicos:***

- a) Identificar servicios de capacitación y formación profesional más demandados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia.
- b) Identificar elementos andragógicos presentes en el diseño curricular de los servicios más demandados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia.
- c) Identificar elementos andragógicos que utilizan las personas docentes que ejecutan los servicios más demandados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia.
- d) Construir una guía con la que se verifique la inclusión de los elementos andragógicos en los módulos y programas del INA.

## Capítulo II. Referente teórico

Para comprender mejor el fenómeno en investigación se ha recurrido al estudio de diferentes teorías que pretenden explicar el envejecimiento y la caracterización de las personas adultas mayores, transitando por las tres generaciones teóricas; se introduce la educación de la persona adulta mayor, desde la teoría andragógica hasta la antropogogía y se pasa también por la descripción de los elementos andragógicos y su caracterización. Finalmente, se abordan temas complementarios como una introducción a la Organización Internacional del Trabajo y sus planteamientos hacia el trabajo decente, la empleabilidad y la formación profesional, enfatizando en la Recomendación 150 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1975).

### **Teorías del envejecimiento y de las personas adultas mayores**

El fenómeno del envejecimiento y de la vejez se aborda desde diferentes ciencias. Para el caso del envejecimiento, Robledo y Orejuela (2020) señalan, desde una mirada sociológica, que es posible identificar tres generaciones teóricas.

Estos autores ubican la primera generación en el periodo de 1949 a 1969 e incluyen en ella cuatro líneas distintas, a saber, *la desvinculación* donde se plantea que las personas adultas mayores debían, de manera gradual, dejar su participación en estructuras sociales, cediendo el espacio a personas jóvenes. Lo anterior al considerar tal situación como natural y propio del envejecimiento.

En oposición a esta propuesta teórica surge una apuesta por *la actividad*, la cual enfatiza que las personas mayores asumen nuevos roles en la sociedad y, por el contrario, tiene como idea fuerza, que toda persona mayor debe mantenerse activa según sus posibilidades, estimulando la felicidad y satisfacción personal. Las personas mayores no se mantienen integradas a la sociedad porque es la misma sociedad quien adolece de las condiciones u oportunidades necesarias.

Posteriormente, surge la teoría de *la modernización*, la cual considera que a mayor modernización menor valoración y, por ende, menor participación de las personas mayores.

Además, el acceso a los bienes y medios de producción pasó a manos de las personas jóvenes con mayor poder adquisitivo a partir de la educación, lo que coloca a las personas mayores en un lugar de dependencia económica.

Por último, *la teoría del envejecimiento como subcultura* enfatiza que las prácticas sociales o políticas públicas segregacionistas que tienden a la reclusión de las personas mayores en estancias o la generación de espacios de acuerdo con edad provocan la aparición de una subcultura que crea un mundo propio con creencias, conductas, intereses, valores y hasta normas propias.

En el periodo comprendido entre 1970 y 1985, Robledo y Orejuela (2020) ubican la segunda generación y señalan que se divide en cuatro corrientes teóricas. La de la continuidad plantea que las personas mayores tienden por aplicar estrategias personales a partir de sus conocimientos para transitar el proceso de envejecimiento, distingue entre una continuidad interna vinculada con temperamento, experiencias, habilidades, conocimientos que, a la vez, clasifica en baja, óptima y excesiva.

La primera implica una posición de insatisfacción e inadaptación al cambio, la segunda una capacidad adaptativa y en la tercera se ubican personas con estrategias adecuadas hacia el cambio, pero con una percepción de vida carente de emoción. La continuidad externa hace referencia al mantenimiento de las relaciones interpersonales, de las actividades propias y la ubicación en su mundo inmediato, físico y social.

Otra corriente ubicada en este periodo es la de la rotulación social, esta relaciona la reducción de aptitudes sociales y físicas con las etiquetas asignadas socialmente a las personas adultas mayores, recibidas de personas profesionales, cuidadoras y familiares. Para Robledo y Orejuela (2020) esta estigmatización favorece un deterioro social y psicológico, lo que afecta la propia valoración, que se vincula con una autopercepción de inutilidad e incapacidad.

Por otra parte, la teoría del intercambio social se fundamenta en principios de reciprocidad, de justicia redistributiva y beneficencia, se enmarca en una lógica de costo-beneficio, entonces las

personas mayores alcanzan relaciones de mayor estatus y seguridad si sus recursos (salud, nivel educativo y económicos) son similares o mayores que las de las otras generaciones. El caso contrario coloca a la persona mayor en una posición de desventaja social.

La última teoría de la segunda generación es la de la *estratificación por edad*, esta se valora por Robledo y Orejuela (2020) como una de las que más se utilizan en las investigaciones actuales.

La teoría aborda la relación existente entre el envejecimiento de las personas y los cambios históricos, algunos aspectos que se analizan son las estructuras sociales, la conformación de organizaciones e instituciones, lo que incluye la distribución del poder, el análisis de políticas sociales vinculadas al envejecimiento y su injerencia en la transformación de las instituciones ligadas al trabajo, la educación y la economía, entre otros. Este enfoque utiliza conceptos como estratificación por edad y demografía, a la vez, incluye categorías como género, clase social, origen étnico, entre otras, lo que hace posible un margen amplio de análisis y relaciones.

Finalmente, Robledo y Orejuela (2020) mencionan las teorías de la tercera generación. Estas aparecen, de manera paralela, al último periodo de la segunda generación, ya que se ubican a partir de 1980. Dentro de este grupo aparece *la teoría del construccionismo social* que aborda temas como los roles asociados con la construcción social de la edad, la subjetividad del envejecimiento y factores asociados con este, entre otras. Parte de la premisa de que estas realidades sociales del envejecimiento se van transformando a lo largo de la vida, por medio de la intervención de fenómenos sociales emergentes y del cambio en los discursos a lo interno de las sociedades; en el marco de los principios construccionistas, se procura el acceso a los discursos de las personas mayores y de personas cercanas.

Para Robledo y Orejuela (2020) es debatible si la propuesta denominada *curso de vida* constituye una teoría, un modelo o un paradigma, ya que esta observa el envejecimiento como un proceso vital que se da desde el nacimiento. Por este motivo, no debe entenderse de manera fragmentada, por etapas o grupos etarios.

Además, parte de que las personas envejecen de formas distintas, según el momento histórico, la sociedad y cultura a que se pertenezca; otro aspecto relevante es que rompe con la idea del envejecimiento como problema. Los autores señalan que, desde finales de los años noventa, el *curso de vida* ha sido muy utilizado en investigaciones, porque permite el análisis micro y macro del fenómeno, así como un abordaje interdisciplinario. Desde esta perspectiva se plantea que, en las culturas posmodernas, donde se valoran capacidades y competencias físicas y sociales, el uso de la variable edad resulta innecesario cuando se analizan los estilos de vida y normas. Otra de las teorías mencionadas por Robledo y Orejuela (2020) son las teorías y perspectivas feministas del envejecimiento, las cuales vinculan las categorías género y edad, de manera tal que aporta la mirada de la influencia de los procesos de socialización para mujeres y hombres en el significado social de la vejez para cada sexo, así como en los cambios fisiológicos, identidad, formas de relación, roles y tareas asignadas para mujeres y hombres. Otros aportes importantes de estas teorías se dirigen al abordaje de la feminización de la vejez, el análisis crítico de los modelos androcéntricos y el planteamiento de nuevas formas de inclusión. La economía política del envejecimiento es otra teoría reseñada por Robledo y Orejuela (2020). Esta incorpora variables como clase, género, etnia y edad. Además, hace énfasis en que el acceso a los recursos, sean estos sociales, económicos y políticos, condiciona las posibilidades de que las personas mayores desarrollen relaciones de poder, autonomía e influencia, o bien no puedan acceder a ellas, lo que limita oportunidades, un buen trato y su propia capacidad de elección.

Por último, los autores señalados abordan la teoría de la gerontología crítica que se ubica dentro de la corriente humanista y que propone acercarse teóricamente al ámbito subjetivo e interpretativo de la vejez. Además de procurar condiciones para que se generen cambios prácticos en el abordaje de las personas mayores, priorizar la praxis y crear un nuevo conocimiento que favorezca la emancipación, rechazando ideas asentadas en la sociedad

acerca de la vejez como problema social o de las personas mayores como desechables, lo que favorece la ruptura de estereotipos negativos.

En el marco de la tercera generación de las corrientes que se señalan, se ubican en la literatura dos posiciones en la conceptualización del envejecimiento y de la vejez. González y de la Fuente (2014), de manera coincidente con lo señalado por Robledo y Orejuela (2020) acerca de la teoría del *curso de vida*, señalan que el envejecimiento hace referencia al proceso natural que afecta a todas las personas, inicia con el nacimiento y concluye con la muerte.

Este proceso complejo está marcado por: “Cambios físicos y fisiológicos, psicológicos y cognitivos, psicomotores y socioafectivos” (p. 123). Es el fruto de múltiples variables vinculadas con herencia genética, ambiente, cultura, dieta, ejercicio, recreación, presencia de enfermedades y más, que varía entre las personas. Indican, además, que este fenómeno se ha ido transformando en el tiempo, alcanzándose mayores niveles de longevidad y con: “Cambio en los patrones de enfermedad y muerte” (p. 124).

Por otra parte, el Ministerio de Salud de Costa Rica (2018), en la estrategia nacional para un envejecimiento saludable que se basa en el curso de vida 2018-2020, presenta el envejecimiento como un proceso heterogéneo entre las personas adultas mayores. Además, afirma que en el fenómeno intervienen múltiples variables que provocan cambios, siendo la edad solo una de ellas. Desde su perspectiva, aspectos como el entorno y las actitudes propias de cada persona adulta mayor ante los cambios en el cuerpo, la pérdida de personas cercanas, el cambio en los roles y la posición social o los cambios vinculados con la pérdida de poder, marcan las diferencias entre la población adulta mayor en su proceso de envejecimiento y que se expresa en mayores o menores niveles de funcionamiento del cuerpo y de la mente.

Como reacción a los cambios, el Ministerio de Salud de Costa Rica (2018) resalta que las personas de edad avanzada mantienen un: “Desarrollo psicológico permanente” (p. 23) que:

Los adultos mayores suelen concentrarse en menos metas y actividades, pero más significativas; además de optimizar sus capacidades existentes mediante la práctica y el

uso de nuevas tecnologías, y compensar la pérdida de algunas habilidades ideando otras maneras de realizar las tareas (p. 23).

Estos cambios psicosociales pueden vivirse como una etapa de bienestar. Con respecto a la vejez, González y de la Fuente (2014) la diferencian del envejecimiento, ya que la observan como un estado definitivo, irreversible y, sobre todo, carente de horizontes de futuro. A su parecer, esto limita el sentido de posibles transformaciones, por este motivo la observan como el punto en que aparece el deterioro sin retorno. Señalan que, aunque la edad se utiliza usualmente para identificar a una persona como *vieja*, este fenómeno es individual y no puede generalizarse.

González y de la Fuente (2014), al seguir a Garcés de los Fayos y Col (2002), indican que: “La edad únicamente constituye un referente y no una causa, por lo que no es generalizable el grado de involución de las personas asociado a una edad determinada” (p. 122).

Aunque el Ministerio de Salud de Costa Rica (2018) no diferencia entre envejecimiento y vejez, sí identifica mitos y estereotipos como elementos socioculturales que provocan una concepción negativa que denomina *el viejismo*, asociado con enfermedad, incapacidad y dependencia de las personas adultas mayores:

Dentro de los mitos y estereotipos más comunes en Costa Rica está el *viejísimo* (edadismo), que consiste en atribuirle a la edad rasgos negativos, lo que viene a acentuar la diferenciación entre las personas mayores y el resto de la población, con el inconveniente de que se favorece la discriminación hacia las primeras (Conapam, 2013) (Ministerio de Salud, 2018, p. 17).

Con relación al tema de los mitos acerca del envejecimiento, se encuentra coincidencia con Martínez Pérez *et al.* (2018), quienes señalan que, aunque no es posible realizar generalizaciones sobre la forma como se envejece, debido a la presencia de múltiples

expresiones físicas y psicológicas que varían entre las personas en diferentes edades avanzadas, existe una tendencia:

A hacer generalizaciones [...] lo que ha llevado a la elaboración de estereotipos, bien enraizados en nuestro imaginario social [...] estos falsos criterios mantenidos en el tiempo, han contribuido a fomentar una visión negativa, discriminatoria y unilateral a este período de la vida (p. 61).

Martínez Pérez *et al.* (2018) realizan una valoración importante de la fase adulta mayor, destacan un interés por trascender, por dejar algo espiritual, al mismo tiempo que aparece lo que denominan la *inteligencia cristalizada*. Esta hace alusión a la: "Habilidad para aplicar o transmitir aprendizajes anteriores, conocimientos acumulados, es la experiencia adquirida a lo largo de la vida" (p. 62).

Para estas autoras es evidente que existen pérdidas con la edad: "Al tiempo que se gana inteligencia cristalizada, se va perdiendo en la llamada inteligencia fluida, que está caracterizada por la habilidad de enfrentarse a problemas nuevos, ofrecer rápidas respuestas, razonamiento inductivo y capacidad viso-espacial" (Martínez Pérez *et al.*, 2018, s. p.). No obstante, señalan que esta pérdida inicia desde los 38 o 40 años, incluidos, además, cambios físicos como la flexibilidad o la velocidad en la ejecución de algunas tareas.

Martínez Pérez *et al.* (2018) distinguen tres formas de envejecer: normal, patológica y con éxito. Esta última se asocia con un envejecimiento productivo o activo y se caracteriza por:

La maximización y la consecución de resultados positivos y la minimización de los negativos, pues las personas se pueden encontrar con situaciones de oportunidades y deben saber, seleccionar, optimizar y compensar para lograr éxitos en actividades ya conocidas para él (p. 63).

Para Calivá (2009), diversas personas autoras coinciden en que la vida adulta puede agruparse en tres fases, la temprana de 18 a 30 años, la media de 30 a 55 años y la tardía de 55 años en adelante. Interesa destacar la fase tardía de la vida adulta, ya que para el autor:

Es una fase de adaptación a los cambios corporales. Este período de la vida se caracteriza por un resurgimiento de la estabilidad, de la creatividad y la productividad encaminada a brindar la propia experiencia y vivencias al servicio de los demás. Esta etapa constituye una segunda oportunidad en donde los hombres se permiten ser más sensibles y afectuosos, y las mujeres, más productivas. Este período de la vida es lo que comúnmente llamamos “la edad dorada”, y que muchos describen como “los mejores años de mi vida”. Existe la satisfacción de la “misión cumplida” con los hijos, con los propios padres y ancestros, y con el trabajo o profesión, lo cual se acompaña de una sensación de plenitud (p. 21).

### **Educación de la persona adulta mayor**

Con la finalidad de una mejor comprensión sobre el concepto es imperativo definir andragogía, aunque fácilmente puede definirse como la educación para la persona adulta, se requiere para comprender el término en toda su amplitud. Por este motivo, se presentan diferentes posiciones que explican la definición.

### ***Andragogía***

Para comprender el concepto de andragogía, Azofeifa Bolaños (2017) presenta un recuento de definiciones presentes en la literatura, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

Existen variadas definiciones en relación con el concepto de andragogía, todas con un denominador común: la persona adulta. Caraballo (2007) menciona que la andragogía se acuña a la educación que abarca concepciones de aprendizaje y enseñanza solo para sujetos adultos. Rodríguez (2003) la define como la ciencia de la educación para la persona adulta o la ciencia y arte de instruir y educar permanentemente al ser humano. Gil (2007) la define simplemente como la ciencia de educar a las personas adultas,

mientras que Tarazona (2005) a cómo aprenden las personas adultas. Algunos estudios la definen como los métodos, técnicas, fines y, en general, a todo el currículo diseñado para llevar a cabo la educación integral en el sujeto adulto, un proceso de orientación-aprendizaje más que de enseñanza-aprendizaje (Alcalá, citado por Di Bella y Batista, 2006). Moreno y Quintero (2002) la definen “como una ciencia muy específica de la etapa de la adultez humana con sus principios y fines propios” (p. 3).

Observa al ser humano como ser que se educa y que educa en su propio proceso educativo, capaz de tomar decisiones para modificar incluso su formación. La importancia de la andragogía estriba en su aplicabilidad a cualquier ámbito, formal o no formal (Azofeifa Bolaños, 2017, p. 7).

Otro aporte lo realiza Vásquez (1985) para quien:

La expresión educación de adultos designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplazan la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a las cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias teóricas o profesionales o les dan una nueva orientación. (p. 34).

Por otro lado, Castillo (2018) realiza un recorrido por la historia de la educación de la persona adulta e indica que el primer registro del término andragogía *data* de 1833 por parte de Alexander Kapp refiriéndose al ejercicio educativo dado por Platón a sus discípulos en edad joven y adulta. Posteriormente, Castillo (2018) señala que el concepto lo retoma y desarrolla Malcolm Knowles (1917-1997) quien se considera padre de la Andragogía, quien la definió como: “Un conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje” (Knowles, 2006, citado por Castillo, 2018, p. 65).

Castillo (2018) describe el modelo andragógico holístico de Knowles y plantea que esta corriente educativa se sustenta en seis principios. En primer lugar, define a la persona mayor como partícipe de su formación, por lo que debe tener claridad del objetivo de lo que debe aprender, esto le permite valorar si le es útil y si es de su interés. Un segundo principio es que la persona mayor cuenta con un autoconcepto desarrollado a lo largo de la vida y que le brinda la capacidad de asumir la propia responsabilidad en el proceso de aprendizaje.

El tercer principio es que la experiencia de las personas participantes se observa como *capital humano* que debe aprovecharse en acto educativo, esta experiencia es el resultado de lo vivido a través de los años, así como de los conocimientos adquiridos, tanto en educación formal como no formal. El cuarto principio es la disposición de aprender de la persona participante, condición que se relaciona con que los contenidos del curso le resulten significativos y puedan asociarse a sus roles, actividades y a su vida en general. Castillo (2018) plantea que, para Knowles, una condición para que se desarrolle este cuarto principio es que las actividades que se implementan en el aula deben favorecer el paso secuencial de un contenido a otro.

El quinto principio es la orientación hacia el aprendizaje, para que este se dé deben darse dos condiciones: por una parte, que los contenidos, las habilidades, las actitudes y valores por alcanzar se contextualicen en situaciones reales y, por otra, una valoración adecuada del tiempo en cada actividad educativa, lo que evita periodos muy largos en una posición. El sexto y último principio es la motivación para aprender, visualizada como individual y que, por lo tanto, varía entre las personas adultas. Algunos ejemplos que acota el autor son: dinero, poder, éxito, voluntad, disfrute, entre otros.

Otro autor mencionado por Castillo (2018) que realizó grandes aportes a la Andragogía es Félix Adam (1921-1991), importante exponente en América Latina, para quien la relación del proceso educativo se da entre personas adultas. Por lo tanto, dos de sus características principales son la horizontalidad y la participación.

Para Adam (citado por Castillo, 2018) la horizontalidad se consideró como cualitativa, en tanto que la persona andragoga o facilitadora y las personas que conforman el grupo de participantes son adultas, por lo que cuentan con experiencias y conocimientos acumulados. También se considera cualitativa, pues se deben considerar condiciones propias de las personas adultas como disminución en las capacidades visuales, auditivas, memoria y más.

En otro orden, la participación se entiende por Adam (Castillo, 2018) como un acto democrático presente en la educación, pues al tratarse de personas adultas, tanto quienes aprenden como quienes facilitan, la toma de decisiones se realiza de manera consensuada. Castillo (2018) indica que el principio de participación es lo que da lugar al nombre de *participantes*, término asignado a quienes estudian en los procesos educativos de corte andragógico.

Según Castillo (2018), para Adam, el énfasis del aprendizaje se concentra en el proceso mismo de aprendizaje y en fuentes de información. Otro aspecto que resalta es que en las personas adultas los procesos mentales que intervienen son los procesos mentales superiores, donde la lógica, la imaginación y, por ende, la creatividad, tienen papeles fundamentales. Además, señala que las personas participantes comparten con la persona facilitadora la responsabilidad del proceso evaluativo. Por todo lo anterior, el proceso educativo tiene una lógica de *orientación-aprendizaje*, a diferencia de la pedagogía visualizada como de *enseñanza-aprendizaje*.

Según Castillo (2018), el principal representante de la Andragogía actualmente es Adolfo Alcalá, quien aporta la siguiente definición:

La ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropogogía y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de un hecho sustentado en: la institución educativa, el ambiente, el contrato de aprendizaje, la didáctica, la evaluación y el trabajo en equipos, cuyo proceso, al ser orientado con el fin de lograr horizontalidad, participación y sinergia positiva por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, en

cualquiera de sus etapas vitales, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización (Alcalá, 2010, citado por Castillo 2018, p. 70).

Para Castillo (2018) el modelo andragógico de Alcalá incluye los siguientes elementos:

institución educativa en tanto instancia que define el currículo; personas participantes; persona facilitadora; horizontalidad y participación en tanto principios andragógicos; ambiente de aprendizaje; contrato de aprendizaje; trabajo en equipo que incluye técnicas colaborativas con fuerte presencia de la corresponsabilidad; el aprendizaje, incluidas las modalidades de entrega (presencial, a distancia y semipresencial) y las actividades mediante las cuales se promueve el aprendizaje; la didáctica del aprendizaje autodirigido y colaborativo; la sinergia positiva y la evaluación andragógica.

El contrato de aprendizaje señalado se define como un: “Documento andragógico donde se expresa y se comprometen los participantes indicando el abordaje, evidencias de aprendizaje, fechas de entrega y porcentajes de calificación de cada evidencia de aprendizaje” (Alcalá, 2010, citado por Castillo, 2018).

Además, interesa destacar que para Alcalá (citado por Castillo, 2018), la sinergia positiva hace referencia al esfuerzo conjunto que permite alcanzar los objetivos y proyectos, lo que a la vez favorece la satisfacción de necesidades e intereses. Para lograr esta sinergia, Alcalá (citado por Castillo, 2018) aclara que la actividad del grupo debe incluir trabajo en grupos con horizontalidad y participación, diálogo abierto que permita el intercambio de experiencias, prevaleciendo el respeto a la diferencia de ideas, posturas ante diferentes situaciones, creencias, valores, así como aceptación de todas las personas, independientemente de sus particularidades, como edad, sexo, religión, discapacidad, condición económica y posición política, entre otras.

Siguiendo a Cárdenas (2017) y a Yturralde (2022a), la antropogogía se define como: “La ciencia y el arte de instruir y educar permanentemente al ser humano, en cualquier período de su

desarrollo psico-biológico y en función de su vida natural, ergológica y social” (s. p.). Esta incluye cuatro subdisciplinas, denominadas las Ciencias Agógicas y que incluyen las siguientes:

- La Paidagogía estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años.
- La Pedagogía estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica
- La Hebegogía estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.
- La Andragogía estudia la educación de las personas adultas hasta la madurez.
- La Gerontogogía estudia la educación de adultos mayores (Yturralde, 2022).

Cárdenas (2017) y Yturralde (2022b) coinciden en que el concepto lo desarrolló Félix Adam (1921-1991) y por Kenneth Dean Benne (1908-1992), el primero desde Latinoamérica y el segundo desde los Estados Unidos.

### ***Elementos andragógicos***

Siguiendo a Yturralde (s. f.) en su *blog* Andragogía, el modelo andragógico cuenta con cuatro elementos básicos, a saber, la persona estudiante, la persona docente, el grupo y el entorno.

Por otra parte, Villarreal y Gutiérrez (s. f.) difieren de Yturralde (2022) y establecen como elementos andragógicos a la persona estudiante, la persona facilitadora, el método y el entorno.

De esta forma, a continuación, se describen los cinco elementos diferentes planteados en ambos documentos.

### **Persona estudiante**

Las personas adultas cuentan con una serie de características que las separan de los procesos pedagógicos, como lo señala Azofeifa Bolaños (2017):

Es evidente que los individuos adultos tienen mayor capacidad para comparar y relacionar hechos y fenómenos que la niñez. La experiencia en los primeros les ha permitido emitir juicios críticos, analizar y razonar lógicamente, además de percibir con mayor facilidad fenómenos globales y comprender las cosas en detalle (Aguilar, 1994).

También, otro hecho positivo del alumnado adulto es el hecho de que está automotivado, este deseo de aprender parece ejercer mayor influencia sobre la capacidad de aprendizaje que cualquier otro factor, no es un individuo niño auditor cautivo en un salón de clases, decide por sí mismo buscar la educación, convencido de la importancia, relevancia y utilidad de los programas a los que asiste (Aguilar, 1994). Esta disposición por aprender maximiza la orientación hacia tareas de desarrollo específicas de la sociedad (Alcalá, 1997) (p. 8).

Además, es importante considerar otras características que influyen en el acto educativo:

El adulto es libre para participar de la actividad educativa. Su tiempo es precioso, exige que se le ofrezca un material y una tarea útil, inmediatamente provechosa de acuerdo con sus intereses: rechazará las informaciones e ideas que no comprende o que están en contradicción con sus convicciones íntimas. Quiere ser él quién escoja las especialidades e institución en que va a estudiar. Sabe aprovechar los medios modernos de enseñanza. En general realiza sus estudios con dedicación parcial (Vásquez, 2013, p. 71).

Siguiendo a Vásquez (2013) la persona adulta establece una relación entre iguales con las personas docentes y: “Predomina el sentimiento de ayuda mutua y no el de competitividad” (p. 71). Torres *et al.* (2000) describen a la persona participante de los procesos andragógicos de la siguiente manera:

Es un estudiante que cumple funciones específicas en la sociedad, con capacidad para autogobernarse y con una gran experiencia que lo conduce a su autosuperación, es responsable y lo manifiesta en todas las actividades que realiza, tiene plena conciencia de lo que se propone alcanzar y busca la autorrealización y la autotranscendencia (p. 31).

Según indica Vásquez (2013):

Ante el desafío de educar a una persona adulta se debe de considerar que por sus características el adulto es más prudente y desconfiado que el niño, sobre todo ante aquello que parezca una intrusión en su vida personal. Hay que señalar que, en razón de [sic] las experiencias acumuladas, el adulto tiene gran número de estereotipos y opiniones formadas lo cual resulta una sensibilidad para las disonancias cognitivas. Los adultos se muestran reticentes y hasta hostiles ante todo tipo de examen (p. 61).

Para Torres *et al.* (2000) las personas participantes en los procesos andragógicos tienen múltiples retos. Algunos de ellos son: responsabilizarse por autogestionar su aprendizaje, asumir limitaciones de su propio comportamiento, respetarse y respetar a las otras personas que intervienen en el proceso educativo, asumir un rol activo, crítico y productivo, aportar al logro grupal, tener apertura al cambio, asumir la autoevaluación y la coevaluación, responsabilizarse por las propias decisiones con autonomía, aplicar autocontrol de los propios impulsos, así como asumir sus actos y las consecuencias de estos.

### **Persona facilitadora**

Con relación a la persona facilitadora, Torres *et al.* (2000) señalan que debe ser capaz de crear y mantener ambientes que favorezcan la criticidad, la creatividad, la investigación, la persuasión y la transformación social; colocarse en un lugar de asesoría, alejándose del rol de liderazgo; con apertura a las nuevas ideas y a establecer relaciones cercanas siendo personas auténticas. Además, debe tener la capacidad de provocar empatía, reconociendo los intereses y necesidades individuales y grupales, así como de respetar a las personas en su diferencia y provocar respeto en su rol asesor. Finalmente y al seguir a las autoras que se señalan interesa destacar que debe tener la capacidad para promover: “Que las normas salgan espontáneamente del grupo” (p. 33), utilizar estrategias, métodos y técnicas que faciliten el abordaje del contenido establecido y a las necesidades grupales.

Por otra parte, Castillo (2018) al seguir a Adam, enumera una serie de características que debe poseer la persona facilitadora:

1. Posición como conductor y orientador de los aprendizajes.
2. Liderazgo democrático a fin de lograr una mayor profundidad en los planteamientos de los participantes.
3. Liderazgo participativo ya que propicia el aprendizaje de conocimientos necesarios al participante.
4. Motiva la autorrealización del participante de acuerdo a [sic] sus necesidades
5. No presiona a los participantes para que acepten sus puntos de vista.
6. Utiliza recursos para mantener abiertos los Canales de comunicación entre él y los participantes, y de éstos entre sí.
7. Se preocupa por no actuar como el poseedor de todas las soluciones.
8. Propicia el desarrollo de habilidades del liderazgo en los participantes.
9. Crea una independencia y responsabilidad en los participantes en las formulaciones de alternativas, opiniones, aclaratorias y experiencias (pp. 68-69).

Por último, interesa destacar que para Castro (1987, citado en Castillo, 2018), la persona andragoga debe mostrarse competente, para lo que debe tener un nivel alto de conocimientos propios de su disciplina, conocer e implementar las teorías de aprendizaje, conocimiento y habilidad didáctica y, finalmente, mostrar una actitud madura y con valores.

### **Método**

La andragogía recupera los principios de horizontalidad y participación como parte sustantiva de su praxis. Alcalá (2000) cita a Torres *et al.* (1994) cuando señala que la horizontalidad: “Puede entenderse como una relación entre iguales y más explícitamente como una relación compartida de actitudes y de compromisos hacia logros y resultados exitosos” (párr. 22), ante

tal situación: “Los participantes sea cual sea su rol, estarán en mayor capacidad de interpretar y respetar el autoconcepto que cada uno tiene de sí mismo” (párr. 22).

En cuanto a la participación, Alcalá (2000) retoma a Adam (1987) quien indica que:

Debemos entenderla como la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada. La participación es el acto de compartir algo: es un dar y recibir, involucrarse en un proyecto común (párr. 23).

En otro orden, la metodología educativa desde la andragogía debe crear las condiciones para que las personas participantes alcancen saberes críticos y prácticos:

En la práctica didáctica es necesario considerar el carácter evolutivo de las estructuras cognitivas, afectivas y conductuales del ser humano como fuente clave para garantizar una experiencia educativa, que responda a un aprendizaje para la vida, soportado en la innovación y la creatividad, como fuente interna de actitud para enfrentar retos (Ordóñez de Bracho *et al.*, 2016, p. 96).

Vidal y Fernández (2003) enumeran una serie de estrategias propias de la andragogía que pueden aplicarse para provocar aprendizajes significativos:

- Reconocimiento de diferentes estilos de aprendizaje.
- Identificación de las diferencias individuales entre los alumnos y grupos a los que se dirige el proceso con atención a las diferencias individuales, sobre la base de un diagnóstico previo.
- Vinculación del material docente con las experiencias del estudiante y con su vida.
- Estimulación de la formación de representaciones del conocimiento de manera amplia y flexible, mediante investigación y búsqueda independiente.
- Énfasis en actividades de grupo donde el aprendizaje ocurre por medio de la interacción, autonomía, colaboración y negociación de significados con los otros y con la

realidad y destacar el papel de la comunicación entre todos los actores del proceso educativo, mediante la capacidad y experiencia de los facilitadores.

- Observación [...] de las actividades docentes en pequeños grupos y retroalimentación oportuna de docentes a alumnos.
- Aprendizaje activo, de experiencias y colaborativo, con énfasis en problemas, mediante simulaciones y situaciones reales.
- Ambientes de aprendizaje flexibles, abiertos, en un proceso dialéctico de acción-reflexión-acción. Se rompen barreras de espacio, tiempo, contenidos, recursos para la adquisición de estrategias metacognitivas y adaptabilidad a nuevos contextos de desempeño.
- Uso de las redes digitales para facilitar la interacción y el aprendizaje activo, tanto de forma sincrónica como asincrónica (p. 7).

Vásquez (1985) resalta la importancia de un ambiente de estudio apto para esta población:

En el interés de una educación equilibrada, habrá que hacer necesariamente un lugar para las actividades recreativas. Es muy útil poner a disposición de la Comunidad de alumnos adultos un lugar de aspecto agradable y equilibrado debidamente para realizar las condiciones de un feliz descanso: canto, audición de música, cine, veladas, danza, juegos y en particular juegos deportivos, refacciones en común, etc. (p. 73).

Por otra parte, Márquez *et al.* (2008, citados por Miranda, 2019) sugieren las siguientes estrategias, valoradas como las más efectivas en la educación de personas adultas:

- Comunidades de aprendizaje. Sitio donde los adultos pueden compartir opiniones, experiencias y conocimientos previos, y recién adquiridos.

- Aprendizaje integral acelerado. Método que permite seleccionar las mejores alternativas para construir un ambiente óptimo al aprendizaje, enfocado en las necesidades particulares de los educandos, en especial en el manejo del tiempo que requieren los alumnos adultos.
- Método de casos. Consiste en abordar situaciones específicas de enseñanza aprendizaje vinculadas a la experiencia laboral del estudiante, con el fin de contextualizar el conocimiento. Es similar al método del aprendizaje basado en problemas (ABP), aunque con experiencias más específicas e individuales.
- Aprendizaje por autoconcepto. Se funda en la autodirección, mediante el uso de la voluntad individual y la disposición de aprender; parte de la experiencia como recurso de formación para relacionar y dar significado al conocimiento adquirido. Se centra en lo que se necesita aprender o saber, así como en la búsqueda del conocimiento y el desarrollo de habilidades y actitudes que lo propicien (párr. 7).

### **Entorno**

Tanto Yturalde (2022) como Villarreal y Gutiérrez (s. f.), coinciden en que el entorno hace referencia al ambiente provocado en el proceso educativo, independientemente de que sea presencial o virtual, así como a los aspectos del espacio físico o virtual en el que se desarrolla el acto educativo, lo que incluye en este último los medios tecnológicos.

En la presencialidad los espacios físicos ayudan de igual manera, así como los recursos tecnológicos con los que se cuentan, influyen los espacios, la ambientación, la iluminación, la climatización del ambiente, la comodidad del mobiliario, la tranquilidad, los colores, los olores, los servicios de alimentación. En la virtualidad el entorno no debe ser descuidado. Nuestro escenario, la utilización de fondos virtuales para la creación de la ambientación, la iluminación, la resolución de la cámara, el uso de buenos micrófonos para garantizar llegar con buen audio, la utilización de APPs para la interacción de los

participantes, serán aspectos fundamentales en los entornos virtuales (Yturralde, 2022, párr. 50).

Hay coincidencia entre los autores citados en que se requiere de la creación de un ambiente social y emocional que favorezca el proceso de intercambio y aprendizaje. Villarreal y Gutiérrez (s. f.) además aportan que el entorno se compone por el ambiente próximo en que se desarrolla la experiencia educativa, por la instancia educativa responsable de aportar recursos materiales y humanos y por las instituciones u organizaciones sociales vinculadas.

**El grupo**

Yturalde (2022) observa al grupo como el conjunto de experiencias aportadas por cada persona que lo integra, aportando al aprendizaje, tanto en cuanto a contenidos como al proceso de interacción social.

***Procesos de aprendizaje: ¿cómo aprenden las personas adultas mayores?***

La edad adulta está llena de cambios, principalmente sociales y psicológicos. Estas transformaciones pueden generar en la persona adulta una sensación de incapacidad, la cual se convierte en una de las principales limitantes para el proceso de enseñanza y aprendizaje. Aunque no haya crecimiento, hay desarrollo y tiene sentido el aprendizaje que también puede optimizarse mediante la educación (Obando y Salas, 2015).

Hoy se reconoce que las capacidades intelectuales varían en la vida adulta, ya que se gana en algunos aspectos, aunque se pierde otros. En la vida adulta, además del pensamiento formal, se utilizan otras formas de pensamiento post formal (pensamiento práctico, pensamiento dialéctico, pensamiento divergente, pensamiento flexible, etc.). Así como el pensamiento depende del lenguaje, en esa misma medida el conocimiento y el aprendizaje dependerán de las relaciones y las interacciones sociales. En este sentido, el aprendizaje social ocupa una posición sobresaliente en la adulta.

Con respecto a la memoria, pareciera que algo se pierde con la edad, pero afectaría sólo a un tipo de memoria y a algunos procesos. Así, la memoria sensorial y primaria no se ve afectada, pero si la secundaria, especialmente en relación con el aprendizaje: se hace más selectiva, se pierde memoria de recuerdo, pero no para tareas de reconocimiento; se pierde memoria para los datos, fechas, hechos, nombres, detalles, anécdotas y otros, pero no para los significados, las ideas, las interpretaciones, el análisis y la síntesis (Obando y Salas, 2015. p. 131).

Para ampliar la información, se considera oportuno tabular lo aportado por otras personas autoras, utilizando una matriz de doble entrada en la que se relacione el proceso de aprendizaje de la persona adulta con una definición y explicación sobre este.

Tabla 1. Tipos de pensamiento

Forma propuesta	Descripción
<b>Pensamiento práctico.</b>	“Aplicar los conocimientos adquiridos de manera más simplificada y práctica para que conforme se van estableciendo y cumpliendo cada uno de los procesos a seguir, se vayan obteniendo los resultados deseados” (Moya, s. f., párr. 19).
<b>Pensamiento dialéctico.</b>	“El pensamiento dialéctico tiene como premisa pasar de una comprensión estática de la realidad, en que todo está aislado, a la construcción dialéctica de la misma, en que todo se relaciona con todo” (Álvarez, 2015, párr. 19).
<b>Pensamiento divergente.</b>	“El pensamiento divergente o pensamiento lateral es aquel que permite relacionar ideas y procesos de forma creativa, para encontrar alternativas a la resolución de un problema” (Colegio CEU, 2021, párr. 1).
<b>Pensamiento flexible.</b>	“El pensamiento flexible es la habilidad de cambiar de enfoque rápidamente y encontrar nuevas maneras de resolver los problemas” (Understood, 2021, párr. 1).

Según las teorías de Lev Vygotsky (1979), las personas aprenden de sus semejantes, razón por la cual los entornos sociales donde se dé esta interacción promueven el aprendizaje. De acuerdo con Obando y Salas M (2015), este tipo de aprendizaje tiene un papel importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las personas adultas.

Finalmente, se extrae de esta autora que las personas adultas tienen capacidad para desenvolverse en niveles taxonómicos de mayor profundidad, pues son competentes en habilidades como la interpretación, el análisis, la síntesis, entre otros.

Se puede derivar que el aprendizaje social está sumamente ligado al pensamiento práctico y dialéctico y que las capacidades de sintetizar, explicar y analizar están ligadas a los pensamientos divergente y flexible. A partir de estas fortalezas se deben estructurar los programas curriculares y la planeación de las actividades de mediación para la educación de las personas mayores de 65 años. Además, se debe tener presente:

Que el nivel de desarrollo psicosocial del adulto está estrechamente relacionado con lograr intimidad en las diferentes esferas de su medio. Los sucesos evolutivos como el matrimonio, la paternidad, entrada al mundo laboral se convierten en situaciones de aprendizaje propias y específicas del adulto (Obando y Salas, 2015. p. 132).

Estos sucesos pueden considerarse aprendizaje significativo, sus experiencias demuestran la capacidad creativa y la competencia en solución de problemas, todo este bagaje puede utilizarse como insumo para los procesos de enseñanza-aprendizaje. A partir de este recorrido y al seguir a Alcalá (2000) quien ha incursionado en la praxis andragógica con personas adultas mayores, el trabajo con esta población debe tomar en cuenta lo siguiente:

1. La persona facilitadora debe aplicar la horizontalidad y desde allí estimular situaciones de aprendizaje motivantes, intercambiables y dinámicas.
2. Las personas adultas mayores: "Pueden retener cerca del 98% de sus capacidades mentales hasta los 80 años siempre y cuando en ellas no existan deterioros físicos" (Alcalá, 2000, párr. 79), siendo fortalecido por el estímulo externo.
3. Las personas adultas mayores son diferentes entre sí, tanto en capacidades funcionales como en vitalidad, capacidades intelectuales y emocionales.

4. Acompañar los procesos de memorización con estímulos diversos, como audiovisuales, escritos, auditivos y otros.
5. Aprovechar la experiencia de vida, sabiduría, recuerdos y vivencias.
6. Desarrollar habilidades para la escucha, la cercanía, la comunicación.
7. Planificar y desarrollar actividades que atraigan a las personas adultas mayores, estas deben ser atractivas, inspiradoras y motivantes.
8. Cuidar que los espacios físicos tengan las condiciones ambientales óptimas en cuanto a iluminación, ventilación y ubicación.
9. Reconocer que las siguientes condiciones pueden presentarse en las personas adultas mayores: temor a emprender, dudas frecuentes, verbalismo, desconfianza ante lo planteado por otras personas, necesidad de sobresalir con un uso indebido del poder.
10. La información acumulada por la experiencia puede retardar o inhibir la incorporación de nuevos conceptos, por este motivo se recomienda que la persona facilitadora: “Haga uso de medios audiovisuales, comparaciones, experiencias pertinentes, analogías y simulaciones” (Alcalá, 2000, párr. 90) favoreciendo la integración y asimilación de la nueva información.
11. Las experiencias educativas deben propiciar: “La sinergia, la cooperación, el apoyo mutuo, el interés en lo que se hace, el trabajo en grupo y la innovación como metas importantes para el logro de una sana y efectiva competitividad” (Alcalá, 2000,párr. 91).
12. Claridad en que a mayor edad la individualidad se acentúa.

### **Trabajo decente, empleabilidad y formación profesional**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) es la instancia especializada de la ONU para impulsar: “El trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” (párr. 1). Además, impulsa la formación profesional como el camino para alcanzar mayores niveles de empleabilidad. Para la OIT (2022):

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (párr. 1).

Estas pretensiones alcanzan tanto al empleo como al trabajo por cuenta propia como lo señala la Recomendación n.º 195 (OIT, 2004). La igualdad de género y la no discriminación constituyen ejes transversales dentro del trabajo decente, al mismo tiempo, la justicia social adquiere tanta importancia como el progreso económico y el desarrollo. Es así como el empleo se considera un vehículo de desarrollo y de bien vivir, lo que permite la disminución de la pobreza y la diversificación de las economías en un marco de paz social (OIT, 2009).

La empleabilidad, otro concepto fundamental en el marco del presente trabajo, fue definida en la Recomendación 195 de la OIT (2004) de la siguiente manera:

(d) el término empleabilidad se refiere las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (s. p.).

La formación profesional constituye otra área importante, definida por Agudelo (2002), experto consultor de la OIT/Cinterfor, como la:

Acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Debe satisfacer las

necesidades de formación de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica, y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad (p. 375).

Esta misma definición la retoma el Instituto Nacional de Aprendizaje en su Modelo Curricular vigente (INA, 2018). Además, el INA (2018) observa a la formación profesional como.

un subsistema del sistema educativo nacional comprende toda actividad institucionalizada, intencionada, organizada, sistematizada, y planificada por organizaciones públicas y organismos privados acreditados, con el objetivo de formar a personas jóvenes y adultas en el desarrollo de competencias para el mundo del trabajo (p. 18).

Estas definiciones tienen como antecedente la Recomendación sobre la formación profesional n.º 117 (OIT, 1962) que señala:

- (1) La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes.
- (2) La formación constituye un todo cuyos diversos elementos no pueden ser disociados.
- (3) La formación es un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo, conforme a sus necesidades individuales y de miembro de la comunidad.
- (4) La formación debería estar exenta de toda forma de discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (Cap. I, inciso 2).

Es importante destacar que la formación profesional se enmarca en el concepto de educación permanente, también denominada aprendizaje permanente. Esta se define como aquella que: “Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones” (OIT, 2004, s. p).

La OIT (1975), por medio de la Recomendación 150, distingue entre la formación para el empleo y la formación para el trabajo por cuenta propia. En cuanto a la formación para el empleo, establece que debe organizarse por etapas, contemplando la formación inicial para personas jóvenes y adultas con poca o ninguna experiencia en la rama elegida y la formación complementaria para personas que laboran en el área específica y que requieren mejorar o ampliar sus competencias, también para quienes necesitan actualizar sus conocimientos. Además, en este grupo incluye a quienes requieren un cambio de ocupación.

Con relación al trabajo por cuenta propia, hace hincapié en la necesidad de considerar las condiciones propias del sector emprendedor, incorporando, tanto formación técnica en el área específica del negocio como en el área de la gestión empresarial y de formación de personas por emplear, así como de la toma de decisiones y de la gestión del riesgo. Por último, recomienda la actualización periódica y permanente de los programas de formación, independientemente del tipo de población al que se dirija.

Es importante señalar que la Recomendación 150 (OIT, 1975) incorpora un capítulo acerca de las personas trabajadoras de edad avanzada, instando a los Estados miembros para la incorporación de: “Medidas para remediar las dificultades con que tropiezan los trabajadores de edad avanzada en el empleo” (inciso 50, punto 1). Entre estas incluyen:

- (b) proporcionar a los trabajadores de edad avanzada la orientación y la formación profesionales de que precisen, especialmente en relación con cualquiera de las necesidades siguientes:

- (i) actualizar sus conocimientos y calificaciones proporcionándoles las informaciones adecuadas en el momento oportuno;
  - (ii) elevar su nivel de instrucción general y de calificación profesional con el concurso de especialistas en formación de adultos para equipararlos con los jóvenes mejor instruidos y capacitados que ingresan o trabajan ya en la misma ocupación;
  - (iii) informarlos oportunamente sobre los medios de perfeccionamiento disponibles e iniciar y proseguir ese perfeccionamiento en el momento adecuado, es decir, antes de que se introduzcan nuevas técnicas y métodos de trabajo;
  - (iv) poner a su disposición otro empleo, en su propia especialidad o en otra distinta, en que puedan utilizar sus calificaciones y conocimientos, en la medida de lo posible, sin pérdida de ingresos;
  - (v) cerciorarse de que no estén privados de la formación profesional por límites de edad máxima de admisión a dicha formación, fijados sin atender a la realidad;
  - (vi) elaborar métodos especiales de formación profesional adaptados a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;
  - (vii) tomar todas las medidas necesarias para poner a su disposición instructores competentes en cuanto a sus cualidades técnicas y pedagógicas y que estén bien preparados para impartir una formación complementaria adaptada a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;
- (c) incitar a los trabajadores de edad avanzada a aprovechar los servicios de orientación y de formación profesionales o las oportunidades de traslado que pueden ayudarlos a superar sus problemas;

(d) informar al público en general, y especialmente al personal de orientación y formación profesionales, al personal de los servicios del empleo y de otros servicios sociales competentes, a los empleadores y a los trabajadores, de los esfuerzos de adaptación al empleo que los trabajadores de edad avanzada pueden verse precisados a realizar y de la conveniencia de ayudarlos en tales esfuerzos (OIT, 1975, inciso 50, punto 1),

Por último, recomienda el desarrollo de: “Métodos de trabajo, herramientas y equipos adaptados a las necesidades especiales de los trabajadores de edad avanzada” (OIT, 1975, inciso 50 punto 2), así como formación en su utilización.

No es posible concluir este capítulo sin abordar el tema de las competencias laborales, ligadas profundamente a los conceptos de empleabilidad y de formación profesional abordados. La OIT las define como: “Los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico” (OIT, 2004, Inciso 2. b).

En el contexto centroamericano y del Caribe, la OIT junto con la red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana, incluido el INA, definen las competencias laborales como el: “Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el desempeño de una función productiva. Puede ser definida y medida en términos de desempeños en un determinado contexto laboral. Refleja el saber, el saber hacer y el saber ser” (OIT, 2015, p. 10).

La situación mundial con la llegada de la pandemia de la COVID-19 ha provocado el fenómeno de una: “Caída masiva del empleo” (Vargas, 2020, p. 2), a partir del cierre de negocios, con la consecuente disminución acelerada de los ingresos familiares. Ante esta situación, Vargas (2020) advierte que:

A la salida de este período se estarán reconfigurando muchas ocupaciones y se conocerán nuevos planes y estrategias para impulsar el desarrollo productivo. La

demanda por nuevas habilidades crecerá y se requerirán programas para reconvertir, recalificar y reinsertar trabajadores en las nuevas actividades (p. 1).

Este fenómeno ha traído gran presión sobre la población y la ha obligado a una reconversión que le permita adaptarse a la nueva realidad. Vargas (2020) enfatiza en las competencias socioemocionales e indica que:

Se debe trabajar en el desarrollo de actividades para fortalecer la capacidad de trabajar en equipo, la iniciativa, la preocupación por el desarrollo personal, entre otras. La presión por la actualización y recalificación requiere que se genere un factor motivador socioemocional para que las personas mantengan la actividad (p. 5).

Desde esta perspectiva y a la luz de las acciones de recuperación económica y social en el periodo posCovid 19, la formación profesional debe estimular el desarrollo de las competencias laborales para alcanzar mayores niveles de empleabilidad en un contexto cambiante.

Claramente la formación profesional hace parte en un sentido amplio de las medidas de protección social que se encaminan a facilitar la permanencia en el empleo y la adquisición de nuevas competencias para mantener la empleabilidad. Por ello la consideración de la formación en el marco de las políticas de protección social es un enfoque clave para facilitar la inclusión e igualdad de oportunidades (Vargas, 2020, p. 16).

### Capítulo III. Referente metodológico

Para lograr los objetivos que se trazaron en el proyecto de graduación resultó prioritario que las personas investigadoras desarrollaran una adecuada implementación metodológica del proceso investigativo.

El abordaje que se realizó en el momento de aplicar los instrumentos, sensibilizando las necesidades y características propias de las personas objeto de estudio, fue clave para obtener información precisa, de calidad y en la cantidad necesaria para que fuera sometida a los procesos de análisis. De estos se desprendieron las respuestas a los objetivos e interrogante de la investigación.

De la misma forma, el apoyo recibido de parte del personal clave consultado del Instituto Nacional de Aprendizaje facilitó a las personas investigadoras datos base filtrados, así como el contacto con las personas para ser entrevistadas, la aplicación de instrumentos, los procesos de entrevistas, *data* recolectada y análisis de los fenómenos que se requerían observar en el proceso y evacuación de dudas surgidas en el proceso de investigación.

Se consignó el tipo de investigación y diseño que se adecuó al problema, objetivos y pregunta de la investigación. Este es el mixto, cualitativo-cuantitativo, además; el abordaje a los sujetos y fuentes de información se seleccionó con precisión, tanto estadísticamente como a criterio de las necesidades del estudio.

Se crearon instrumentos que se relacionan cuidadosamente con las variables de estudio, las cuales, a la vez, se diseñaron en apego y alineación adecuada a los objetivos que se plantearon. Finalmente, toda la información se procesó mediante el programa SPSS.

#### **Tipo de investigación y diseño**

Para su desarrollo se utilizó un enfoque de investigación mixto. Según Hernández Sampieri *et al.* (2014) este método también se conoce como multimetódico, investigación integrativa, métodos múltiples, estudios de triangulación e investigación mixta. Lo entienden como un

conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican recolectar y analizar datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un conocimiento más completo del fenómeno en estudio.

Siguiendo a Hernández Sampieri *et al.* (2014), durante la segunda década del siglo XXI este enfoque se ha posicionado, de manera consolidada, como un tercer tipo de enfoque investigativo. La aceptación por parte de las personas investigadoras se sustenta en el reconocimiento de que se utiliza de forma natural, por distintas especialidades para el abordaje de diversos fenómenos en la práctica profesional, mediante la incorporación de datos cuantitativos y cualitativos. Es decir, es posible afirmar que este tipo de investigación brinda seguridad metodológica al proceso investigativo.

Este tipo de investigación aplica para el estudio desarrollado, debido a que el fenómeno que se estudió es complejo. Por este motivo, requiere el acercamiento desde diferentes fuentes con características distintas, lo que incluye aspectos objetivos y subjetivos.

Hernández Sampieri *et al.* (2014), siguen a Creswell (2013a) y a Lieber y Weisner (2010) cuando afirman: “Que los enfoques mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias” (p. 534).

Se utilizó como fuente de información personas clave, tanto de las áreas que se relacionan con aspectos curriculares en el INA como con personas del área administrativa de la URHE. Esas personas suministraron datos importantes para los resultados de esta investigación, a través de entrevistas virtuales que realizaron las personas investigadoras.

Desde esta perspectiva se usaron técnicas cuantitativas para realizar un acercamiento a la estadística relacionada con la cantidad de personas adultas mayores atendidas por el INA en los últimos 4 años, así como algunos datos propios de esta población. También fue relevante la consulta, mediante cuestionario, a personas docentes que atienden los grupos con matrícula de

personas adultas mayores y a las mismas personas adultas mayores matriculadas en los servicios impartidos por el INA durante el periodo de estudio.

Desde el punto de vista cualitativo se realizaron entrevistas a personas informantes clave, aunque inicialmente se estableció la implementación de grupos focales, las dificultades legales para el acceso directo a los datos sensibles, tanto de las personas participantes como del personal docente, implicó la decisión de las personas investigadoras de desistir de realizarlos. Por último, se realizó un análisis de datos triangulado que permitió más riqueza en la comprensión del fenómeno de estudio, robusteciendo con mayor solidez las conclusiones y recomendaciones.

El trabajo final de graduación se planteó como una investigación exploratoria. Al seguir a Hernández Sampieri *et al.* (2014) este diseño de investigación se justifica cuando no se realizan estudios previos en el tema.

Los estudios exploratorios, en pocas ocasiones, constituyen un fin en sí mismos. Generalmente, determinan tendencias, identifican áreas, ambientes, contextos y situaciones de estudio, relaciones potenciales entre variables o establecen el *tono* de investigaciones posteriores más elaboradas y rigurosas (Hernández Sampieri *et al.*, 2014).

Debido a que, como se indicó en antecedentes y justificación, no se ubicaron investigaciones precedentes similares a la propuesta, en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), ni en otras instituciones educativas que brinden oferta de servicios de capacitación y formación técnica profesional de nivel técnico, se justificó desarrollar la investigación con un alcance exploratorio. Las áreas de investigación a que respondió el presente estudio, según las establece la Escuela de Educación Técnica, fueron la de gestión de la calidad en sus líneas 1. calidad de la educación técnica y formación profesional y 2. formación continua y aprendizaje permanente en ETEP y al Área de Educación Técnica y Equidad en su línea 1. Gestión de la educación técnica.

### **Sujetos o fuentes de información**

Con el fin de obtener un panorama amplio del fenómeno, interesó obtener información de diversos actores, tanto institucionales como personas usuarias de los servicios de capacitación y formación del INA. Estas fuentes fueron primarias y secundarias. Por las primarias se entiende como las que suministran la información de primera mano. A continuación, se enumeran y caracteriza cada fuente de información:

- a. *Unidad de Planificación y Evaluación (UPE)*: según el Manual Organizacional del INA (2013) es la instancia responsable, entre otras, de desarrollar, coordinar y supervisar las estadísticas institucionales. De esta instancia se obtuvieron datos vinculados con la cantidad de personas adultas mayores que realizaron matrículas en el INA y su caracterización por sexo, ubicación geográfica y edad. También generó información de los módulos y programas más demandados por población meta y la cantidad de personas adultas mayores atendidas de acuerdo con la unidad regional.
- b. *Unidad Didáctica y Pedagógica (Udipe)*: es la unidad encargada de liderar, asesorar y evaluar las fases del modelo curricular para la formación profesional del INA, mediante la aplicación de directrices, procedimientos, instrucciones, formularios y guías técnicas para el diseño de los servicios de capacitación y formación profesional. Asimismo, el establecimiento de normativa y las orientaciones pedagógicas (INA, 2013). Por este motivo, fue posible obtener información acerca de lineamientos, directrices u otros vinculados con el abordaje didáctico y andragógico de las personas adultas mayores en los procesos formativos. Por recomendación del señor enlace del INA con las personas investigadoras, se entrevistó a dos personas, una que se mantenía trabajando en la Udipe y otra que realizó cambio de ubicación, pero que, para la mayor parte del periodo de estudio, efectivamente trabajaba en esa unidad.

*Núcleos tecnológicos*: estos son: “Unidades técnicas especializadas en la atención de sectores productivos, con el fin de planificar y desarrollar los procesos de diseño y prestación de servicios tecnológicos, para impulsar el desarrollo económico y social de la

fuerza laboral del país” (INA, 2013, p. 71). De estas instancias, específicamente de aquellas donde hubo más oferta demandada por personas adultas mayores, se obtuvo información vinculada con el abordaje dado en los diseños de programas y módulos para la atención de personas adultas mayores, así como información asociada con criterios de selección del personal docente.

- c. *Unidad Regional Heredia (URHE)*: es la instancia responsable de ejecutar y administrar los servicios de capacitación y formación profesional (SCFP) (INA, 2013), para efectos de esta investigación los módulos y programas. Por lo tanto, es la instancia donde se realizó el trabajo de campo relacionado con las personas docentes y las personas adultas mayores que matricularon servicios. Por el rol clave de las personas administradoras de SCFP en la conformación de los grupos y, por ende, en la incorporación de personas adultas mayores a los grupos, se optó por entrevistar a dos personas con esta función.
- d. *Personas docentes ejecutoras*: son las personas que impartieron los servicios de capacitación y formación profesional en los centros de formación o a través del proceso servicio al usuario en la Unidad Regional Heredia. Este último funciona como centro de formación con servicios móviles, que se imparten en comunidades, empresas, instituciones públicas, organizaciones u otras instancias.
- e. *Personas adultas mayores*. Son personas mayores de 65 años que matricularon servicios de capacitación y formación profesional en la Unidad Regional Heredia del INA, independientemente del resultado de la matrícula.
- f. Documentos curriculares: modelo curricular, módulos, programas, información del programa que se entregó a las personas participantes.
- g. Documentos institucionales: directrices, procedimientos, documentos de divulgación y otros.

Finalmente, como fuentes secundarias se entendió toda aquella que presentaba algún resumen de las primarias, entre estas se menciona la consulta realizada a:

- a. Los sitios web de las universidades UCR, TEC, UNA, del Semanario Universidad, la Revista Atenas, la Red Latinoamericana de Gerontología, entre otros sitios web y documentos consultados.

Es importante destacar que se realizó un censo, tanto para las personas participantes como para las personas docentes. Se utilizaron medios tecnológicos para aplicar encuestas en línea; en el caso de las personas estudiantes que no respondieron los correos electrónicos enviados desde una cuenta en correo institucional, abierta para la comunicación de la Unidad Regional Heredia con las poblaciones meta, así como con las personas que no contaban con correo electrónico registrado, se continuó con llamadas telefónicas para invitarles a asistir, de manera presencial, a locales coordinados previamente con las municipalidades en los diferentes cantones. Lo anterior ya que, al tratarse de personas adultas mayores, les resultaba muy complejo dirigirse a las instalaciones del INA en Heredia.

### **Contexto en el que se inscribió el proyecto**

El INA cuenta con cerca de 3000 personas funcionarias y se organiza en cinco gestiones. En este caso interesa enfatizar en dos de ellas, la gestión de formación y servicios tecnológicos (GFST) y la gestión regional (GR).

La primera se organiza en 12 núcleos tecnológicos responsables de actualizar y crear nueva oferta curricular, a partir de investigaciones de los requerimientos de perfiles profesionales del parque empresarial, agrupado en 12 sectores productivos: agropecuario, comercio y servicios, turismo, mecánica de vehículos, metalmecánica, industria textil, industria alimentaria, industria gráfica, náutico pesquero, tecnología de materiales, eléctrico y salud, cultura y artesanías.

También incluye la Unidad Didáctica y Pedagógica responsable de capacitar al personal institucional en áreas vinculadas al ejercicio de la formación profesional y de aportar al proceso de construcción y alineamiento del nuevo modelo curricular del INA y la vinculación institucional

con el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional (MNC-EFTP) (INA, 2013).

Por otra parte, la gestión regional es la responsable de la ejecución de la oferta formativa elaborada por los núcleos. Esta se organiza en nueve unidades regionales y más de 60 instancias formativas, entre las que se ubican el proceso servicio al usuario que, entre otras funciones, brinda servicios fuera de las instalaciones del INA. Por ejemplo, en empresas, salones comunales, municipalidades y los centros de formación, algunos de los cuales son nacionales especializados en algunos sectores o subsectores de la economía y reciben personas de todo el país (INA, 2013).

Desde el punto de vista curricular, el modelo curricular del INA (2018) aborda la formación profesional o formación para el trabajo desde el enfoque de competencias, manteniendo el abordaje de temas transversales. Este se encuentra alineado con la política educativa, retoma los paradigmas de la complejidad, el humanismo, el constructivismo y el racionalismo, también se alinea con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) en cuanto a la definición de los campos amplios, específicos y detallados de la oferta educativa y, como se mencionó, inició un proceso sistemático de alineamiento de su oferta con el MNC-EFTP en los niveles técnicos I, II y III. El modelo curricular tiene cuatro procesos para implementarlo: investigación, diseño, administración curricular y evaluación curricular.

En todo este escenario, en función de la legislación vigente, el INA recibe personas adultas mayores, quienes pueden acceder a los servicios generales que ofrece la entidad, tanto para alcanzar un nivel de cualificación (programas educativos, certificación de competencias) o para el desarrollo de competencias específicas sin nivel de cualificación (programas de habilitación, capacitación, asistencias técnicas y acompañamiento empresarial). Esto se concreta en la misión y visión institucional, mediante el principio de inclusión:

Misión: “El INA forma, capacita y certifica a personas físicas y jurídicas, para contribuir al crecimiento personal, movilidad social, productividad y competitividad; que permita al país adaptarse a los cambios que el entorno exige” (INA, 2021, s. p.).

Visión: “Ser una institución educativa que responda oportunamente, de forma inclusiva, con servicios innovadores, flexibles y pertinentes, que contribuyan con el desarrollo del talento humano, la movilidad social y el crecimiento económico de la nación” (INA, 2021, s. p.).

En otro orden, hay que señalar que, dado los procesos administrativos de la institución que incluían permiso de Presidencia Ejecutiva y visto bueno de la Unidad de Recursos Humanos para el desarrollo de la investigación, se tuvo un retraso cercano a los 4 meses en el cronograma establecido inicialmente.

El oficio de respuesta de la Presidencia Ejecutiva a la solicitud realizada por las personas investigadoras y por el director del proyecto final de graduación, implicó consulta a la asesoría legal de la entidad al solicitarse acceso a la siguiente información:

1. Listado de los programas y módulos matriculados por personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia y la cantidad de personas adultas mayores matriculadas en cada referencia.
2. Documentos de diseño curricular de los programas y módulos que queden seleccionados en la muestra.
3. Listado de las personas mayores de 65 años que estudiaron los programas y módulos de la muestra, con datos que permitan ser contactadas.
4. Listado de las personas docentes que impartieron los módulos y programas seleccionados en la muestra con datos que permitan ser contactadas (Romero, 2022).

La autorización para el acceso a la información en los puntos 1 y 2 se encuentra en los principios de transparencia y de acceso a la información pública. Esto no fue así con relación a los puntos 3 y 4, por considerarse que se trataba de datos personales de acceso restringido y por no existir un consentimiento informado expreso de las personas participantes para que sus

datos pudieran utilizarse por terceras personas ni tampoco un convenio para el desarrollo de investigaciones entre el Instituto Tecnológico de Costa Rica y el INA (Romero, 2022b).

Por este motivo, la respuesta condicionó el inicio de la investigación a dos posibilidades, una que se firmara un convenio entre la Unidad Regional Heredia y el Instituto Tecnológico de Costa Rica y la otra que los datos sensibles solo los utilicen personas funcionarias de la Unidad Regional Heredia y brindar datos globales, procesados previamente, para la investigación e implementando una convocatoria directa a las personas estudiantes y docentes para aplicar los instrumentos. Por la tramitología que implicaba la firma de un convenio, la señora jefa de la Unidad Regional Heredia avaló la segunda opción y asignó personal de apoyo para atender los requerimientos de las personas investigadoras.

## VARIABLES

Tabla 2. Cuadro de variables de la investigación

Objetivo específico	Variable	Descripción conceptual	Indicadores	Definición instrumental
<b>a) Identificar servicios de capacitación y formación profesional más demandados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia.</b>	Servicios de capacitación y formación profesional (SCFP).	Estos son los módulos (cursos) y programas más demandados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia. Abordaje mediante datos estadísticos institucionales.	80 % de los módulos más matriculados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia.	Módulos que concentren la mayor cantidad de matrículas de personas mayores de 65 años
			80 % de los programas más matriculados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia	Programas que concentren la mayor cantidad de matrículas de personas mayores de 65 años
<b>b) Identificar elementos andragógicos presentes en el diseño curricular de los servicios más demandados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia, utilizando una lista de cotejo que es creada para la investigación.</b>	Elementos andragógicos presentes en el diseño curricular del INA	Incluye la forma como se aborda en el diseño curricular a la persona facilitadora, a la persona participante, al método propuesto y al entorno. Abordaje mediante análisis documental y entrevistas semiestructuradas a personas informantes clave.	Características de las personas facilitadoras	-Nivel educativo -Profesión -Conocimientos en educación esperados -Habilidades blandas que debe poseer
			Características de las personas participantes	-Requisitos de ingreso -Perfil de salida
			Método propuesto para la ejecución de los SCFP	En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores
			Entorno en que se desarrollan los SCFP	-Requisitos definidos para las instalaciones. -Recursos instruccionales aprobados.

				<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.</li> <li>-Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.</li> </ul>
<b>c) Identificar elementos andragógicos que utilizan las personas docentes que ejecutan los servicios más demandados por las personas mayores de 65 años durante el periodo 2018 a 2021 en la Unidad Regional Heredia, mediante la aplicación de un cuestionario autodirigido, entrevistas y grupos focales, tanto para docentes como para discentes</b>	Elementos andragógicos que utilizan las personas docentes	Incluye a la persona facilitadora, la persona participante, el método propuesto para el desarrollo de momento educativo y el entorno, todo en función de la dinámica enseñanza-aprendizaje. Abordaje mediante cuestionarios a personas adultas mayores y docentes y entrevistas semiestructuradas a personas informantes clave.	Práctica docente en grupos con estudiantes mayores de 65 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Forma como autodefine su labor docente</li> <li>-Lugar desde donde aborda el ejercicio docente (horizontalidad)</li> <li>-Flexibilidad</li> <li>-Participación</li> </ul>
			Caracterización de la persona participante	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimientos acerca de las necesidades y condiciones de las personas mayores.</li> <li>-Opinión acerca de las personas mayores (estereotipos y prejuicios)</li> <li>-Actitudes hacia las personas mayores</li> <li>-Conducta docente ante la presencia de personas mayores de 65 años en sus cursos</li> </ul>
			Valoración y trato a la persona participante mayor de 65 años por persona docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tipo de actividades que realiza en clase</li> <li>-Instrucciones para el desarrollo de actividades</li> <li>-Tipo de recursos didácticos que se utilizan.</li> <li>-Uso del tiempo</li> <li>-Evaluación que se utiliza</li> </ul>
			Método que se utiliza en el aula con relación a los requerimientos de las personas estudiantes mayores	

**Descripción y validación de técnicas e instrumentos de recolección de los datos.**

Para la recolección de los datos requeridos en el proceso investigativo, se utilizaron las siguientes herramientas:

***Reuniones informativas:***

Se realizaron diversos contactos con la señora Ana Gabriela González Solís, jefa de la Unidad Regional Heredia, quien avaló la investigación por considerarla de interés para la labor realizada regionalmente y brindó el respaldo ante la Presidencia Ejecutiva. Con base en los criterios emitidos por la asesoría legal y el condicionante establecido por Presidencia Ejecutiva para llevar a cabo la investigación, la señora González Solís aceptó continuar con el proceso, para gestionar ante la Unidad de Planificación y Evaluación la base de datos de personas participantes, docentes, servicios impartidos y otra información de interés, así como estadísticas regionales sobre la atención de población adulta mayor en el periodo establecido. A la vez, la señora González Solís delegó a una persona administrativa y una funcionaria profesional para apoyar, en tiempos parciales, los requerimientos de contacto e información por parte del estudio.

Además, se generó una reunión con el señor José Coto Calderón, contacto de la entidad con las personas investigadoras, quien, además de apoyar en el proceso de contextualización de la entidad, brindó información acerca de las personas que debían entrevistarse en el proceso de recolección de los datos.

***Entrevista semiestructurada.***

Se aplicaron ocho entrevistas semiestructuradas, dos a personas administradoras de servicios del Centro Plurisectorial de Heredia, dos a personas que trabajan o trabajaron en la Unidad Didáctica y Pedagógica durante el periodo del estudio y cuatro a personas de núcleos, una del núcleo comercio y servicios, una del núcleo agropecuario y dos del núcleo salud, cultura y artesanía. Previamente, se elaboraron instrumentos para cada tipo de población, que sirvieron de guía para recolectar los datos de interés.

**Cuestionarios estructurados.**

Se elaboró y aplicó un cuestionario a las personas docentes que ejecutaron servicios en la Unidad Regional Heredia durante los años 2018 y 2021, donde se ubicó matrícula de al menos una persona adulta mayor y que aceptaron completarlo en línea. Para esto se utilizó la plataforma Google Forms.

Se aplicó un segundo cuestionario a las personas adultas mayores que matricularon servicios en la Unidad Regional Heredia durante los años 2018 y 2021, que pudieron ser contactadas por personas funcionarias del INA y que aceptaron realizar su llenado, ya fuera en línea mediante plataforma Google Forms o de manera presencial, en locales facilitados por las municipalidades donde se ubicó población con interés en colaborar con el llenado. Las preguntas que se incorporaron en ambos cuestionarios tenían los tipos que se indican a continuación:

- a. Cerradas: Preguntas cuyas respuestas las establecieron previamente las personas investigadoras, con la intencionalidad de limitar las alternativas en sus respuestas.
- b. Abiertas: Preguntas en las que no se limitó la alternativa de respuesta por parte de las personas sujetas a la aplicación del cuestionario.

Como técnica para la aplicación de este instrumento inicialmente se intentó de manera autoadministrada, cuyo envío fue a través de medios de comunicación personal utilizando para esto correo electrónico, mensajería SMS o herramientas como Telegram y WhatsApp.

**Escalamiento de actitudes.**

De acuerdo con Hernández Sampieri *et al.* (2014): “Una actitud es una predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o símbolo” (p. 237).

**Diferencial semántico**

“Consiste en una serie de adjetivos extremos que califican al objeto de actitud”

(Hernández Sampieri *et al.*, 2014. p. 247). Estos adjetivos son bipolares y se utiliza una escala de siete posibles selecciones para la recolección de datos, las cuales desde luego se codifican antes.

Con este instrumento una vez aplicado al personal docente de la Unidad Regional Heredia se estableció su criterio sobre cuánto utilizaban las técnicas andragógicas en las clases que han impartido a personas estudiantes mayores de 60 años. La técnica para la aplicación del instrumento fue la misma que con el cuestionario, de envío autoadministrado. De manera similar, este envío se realizó a través de medios de comunicación personal.

#### ***Análisis documental.***

Se aplicó mediante la revisión de documentos curriculares de los programas y módulos más matriculados por las personas adultas mayores. Para tal efecto se utilizaron listas de cotejo, elaboradas previamente por las personas investigadoras, con las que se verificó la presencia o no de los elementos andragógicos en estos documentos.

#### ***Conteo y agrupación de datos.***

Mediante el uso de información que fue proporcionada por la Unidad Regional Heredia, se tabularon los cursos que se matricularon en esta región por personas mayores de 65 años. Todos estos instrumentos se sometieron a validación con un grupo de personas que posee un perfil similar al de los que fueron objeto de estudio. La intencionalidad de la verificación fue garantizar que la información que se necesitó recolectar se haya recolectado con cada uno de los instrumentos.

#### ***Criterios éticos asumidos***

El proceso de investigación se realizó a partir de los principios éticos que aplican a este tipo de trabajos. Como se indicó, por criterio legal no fue posible el acceso a los datos sensibles de las personas participantes y docentes, de manera preliminar, a la recolección

de datos. Por lo tanto, se contó con la información directa y completa, únicamente de las personas que completaron los cuestionarios, quienes antes del llenado conocieron el propósito del estudio, la voluntariedad de participar, la confidencialidad de la información y autorizaron el uso de la información y de sus datos en el proceso investigativo.

Para la caracterización general de la población meta se contó con el apoyo de la Unidad Regional Heredia del INA, quienes facilitaron información procesada según los requerimientos solicitados, cumpliéndose así con los principios éticos en el manejo de la información.

Los resultados de esta investigación, alcanzados con rigurosidad científica, son de libre utilización por parte del INA, instancia que puede compartir con la comunidad institucional y nacional la información aquí suministrada. Además, se han mencionado todas las fuentes de información consultadas, así como la autoría correspondiente.

#### **Descripción de técnicas de análisis.**

La información se procesó mediante el *software* SPSS, el cual facilitó distribuir cada una de las variables de estudio, de manera tal que colaborara con la persona investigadora en observar las tendencias, conductas, relaciones, coincidencias, entre otros detalles.

Después de esto, las personas investigadoras en forma conjunta realizaron los análisis mediante la visualización de gráficos y tablas con información relevante que la herramienta presentó.

Seguidamente, se tomó la información con mayor impacto hacia los objetivos y alcance del estudio y se analizó para la presentación en el documento, tanto de sus resultados como las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron en la investigación.

#### **Capítulo IV. Análisis y discusión de resultados**

Durante el proceso investigativo uno de los primeros hallazgos consiste en el hecho de que la investigación se ubicó en un periodo de transición a lo interno del INA, ya que en el año 2018 se aprobó por parte de la Junta Directiva un nuevo modelo curricular y a partir de esa fecha inició el cambio para hacer efectivo este modelo para el año 2025. Esto significa que el estudio se realizó con la documentación vigente, incluso cuando esta esté desalineada con el nuevo modelo y los procesos de capacitación al personal apenas iniciaron.

A partir de información estadística suministrada por la Unidad de Planeamiento y Evaluación (UPE) a la Unidad Regional Heredia del INA, quien, a la vez, suministró datos generales de la población adulta mayor que matriculó servicios de capacitación y formación profesional, de las personas docentes que los impartieron durante el periodo de estudio, se presentan los siguientes resultados.

La población mayor de 65 años que matriculó algún servicio de capacitación y formación profesional en la Unidad Regional Heredia del INA durante el periodo de estudio fue de 221 personas, 112 mujeres y 109 hombres. Estas personas procedían de Alajuela (7 personas), Cartago (2 personas), San José (26 personas) y Heredia (186 personas), en este último caso se ubican personas en todos los cantones de la provincia, excepto Sarapiquí. Esta información se puede ver consolidada en la Tabla 3.

Tabla 3. Distribución de personas matriculadas, según lugar en la URHE. Periodo 2018-2021

LUGAR	CANTIDAD DE PERSONAS A ENCUESTAR	CANTIDAD DE PERSONAS ENCUESTADAS
Provincia Heredia		
Heredia	51	10
Santa Bárbara	13	1
Belén	9	2
Santo Domingo	18	3
Flores	4	0
San Pablo	15	6
San Rafael	20	5
San Isidro	26	10
Barva	30	5
Provincia Alajuela	7	1
Provincia San José	26	5
Provincia Cartago	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>221</b>	<b>48</b>

El total de matrículas que se generó fue de 376, lo que representa 1.7 matrículas por persona, siendo 8 el número máximo de matrículas realizadas por una persona durante el periodo en estudio, 2 personas matricularon 5 servicios, 4 personas matricularon 4 servicios, 10 personas matricularon tres servicios, 26 personas matricularon 2 servicios y el resto matriculó un único servicio.

La Tabla 4 muestra la distribución de las matrículas de personas adultas mayores en el tiempo. Debe tomarse en cuenta que una persona pudo haber matriculado más de un servicio el mismo año, así como en diferentes años, razón por la que las sumas sobrepasan el número total de personas adultas mayores indicadas.

Tabla 4. Distribución de cantidad de personas matriculadas, según año, en la URHE. Periodo 2018-2021

AÑO	CANTIDAD DE PERSONAS	CANTIDAD DE MATRÍCULAS
<b>2018</b>	78	162
<b>2019</b>	72	98
<b>2020</b>	40	51
<b>2021</b>	50	65

La Tabla 5 muestra con detalle los sectores y subsectores a los que pertenecen las matrículas realizadas por las personas adultas mayores. Los sectores de industria alimentaria, agropecuario, comercio y servicios y salud, cultura y artesanía son los que concentran mayor cantidad de matrículas. Los subsectores más matriculados fueron elaboración de alimentos, administración, cultura, agricultura, gestión de la producción agropecuaria y gestión ambiental.

Tabla 5 Resumen de matrículas de población adulta, según sector y subsector por sexo. URHE periodo 2018-2021

	Total	Hombres	Mujeres
<b>Agropecuario</b>	<b>81</b>	<b>51</b>	<b>30</b>
Agricultura	49	23	26
Gestión de la producción agropecuaria	32	28	4
<b>Comercio y servicios</b>	<b>72</b>	<b>35</b>	<b>37</b>
Administración	53	25	28
Idiomas	3	2	1
Informática y comunicación	6	4	2
Producción y salud ocupacional	10	4	6
<b>Industria Alimentaria</b>	<b>130</b>	<b>44</b>	<b>86</b>
Elaboración de productos alimenticios	130	44	86
<b>Industria Gráfica</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Creación multimedia	2	0	2
<b>Metal mecánica</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Mecánica de precisión	1	1	0
<b>Mecánica de vehículos</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Operación y conducción	2	2	0
Vehículos automotores y bicicletas	1	1	0
<b>Salud, cultura y artesanía</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>37</b>
Cultura	50	13	37

<b>Tecnología de Materiales</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>4</b>
Construcción civil	11	11	0
Gestión ambiental	20	16	4
<b>Textil</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Confección de productos textiles	3	0	3
<b>Turismo</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Servicios turísticos	1	1	0
Gastronomía	2	0	2

En total, las personas adultas mayores matricularon 86 servicios distintos, que se distribuyen en 42 asistencias técnicas diferentes, 27 módulos certificables distintos y 22 programas diferentes.

A nivel de matrículas, al tener en cuenta que una persona pudo haber matriculado más de un servicio e incluso diferentes tipos de servicios, se obtuvo que 194 personas adultas mayores matricularon módulos certificables. Estos tienen una conformación curricular similar a la de los cursos o materias; 89 personas matricularon asistencias técnicas, caracterizadas por hacerse a partir de diagnósticos técnicos de las unidades productivas, lo que da respuesta a problemas concretos que requieren resolverse para mejorar el proceso productivo. Finalmente, 43 personas matricularon programas de formación, que son servicios de mayor duración, conformados por dos o más módulos.

Tabla 6. Resumen total de servicios en los que participó la población de adultos mayores de 65 años, según sector y subsector. URHE. Periodo 2018-2021

	Asistencia Técnica (CT)	Programa (IF)	Módulo (CP)	Total
<b>Agropecuario</b>	13		5	18
Agricultura	4		5	9
Gestión de la producción agropecuaria	9			9
<b>Comercio y servicios</b>	19	8	8	35
Administración	15	2	4	21
Idiomas		1	1	2
Informática y comunicación		2		2
Producción y salud ocupacional	4	3	3	10
<b>Industria alimentaria</b>	3	2	2	7
Elaboración de productos alimenticios	3	2	2	7
<b>Industria gráfica</b>			1	1
Creación multimedia			1	1
<b>Metal mecánica</b>			1	1
Mecánica de precisión			1	1
<b>Mecánica de vehículos</b>	2		2	4
Operación y conducción	2		2	4
Vehículos automotores y bicicletas	3	8	1	12
<b>Salud, cultura y artesanía</b>	3	8	1	12
Cultura		5	6	11
<b>Tecnología de materiales</b>		2	3	5
Construcción civil		3	3	6
Gestión ambiental		1		1
<b>Textil</b>		1		1
Confección de productos textiles	1		1	2
<b>Turismo</b>	13		5	18
Gastronomía	4		5	9

los sectores más matriculados se consolidan en la tabla 6, los cuales fueron comercio y servicios 35 servicios distintos, específicamente en los subsectores de administración (21 servicios) y producción y salud ocupacional (10 servicios); agropecuario 18 servicios diferentes, con igual cantidad de servicios en los subsectores agricultura y gestión de la

producción agropecuaria; salud, cultura y artesanías 12 servicios diferentes, todos del subsector cultura y tecnología de materiales 11 servicios diferentes, 6 de gestión ambiental y 5 de construcción civil. Para el caso de industria alimentaria se matricularon 7 servicios diferentes, todos del único subsector con que cuenta, elaboración de productos alimenticios.

Conforme se muestra en el Apéndice 7, los módulos con más matrículas fueron: manipulación de alimentos (58 matrículas), consejos para el manejo higiénico de los alimentos (26 matrículas), cultivo de aguacate (19 matrículas), abonos orgánicos (18 matrículas), emprendimiento (9 matrículas), enmarcado (9 matrículas), agente de ventas (3 matrículas), bisutero(a) (3 matrículas) y pintor(a) decorador/a de artesanías (3 matrículas).

El programa más matriculado fue procesador de frutas y hortalizas (7 matrículas). Las asistencias técnicas más matriculadas fueron: herramientas de gestión para un emprendedor agropecuario (6 matrículas), fertirriego en cultivos hortícolas (5 matrículas), registro de actividades y costos de producción agrícola (4 matrículas), riego en cultivos hortícolas (4 matrículas) y determinación de costos productivos en la producción de café (4 matrículas).

En otro orden, las personas adultas mayores fueron atendidas por 56 docentes según se muestra en la Tabla 7, 18 mujeres (32.1 %) y 38 hombres (67.9 %). Según su ubicación administrativa, 23 trabajaban en la Unidad Regional Heredia (59.0 %) y 16 en alguno de los núcleos tecnológicos (41.0 %).

El mayor número de docentes se concentró en los sectores comercio y servicios (33.9 %) y agropecuario (25.0 %). Los subsectores con mayor cantidad de docentes fueron administración (21.4 %), agricultura (17.9 %) y elaboración de productos alimenticios (10.7 %).

Tabla 7. Cantidad de personas docentes según sector y subsector. URHE. Período 2019-2021

SECTOR	SUBSECTOR	CANTIDAD DE DOCENTES		
		Mujer	Hombre	Total
Agropecuario	Agricultura	2	8	10
	Gestión de la producción agropecuaria	-	4	4
Comercio y servicios	Administración	5	7	12
	Idiomas	-	1	1
	Informática y comunicación	1	1	2
	Producción y salud Ocupacional	1	3	4
Industria alimentaria	Elaboración de productos alimenticios	5	1	6
Industria gráfica	Creación multimedia	-	1	1
Metal mecánica	Mecánica de precisión	-	1	1
Mecánica de vehículos	Operación y conducción	-	2	2
Salud, cultura y artesanía	Cultura	1	2	3
Tecnología de materiales	Construcción civil	-	2	2
	Gestión ambiental	2	1	3
Textil	Confección de productos textiles	1	-	1
Turismo	Gastronomía	-	2	2
TOTAL		18	38	56

### ***Diseño curricular***

El diseño curricular de la institución educativa refleja, entre otras cosas, la posición que esta adopta en sus programas y prácticas pedagógicas. Por este motivo, es importante que cada persona que esté relacionada con este conozca los lineamientos y procedimientos que se utilizan, tanto en el diseño de los servicios de formación y capacitación como en las prácticas docentes que se realizan para operativizar este diseño.

Por eso, a continuación, se detallan las respuestas que se recibieron de las personas informantes clave entrevistadas sobre esta temática. Esto con el propósito de considerar si estaba claro, para ellas, el enfoque que adopta la institución, principalmente en temas andragógicos.

### **Características de las personas facilitadoras**

Los documentos curriculares analizados corresponden al 80 % de los módulos y programas más matriculados (con 3 o más matrículas cada uno) por las personas adultas mayores en la Unidad Regional Heredia durante el periodo de estudio. Estos se concentran en los núcleos de comercio y servicios, industria alimentaria y salud, cultura y artesanía, no fue posible analizar los del núcleo agropecuario porque no se recibieron en tiempo.

En total se revisaron 16 documentos, correspondientes a 3 programas y 13 módulos (ver Apéndice 8). De estos se puede extraer que el documento de programa posee poca información para efectos de este estudio, pues se concentra en el perfil de entrada de la persona estudiante, un objetivo curricular, el itinerario de capacitación y una mención de los módulos que conforman el programa, con lineamientos muy generales para administrarlo y ejecutarlo.

Con relación a los documentos de módulos es posible indicar que sí establecen la profesión que debe poseer la persona facilitadora, su nivel educativo, los conocimientos esperados en educación y, mayoritariamente, establecen algunas habilidades blandas que requieren las personas docentes que pueden impartir este módulo. Llama la atención que subsisten diferentes requisitos sobre los niveles educativos según el núcleo a que pertenece la oferta, así para salud, cultura y artesanía el requisito es de tercer ciclo de educación general básica, bachiller preferiblemente en educación media; mientras que para los núcleos de comercio y servicios e industria alimentaria el requisito es poseer el grado de licenciatura, esto de acuerdo con los documentos revisados.

A partir de las entrevistas realizadas, tanto a personas vinculadas con la Udipe como a las personas administradoras de servicios de la Unidad Regional Heredia, los procesos de selección y reclutamiento los realizan recursos humanos.

En general, los núcleos manejan un criterio homogéneo de selección del personal docente, se reciben las ofertas directas (cuando es para el propio núcleo) o las solicitudes

de aval por parte de las unidades regionales. Además, se aplican pruebas técnicas y técnicas docentes y se valoran, tanto aspectos propios de la especialidad como habilidades docentes.

Llama la atención que el núcleo agropecuario cuenta con un protocolo más detallado para estos efectos, que incluye, además de lo señalado, entrevistas por parte de las diferentes jefaturas del núcleo y una posterior valoración conjunta, lo que les brinda mayores elementos para la toma de decisiones. De allí se establece una terna y se toma la decisión final. De acuerdo con la persona informante clave: “Contratamos tanto al técnico como a la persona”.

Las personas asociadas con la Udipe indicaron que en cuanto al nivel educativo tampoco hay un grado mínimo requerido para postularse como docente. Lo que debe acreditar es el conocimiento técnico del área en que desea ofrecer los servicios como docente.

Para el caso del núcleo agropecuario, se prioriza para la contratación de personas con el título mínimo de licenciatura. Esto no es así para los otros núcleos, donde el nivel educativo se valora con relación a cada especialidad, dándose casos también de diplomados y bachilleratos universitarios.

En cuanto a la profesión que debe poseer la persona docente, las personas informantes clave vinculadas con la Udipe señalan que esta se relaciona con la capacidad y conocimiento técnico que debe tener la persona que se postula para el área en que desea participar como docente.

Los documentos curriculares de módulos sí indican la profesión requerida, estas varían según la especialidad de la que se trate, por ejemplo, para el caso del módulo manipulación de alimentos ligado al núcleo industria alimentaria, se solicita bachiller o licenciatura en agroindustria, tecnología de los alimentos, microbiología, química, medicina veterinaria o licenciatura en nutrición. Por otra parte, para el módulo

construcción de prototipos ligado al núcleo salud, cultura y artesanía, se solicita tercer ciclo aprobado de educación general básica o bachiller preferiblemente en educación. En cuanto a los conocimientos que debe poseer una persona contratada por el INA para ejercer la docencia, las personas vinculadas con la Udipe señalan que no se solicita que tenga conocimiento en educación. Esta competencia se fortalece con programas que la misma institución imparte a las personas docentes, sin embargo, en los documentos curriculares sí existen requisitos que varían entre los diferentes módulos que van desde un mínimo de horas de experiencia en labores docentes, haber aprobado el curso formador de formadores del INA o incluso 12 créditos en el *área pedagógica* impartida por una universidad pública, exceptuando al Instituto Tecnológico de Costa Rica. Lo indicado se corroboró en las entrevistas realizadas a las personas funcionarias de núcleos, donde la base inicial es el área técnica, el aspecto docente se valora antes de la contratación con una prueba y, posteriormente, se va brindando capacitación. En el caso del núcleo agropecuario existe diferencia, ya que se da prioridad a quienes además de la formación en el área técnica cuentan con formación o experiencia docente:

Las personas vienen con la licenciatura en el área técnica y con algún nivel en docencia, muchos vienen con diplomado o grado académico superior de docencia y esto facilita mucho las cosas por ser docente. En las entrevistas se da prioridad a personas que en trabajos anteriores hayan tenido que dar capacitación en las empresas.

Con relación a las habilidades blandas que debe poseer una persona docente del INA no hay homogeneidad en los documentos curriculares. Sin embargo, entre otras, la mayoría establece aspectos personales, entre los que destacan la capacidad de establecer relaciones horizontales en un marco de respeto mutuo. Aunado a esto solicita capacidad de trabajo en equipo, utilización del lenguaje incluyente y actitudes que evidencien

respeto a la diferencia, siendo todas estas habilidades congruentes con el principio andragógico de la horizontalidad.

De manera contradictoria a lo establecido en los documentos curriculares, en la entrevista realizada a una de las personas vinculadas con Udipe, se indicó que para ese periodo no había un lineamiento claro con relación al tema de las habilidades blandas que deben poseer las personas docentes. No obstante, en el nuevo perfil de la persona docente, que entró en vigor en el año 2021, se establece que deben tener competencias vinculadas con trabajo en equipo, autonomía, comunicación asertiva, desarrollo de relaciones, profesionalismo, resolución de conflictos, disposición, adaptabilidad, orientación a la calidad, aprendizaje permanente, liderazgo, gestión de los recursos y enfoque a resultados.

Para el caso del núcleo agropecuario, entre las habilidades blandas, que a criterio de la persona entrevistada debe poseer una persona docente que trabaje con personas adultas mayores, se encuentran la empatía, la comunicación, con capacidad de comunicar los conceptos con un lenguaje muy básico, además de la sensibilidad. Por otra parte, las personas administradoras de servicios consideran que las habilidades blandas que debe tener la persona docente son conocer a la persona adulta, sus objetivos, qué y cómo deben atenderse.

### **Características de las personas participantes**

Los documentos curriculares claramente indican cuáles requisitos debe cumplir la persona aspirante al curso o perfil de ingreso. Para todos los casos se solicitan requisitos de ingreso que no especifican condiciones asociadas con la edad o cualquier otra condición particular de las personas participantes, tampoco a la posibilidad de participación o asistencia de personas adultas mayores.

No obstante, el perfil de salida se considera que está diseñado para que lo alcance una persona adulta mayor. Esto se debe a que la competencia objetivamente es viable para alcanzarse sin importar la edad.

Las personas informantes clave de la Unidad Regional Heredia indicaron que no existe discriminación hacia este grupo etario y en todos los casos se permite su participación. De la encuesta aplicada a las personas docentes (ver Apéndice 4) se extrae que con relación al documento curricular, el 48.7 % de las personas docentes afirma estar muy de acuerdo o de acuerdo con que en este se indicaba la posibilidad de participación de personas mayores de 65 años en el servicio a impartir, un 17.9 % no tiene certeza por lo que responde estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, el 33.4 % considera que el documento no lo explicita, por lo que responde estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Debido al análisis curricular realizado por las personas investigadoras, se denota la falta de conocimiento de las personas docentes sobre los documentos curriculares. Según la revisión documental, es evidente que abiertamente no se indica la posibilidad de participación de este grupo etario, se limita a indicar una edad mínima de ingreso.

En cuanto al perfil de salida, aunque no es explícito que puede alcanzarse por una persona adulta mayor, la redacción de la competencia laboral por lograr, a juicio de las personas investigadoras, puede alcanzarse por una persona mayor de 65 años con condiciones físicas y mentales funcionales. Lo anterior coincide con lo externado por las personas participantes que completaron la encuesta, quienes en su mayoría (31 de 48 personas, 65 %) valoraron entre 8 y 10 puntos que sí sentían que el programa estaba pensado para este grupo etario.

En otro orden y en cuanto a la atención de las personas adultas mayores, existe coincidencia entre diversas personas informantes clave de núcleos con relación a que el INA tiene su foco colocado en las personas jóvenes y que se ha quedado rezagado en

realizar propuestas claras y concretas para el trabajo con personas adultas mayores productivas, que requieren servicios de capacitación y formación profesional: “Hay mucho donde se puede trabajar y nos ha agarrado tarde porque la pirámide se invirtió”. Estas opiniones son especialmente importantes, si se toma en cuenta que los núcleos son las unidades responsables del diseño de la oferta curricular y son las instancias que establecen requisitos y lineamientos técnico-docentes para el personal que administra y ejecuta la oferta institucional.

**Método propuesto para la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional.**

Al valorar si los lineamientos curriculares establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores, se encontró que tácitamente no se indica esta condición, sin embargo, las prácticas docentes sugeridas permiten aplicarse con adultos mayores de 65 años. Lo anterior se puede complementar con lo expuesto por las personas expertas de la Udipe, ya que indicaron que hasta el año 2020 se inició con toda una transformación para incluir estos elementos en el currículo de la institución.

Además, señalan que entre los nuevos programas y módulos se ve un diseño andragógico, pues en su descripción solicitan que la persona docente aplique una metodología activa y participativa, que fomente el saber, el hacer, el ser y el convivir. También debe promover el aprendizaje significativo para la formación por competencias. Adicionalmente, señalan que el programa que recibirá la persona docente que impartirá el servicio indicará que este debe ser una experiencia inclusiva, abordando el hacer, saber, ser y convivir, motivando al pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo por proyectos y trabajo colaborativo. Por último, el documento indicará que se debe utilizar la didáctica que mejor se adapte a las capacidades por desarrollar, pero tomando en cuenta la población meta.

Según los datos suministrados por las personas docentes, mediante la aplicación de la encuesta, el 71.8 % señala estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con que el documento curricular especificaba cómo se debe trabajar cuando en el grupo participan personas adultas mayores. Esto coincide con el análisis realizado a la documentación curricular.

Llama la atención que más de la cuarta parte (10.3 % está de acuerdo, 17.9 % indica no estar de acuerdo ni en desacuerdo), aparentemente tiene poco conocimiento de los documentos curriculares, siendo estos la base de su labor docente.

Aunado a lo anterior, 4 personas que indicaron estar de acuerdo con que el documento curricular especificaba acciones para el abordaje de la población adulta mayor, se les solicitó especificar cuáles fueron las indicaciones recibidas, las respuestas emitidas contradicen parcialmente su respuesta, pues indican:

- “No hubo comunicación formal, fue por experiencia personal dando más atención y dedicación en todo el módulo”,
- “Consultar a las personas si tienen condiciones que requieran acciones afirmativas”,
- “Institución inclusiva recibe gente de los 18 a los 95 años”;
- “Edad mínima y requisitos”.

**Entorno en que se desarrollan los servicios de capacitación y formación profesional.**

Los documentos curriculares brindan información referente a requisitos sobre instalaciones, pero se encuentra información disímil en cuanto a los requerimientos puntuales. Por ejemplo, en algunos diseños se menciona que le aplica la Ley n.º 7600, en otros solo aplicado a servicios sanitarios y en otros del todo no aparece.

En cuanto a los recursos instruccionales aprobados, se mencionan de manera genérica, no se incluyen recursos que puedan ser requeridos por personas estudiantes con algún tipo de discapacidad, o bien población adulta mayor.

En otro orden de temas, desde el punto de vista social, el entorno se aborda en todos los programas enfatizando su aporte a la sociedad en términos generales, sin especificar sobre poblaciones particulares. Esto se puede apreciar en documentos que indican porqué se justifica el servicio de capacitación por parte del INA, enumerando el problema social que desea abordar con el servicio. No obstante, esta justificación se hace de manera general, no especifica si este problema es para una población en particular; en el caso propio de esta investigación, no hace hincapié que sea para personas adultas mayores.

En cuanto al tema del entorno, los documentos curriculares no ofrecen información ni guía. Tampoco hacen referencia a otros documentos sobre cómo debe propiciarse el ambiente en el entorno educativo.

Por otro lado, en la encuesta aplicada a las personas docentes, hay una alta coincidencia con lo hallado en los documentos curriculares, ya que se obtuvo para todos los casos porcentajes superiores en la opinión negativa. Esto confirma que los aspectos que se señalan a continuación no estaban presentes: requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600 (23 personas = 59 %); recursos instruccionales aprobados que favorecen el abordaje andragógico (29 personas = 74.4 %); indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP cuando hay personas adultas mayores (33 personas = 84.6 %).

Sin embargo, pese a que los documentos curriculares sí indican aportes en el aspecto social, más de la mitad de las personas encuestadas (20 personas; 51.3 %) consideran lo contrario, situación de aparente desconocimiento.

En otro orden, en entrevista con una persona informante clave de núcleo, se hace referencia a que la institución debe valorar retomar la modalidad de *taller Público*: “Donde había un docente de lunes a viernes esperando a la gente y se avanzaba según el estudiante, no todos por igual, las personas iban y avanzaban a su propio ritmo, elegían los días y cantidad de horas”.

### **Práctica docente**

#### ***Valoración y trato a la persona participante mayor de 65 años por persona docente (incluye caracterización docente y de participantes).***

Uno de los abordajes que se realizan desde la postura andragógica se refiere a que el trato que recibe la persona estudiante es vital para lograr los objetivos de aprendizaje que se desean cumplir con la capacitación. Por este motivo, el conocer cómo aborda este tema la persona docente aporta información de relevancia para el presente trabajo.

Al indagar la opinión de la persona docente acerca del trabajo con la población mayor de 65 años se obtuvo información valiosa que se agrupó en categorías. Para el 23.1 % (9 personas) la experiencia fue positiva con expresiones como “muy agradable”, “me gusta”, “buena”, “muy buena”, “excelente”, “provechosa para ambas partes”. El 17.9 % de las personas docentes (7 personas) centró su respuesta en que brinda un trato homogéneo a toda su población estudiantil: “no hago diferencias”, “aplico respeto y cortesía”, “estimulo la participación e interés a toda persona estudiante”.

Otro 17.9 % considera que esta población requiere de mayor dedicación y comprensión, por lo que se necesita mucha paciencia y tolerancia. Para un 7.7 % respectivamente (3 personas en cada caso) se dan experiencias asociadas con las siguientes ideas: no se presentó ningún tipo de complicación; fue necesario realizar ajuste al planeamiento; se realizaron adecuaciones curriculares. Por último, para 2 personas (5.1 %) la labor docente fue un gran reto. Entre las respuestas sobresale que el 94.8 % indica que siempre o casi

siempre tomaron en cuenta las opiniones de las personas adultas mayores cuando participaban en la clase.

Al introducir preguntas control que permitieran cotejar si las opiniones emitidas inicialmente se sostenían se obtuvo que un 71.8 % de personas docentes (28 personas) indica estar en desacuerdo o totalmente desacuerdo con la frase: "Siento que la clase se me complica más cuando en el grupo hay personas adultas mayores". El 17.9 % (7 docentes) señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación y el 10.3 % (4 docentes) indica estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con ella.

Ante la frase: "Considero que las personas adultas mayores les quitan campo a personas jóvenes" el 89.7 % (35 personas) señaló estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. El 2.6 % (1 persona) no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 7.7 % restante (3 personas) indica estar de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Por lo expuesto, es posible afirmar que las personas docentes expresan en altos porcentajes opiniones favorables para el trabajo con personas adultas mayores. Sin embargo, llama la atención que el 64.1 % (25 personas) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la frase: "Me gusta trabajar con grupos donde estén presentes personas adultas mayores", un 23.1 % (9 personas) no está de acuerdo ni en desacuerdo con la oración y un 12.8 % (5 personas) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Es decir, con relación a las respuestas anteriores se observa una disminución en la motivación de trabajo con personas adultas mayores.

Esto puede relacionarse con esquemas vinculados con respuestas socialmente correctas, es decir, el INA se ha posicionado como una institución inclusiva. Sin embargo, al profundizar en aspectos más concretos, como el tener personas adultas mayores en sus grupos, el nivel de aceptación disminuye.

Para corroborar lo que indican las personas docentes, se consultó a las personas adultas mayores que matricularon servicios durante el periodo de la investigación, si una vez

finalizados esos cursos habían matriculado nuevamente servicios en el INA. Aunque el 90 % de las personas no volvió a matricular, las razones externadas que mediaron para no hacerlo no se relacionan con la práctica docente en un 94 %, solo 3 personas (6 %) indicaron que:

- Solo aceptan personas jóvenes (2 personas, 4 %)
- Forma de enseñar orientada a personas jóvenes (1 persona, 2 %)

Otra confirmación sobre el buen desempeño que la persona docente indicó tener se plasma ante la consulta realizada a las personas participantes, si la persona docente estaba preparada para impartir clases a personas mayores de los 65 años. Ante esta pregunta, el 58 % (28 personas) mencionó estar muy de acuerdo en que sí están preparadas, el 25 % (12 personas) indicó estar de acuerdo con esta afirmación y el restante 19 % (11 personas) quedó distribuido de la siguiente manera:

- 17 %, 8 personas ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4 %, 2 personas en desacuerdo.

Como se puede apreciar, el 83% de las personas docentes mostró las competencias necesarias para atender a la población adulta mayor.

Otro dato que se considera prioritario en la temática andragógica vinculado con la práctica es la participación que la persona facilitadora fomente y permita en la persona estudiante. Ante esta consulta, las personas entrevistadas mostraron sentirse cómodas en cuanto a su participación, ya que el 60 % (29 personas) indicó estar muy de acuerdo en que se les dio espacio para su participación, 27 % (13 personas) señaló estar de acuerdo, 10 % (5 personas) ni de acuerdo ni en desacuerdo y solamente un 2 % (1 persona) mencionó estar en desacuerdo.

Finalmente, el 98 % (46 personas) indicó que no se presentaron situaciones adversas en las clases debido a su edad. Estas respuestas corroboran lo que se indica en los resultados de la encuesta aplicada a las personas docentes.

La flexibilidad de la persona docente es otro aspecto importante en la práctica andragógica. En relación con la consulta sobre la flexibilidad que se muestra con la persona estudiante en el momento de entregar trabajos o tareas, las respuestas de las personas encuestadas indicaron que 23 personas (48 %) de estos dijeron estar muy de acuerdo en que hubo flexibilidad, 13 encuestados (27 %) indicaron estar de acuerdo con tal afirmación, 7 personas (15 %) dicen no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8 % (4 personas) indican no estar de acuerdo y solo el 2 % (1 persona) indica estar en total desacuerdo.

En relación con lo anterior, contrasta la opinión docente, pues según lo indicaron en la encuesta aplicada el 84.6 % indica que siempre, en el desarrollo de sus clases, las personas adultas mayores debieron realizar todas las actividades establecidas por la persona docente, porcentaje que aumenta a 92.3 % si se suma a las personas que indicaron que esta situación sucedía casi siempre. Otro aspecto en que se observa poca flexibilidad de la persona docente es con respecto a si permitió que las personas adultas mayores decidieran si participaban o no en las actividades sugeridas, ante lo que se obtuvo que el 40.3 % mencionó que nunca o casi nunca lo permitían, porcentaje que aumenta a 51.27 si se incluyen las respuestas de a veces.

Los datos anteriores sugieren que pareciera presentarse una autovaloración de la labor docente de mayor flexibilidad a la que se presenta en acciones concretas, como la recepción de trabajos, posibilidad de las personas participantes de decidir realizar las actividades propuestas, entre otras. Estos aspectos los establece la teoría andragógica

como elementos propios de la horizontalidad que debe estar presente en el acto educativo.

Finalmente, es importante destacar que pareciera existir cierta dificultad docente al trabajo con grupos heterogéneos por edad, ya que solo una tercera parte (32.7 %) de las personas docentes encuestadas indica estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la frase: "Preferiría trabajar con grupos exclusivos de personas adultas mayores". Por otra parte, casi la mitad (46.2 %, 18 personas) no toman posición en cuanto a la frase al responder no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el resto, 23.1 % (9 personas) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la frase.

Aunque lo señalado permite suponer que los principios del diseño universal de aprendizaje (DUA) están ausentes en un sector importante de la población docente que participó en la investigación, es relevante considerar lo que indican dos personas funcionarias de núcleos, con relación a la posibilidad de conformar grupos específicos para personas adultas mayores, no como un acto discriminatorio, sino como experiencia de especialización en poblaciones con requerimientos particulares. Lo anterior siempre y cuando exista previamente consulta a las personas adultas mayores de si tal situación la valoran como inclusiva y si les resulta de su interés.

### ***Método propuesto para la ejecución de los SCFP***

Desde la perspectiva andragógica, el método es uno de los elementos de mayor impacto en el proceso de facilitación de momentos educativos. Sin embargo, es relevante contextualizar, de manera inicial, el enfoque curricular desde el cual las personas docentes se posicionan en su práctica docente. Al consultar por el enfoque curricular que utiliza la persona docente en sus clases se obtuvieron las respuestas tabuladas en la Tabla 8.

Tabla 8. Enfoque curricular que utilizan las personas docentes, por frecuencia de uso. URHE. Periodo 2019-2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No responde, no comprende la pregunta o brinda respuesta desviada	15	38,5	38,5
Por competencias	3	7,7	46,2
Constructivista	4	10,3	56,4
Tecnológico	4	10,3	66,7
Academicista	3	7,7	74,4
Enfoque crítico, enfoque descriptivo y conceptual.	1	2,6	76,9
Dialéctico	1	2,6	79,5
Respuesta que puede asociarse con un enfoque curricular, pero no indica cuál	8	20,5	100,0
Total	39	100,0	

Esta información señala poco conocimiento por parte de la persona docente hacia los enfoques curriculares y teorías educativas, ya que al sumar a las personas que no brindaron una respuesta con aquellas que brindaron características sin asociar un nombre a la corriente, representan el 59 % del total de las personas entrevistadas. Este dato es preocupante, pues ambos, el enfoque curricular y las teorías educativas, se consideran de conocimiento básico en la docencia. Esta condición genera el riesgo de utilizar en la práctica docente posiciones curriculares antagónicas o no consistentes.

El modelo curricular vigente en la institución desde el año 2018 indica que el INA establecerá sus servicios de capacitación y formación desde tres enfoques curriculares, a saber:

- Enfoque con base en competencias.
- Enfoque tecnológico.
- Enfoque socio reconstruccionista.

Contradictoriamente, algunas de las personas docentes entrevistadas ubican su labor en el INA desde enfoques no considerados por la institución. En cuanto al planeamiento didáctico, el 69.2 % no realizó ajustes al planeamiento de clase ante la presencia de personas adultas mayores, o bien lo hizo pocas veces.

El 33.3 % de las personas docentes menciona que nunca o casi nunca consideraron en primera instancia a las personas adultas mayores al plantear una actividad de clase. Este porcentaje aumenta a un 43.6 % si se incluye a las personas que indicaron que a veces consideraban a sus estudiantes mayores para el planeamiento didáctico.

Al consultar si en el planeamiento de la lección se agregó más tiempo para desarrollar actividades por la presencia de las personas adultas mayores, 46.2 % considera que nunca o casi nunca lo realizó, lo que aumenta a 61.6 % si se incluyen las personas que indicaron que a veces asignaban más tiempo. Esto puede asociarse con un diseño curricular no flexible que establece una duración rígida, en la cual resulta complicado dedicar tiempo extraordinario ante personas que tengan necesidades particulares.

Pese a que el porcentaje de personas docentes que realizaron cambios en su planeamiento, o bien que tomaron en cuenta la presencia de personas mayores en sus clases, fue bajo, al consultar a las personas participantes si el tiempo que se utiliza en las actividades de clase fue suficiente, se obtuvo una valoración positiva por parte de un 79 % (27 %, 13 personas totalmente de acuerdo y 52 %, 25 personas de acuerdo).

No obstante, puede afirmarse que los datos suministrados por las personas docentes con relación al planeamiento didáctico evidencian ausencia de aplicación de elementos básicos de la andragogía, como:

- Flexibilidad.
- Participación.
- Reconocimiento de las necesidades especiales de la población adulta.

Un dato administrativo por considerar, pero que afecta el planeamiento docente inicial, es que el 82.1 % de las personas docentes (32 docentes) indicó que la persona administradora del servicio no informó de la presencia de persona(s) adulta(a) mayor(es) en el servicio que impartiría.

En otro orden, desde la andragogía se estimula el uso de metodologías dinámicas que favorezcan el aprendizaje significativo. Con relación a si se tomó en cuenta la edad de las personas estudiantes cuando se daban instrucciones para realizar prácticas didácticas, el 66.6 % considera que lo hizo siempre o casi siempre.

Sobre este tema en particular, la percepción de las personas participantes sobre la claridad de las instrucciones dadas en clase por las personas docentes fue positiva para un 71 % (42 %, 20 personas de acuerdo y 29 %, 14 personas totalmente de acuerdo).

Por otro lado, entre las respuestas sobresale que el 94.8 % indica que siempre o casi siempre la persona docente tomó en cuenta las opiniones de las personas adultas mayores cuando participaban en la clase. El 76.9 % (30 personas) indica que utilizó elementos de la vida cotidiana de las personas estudiantes (experiencias, condiciones de vida y otros) para alcanzar los objetivos de la lección.

Al preguntar a la persona estudiante si hubo disposición de la persona docente para aclarar dudas de las personas participantes, se obtuvo un 94 % de respuestas positivas (56 %, 27 personas totalmente de acuerdo y 38 %, 18 personas de acuerdo).

Por otro lado, al explorar el tema de las técnicas didácticas se obtuvo que, del total de personas docentes, el 76.9 % siempre o casi siempre utilizó técnicas didácticas adecuadas a la población en estudio. El 51.3 % de las personas docentes menciona que nunca o casi nunca utilizó actividades didácticas exclusivas para personas adultas mayores, lo que aumenta a 71.8 si se incluyen las personas que mencionaron a veces.

Al consultar acerca de las técnicas didácticas que se utilizan para fomentar la participación de las personas adultas mayores, siendo esta una pregunta de respuesta

múltiple, se obtuvo que una persona docente (3.3 %) no respondió y 8 docentes (20.5 %) indican que no utilizaron técnicas dirigidas a personas adultas mayores, 4 personas docentes brindaron respuestas no asociables a la pregunta; el resto (26 personas) distribuyen sus respuestas en 18 técnicas; en múltiples oportunidades mencionaron más de una, incluso una misma persona señaló hasta 6 técnicas diferentes.

De este grupo (26 docentes, 100 %), la mayor cantidad reporta el trabajo en grupos (53.9 %, 14 personas), seguido por técnicas participativas (34.6 %, 9 docentes), técnicas demostrativas (34.6 %, 9 personas), los estudios de casos y las prácticas o prácticas dirigidas las mencionan 5 personas cada una (19.2 %), la exposición o exposición dialogada y el uso de audiovisuales las mencionaron 4 personas cada una (15.4 %). Las demás las mencionaron por 3 o menos personas, entre las que se incluyen lluvia de ideas, lecturas grupales o lecturas comentadas, trabajo individual, desarrollo de los proyectos, mesa redonda, ejercicios de observación, técnicas de relajación y técnicas de meditación, foro, discusión guiada y debate.

Llama la atención que ante una pregunta control relacionada con la valoración dada al uso del trabajo en equipo en una escala de 0 a 10, el 48.6 % brinda un porcentaje de 10 a su uso. Es decir, lo utiliza siempre en sus clases, mientras que un 45.7 % le da puntajes entre 8 y 9.

Al cruzar las técnicas que se utilizan con los años de experiencia docente se obtuvo que el mayor grupo que no utilizó técnicas específicas para estimular la participación de personas adultas mayores se ubica entre los 10 y los 14 años de experiencia (3 personas). Los rangos de años de experiencia docente donde se menciona mayor diversidad de técnicas para procurar la integración de personas adultas mayores son de 10 a 14 años (12 técnicas diferentes) y de 15 a 19 años (8 técnicas diferentes).

El trabajo en grupos es la técnica que más se mencionó en todos los rangos de años de experiencia docente. Las personas con más años de experiencia docente (30 a 45 años)

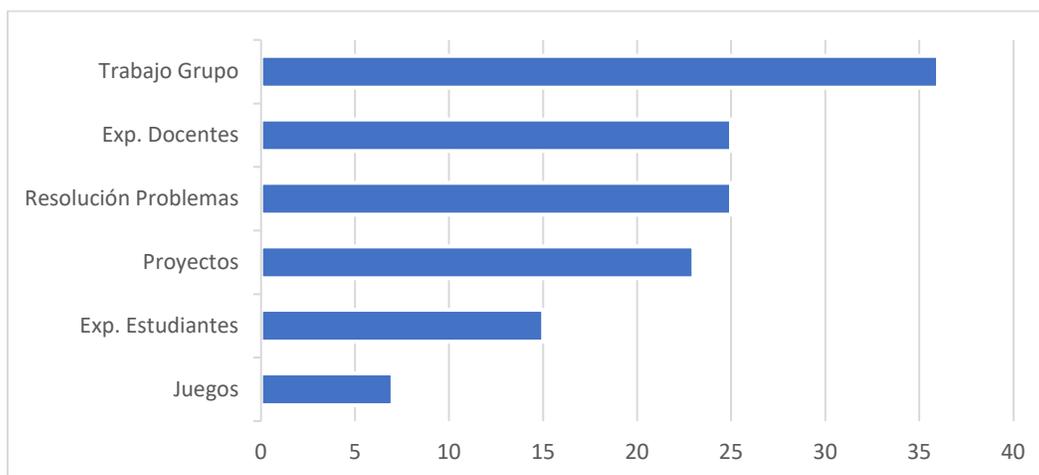
mencionan trabajo individual, estudio de casos, técnicas interrogativa y demostrativa, prácticas demostrativas y exposición. Las personas con menos cantidad de años de experiencia docente (4 a 9 años) mencionan mesa redonda, demostrativa, lecturas grupales, prácticas dirigidas, audiovisuales, dos personas mencionan el trabajo en grupos y una las técnicas participativas una persona emite una respuesta no asociada con la pregunta.

Con relación a la edad de las personas docentes, llama la atención que el trabajo en grupos lo mencionan principalmente personas de 51 años o más (9 de 14 personas que mencionaron la técnica) y que las personas de menor edad (35 a 40 años) mencionan en mayor cantidad de veces las técnicas participativas (5 personas), la técnica demostrativa y el estudio de casos (3 personas cada una).

Un aspecto positivo por resaltar de los datos indicados es que las técnicas que utilizan las personas docentes son diversas y favorecen la participación e interacción de las personas participantes. Estos aspectos se retoman desde la andragogía.

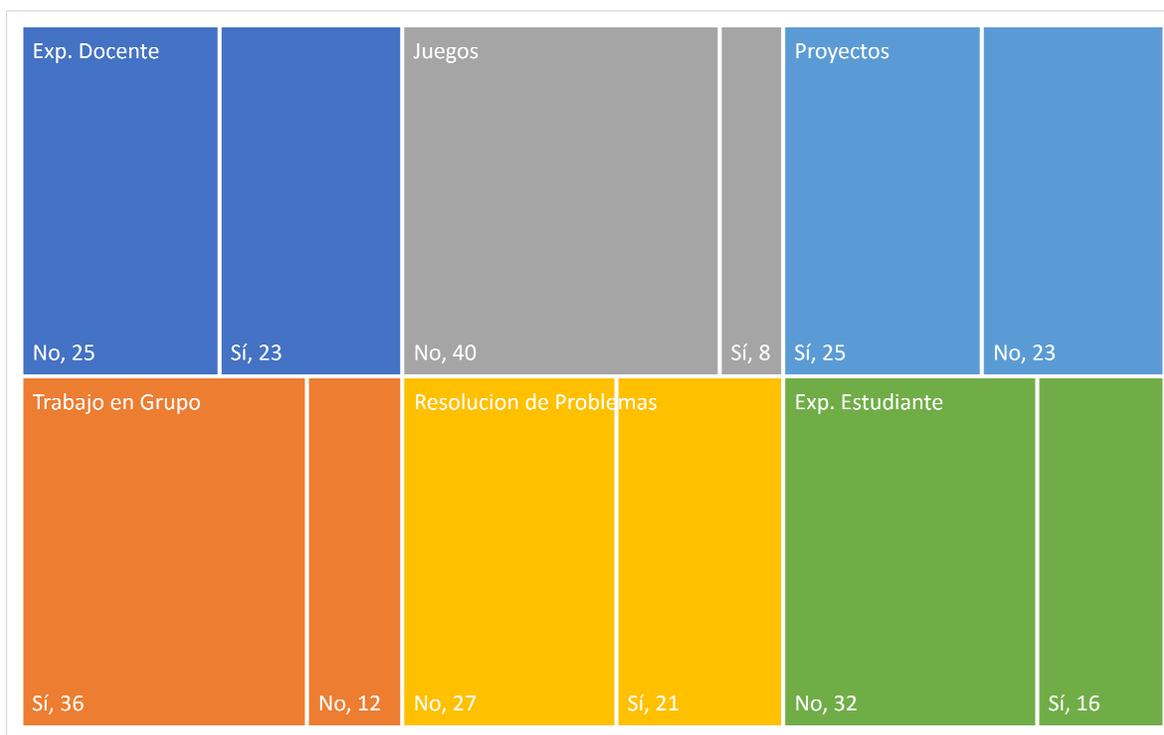
Con la finalidad de triangular la información proporcionada por la persona docente con la de la persona estudiante en cuanto a las técnicas que se utilizan, se consultó a las personas adultas mayores si hubo motivación para despertar la participación de la persona estudiante en clase. Ante esto las respuestas positivas fueron de un 90 % (63 %, 30 personas totalmente de acuerdo y 27 %, 13 personas de acuerdo). Esta información confirma la versión que brindaron las personas docentes. En la Ilustración 1 se muestran las actividades que se utilizan principalmente en clase.

*Ilustración 1. Actividades que utilizan las personas docentes, por variable, en cursos impartidos a personas participantes entrevistadas en la Unidad Regional Heredia. periodo 2018-2019*



Como se puede apreciar, sí hay congruencia en las técnicas reportadas por ambas poblaciones. Por otro lado, al consultar a las personas adultas mayores sobre cuánta comodidad les ocasionó su participación en las diferentes técnicas, se obtuvo la información que se muestra en la Ilustración 2.

*Ilustración 2. Comodidad percibida por la persona estudiante entrevistada según las actividades que utiliza la persona docente, en los cursos que recibieron en la Unidad Regional Heredia. periodo 2018-2019.*



Llama la atención que el trabajo en grupo es una técnica muy utilizada por las personas docentes y gusta mucho a las personas adultas mayores. Por otra parte, los juegos, siendo las actividades sugeridas desde la andragogía para el trabajo con personas adultas, no parece ser aceptada por el 83.3 % de las personas adultas mayores. En cuanto a la evaluación de los aprendizajes, el 76.9 % (30 personas) aprovechó siempre o casi siempre la experiencia de las personas adultas mayores en la evaluación diagnóstica. Ante una consulta similar a las personas estudiantes, el 60.4 % indicó que las personas docentes realizaron alguna actividad al inicio de clase que tuviera por finalidad sus capacidades o conocimientos en el tema. Esto muestra una contradicción entre lo señalado por la persona docente y las personas estudiantes. De igual forma, en el tema de evaluación, para el 61.5 % de las personas docentes siempre o casi siempre las evaluaciones aplicadas estaban alineadas al rango de edad de las personas estudiantes. Por otra parte, el 86 % (25 %, 12 personas totalmente de

acuerdo y el 56 %, 27 personas de acuerdo) de las personas estudiantes indicó que la evaluación que se les aplicó sí midió el aprendizaje que se planteó en la capacitación. Para profundizar en el tema de evaluación, se consultó qué calificación asignaría en una escala de 0 a 10 al uso de la autoevaluación en sus clases. Ante esto se obtuvo que un 20 % de las personas docentes asignaron la nota 0, por lo que nunca la utilizan, mientras que el 51.4 % lo ubica entre un 8 y un 10.

Al realizar la consulta acerca del uso de la coevaluación, los porcentajes de no utilización aumentan, ya que el 37.1 % asigna un 0 a su utilización y el 80 % reporta 7 puntos o menos. Por lo tanto, solo un 20 % de las personas docentes indica tener incorporada la práctica de su utilización con puntajes entre 8 y 10.

Estos hallazgos resultan importantes de profundizar, en especial debido a que los principios andragógicos brindan un papel relevante al tema de la participación de las personas estudiantes desde una posición de corresponsabilidad en todas las fases de los procesos educativos, lo que no se observa como una práctica generalizada en la institución.

En cuanto al material didáctico suministrado, el 77 % (35 %, 17 personas totalmente de acuerdo, 42 %, 20 personas de acuerdo) de las personas estudiantes valoraron que los folletos, videos y otros materiales que se brindan para realizar el curso se ajustaron a las condiciones propias de su edad.

#### **Entorno en que se desarrollan los servicios de capacitación y formación profesional.**

Para el periodo de estudio la institución decidió dejar de arrendar cuatro edificios en diferentes lugares de Heredia, debido a la construcción de las nuevas instalaciones de la Unidad Regional Heredia. Estas contemplan toda la normativa vigente en cuanto a seguridad humana, protección contra incendios, Ley n.º 7600 y otras facilidades de acuerdo con las necesidades de los usuarios.

No obstante, las personas entrevistadas fueron usuarias de los edificios arrendados y en el caso de las asistencias técnicas, las actividades se realizaron en fincas u otras instalaciones externas al INA. Esta condición se ve reflejada en las respuestas sobre infraestructura, que brindó tanto por el personal docente como por las personas adultas mayores. Esta información se consolida en la Tabla 9.

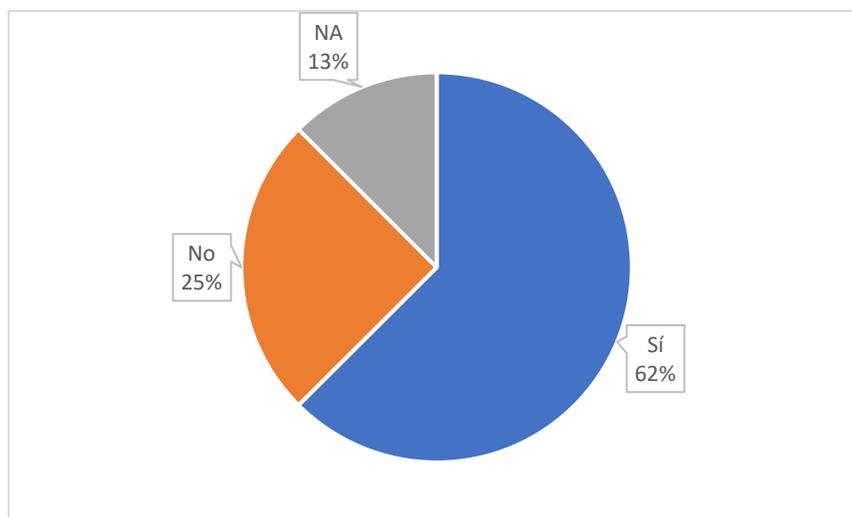
Con relación a la infraestructura donde se impartieron las lecciones, las personas docentes reportan porcentajes superiores a 80 % en aspectos que se relacionan con iluminación suficiente (87.7 %) y servicios sanitarios seguros (82.1 %). Un 66.7 % valora cómodo el lugar y el 61.5 % indica que el local tenía cerca estacionamiento para vehículos. Los porcentajes de la respuesta afirmativa disminuyen con relación a la presencia de rampas de acceso (51.3 %), pasamanos en los pasillos (43.6 %) y la existencia de ascensor en buen estado (10.3 %). En la Tabla 9 se consolidan las respuestas brindadas por las personas entrevistadas.

*Tabla 9. Cuento de experiencias según las condiciones donde se impartieron las clases. URHE. Periodo 2019-2021*

Condiciones de lugar donde se impartió la capacitación	SÍ		NO	
	Frec	%	Frec	%
Tenía iluminación suficiente	34	87.2	5	12.8
Era cómodo	26	66.7	13	33.3
Los servicios sanitarios eran seguros	32	82.1	7	17.9
Tenía estacionamiento cercano	24	61.5	15	38.5
Tenía rampas de acceso	20	51.3	19	48.7
Tenía ascensor en buen estado	4	10.3	35	89.7
Tenía pasamanos en los pasillos	17	43.6	22	56.4

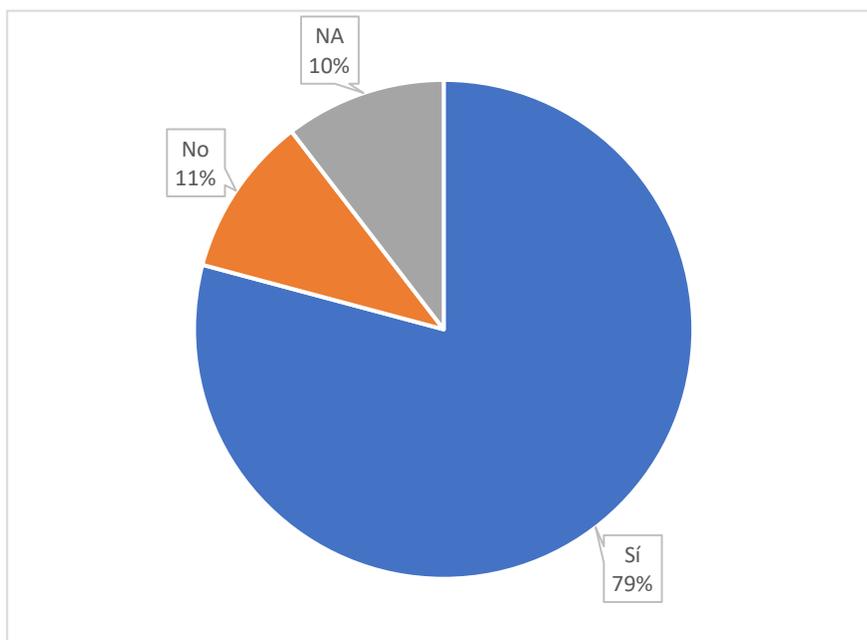
En cuanto a las facilidades que brindan las instalaciones donde se recibieron las capacitaciones, se obtuvo la información brindada por las personas estudiantes, la cual se muestra en la Ilustración 3, Ilustración 4 e Ilustración 5.

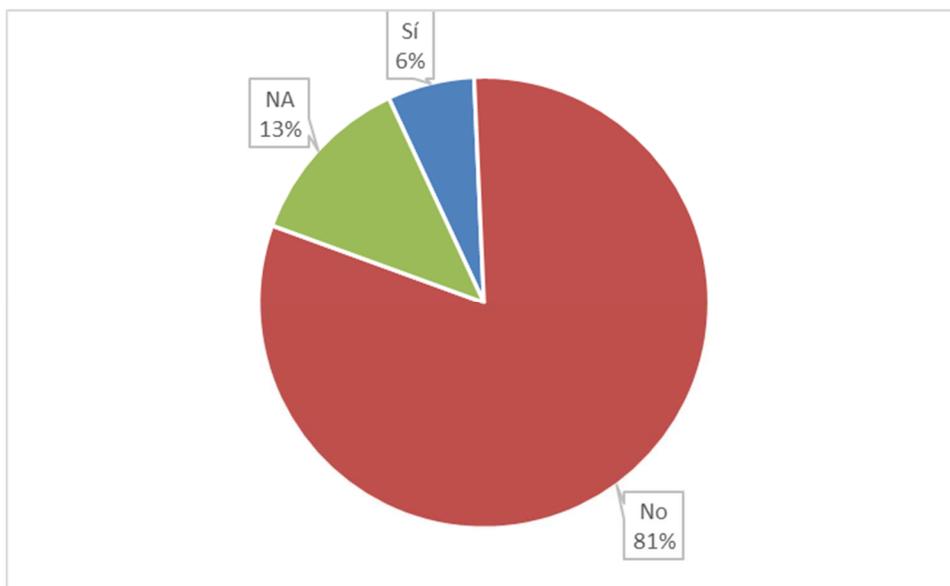
Ilustración 3. Conteo sobre si el lugar donde se recibió la capacitación contaba o no con facilidades tales como servicios sanitarios, rampas, ascensores y estacionamientos. URHE. Período 2019-2021



*Ilustración 5. Conteo sobre si el lugar donde se recibió la capacitación tenía suficiente iluminación.  
URHE. Período 2019-2021*

*Ilustración 4. Conteo sobre si el lugar donde se recibió la capacitación tenía un ambiente cómodo.  
URHE. Período 2019-2021*





El dato mostrado en la Ilustración 5 evidencia lo descrito en párrafos anteriores sobre la situación, estado y deficiencias que presentan edificios que no son propiedad de la entidad.

Finalmente, y con respecto a la dinámica grupal, un 74.3 % indica que, desde el primer día de clases, siempre o casi siempre, la persona docente estableció reglas claras para la sana integración de la población estudiantil ante la presencia de personas adultas mayores. En cuanto a la presencia de situaciones imprevistas, provocadas por condiciones propias de las personas adultas mayores, se mencionan las siguientes:

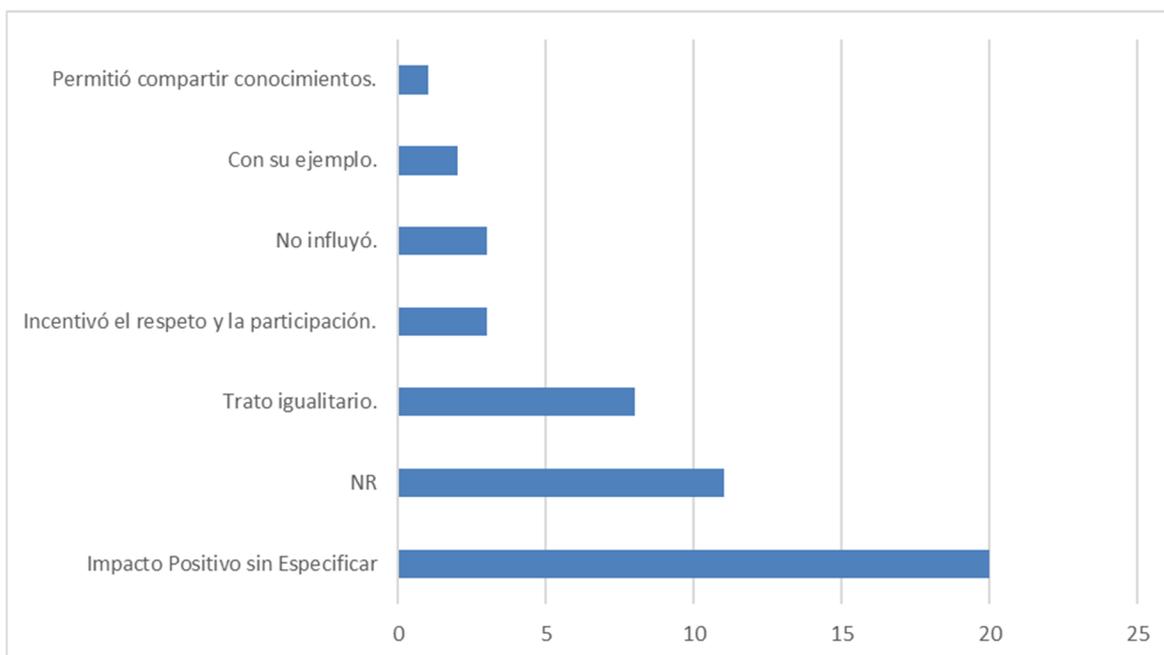
- Requerimiento de tiempo para la toma de medicamentos, toma de presión, atención de accidentes (caídas) y otros problemas de salud, debiéndose ajustar el tiempo de sesión.
- Depresión, agresiones sociales y familiares debiendo abrir espacios para su atención.
- Dificultad de comprensión de materia, lo que se solucionó con atención individualizada y aumento de tiempo.

- Dificultades tecnológicas requiriendo indicciones personalizadas en el uso de herramientas tecnológicas (incluida visita al hogar)
- Falta de tolerancia de parte del adulto mayor para sus compañeros y el docente, el irrespeto por parte del estudiante.
- Pérdida de audífonos, para lo que se le solicitó sentarse en la primera fila, al tiempo que se le solicitó a sus compañeras y compañeros que trabajaran con él por si requería de apoyo. Además, se le volvieron a dar las explicaciones docentes cuando fue necesario.

La dinámica grupal visualizada desde las personas adultas mayores muestra integración y no discriminación, así ante la pregunta sobre si sintió usted en clase algún tipo de discriminación relacionada con su edad, indicaron no haberse sentido discriminados en un 96 % (46 personas). Además, al consultar si el trato de la persona docente con este grupo etario fue igual que para el resto de la población, el 91 % (44 personas) indicó que sí. Adicionalmente, la percepción de integración experimentada por las personas adultas mayores de parte de sus compañeros y compañeras de aula tiene una tendencia positiva, ya que el 79 % (44 %, 21 personas totalmente de acuerdo, 35 %, 17 personas de acuerdo) se sintieron integradas en la dinámica cotidiana de clase.

Aunado a lo anterior, las personas estudiantes externaron que la persona docente influyó para que el resto del grupo les tratara con respeto, información que coincide con la opinión emitida por las personas docentes. Algunas de las dinámicas de clase que utilizan las personas docentes para fomentar la integración que mencionaron las personas adultas mayores se presentan en la Ilustración 6.

Ilustración 6. Técnicas que utilizan las personas docentes según categoría. URHE. Periodo 2019-2021.



Como se puede apreciar, existieron esfuerzos realizados por las personas docentes para lograr una integración de los grupos, incluso cuando estos incluían personas de diferentes grupos etarios. En este caso fue relevante el trato igualitario y el incentivo hacia el respeto y la participación.

#### **Otros hallazgos de la investigación.**

En cuanto a la capacitación que la entidad ofrece en el ámbito de la docencia, tendiente a homogeneizar los conocimientos en docencia de las personas contratadas para el ejercicio docente, de manera que se encuentre alineado al modelo curricular vigente, se obtuvo que la Udipe preparó un módulo que solventa los requerimientos solicitados a la persona docente en el perfil docente. Sobre esta capacitación es importante mencionar que no ha sido impartida a la totalidad de la población docente por su duración (ver Apéndice 7).

Con el objetivo de solventar esta necesidad, la Udipe generó como medida alterna, una capacitación de 60 horas con un resumen sobre aspectos relevantes según el perfil docente. Esta capacitación ya ha sido impartida al 90 % de la población docente.

Desde la perspectiva del núcleo agropecuario la capacitación del personal docente se estandariza solicitando al nuevo personal participar como estudiante en los módulos que impartirá y una vez que inicia su ejercicio docente se les brinda seguimiento mediante las evaluaciones técnico-metodológicas. Con relación a si se ha capacitado al personal en cómo trabajar con personas adultas mayores, se confirmó que este tema no se ha abordado.

Desde la perspectiva de las personas administradoras de servicios de la URHE se debe brindar más capacitación a las personas docentes en temas que se relacionan con población adulta mayor, pero no especificaron temas en los que se les debe preparar.

Desde el punto de vista de las personas docentes entrevistadas, el 97.7 % (38 personas) indican que el INA no les ha brindado capacitación para trabajar con personas mayores de 65 años. Solo 1 persona contestó de forma afirmativa.

Pese a lo anterior, llama la atención que el 40 % de las personas docentes considera no necesitar capacitación para atender a las personas adultas mayores. Del 60 % restante, las personas que respondieron (27) establecen como temas de interés los siguientes:

- Estrategias metodológicas y didácticas para trabajar con población adulta mayor (44.4 %)
- Necesidades de las personas adultas mayores (14.8 %)
- Tipos de evaluación para personas adultas mayores (14.8 %)
- Comunicación con personas adultas mayores (7.4 %)
- Andragogía, formas de aprender del adulto mayor (7.4 %)
- Herramientas virtuales básicas y su abordaje con personas mayores (7.4 %)

- Manejo y distribución del tiempo (7.4 %)

Es evidente que la teoría andragógica no se conoce sistemáticamente por el personal docente ni por algunas de las personas vinculadas con núcleos. Contrario a esto, en la Udipe como unidad especializada en docencia sí existe claridad del concepto de andragogía, incluso están incorporando la antropogogía como parte de los conocimientos esperados según el perfil de la persona docente ejecutora de servicios, ciencia poco desarrollada, que incorpora la andragogía como una subdisciplina.

Pareciera ser que actualmente en la institución subsisten diferentes criterios acerca de la labor docente, por una parte, existe una práctica docente en apariencia unificada, pero diversa, tanto a lo interno de las distintas unidades como entre ellas. Por otra parte, se ubica el ideal institucional que está en proceso de construcción a partir del nuevo modelo curricular del INA, cuya expectativa de incorporación país se coloca en el 2025.

Finalmente, es importante destacar que las personas informantes clave de la Unidad Regional Heredia y quienes tienen la responsabilidad de conformar los grupos indicaron no haber sido formadas en temas que se relacionan con la andragogía. Esto puede afectar la oportunidad de ingreso de las personas adultas mayores a los servicios impartidos por la institución.

Otro aspecto para considerar se refiere al hecho que la institución encontró la necesidad de abordar el tema andragógico en su diseño curricular y en su práctica docente. Por esta razón, se ha generado una serie de cambios donde se espera que para el 2025 se tenga implementado completamente. De momento se trabaja con un plan piloto en el módulo de inglés, en el cual se realizan las mejoras en documentos y se solicitó a las personas docentes que vayan haciendo los suyos.

Estos cambios que se le solicitan a las personas docentes van desde el fortalecimiento de habilidades blandas y su aplicación en los entornos de clase hasta la forma en la que se evalúan los aprendizajes. Para esto se utiliza la autoevaluación, coevaluación, evaluación

por competencias y evaluación 360. Según indicaron las personas entrevistadas (ver Apéndice 7), el reto más grande al que se han enfrentado ha sido el romper los paradigmas de las personas docentes sobre su forma de trabajar.

## **Capítulo V. Propuesta del trabajo**

### **Guía para verificar la inclusión de los elementos andragógicos en la práctica docente y en el diseño de módulos y programas del INA.**

Como se indicó en este mismo estudio, para los próximos años se espera que la población adulta mayor permanezca en su ciclo laboral más tiempo del recomendado.

Esto se debe a la cantidad monetaria que se recibe en las pensiones mínimas, además de que muchas personas adultas mayores todavía siguen con compromisos económicos que las obliga a mantenerse como clase trabajadora activa.

Ante esta situación, es necesario incluir en los diferentes programas de estudio elementos de andragogía, ya que la forma de aprender de una persona adulta mayor tiene particularidades que deben considerarse por estas instituciones y, en general, por las instancias empleadoras en el ámbito nacional. Esto se debe a que, al continuar laborando la persona adulta mayor, aún con la posibilidad de acogerse a su pensión, es necesario seguir brindando la capacitación profesional que este grupo requiere para ser competente en sus labores.

Por este motivo, el contar con el enfoque andragógico en los procesos de aprendizaje se hace imprescindible. Esta condición requiere analizarse para conocer si existen o no esos elementos en los programas curriculares y en las prácticas docentes.

#### **Población beneficiaria**

De manera directa, la población beneficiada son las personas docentes del INA que diseñan e imparten servicios de capacitación y formación profesional. De manera indirecta, se benefician las personas mayores y, particularmente, las personas adultas mayores que participarán en los servicios impartidos por el INA.

### **Justificación del proyecto e importancia, junto con sus fases o etapas**

El presente documento forma parte del trabajo final de graduación de la carrera Licenciatura en Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica, denominado *Educación y Formación Técnica Profesional, una mirada desde las oportunidades de las personas adultas mayores en la Unidad Regional Heredia del Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica*. El estudio surge como producto de la investigación que permitió evaluar si los programas ofrecidos por el INA en la Unidad Regional Heredia y en los que participaron personas adultas mayores, durante el periodo 2018 a 2021, incorporaban el componente andragógico.

Específicamente, esta guía incluye los elementos andragógicos que deben incorporarse en el diseño curricular, así como aspectos metodológicos y didácticos que deben considerar las personas docentes durante la ejecución, es decir, durante su práctica docente.

Su utilización se justifica en el cambio demográfico que sufre el país con procesos acelerados de envejecimiento de su población. Además de una mayor calidad de vida que permite mantenerse por más tiempo en el mercado laboral sea por continuidad o por cambio de actividad laboral una vez alcanzada la pensión.

Aunado a lo anterior, se presenta como un riesgo el agotamiento de los fondos de pensión, los cuales se ven presionados por un aumento en la expectativa de vida de las personas afiliadas. Esto ha provocado diferentes propuestas e iniciativas que van desde fondos complementarios de pensión hasta aumentar el tope de edad para pensionarse. Todo hace pensar que es muy probable que las personas adultas mayores, en capacidad de autogestionarse y de mantenerse económicamente activas, permanecerán por más tiempo en la actividad laboral por empleo o autoempleo. Por lo tanto, se requiere de procesos de reconversión del recurso humano adulto mayor del país.

En materia de trabajo se sabe que de la población que superaba los 65 años a agosto de 2020, el 16 % se encontraba laborando, lo que se espera aumente en los siguientes años. Por este motivo, la preparación para el trabajo de la persona adulta mayor, en condición de continuar laborando, requiere de permanente actualización por parte del cuerpo docente del INA.

Para su permanencia o reinserción al mercado laboral, la persona adulta mayor requiere de capacitación que incorpore elementos diferentes a los que se utilizan con población infantil y juvenil en el proceso de enseñanza y aprendizaje. No es factible suponer que la forma de aprender es igual para cualquier persona que ingrese al INA, por lo que, entre otros, la edad es uno de los factores para tomar en cuenta en los procesos de diseño y ejecución.

En otro orden, como respuesta al Informe DFOE-EC-IF-000232018 de la Contraloría General de la República, la Gerencia General del INA, mediante oficio GG-CI-02-2020 de marzo de 2020 (Ramírez, 2020) giró instrucción a las jefaturas regionales para desarrollar e informar de los proyectos vinculados con el cambio demográfico que se realizan en las unidades regionales. Esto valida la importancia del tema sobre el cambio demográfico y el interés institucional.

### **Objetivo general de la propuesta.**

Construir una guía para la verificación de la inclusión de los elementos andragógicos en los módulos y programas del INA, con la finalidad de que se compruebe su presencia o ausencia en el currículo.

### **Objetivos específicos.**

1. Determinar si los programas y módulos que imparte el INA cuentan con elementos andragógicos, lo que permite la aplicación de las acciones de mejora cuando se requiera.

2. Motivar a la persona docente para que incorpore en su práctica docente los elementos de la andragogía, que atienda a ese grupo etario según su necesidad.

### **Referente metodológico de la propuesta.**

La puesta en práctica de la presente propuesta implica la capacitación del personal docente del INA en al menos tres grandes temas: cambio demográfico, diseño universal de aprendizaje (DUA) y andragogía. Esta última con énfasis en la forma como aprende la persona adulta y, particularmente, la persona adulta mayor, así como en los roles de la persona docente y de la persona estudiante, pues sin el cambio de paradigma las guías que se sugieren pueden convertirse en un requisito descontextualizado.

Para el abordaje del primer tema se requiere que las autoridades de la institución instruyan para que la Comisión de Capacitación incluya el tema de cambio demográfico en el plan de capacitación anual del personal 2023, dirigido en primera instancia hacia el personal docente, seguido por el personal de bienestar estudiantil y por el personal administrativo con contacto con personas solicitantes de servicios.

En el contexto de la operacionalización del nuevo modelo curricular del INA ya se cuenta con una visión clara por parte de la Unidad Didáctica y Pedagógica del perfil de la persona requerida docente para implementar los servicios de capacitación y formación profesional por competencias. Por ende, se considera que la fase de capacitación para el segundo y tercer tema se encuentra en ejecución, incluso inició desde el año 2019 con la capacitación del personal de inglés.

La aplicación de estos instrumentos se puede realizar a través de evaluaciones que la Udipe haga en los documentos curriculares como parte del control de calidad y mejora continua, junto con los núcleos. Esta aplicación puede estructurarse en un procedimiento normado y auditado con la intencionalidad de que se pueda constituir en un instrumento de trabajo institucional.

Por otro lado, la herramienta para la persona docente puede aplicarse en cada servicio de capacitación que se brinde, por lo que el instrumento puede ser un elemento más de las herramientas que puede utilizar la persona docente en sus prácticas pedagógicas.

**Instrumento para verificar la incorporación de los elementos andragógicos en los diseños curriculares**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: \_\_\_\_\_

Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	Nivel educativo.	SÍ	NO	
	Profesión.	SÍ	NO	
	Conocimientos en educación esperados.	SÍ	NO	
	Habilidades blandas que debe poseer.	SÍ	NO	
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	Requisitos de ingreso.	SÍ	NO	
	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	
<b>3. Método</b>				
<b>En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas</b>	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	

<b>adultas mayores</b>	<b>Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>4. Entrono</b>				
<b>El documento curricular establece:</b>	<b>Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
	<b>Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
	<b>Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
	<b>Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

### Instrumento para verificar la incorporación de los elementos andragógicos en práctica docente

Realice un proceso de autoevaluación de su práctica docente, lea con detenimiento cada uno de los criterios establecidos según elemento andragógico (persona facilitadora, participantes, método y entorno), marque con un *check* los aspectos que considere tiene incorporados de manera permanente en su práctica docente. Para los aspectos que no posea haga un proceso reflexivo investigue y anote al menos una oportunidad de mejora que implementará en su práctica docente.

#### Ítems sugeridos para ser cotejados.

Tabla de cotejo para la autoevaluación de la persona docente			
Personas facilitadoras	Sí	No	Oportunidad de mejora
Genero las reglas de clase en el momento de iniciar la capacitación.			
Tomo de manera positiva las oportunidades de mejora que puedan hacerme las personas estudiantes.			
Tengo la capacidad de guiar al grupo para que obtenga el aprendizaje requerido en la capacitación.			
No tengo problema en generar empatía y simpatía con las personas estudiantes.			
Aplico flexibilidad en las entregas de tareas, exámenes o proyectos.			
Logro despertar el interés del grupo para que participen en clase.			
Personas estudiantes	Sí	No	Oportunidad de mejora
Percibo si la persona estudiante se sintió a gusto en clase.			
Logro detectar las necesidades de la persona estudiante.			
Logro determinar la forma en la que aprenden las personas estudiantes en la clase.			
Si alguna persona estudiante me hizo ver que no se sentía a gusto con algo en la capacitación, la escuché y reflexioné sobre el tema.			
Método	Sí	No	Oportunidad de mejora
Las técnicas que utilizo en clase son aptas para la población adulta mayor.			
Utilizo estrategias que fomentan el trabajo en grupo.			
Tomo en cuenta las experiencias vividas de la persona estudiante en la evaluación diagnóstica.			

Logro unir los contenidos de la lección al problema cotidiano de las personas estudiantes.			
Utilizo experiencias o vivencias de las personas estudiantes para incorporarlas en las prácticas pedagógicas.			
Adapto las técnicas o actividades por razón de edad de las personas estudiantes.			
<b>Entorno</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Oportunidad de mejora</b>
Verifico que el lugar donde es impartida la capacitación sea adecuado para adultos mayores.			
Aplico estrategias para que la persona adulta mayor se sienta integrada en la clase.			
Abordo los temas de discriminación, lo que genera espacios para reflexionar.			
Los recursos que utilizo para impartir la clase se ajustaron a la necesidad de los adultos mayores.			
Aprovecho los recursos disponibles en el entorno del aula para diversificar los espacios de enseñanza.			

En caso de que desee agregar algo adicional o ampliar lo que se indica en la lista de cotejo, por favor utilice la siguiente herramienta.

### Herramienta de retrospectiva

<b>Cuáles cosas debo dejar de hacer</b>	
<b>Cuáles cosas debo hacer menos</b>	
<b>Cuáles cosas debo continuar haciendo</b>	
<b>Cuáles cosas debo hacer más</b>	
<b>Cuáles cosas debo empezar a hacer</b>	

**Evaluación.**

Para el instrumento de autoevaluación, se propone que para su evaluación se realicen sesiones de trabajo denominadas uno a uno, donde el superior de la persona docente se encarga de evaluar el desempeño del supervisado. Lo anterior al confrontar el instrumento con las evaluaciones que haya generado la persona estudiante.

Con esto se puede generar reflexión sobre la persona docente en caso de que tenga oportunidades de mejora que deba implementar. Sobre estas oportunidades de mejora es imperativo que el supervisor destaque aquellas en las que la institución pueda producir acciones concretas, como el fortalecimiento de competencias, capacitaciones, recursos, entre otros.

Sobre el instrumento que se aplica a los documentos curriculares, es importante que se apliquen a los programas cada vez que exista una emisión, una actualización o un cambio en estos. Sobre los resultados que la herramienta entrega debe considerarse que cada opción marcada con un *no* debe considerarse una oportunidad de mejora que debe llevar un plan de acción para subsanarla y una fecha de cumplimiento.

Una vez realizada esta acción correctiva, la documentación debe someterse nuevamente a valoración con la herramienta. Esto con la finalidad de actualizar su estado, ya que ha sufrido un cambio o actualización.

**Implementación.**

Aunque la herramienta para los documentos curriculares se probó durante la investigación en 11 módulos y 3 programas, con buenos resultados para efectos de los alcances del trabajo, es prudente que esta herramienta y la autoevaluación del docente se pruebe durante un periodo de 6 meses.

Con la finalidad de establecer un alcance de la prueba sugerida, se recomienda que esta prueba se haga en docentes y programas más matriculados por personas adultas mayores.

Una vez realizadas estas pruebas, los resultados deben discutirlos las autoridades, con la finalidad de programar la implementación en el ámbito institucional.

### **Discusión de alcances y limitaciones de la propuesta.**

La propuesta está diseñada para que se aplique a cualquier módulo o programa, eso sí, en los que participen personas mayores de 65 años, ya que todas las consideraciones que se abordan en la herramienta son para ese grupo etario. Como limitaciones se listan las siguientes:

- Los diseños poseen elementos andragógicos. Por esta razón, solo pueden aplicarse para poblaciones adultas mayores.
- El instrumento de la persona docente es de autoevaluación, condición que puede generar sesgo en las respuestas.

### **Resultados del estudio de evaluación de la propuesta, conclusiones y recomendaciones del estudio de evaluación.**

La propuesta una vez que se utilizó en la investigación generó datos relevantes para el proceso de análisis de información, con esto se garantiza la eficacia del instrumento diseñado. Esto frente a que se aplique en la institución en el ámbito general, eso sí, en los módulos y programas cuya población incluya a personas adultas mayores.

Con la información que se procesó por los datos que registró la herramienta tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares se logra concluir si en los programas se documenta toda la información necesaria sobre temas de andragogía que debe conocer antes de matricular la capacitación, tanto la persona usuaria como la persona docente. Esta condición es favorable para los intereses de cada una de estas partes interesadas, pues determina el abordaje que debe realizar la persona docente y, a la vez, le brinda cierta garantía a la persona estudiante adulta mayor sobre las consideraciones que deben estar presentes en la formación en virtud de la población que atiende.

Este último detalle genera seguridad a la persona estudiante, condición necesaria para que los procesos de aprendizaje sean efectivos. De igual forma, es importante recomendar que la herramienta generada en una investigación exploratoria debe someterse a las mejoras oportunas y sus debidas actualizaciones cuando el tema se profundice más.

## Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones generales del TFG

### Conclusiones

1. La investigación se ubicó en un periodo de transición a lo interno del INA, ya que en el año 2018 se aprobó por parte de la Junta Directiva un nuevo modelo curricular y a partir de esa fecha inició el cambio para hacer efectivo este modelo para el año 2025. Esto significa que el trabajo se realizó con la documentación vigente para el periodo de estudio, incluso cuando esta esté desalineada con el nuevo modelo y los procesos de capacitación al personal apenas iniciaron.
2. Los procesos administrativos a lo interno del INA para el desarrollo de trabajos finales de graduación que involucren el acceso a información con datos sensibles resultaron lentos y complejos, lo que dificultó la recolección de los datos.
3. Los servicios más matriculados por las personas adultas mayores en la Unidad Regional Heredia durante el periodo 2018 a 2021 son los módulos certificables, le siguen las asistencias técnicas y en última instancia los programas. El subsector elaboración de productos alimenticios, específicamente los módulos manipulación de alimentos y consejos para el manejo higiénico de los alimentos agrupan el mayor número de matrículas, seguido de los módulos cultivo de aguacate y abonos orgánicos del subsector agricultura. El programa más matriculado fue procesador de frutas y hortalizas, del subsector elaboración de productos alimenticios, sin embargo, el núcleo salud, cultura y artesanía es el que congrega mayor cantidad de programas matriculados por personas adultas mayores.
4. En general, ni el modelo ni los diseños curriculares hacen un abordaje explícito del cambio demográfico, en el caso del modelo curricular la población adulta mayor se diluye en el concepto *poblaciones en desventaja social*. No obstante, muchos de los documentos curriculares analizados incorporan algunos aspectos que se

relacionan con los elementos andragógicos que favorecen la atención de las personas adultas mayores.

5. Los programas y módulos en sus requisitos de ingreso no mencionan la posibilidad de que el servicio de capacitación pueda ser o no matriculado por personas adultas mayores. Tampoco advierten a las personas administradoras de servicios ni a la persona docente que el servicio de capacitación puede matricularse por personas adultas mayores.
6. El perfil de las personas docentes o formadoras para el trabajo varía, tanto entre núcleos tecnológicos como a lo interno de estos, responde a los requerimientos técnicos de cada especialidad. Las competencias vinculadas con la docencia no constituyen un requisito explícito. Aunque existen diferencias entre núcleos, se parte de que el INA capacita a su personal en aspectos didácticos y metodológicos, no obstante, no se evidenciaron niveles comunes de conocimiento en cuanto a los criterios docentes.
7. Las personas docentes muestran diferentes niveles de conocimiento en el tema de los enfoques curriculares, casi el 60 % brinda respuestas que evidencian un desconocimiento en esta área y otro grupo expresa desarrollar su trabajo docente desde enfoques curriculares no considerados por la institución, lo que es preocupante, ya que ambos, el enfoque curricular y las teorías educativas, son conocimiento básico en docencia. Esta condición genera el riesgo de utilizar en la práctica docente posiciones curriculares antagónicas o no consistentes.
8. Las personas docentes no han recibido capacitación formal por parte del INA para desarrollar su práctica educativa con personas mayores de 65 años. Aspectos asociados con el manejo grupal, a los requerimientos y particularidades de las personas adultas mayores, a la evaluación que aplica para personas adultas

mayores, la comunicación, manejo y distribución del tiempo, parecen constituir temas por fortalecer en el personal docente.

9. La práctica docente parece incluir técnicas diversas que favorecen la participación, interacción y aprendizaje colaborativo de las personas participantes, situación de acuerdo con los principios andragógicos, siendo el trabajo en grupos, las técnicas participativas, las técnicas demostrativas, los estudios de casos y las prácticas dirigidas, las más mencionadas.
10. Las personas docentes expresan en altos porcentajes opiniones favorables para el trabajo con personas adultas mayores, opinión que disminuye al profundizar en aspectos más concretos, como el tener personas adultas mayores en sus grupos. Esto puede asociarse con el posicionamiento alcanzado por el INA como institución inclusiva de población en desventaja social, que se sobrepone a criterios individuales, estos últimos son los que pueden predominar en el aula.
11. Pareciera presentarse una autovaloración de la labor docente de mayor flexibilidad a la que se presenta en acciones concretas, como la recepción de trabajos, posibilidad de las personas participantes de decidir realizar las actividades propuestas, entre otras, aspectos establecidos por la teoría andragógica como elementos propios de la horizontalidad que debe estar presente en el acto educativo. No obstante, hay condiciones estructurales, del diseño curricular que establece una duración rígida, en la cual resulta complicado dedicar tiempo extraordinario ante personas que tengan necesidades particulares.
12. Desde el punto de vista de las personas adultas mayores, el trabajo en grupo es la técnica que más utilizan las personas docentes y tiene buena aceptación por las personas adultas mayores. Los juegos, siendo las actividades sugeridas desde la andragogía para el trabajo con personas adultas, no parecen ser aceptados por el 83.3 % de las personas adultas mayores.

13. El 90 % de las personas adultas mayores encuestadas no volvió a matricular servicios de capacitación en el INA. En este caso no es posible establecer una relación significativa con la práctica docente, por el contrario, un 98 % consideró que durante los cursos no se presentaron situaciones adversas en las clases debido a su edad.
14. Pareciera no existir uniformidad en el trabajo de las personas administradoras de servicios, ya que la información suministrada a la persona docente sobre la conformación de los nuevos grupos parece omitir, en muchos casos, la presencia de persona(s) adulta(a) mayor(es) en el servicio por iniciar.

**Recomendaciones.**

1. Realizar una nueva investigación relacionada con la valoración de la respuesta institucional al cambio demográfico, posterior al periodo establecido para la implementación del nuevo modelo curricular del INA.
2. Establecer un convenio marco de cooperación entre la Escuela de Educación Técnica y el INA, para facilitar investigación conjunta y abrir la puerta a nuevos trabajos finales de graduación.
3. Desarrollar campañas comunicacionales dirigidas a las personas adultas mayores como personas con acceso a los servicios que brinda el INA.
4. Diseñar oferta específica para las personas adultas mayores de acuerdo con nichos del mercado laboral donde puedan desempeñarse.
5. Incorporar en los documentos curriculares el enfoque curricular que propone la institución, los elementos andragógicos que se requieren para abordar a las personas estudiantes que matricularán la capacitación.
6. Hacer evidente en los diseños curriculares de programas y módulos que el servicio de capacitación pueden matricularlo personas adultas mayores.
7. Incorporar en los requisitos de contratación de las personas docentes tener formación comprobada en docencia o facilitación de procesos de capacitación.
8. Se requiere un proceso sistemático de formación en docencia dirigido al personal docente, que aborde toda la temática que tiene visualizada la institución en su nuevo modelo, incorporando la andragogía.
9. Capacitar al personal docente en al menos los siguientes temas: manejo grupal, a los requerimientos y particularidades de las personas adultas mayores, evaluación que aplica para personas adultas mayores, comunicación, manejo y distribución del tiempo.

10. Incentivar al personal docente para que continúe utilizando o implemente técnicas diversas que favorezcan la participación, así como dotar a las personas docentes de un área con documentación virtual o física con material de apoyo para realizar las mediaciones docentes según grupo etario.
11. Realizar un estudio para valorar los mitos presentes en el personal del INA acerca de la población adulta mayor y su injerencia en el acceso y permanencia de la población adulta mayor en los servicios institucionales, al tiempo que permita generar campañas de sensibilización dentro del personal.
12. Incorporar en el diseño curricular mayor flexibilidad con relación al manejo de los tiempos, valorando la necesidad de utilizar espacios adicionales para trabajar con personas estudiantes que posean necesidades particulares.
13. Realizar un estudio que permita valorar con mayor profundidad la aceptación de los juegos como técnica didáctica por parte de las personas adultas mayores, así como el uso dado y la forma de aplicación por parte del cuerpo docente.
14. Realizar un estudio que permita conocer el criterio de las personas adultas mayores, con capacidades para mantenerse en el mundo del trabajo, acerca de sus expectativas de capacitación y formación profesional.
15. Realizar un proceso de sensibilización dirigido al personal administrador de servicios acerca del cambio demográfico y de la importancia para la persona docente de conocer antes la participación o no de personas adultas mayores en los servicios por iniciar.

## Capítulo VII. Referencias bibliográficas y anexos

### Referencias bibliográficas

Agudelo. (2002). *Alianzas entre formación y competencias: reminiscencias de una vida profesional*. OIT/Cinterfor. <https://www.oitcinterfor.org/en/node/6153>

Alcalá, A. (2000). *La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada*. Monografía. [https://www.monografias.com/trabajos6/prax/prax#google\\_vignette](https://www.monografias.com/trabajos6/prax/prax#google_vignette)

Álvarez, D. (2015). *¿Qué es el pensamiento dialéctico? La herramienta del desarrollo adulto*. Blog de Daniel Álvarez. <https://universos.es/que-es-el-pensamiento-dialectico-la-herramienta-del-desarrollo-humano/>

Azofeifa Bolaños, J. (2017). Evolución conceptual e importancia de la andragogía para la optimización del alcance de los programas y proyectos académicos universitarios de desarrollo rural. *Revista Electrónica Educare*, 21(1), 1-16. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-1.23>

Brenes, A. (1988). *La Educación y los Ancianos en Costa Rica*. Instituto de Investigaciones para el Mejoramiento de la Enseñanza Costarricense. Facultad de Educación. Universidad de Costa Rica.

Calivá, J. (2009). *Manual de Capacitación para Facilitadores*. IICA. <http://repiica.iica.int/docs/B1577E/B1577E.pdf>

Cárdenas, R. (2017). La Antropogogía como ciencia de la educación permanente del ser humano en la formación profesional docente. *Retos de la Ciencia*, 1(2), 150-161. [file:///C:/Users/MG/Downloads/document%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/MG/Downloads/document%20(2).pdf)

- Castillo, F. (2018). Andragogía, andragogos y sus aportaciones. *Voces de la Educación*, 3(6), 64-76.  
<https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/120/107>
- Colegio, CEU. (2021). *Fomentando el pensamiento divergente y la creatividad de nuestros alumnos*. <https://www.colegioceumontepincipe.es/blog2/fomentando-el-pensamiento-divergente-y-la-creatividad-de-nuestros-alumnos/>
- Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (Conapam). (2011). *Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2011 - 2021*. [https://fiapam.org/wp-content/uploads/2014/02/Prestaciones\\_PolNac\\_EnvVejez2011-2021.pdf](https://fiapam.org/wp-content/uploads/2014/02/Prestaciones_PolNac_EnvVejez2011-2021.pdf)
- Contraloría General de la República. (2018). *DFOE-EC-IF-000232018 Informe de Auditoría de Carácter Especial sobre la Educación y Formación Técnica Profesional ante los Efectos del Cambio Demográfico*. División de Fiscalización Operativa y Evaluativa. Área de Fiscalización de Servicios Económicos.
- García-Bullé, S. (2019, 4 de noviembre). *Envejecimiento activo y universidades para mayores*. Instituto para el Futuro de la Educación. El Observatorio. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/envejecimiento-activo>
- González, J. y de la Fuente, R. (2014). Desarrollo humano en la Vejez: un Envejecimiento Óptimo desde los Cuatro Componentes del Ser Humano. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 121-129.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851791013.pdf>
- Hernández Sampieri, R.; Baptista, M. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

- Hincapié, N. (2019). Identificación de programas educativos para adultos mayores, en universidades de Medellín-Colombia. *Inclusión y Desarrollo*, 6(2).  
[https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.º 8.2.2021](https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.º8.2.2021)
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2013). *Manual Organizacional*. Funciones, procesos y productos de las unidades. Estructura Orgánica avalada por Mideplan según DM-538-2010 del 03-11-2010. [Archivo PDF].
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2015). *Política institucional de atención a la población en desventaja social*. [Archivo PDF].
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2018). *Modelo Curricular para la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje*.  
<https://www.ina.ac.cr/Documentos%20compartidos/modeloCurricular-6.pdf>
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2019). *Plan estratégico institucional 2019 2025*. Unidad de Planificación y Evaluación. [Archivo PDF].
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2021). *Misión y visión*.  
<https://www.ina.ac.cr/AcercaINA/SitePages/MisionVisión.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (s. f.). *INEC Costa Rica*. Estimaciones y proyecciones de la población. <https://www.inec.cr/poblacion/estimaciones-y-proyecciones-de-poblacion>
- Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC). (2021, 11 de octubre). *Proyecto Educativo para la Persona Adulta Mayor*. Pamtec. <https://www.tec.ac.cr/proyecto-educativo-persona-adulta-mayor-pamtec>
- Ley n.º 6868. (1983, 06 de mayo). *Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje*. 27 de mayo de 1983. La Gaceta n.º 101.

- Ley n.º 7935. (1999, 25 de octubre). *Ley Integral para la Persona Adulta Mayor*. 15 de noviembre de 1999. Alcance n.º 88 a La Gaceta n.º 221.
- Ley n.º 9394. (2016). *Aprobación de la Convención Interamericana sobre la Protección de los derechos humanos de las Personas*. 30 de setiembre de 2016. Alcance n.º 203.
- Ley n.º 9931. (2021, 18 de enero). *Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad frente a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro*. 23 de junio de 2016. La Gaceta n.º 121.
- Martínez-Pérez, T.; González-Aragón, C.; Castellón-León, G. y González-Aguilar, B. (2018). El envejecimiento, la vejez y la calidad de vida: ¿éxito o dificultad? *Revista Finlay*, 8(1), 59-65. <http://www.revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/569>
- Ministerio de Salud. (2018). *Estrategia nacional para un envejecimiento saludable basado en el curso de vida 2018 2020*. Dirección de Planificación Estratégica y Evaluación de las Acciones en Salud.  
<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/ministerio-de-salud/planes-y-politicas-institucionales/planes-estrategicos-institucionales/5079-estrategia-nacional-para-un-envejecimiento-saludable-2018-2020/file>
- Miranda, D. (2019). *El reto de enseñar a los adultos: particularidades de las estrategias docentes*. Revista RED. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE. <https://historico.mejoredu.gob.mx/el-reto-de-ensenar-a-los-adultos-particularidades-de-las-estrategias-docentes/>
- Moya, J. M. (s. f.). *Procesos cognitivos y tipos de pensamiento*. <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-pensamiento-segun-la-psicologia-4223.html>

- Naciones Unidas (NU). (2003). *Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento Madrid, España, 8 a 12 de abril de 2002.  
<https://social.un.org/ageing-working-group/documents/mipaa-sp.pdf>
- Naciones Unidas (NU). (2008). *Guía para la Aplicación Nacional del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*.  
<https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/papers/guide-es.pdf>
- Naciones Unidas (NU). (2012). *Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21534/S2012896\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21534/S2012896_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Naciones Unidas (NU). (s. f.). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*.  
[http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf)
- Obando, W. y Salas, M. (2015). Un Acercamiento al Aprendizaje de las Personas Adultas. *Revista Calidad en la Educación Superior*, (6), 119-149.  
<https://doi.org/10.22458/caes.v6i1.817>
- Ordóñez de Bracho, M.; Sánchez de Quintero, M.; Burgos, J. y Ruvalcaba, H. (2016). *Elementos del proceso andragógico en la educación universitaria*. Impacto Científico Revista Arbitrada Venezolana del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago, 11(1), 94-112. file:///C:/Users/MG/Downloads/34733-Texto%20del%20art%C3%ADculo-58843-1-10-20201218.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1962). *Recomendación n.º 117 sobre Formación Profesional*.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R117,/Document#:~:text=\(1\)%20Los%20pa%C3%ADses%20en%20v%C3%ADas,futuros%20de%20mano%20de%20obra](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R117,/Document#:~:text=(1)%20Los%20pa%C3%ADses%20en%20v%C3%ADas,futuros%20de%20mano%20de%20obra)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1975). *Recomendación n.º 150*.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:15288171844661::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y.:](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:15288171844661::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y.:)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *Recomendación n.º 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos*.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_106175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Igualdad de género y trabajo decente*. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de

género. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_088160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales*.

Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República

Dominicana.

[https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/Metodologi%CC%81a%20Competencias%20Laborales%202015.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Metodologi%CC%81a%20Competencias%20Laborales%202015.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Trabajo decente*.

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Pomadera, F. (2020, 1 de octubre). *Personas adultas mayores serán el 20 % de la población total en el año 2050*. Seminario Universidad.

<https://semanariouniversidad.com/pais/personas-adultas-mayores-seran-el-20-de-la-poblacion-total-en-el-ano-2050/>

Ramírez, S. (2020). *Directriz de incorporación del fenómeno de cambio demográfico en la gestión institucional*. Gerencia General (Oficio GG-CI-02-2020). INA.

Robledo, C. A. y Orejuela, J. J. (2020). Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez. *Rev. Guillermo de Ockham*, 18(1), 95-102. doi.

<https://doi.org/10.21500/22563202.4660>

Romero, A. (2022a). *Solicitud autorización para llevar a cabo el trabajo final de graduación*. Presidencia Ejecutiva (Oficio PE-157-2022). INA.

Romero, A. (2022b). *Autorización para llevar a cabo el trabajo final de graduación*.

Presidencia Ejecutiva (Oficio PE-394-2022). INA.

Torres, M.; Fermín, Y.; Arroyo, C. y Piñero, M. (2000). La horizontalidad y la participación en la andragogía. *Educere*, 4(10), 25-34

<https://www.redalyc.org/pdf/356/35641004.pdf>

- Understood. (2021). *Dificultad con el pensamiento flexible: Por qué algunos niños ven las cosas de una sola manera*. <https://www.understood.org/articles/es-mx/flexible-thinking-what-you-need-to-know>
- Universidad de Costa Rica, CPP, PIAM, Conapam. (2020). *II Informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica (Informe n.º 2)*. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/81562?locale-attribute=en>
- Universidad de Costa Rica. (2021, 11 de octubre). *Programa Institucional para la Persona Adulta Mayor*. PIAM. <https://piam.ucr.ac.cr/contenido/modulos-piam>
- Universidad Nacional de Costa Rica. (2021, 11 de octubre). *Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor*. Paipam. <https://www.matriculaep.una.ac.cr/oferta/OfertaProyecto?proyecto=32515>
- Vargas, M.; Vargas Aguilar, D. y Villalobos Aguilar, M. (2019). *Abordaje metodológico para la atención del cambio demográfico*. INA. [Archivo PDF].
- Vargas. (2020). *Nota Técnica Regional*. Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID 19. OIT. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/OIT-MFDT-nota-tecnica-Formacion-profesional-post-COVID-19.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/OIT-MFDT-nota-tecnica-Formacion-profesional-post-COVID-19.pdf)
- Vásquez, E. M. (2013). *Principios y técnicas de educación de adultos* (6.ª ed.). Euned.
- Veytia, M. (2015). Estrategias andragógicas para estudiantes de posgrado a partir de procesos de mediación tecnológica. *Revista Atenas*, 3(31), 45-54. <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047207005.pdf>

- Vidal, M. y Fernández, B. (2003). Andragogía. *Educación Médica Superior*, 17(4).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412003000400011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412003000400011&lng=es&tlng=es).
- Villarreal, B. y Gutiérrez, E. (s. f.). *Elementos del modelo Andragógico*. [Diapositiva de PowerPoint]. <https://es.slideshare.net/EdwinJuanGutierrezIs/elementos-del-modelo-andraggico>
- Vygotski, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Editorial Gráficas Salvá.
- Yturalde, E. (2022a, 15 de enero). *Andragogía. Educación del ser humano en la etapa adulta*. Blog de Ernesto Yturalde. <https://andragogia.net/andragogia.html>
- Yturalde, E. (2022b, 15 de enero). *Antropogogía y Andragogía. Conceptos y aplicaciones para el nuevo facilitador de procesos de aprendizaje permanente*. Blog de Ernesto Yturalde. <https://antropogogia.com/antropogogia.html>

## Apéndices

### Apéndice 1. Instrumento entrevista semiestructurada personas informantes clave Udipe.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A

PERSONAS INFORMANTES CLAVE DE UDIPE

Nombre de la persona entrevistada: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Unidad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

El motivo de esta entrevista es recopilar información acerca de las oportunidades de estudio para las personas mayores de 65 años en la Unidad Regional Heredia del INA, incluye el abordaje que se brinda desde las perspectivas didácticas y curriculares durante el periodo 2018 a 2021. Este estudio se enmarca en un trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica y se considera como de interés institucional por parte de la Presidencia Ejecutiva del INA.

La información que usted anote es confidencial, todas las respuestas que brinde son válidas y son de gran utilidad para la institución. Le invitamos a expresar, de forma sincera, sus opiniones.

- 1) ¿Cuál es el procedimiento que utiliza el INA para la contratación de personas docentes?
  
- 2) ¿Cuáles conocimientos en educación debe tener una persona docente del INA?
  
- 3) ¿Cómo garantiza la institución que las personas docentes del INA posean los conocimientos en educación que usted señala?

- 4) ¿Cuáles son las habilidades blandas que deben poseer las personas que trabajan con población adulta mayor?
  
- 5) ¿Incorpora el INA elementos andragógicos en el diseño de servicios de capacitación y formación?
  
- 6) ¿Cuáles elementos andragógicos están incorporados en la currícula institucional?
  
- 7) ¿Cómo verifica la institución que las personas docentes ejecutan sus servicios desde una perspectiva andragógica?
  
- 8) ¿Las personas docentes reciben capacitación acerca de la forma de trabajo con personas adultas mayores?
  
- 9) En caso afirmativo ¿cuáles aspectos se incorporan dentro de la capacitación?
  
- 10) ¿Cuál es su opinión respecto a la forma como la institución aborda la capacitación de las personas adultas mayores?
  
- 11) ¿Cuáles oportunidades de mejora presentaría usted para la atención de las personas adultas mayores en los servicios del INA?

Doy mi autorización para que la información suministrada en esta entrevista y que fue grabada con mi aval, se utilice en el trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica que realizan Dago Ramírez Torres y Carmen Durán Quirós.

**Firma persona entrevistada**

## **Apéndice 2. Instrumento entrevista semiestructurada personas informantes clave núcleos.**

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A

PERSONAS INFORMANTES CLAVE DE NÚCLEOS

Nombre de la persona entrevistada: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Unidad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

La razón de esta entrevista es recopilar información acerca de las oportunidades de estudio para las personas mayores de 65 años en la Unidad Regional Heredia del INA, incluye el abordaje que se brinda desde las perspectivas didácticas y curriculares durante el periodo 2018 a 2021. Este estudio se enmarca en un trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica y se considera como de interés institucional por parte de la Presidencia Ejecutiva del INA.

La información que usted anote es confidencial, todas las respuestas que brinde son válidas y son de gran utilidad para la institución. Le invitamos a expresar, de forma sincera, sus opiniones.

1) ¿Cuál es el procedimiento que utiliza el INA para la contratación de personas en las especialidades de su núcleo?

2) ¿Cuáles profesiones se piden para que una persona sea avalada para dar las siguientes especialidades? (se le entrega una hoja con los nombres de los servicios de su especialidad que quedaron en la muestra).

- 3) ¿Cuál es el nivel educativo mínimo que deben tener las personas docentes de estas especialidades?
- 4) ¿Cuáles conocimientos en educación debe tener una persona docente del INA?
- 5) ¿Cómo garantiza la institución que las personas docentes del INA posean los conocimientos en educación que usted señala?
- 6) ¿Cuáles son las habilidades blandas que deben poseer las personas que trabajan con población adulta mayor?
- 7) ¿Incorpora el INA elementos andragógicos en el diseño de servicios de capacitación y formación?
- 8) ¿Cuáles elementos andragógicos están incorporados en la currícula institucional?
- 9) ¿Cómo verifica la institución que las personas docentes ejecutan sus servicios desde una perspectiva andragógica?
- 10) ¿Las personas docentes reciben capacitación acerca de la forma de trabajo con personas adultas mayores?
- 11) En caso afirmativo ¿cuáles aspectos se incorporan dentro de la capacitación?
- 12) ¿Cuál es su opinión respecto a la forma como la institución aborda la capacitación de las personas adultas mayores?

13) ¿Cuáles oportunidades de mejora presentaría usted para la atención de las personas adultas mayores en los servicios del INA?

Doy mi autorización para que la información suministrada en esta entrevista y que fue grabada con mi aval, se utilice en el trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica que realizan Dago Ramírez Torres y Carmen Durán Quirós.

**Firma persona entrevistada**

### **Apéndice 3. Instrumento entrevista semiestructurada personas informantes clave URHE.**

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A

PERSONAS INFORMANTES CLAVE DE LA URHE

Nombre de la persona entrevistada: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Unidad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

La razón de esta entrevista es recopilar información acerca de las oportunidades de estudio para las personas mayores de 65 años en la Unidad Regional Heredia del INA, incluye el abordaje que se brinda desde las perspectivas didácticas y curriculares durante el periodo 2018 a 2021. Este estudio se enmarca en un trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica y se considera como de interés institucional por parte de la Presidencia Ejecutiva del INA.

La información que usted anote es confidencial, todas las respuestas que brinde son válidas y son de gran utilidad para la institución. Le invitamos a expresar, de forma sincera, sus opiniones.

1) ¿Cuál es el procedimiento que utiliza el INA para la contratación de personas docentes?

2) ¿Las personas que conforman grupos o realizan procesos de selección cuentan con capacitación relacionada con la atención de las personas adultas mayores?

3) ¿Cuáles son las habilidades blandas que deben poseer las personas que trabajan con población adulta mayor?

- 4) ¿Los lugares donde se impartieron los servicios de capacitación y formación durante el periodo 2018 a 2021 siempre reunieron los siguientes requisitos?:
- Iluminación suficiente
  - El ambiente del aula era cómodo
  - Accesos y facilidades: servicios sanitarios, estacionamientos, ascensores, rampas, pasamanos
- 5) ¿Podría comentar acerca de situaciones relevantes que se hayan presentado durante el periodo 2018 a 2021 con la participación de personas mayores de 65 años?
- 6) ¿Cuál es su opinión respecto a la forma como la institución aborda la capacitación de las personas adultas mayores?
- 7) ¿Cuáles oportunidades de mejora presentaría usted para la atención de las personas adultas mayores en los servicios del INA?

Doy mi autorización para que la información suministrada en esta entrevista y que fue grabada con mi aval, se utilice en el trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica que realizan Dago Ramírez Torres y Carmen Durán Quirós.

**Firma persona entrevistada**

## Apéndice 4. Instrumento cuestionario para docentes.

### Cuestionario para docentes

Este cuestionario es parte de una investigación sobre las oportunidades de estudio para las personas mayores de 65 años en la Unidad Regional Heredia del INA, incluye el abordaje que se brinda desde las perspectivas didácticas y curriculares durante el periodo 2018 a 2021. Este estudio se enmarca en un trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica y se considera como de interés institucional por parte de la Presidencia Ejecutiva del INA.

La información que usted anote es confidencial, todas las respuestas que brinde son válidas y son de gran utilidad para la institución. Le invitamos a expresar, de forma sincera, sus opiniones.

Recuerde leer cuidadosamente las instrucciones antes de contestar.

### Estoy de acuerdo en responder el presente cuestionario

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ Si marca NO justifique su respuesta

### SECCIÓN 1. DATOS GENERALES.

- Fecha: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- 1. Nombre completo de la persona entrevistada:
- 2. Nombre del servicio de referencia:
- 3. Sector al que pertenece el servicio:
- 4. Subsector al que pertenece el servicio:
- 5. Por favor, anote su edad en años cumplidos:
  
- 6. Marque con una X su sexo: 1) Hombre 2) Mujer 3) Otro:
- 7. Indique su ubicación actual
  1. ( ) Unidad regional
  2. ( ) Núcleo tecnológico
  
- 1. ¿Marque con una X su nivel de escolaridad?
  - 1- ( ) Secundaria completa
  - 2- ( ) Técnico

3- ( ) Universitaria incompleta

4- ( ) Bachillerato universitario

5- ( ) Licenciatura

6- ( ) Maestría

7- ( ) Doctorado

2. Anote el tiempo (en años) que usted tiene de trabajar en docencia: \_\_\_\_\_

## SECCIÓN 2. DOCUMENTOS CURRICULARES

Para responder las preguntas de esta sección del cuestionario, por favor hágalo considerando el documento del programa elaborado por el núcleo correspondiente.

3. ¿Dentro del programa de su curso o programa se indicaba la posibilidad de participación de personas mayores de 65 años?

Sí

No

4. ¿Los documentos curriculares especificaban cómo se debe trabajar cuando en el grupo participan personas adultas mayores?

Sí

No

5. En caso afirmativo explique qué tipo de orientaciones se le brindaron.


6. Marque con una X los aspectos que el documento del módulo o programa indica con claridad:

1. ( ) Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.

2. ( ) Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.

3. ( ) Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.

4. ( ) Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP cuando hay personas adultas mayores.

**SECCIÓN 3. EXPERIENCIA DOCENTE**

Para responder las preguntas de esta sección del cuestionario, por favor hágalo considerando su experiencia en el INA durante los años 2018 a 2021.

7. ¿Se le informó que iba a tener personas participantes mayores de 65 años en su curso?

Sí No 

¿Ha recibido usted capacitación para trabajar con personas mayores de 65 años?

Sí No 

8. ¿Cómo describiría su labor docente con la población mayor de 65 años?


Para cada afirmación de la siguiente tabla marque únicamente una casilla. Escoja la que se acerque más a su experiencia durante el periodo 2018 a 2021.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9. Tomo en cuenta las opiniones de las personas mayores cuando participan en clase.					
10. Cuando en uno de mis grupos hay personas mayores de 65 años utilizo técnicas didácticas adecuadas para esta población.					
11. Tuve que realizar algún ajuste en mi planeamiento de clase por presencia de personas adultas mayores.					
12. En la evaluación diagnóstica aprovecho la experiencia de las personas adultas mayores.					
13. Siento que se me complica más la clase cuando en el grupo hay personas adultas mayores.					
14. En el desarrollo de mi clase las personas adultas mayores deben realizar todas las actividades que yo establezco.					
15. Al momento de plantear una actividad de clase considero primero la presencia de estudiantes en edad adulta mayor.					
16. Considero que las personas adultas mayores les quitan campo a personas jóvenes.					
17. Permito que las personas adultas mayores decidan si					

participan o no en las actividades sugeridas.					
18. En mi práctica docente utilizo actividades didácticas exclusivas para personas adultas mayores.					
19. Al planear mi lección agrego más tiempo para desarrollar actividades cuando en la clase hay personas adultas mayores.					
20. Me gusta trabajar con grupos donde estén presentes personas adultas mayores.					
21. Preferiría trabajar con grupos exclusivos de personas adultas mayores.					
22. Las evaluaciones que aplico en mis cursos están alineadas al rango de edad de mis estudiantes.					
23. Tomo en cuenta la edad de mis estudiantes cuando doy las instrucciones para realizar prácticas didácticas.					
24. Cuando el grupo es heterogéneo en edad y hay personas adultas mayores, desde el primer día establezco reglas claras para la sana integración de la población.					

Por favor, anote ¿cuáles técnicas didácticas utilizó para fomentar la participación de las personas adultas mayores?


--

¿Se le presentaron situaciones o imprevistos provocados por condiciones por la participación de personas adultas mayores en su grupo?

Sí

No

Si su respuesta fue afirmativa, describa ¿cómo reaccionó usted y cuáles ajustes realizó?


Por favor, para los siguientes ítems marque si el lugar donde impartió la capacitación cumplía con los siguientes criterios:

- Iluminación suficiente
- El ambiente del aula era cómodo
- Accesos y facilidades: servicios sanitarios, estacionamientos, ascensores, rampas, pasamanos

¡Muchas gracias por su participación y apoyo!

## Apéndice 5. Instrumento cuestionario para estudiantes.

### Cuestionario para estudiantes

Este cuestionario es parte de una investigación orientada a conocer sobre las oportunidades de estudio para las personas mayores de 65 años en la Unidad Regional Heredia del INA, incluye el abordaje que se brinda desde las perspectivas didácticas y curriculares durante el periodo 2018 a 2021 este estudio se enmarca en un trabajo final de graduación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica y se considera como de interés institucional por parte de la Presidencia Ejecutiva del INA.

La información que usted anote es confidencial, todas las respuestas que brinde son válidas y son de gran utilidad para la institución. Le invitamos a expresar, de forma sincera, sus opiniones.

Recuerde leer cuidadosamente las instrucciones antes de contestar.

1. Estoy de acuerdo en responder el presente cuestionario

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ (Si marca NO justifique su respuesta)

#### I.- DATOS GENERALES.

- Fecha:
- 1. Nombre completo de la persona entrevistada:
- 2. Marque con una x su sexo: Hombre:          Mujer:          Otro:
- 3. Lugar de residencia:

• Provincia	• Cantón	• Distrito

#### II.- DATOS DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN UTILIZADOS.

4. En el siguiente cuadro, por favor, anote los cursos que usted ha llevado en el INA, en el periodo 2018- 2021).

Nombre del curso

### III.- DATOS SOBRE LA ANDRAGOGÍA EN LA INFORMACIÓN.

5. Cuando se matriculó, ¿consideró usted que como adulta mayor tenía las mismas oportunidades de ser aceptada que una persona o adulta joven?

Sí  No

6. ¿Considera que el programa o curso que llevo en el INA toma en cuenta que personas adultas mayores participarán en él? (Coloque una X en el espacio en blanco que considere, siendo su decisión el espacio que más se aproxima a uno de los criterios definidos.

7. No he vuelto a llevar cursos del INA porque:

A.- Como persona adulta mayor siento que no voy a poder llevarlo.	Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/>
B.- He tratado, en varias ocasiones, de llevar un curso y no he sido seleccionada	Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/>
C.- Me han dicho que el INA solo acepta en sus cursos a personas jóvenes	Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/>
D.- Por mi edad viví una experiencia desagradable con un profesor(a)	Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/>
E.- La forma de enseñar de las personas docentes está orientada a personas jóvenes	Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/>
F.- Otra especifique:	

### IV. DATOS SOBRE LA ANDRAGOGÍA EN LA PERSONA DOCENTE.

8. ¿Considera que la persona docente está preparada para dar clases a personas adultas mayores?

Sí  No

9. ¿La persona docente tomó en cuenta sus opiniones durante las clases, en condiciones iguales que cuando participan personas más jóvenes?

Sí  No

10. En caso de que se haya presentado alguna situación en que usted no sintiera comodidad en el trato recibido por su edad en algún curso del INA ¿Cómo reaccionó la persona docente? Explique.


11. ¿Considera que la persona docente es flexible para la entrega de trabajos?

Sí

No

12. ¿Las actividades realizadas en clase le motivaron a participar activamente de las mismas?

Sí

No

13. Marque con una X las actividades realizadas en clase por la persona docente:

Exposiciones de la persona docente

Trabajo en grupo

Juegos

Resolución de problemas

Elaboración de los proyectos

Exposiciones de personas estudiantes

Otra: \_\_\_\_\_.

14. ¿En cuáles actividades sintió comodidad para participar?

Exposiciones de la persona docente

Trabajo en grupo

Juegos

Resolución de problemas

- Elaboración de los proyectos
- Exposiciones de personas estudiantes
- Otra: \_\_\_\_\_.

15. ¿Considera que las actividades propuestas por el docente para realizar en clase se adaptan a su edad?

Sí  No

16. -¿Para usted, son claras las instrucciones que da el profesor para cuando se deban realizar las actividades?

Sí  No

17. Cuando usted llevó a cabo alguna consulta, ¿notó que la persona docente tuvo disposición para aclarar sus dudas?

Sí  No

18. ¿Percibe usted que las herramientas (folletos, videos y prácticas) que se brindan para realizar el curso se ajustaron a las personas adultas mayores?

Sí  No

19. De acuerdo con su condición de edad, ¿considera usted que el tiempo dedicado a las actividades que se desarrollaron en clase ha sido suficiente para adquirir el aprendizaje deseado?

Sí  No

20. – En su caso como persona adulta mayor, ¿siente usted que la evaluación aplicada en el curso midió el aprendizaje que se planteó en el programa?

Sí  No

21. ¿Recibió usted algún tipo de evaluación al inicio de la clase que tenga por finalidad que el profesor conozca sus capacidades?

Sí  No

22. En algún momento del o los cursos recibidos, ¿sintió usted en clase algún tipo de discriminación relacionada con su edad?

Sí

No

23. ¿Percibe usted que el docente le trata con la misma afinidad, disposición y cortesía que al resto de la población que no es adulta mayor?

Sí

No

**V.- DATOS SOBRE ENTORNO.**

24. El lugar donde recibió la capacitación cumplía con los siguientes criterios

Iluminación suficiente

El ambiente del aula era cómodo

Accesos y facilidades: servicios sanitarios, estacionamientos, ascensores, rampas, pasamanos

25. Sus compañeras y compañeros le integraron en la dinámica cotidiana de la clase.

Sí

No

26. ¿Cómo influyó la persona docente en la forma como el grupo le trató?


## Apéndice 6. Servicios de capacitación y formación profesional matriculados por personas adultas mayores en la URHE

Ilustración 7. Servicios de capacitación y formación profesional matriculados

SUBSECTOR	SERVICIO	Tipo	CANTIDAD DE MATRÍCULAS				
			2018	2019	2020	2021	TOTAL
Agricultura	Abonos orgánicos	CP	0	7	0	11	18
	Cultivo de aguacate	CP	0	13	3	3	19
	Cultivo de café	CP	0	2	0	0	2
	Hidroponía	CP	6	0	1	0	7
	Manejo de residuos orgánicos	CT	0	0	0	2	2
	Mantenimiento de jardines y zonas verdes	CP	1	0	0	0	1
	Propagación vegetativa y combate de enfermedades en orquídeas	CT	1	0	0	0	1
	Reproducción de árboles de aguacate mediante injertación	CT	0	0	1	0	1
	Propagación por injerto de árboles de aguacate seleccionados	CT	0	0	1	0	1
Gestión de la producción agropecuaria	Actualización en el manejo de parámetros y sistemas de riego a baja presión	CT	0	0	3	0	3
	Determinación de costos productivos en la producción de café	CT	0	0	4	0	4
	Estimación de costos productivos en la producción de café	CT	0	0	3	0	3
	Fertirriego en cultivos hortícolas	CT	0	0	0	5	5
	Fertiirrigación de cultivos	CT	0	0	1	0	1
	Herramientas de gestión para un emprendedor agropecuario	CT	6	0	0	0	6
	Registro de actividades y costos de producción agrícola	CT	0	0	4	0	4
	Requerimientos hídricos y técnicos en el manejo de sistemas de riego a baja presión	CT	0	0	2	0	2
	Riego en cultivos hortícolas	CT	0	0	0	4	4
Administración	Agente de ventas	IF	3	0	0	0	3
	Aprovechamiento comercial de redes sociales	CT	2	0	0	0	2

	Calidad de atención a la clientela	CT	0	0	0	1	1
	Comercialización y proyección del negocio	CT	0	0	2	0	2
	Contabilidad básica para eventos	CT	0	0	1	0	1
	Emprendimiento	CP	7	2	0	0	9
	Estrategias de márketing digital	CT	0	0	0	1	1
	Estrategias de ventas efectivas	CT	0	0	0	2	2
	Estrategias para mejorar la atracción de clientes	CT	1	0	0	0	1
	Ética y ejercicio profesional	CP	6	0	0	0	6
	Firma digital	CP	0	0	2	4	6
	Formalización de empresas	CT	0	0	0	1	1
	Gestión financiera mipymes	IF	1	0	0	0	1
	Mejoramiento continuo aplicado en el servicio	CT	0	0	2	0	2
	Mercadeo de redes sociales efectivo	CT	0	0	0	1	1
	Organización administrativa	CT	0	0	0	1	1
	Políticas de atención al cliente en el centro educativo	CT	1	0	0	0	1
	Redes sociales	CT	0	0	0	1	1
	Servicio al cliente	CP	0	0	1	0	1
	Servicio al cliente asertivo	CT	0	0	0	2	2
	Técnicas para trabajar en equipo y aumentar la productividad	CT	0	0	1	0	1
	Técnicas para trabajo en equipo y aumentar la productividad	CT	0	0	0	1	1
Idiomas	Inglés conversacional introductorio para el sector comercial	CP	0	2	0	0	2
	Técnicas de expresión oral	CP	0	1	0	0	1
Producción y salud ocupacional	Actualización, preparación y respuesta ante emergencias según la norma técnica	CT	0	0	1	0	1
	Aumento de la productividad en la fabricación de palillos y paletas de madera	CT	0	0	0	1	1
	Gestor(a) en salud ocupacional y ambiente	IF	0	1	0	0	1
	Importancia de la calidad y el uso adecuado de la información documentada	CT	0	0	1	0	1

	Mejoramiento y validación del procedimiento de trazabilidad	CT	0	0	1	0	1
	Primeros auxilios básicos	CP	1	1	0	0	2
	Soporte vital cardiopulmonar y ovace	CP	1	0	0	0	1
Información y comunicación	Operador(a) de aplicaciones ofimáticas	IF	1	0	0	0	1
	Operador(a) de tecnologías de información y comunicación	IF	0	1	0	0	1
Elaboración de productos alimenticios	Consejos para el manejo higiénico de los alimentos	CP	15	7	3	1	26
	Controles en el manejo de productos alimenticios	CT	0	0	0	1	1
	Elaboración de quesos y helados de yogur con leche de cabra	CT	0	0	0	2	2
	Etiquetado y trámites de registro de alimentos	CT	0	0	0	1	1
	Inspector(a) de inocuidad	IF	1	0	0	0	1
	Manipulación de alimentos	CP	15	26	3	14	58
	Procesador de frutas y hortalizas para microempresas	IF	6	1	0	0	7
Creación multimedia	Cambiando el formato del diseño a HTML	CP	0	0	0	1	1
Mecánica de precisión	Dibujo mecánico asistido por computadora (inventor)	CP	0	0	1	0	1
Operación y conducción	Operación de montacargas a gas y apiladores eléctricos	CT	0	0	0	1	1
	Procedimientos para la conducción de autobuses de transporte público	CP	1	0	0	0	1
Vehículos automotores y bicicletas	Manejo de residuos en talleres automotores	CP	1	0	0	0	1
	Revisión periódica de microbuses	CT	0	1	0	0	1
Cultura	Acuarelista	IF	1	1	0	0	2
	Artesano(a) de papel con fibras naturales y sintéticas	IF	2	0	0	0	2
	Artesano en el tratamiento de los textiles	IF	0	2	0	0	2
	Bisutero(a)	IF	3	0	0	0	3
	Desarrollo de productos artesanales con parafina	CT	0	1	0	0	1
	Dibujante artístico	IF	2	0	0	0	2
	Diseñador(a) de prototipos	IF	2	0	0	0	2
	Enmarcado	CP	5	4	0	0	9

	Modelado de máscaras en cuero	CT	0	0	1	0	1
	Pintor(a) artístico(a)	IF	0	2	0	0	2
	Pintor(a) decorador(a) de artesanías	IF	0	3	0	0	3
	Técnica de batik aplicada al cuero	CT	0	0	1	0	1
	Tinturados y acabados sobre textiles naturales	IF	0	1	0	0	1
Gestión ambiental	Auxiliar en la implementación de sistemas de gestión ambiental	IF	1	0	0	0	1
	Control de la calidad del agua en piscinas	CP	0	2	0	0	2
	Implementación de sistemas de gestión ambiental	IF	1	0	0	0	1
	Introducción a la gestión de agua potable y saneamiento para Asadas	CP	2	0	0	0	2
	Operario u operaria de centros de acopio de materiales aprovechables	IF	1	0	0	0	1
	Tratamiento de agua y operación de piscinas	CP	0	1	0	0	1
Construcción civil	Dibujo asistido por computadora en dos dimensiones	CP	0	0	1	0	1
	Instalación de ventanería alta prestación	CP	0	0	1	0	1
	Instalación de ventanería tradicional	CP	0	1	1	0	2
	Operario u operaria de fontanería para sistemas de acueductos comunales	IF	2	0	0	0	2
	Operario u operaria en mantenimiento de edificaciones	IF	0	1	0	0	1
Gastronomía	Cocina tradicional herediana	CP	0	0	0	1	1
	Maridajes con identidad para la hora del café	CT	1	0	0	0	1
Confección de productos textiles	Asesor(a) de imagen, vestuario, moda y complementos	IF	0	1	0	0	1
TOTAL			100	85	47	63	295

## Apéndice 7. Resumen de entrevistas

**Persona entrevistada: Angelina Mora Calderón.**

**Puesto: asesora curricular y docente.**

**Lugar de trabajo: Unidad Didáctica y Pedagógica Udipe.**

**Fecha de la entrevista: 14 de junio de 2022**

### **Resumen de entrevista**

Sobre el tema de la contratación del personal docente para la institución, se indica que la selección y el reclutamiento están a cargo de talento humano y los núcleos. Por esto, para ser docente en el INA se evalúan dos aspectos, el técnico que tiene que ver con las capacidades según el área de enseñanza donde se desempeñará la persona docente y lo metodológico, que analiza las capacidades de la persona aspirante en temas propios de la enseñanza.

El INA no exige que el personal docente tenga experiencia metodológica, esta competencia es reforzada en el transcurso del tiempo a través de formaciones impartidas por la misma institución. Existe una excepción en esta práctica y es sobre la persona docente que es aspirante a los módulos de inglés.

Sin embargo, en el 2020 se genera el perfil de la persona docente, el cual incluye ampliamente temas sobre lo metodológico. Además, se crea un módulo de formación para que se reciba por las personas docentes donde se abordan todas las características que se solicitan en este perfil.

Para subsanar el tema, en el entendido que el módulo es amplio en horas de formación, se aplicaron tres talleres que juntos suman 60 horas, los cuales se han impartido al 98 % de la población docente, donde se abordan los principales temas sobre conceptos que tienen que ver con el DUA y el aprendizaje de adultos.

Estos talleres refuerzan las denominadas habilidades blandas, las cuales son necesarias en la andragogía y la evaluación por competencias, ya que para el saber convivir son evidentemente necesarias.

Entre los programas actuales (2022) del INA se ve un diseño andragógico, pues en su descripción solicitan que la persona docente aplique una metodología activa y participativa, que fomente el saber, el hacer, el ser y el convivir. Que debe promover el aprendizaje significativo para la formación por competencias.

Adicionalmente, el programa que recibe la persona docente que impartirá el curso indica que este debe ser una experiencia inclusiva, abordando el hacer, saber, ser y convivir, motivando al pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo por proyectos y trabajo colaborativo.

Finalmente, indica que se debe utilizar la didáctica que mejor se adapte a las capacidades por desarrollar, pero tomando en cuenta la población meta.

Para todo esto, el INA le sugiere a la persona docente el uso de las tecnologías de comunicación e información, las cuales fomentan nuevas formas de aprendizaje. Además, incluye el uso del DUA en la planeación, ejecución y evaluación. Para esto, se les imparte capacitación y se dota a la persona docente de una serie de herramientas.

Cuando se habla de capacitación se refiere al módulo de evaluación por competencias y a los tres talleres que se han impartido con temas que se relacionan. Por herramientas se puede mencionar que se les enseña y explican las prácticas pedagógicas de la gamificación, realidad aumentada, aula invertida, uso de pausas activas para oxigenar el cerebro, entre otras.

Un área interna del INA llamada Gestión de la Formación de servicios tecnológicos, ha hecho obligatorio para la persona docente que participe inicialmente de los talleres de 60 horas. Esto para estar alineados al nuevo perfil del docente.

En cuanto a temas asociados con la andragogía, se indica que se enseña a las personas docentes tópicos como metacognición, cómo aprende el cerebro, aprendizaje significativo y el DUA.

Se fortalecen las habilidades blandas de las personas docentes trabajando las áreas de trabajo en equipo, autonomía, comunicación asertiva, desarrollo de relaciones, profesionalismo, resolución de conflictos, disposición, adaptabilidad, orientación a la calidad, aprendizaje permanente, liderazgo, gestión de los recursos y enfoque a resultados.

En síntesis, el INA está migrando hacia el enfoque por competencias, entre su horizonte está planeada una capacitación a la persona docente, en este cambio aborda, tanto la mediación didáctica como el desarrollo curricular. Esto desde el 2020 a hoy, estando actualmente en proceso de cambio.

**Persona entrevistada: Marvin Elizondo Calderón.**  
**Puesto: formador para el trabajo y asesor fiscalizador.**  
**Lugar de trabajo: Unidad de Certificación.**  
**Fecha de la entrevista: 16 de junio de 2022**

### **Resumen de entrevista.**

En el año 2018 se presenta al INA una solicitud por parte de Casa Presidencial, donde se solicita que para los procesos de formación que se imparten en la entidad se consideren las personas adultas y que se aplique el diseño universal del aprendizaje (DUA). Esto en toda su malla curricular.

Lo anterior dio paso a un proceso de investigación para conocer la forma de aplicar lo solicitado. Estas investigaciones que dieron la guía al camino para seguir se realizaron en comunidades educativas de Singapur, Finlandia, Canadá, Gran Bretaña, España, Chile y México. Además, se presentaron a una comisión del BID, quienes indicaron que *iban por buen camino*.

En el INA hay cuatro procesos ligados al desarrollo curricular, el proceso de investigación, el proceso de diseño curricular, el proceso de evaluación y el proceso de administración curricular. Este último se divide en dos, en planificación y ejecución.

El proceso de evaluación permea sobre los otros tres y aprovechando esto se marcaron desde acá las pautas para un enfoque andragógico. El cambio ha sido un proceso difícil, por lo que romper el paradigma en el cuerpo docente sobre la formación y capacitación tradicional ha sido una tarea muy compleja.

En andragogía es necesario, entre otras cosas, el considerar las experiencias previas de la persona estudiante en el proceso de formación, también la evaluación por competencias, la coevaluación, la autoevaluación. Además de la evaluación del docente por parte de la persona estudiante. Este enfoque, completamente distinto al de evaluación

tradicional es lo que ha hecho compleja la transición, que inició en 2020 y se pretende que para el 2025 esté establecida por completo en la institución.

En la actualidad, el INA tomó como plan piloto para iniciar con el modelo por competencias los programas de inglés. Parte de las acciones realizadas para llevar a cabo esta implementación ha sido formar a la persona docente en el tema de evaluación por competencias, la cual no solo se centra en la evaluación, sino que considera el diseño curricular y la ejecución de las mediaciones pedagógicas, por lo que es un tema que se debe abordar de manera sistémica.

Esta capacitación se abordó de manera básica, con la finalidad de iniciar con el nuevo modelo. No obstante, se posee todo un módulo que trata sobre este enfoque, el cual debe ser parte de la formación por competencias que deben completar todas las personas docentes que imparten cursos para el INA.

Finalmente, el INA ha desarrollado un perfil de la persona docente y un perfil de la persona docente evaluadora. El primero pretende dar las pautas e indicaciones que debe cumplir la persona docente que imparta cursos para la institución; el segundo, perfila a la persona docente que es responsable de evaluar a la persona docente ejecutora. Esto como parte de garantizar la calidad de los procesos de aprendizaje.

En síntesis, el nuevo modelo de competencias inicia en el INA por solicitud de Casa Presidencial, donde solicita que se incluya en los procesos formativos a las personas adultas, que se aplique el DUA en sus enfoques curriculares, que se migre de un enfoque evaluativo tradicional a uno por competencias, ya no más exámenes, sino actividades de comprobación donde se certifique si la persona estudiante es competente o, en su defecto, pendiente de cumplimiento.

En la actualidad, el INA no trabaja por competencias, se pretende para el 2025 tener este modelo operando en su totalidad. Esto debe iniciar por la formación de la persona docente en esta nueva modalidad de enseñanza.



**Persona entrevistada: Marjorie Brenes Mejías.**  
**Puesto: asistente administrativa.**  
**Lugar de trabajo: Unidad Regional Heredia (URHE).**  
**Fecha de la entrevista: 4 de agosto de 2022**

### **Resumen entrevista**

Una de las personas entrevistadas como clave de la Unidad Regional Heredia (URHE) fue Marjorie Brenes Mejías, asistente administrativa de la URHE.

La entrevista se hizo vía Zoom el pasado 4 de agosto de 2020. Fue una sesión muy estructurada donde se le explicó a la persona entrevistada el objetivo de la investigación que se realizó y la importancia de contar con su participación para los efectos pertinentes del trabajo.

La dinámica una vez hecha la explicación indicada en el párrafo anterior fue de pregunta y respuesta. La persona investigadora aplicó el instrumento diseñado y la persona entrevistada se limitó a brindar las respuestas a todas las preguntas. Por esta razón, se colocará en este resumen de entrevista cada pregunta y su respuesta.

¿Cuál es el procedimiento que utiliza el INA para la contratación de personas docentes?

**Respuesta:** De este proceso se encarga el Área de Recursos Humanos, revisando los atestados de las personas interesadas en aplicar.

¿Las personas que conforman grupos o realizan procesos de selección cuentan con capacitación relacionada con la atención de las personas adultas mayores?

**Respuesta:** Sí, reciben capacitación e información para atender la población de personas adultas mayores.

¿Cuáles son las habilidades blandas que deben poseer las personas que trabajan con población adulta mayor?

**Respuesta:** Necesitan más capacitación para trabajar con diferentes tipos de personas.

¿Los lugares donde se impartieron los servicios de capacitación y formación durante el periodo 2018 a 2021 siempre reunieron los siguientes requisitos?:

- Iluminación suficiente
- El ambiente del aula era cómodo
- Accesos y facilidades: servicios sanitarios, estacionamientos, ascensores, rampas, pasamanos

**Respuesta:** Sí, las nuevas instalaciones están acondicionadas con los elementos indicados.

¿Usted como persona administradora de servicios informa a la persona docente cuando en un grupo nuevo hay personas adultas mayores?

**Respuesta:** Sí, al docente se le entrega una lista con los estudiantes que matricularon el curso.

¿Podría comentar acerca de situaciones relevantes que se hayan presentado durante el periodo 2018 a 2021 con la participación de personas mayores de 65 años?

**Respuesta:** Hubo un simulacro en las instalaciones y le ofrecieron a un adulto mayor que fuera la víctima. Esta persona adulta mayor manifestó está muy contenta y agradecida con la actividad que se realizó.

¿Cuál es su opinión respecto a la forma como la institución aborda la capacitación de las personas adultas mayores?

**Respuesta:** Es diferente según sea el docente. En artesanías los docentes se ven más capacitados para esta población, ya que poseen más carisma para tratar a los adultos mayores, y buscan que ellos alcancen los objetivos del curso.

**Respuesta:** En cocina, por ejemplo, hay actividades que ellos no pueden realizar, esto se le indica a la persona adulta mayor antes de matricular para que sepa que pueden haber actividades que no podrán realizar, como por ejemplo levantar cargas pesadas.

¿Cuáles oportunidades de mejora presentaría usted para la atención de las personas adultas mayores en los servicios del INA?

**Respuesta:** Darle una continua capacitación y refrescamiento al personal docente sobre cómo trabajar con adultos mayores.

**Persona entrevistada: María Isabel Cordero.**  
**Puesto: asistente administrativa.**  
**Lugar de trabajo: Unidad Regional Heredia (URHE).**  
**Fecha de la entrevista: 4 de agosto de 2022**

### **Resumen entrevista**

Una de las personas entrevistadas como clave de la Unidad Regional Heredia (URHE) fue María Isabel Cordero, asistente administrativa de la URHE.

La entrevista se hizo vía Zoom el pasado 4 de agosto de 2020. Fue una sesión muy estructurada donde se le explicó a la persona entrevistada el objetivo de la investigación que se realizó y la importancia de contar con su participación para los efectos pertinentes del trabajo.

La dinámica una vez hecha la explicación indicada en el párrafo anterior fue de pregunta y respuesta. La persona investigadora aplicó el instrumento diseñado y la persona entrevistada se limitó a brindar las respuestas a todas las preguntas. Por esta razón, se colocará en este resumen de entrevista cada pregunta y su respuesta.

¿Cuál es el procedimiento que utiliza el INA para la contratación de personas docentes?

**Respuesta:** No tengo claro el proceso, creo que es recursos humanos.

¿Las personas que conforman grupos o realizan procesos de selección cuentan con capacitación relacionada con la atención de las personas adultas mayores?

**Respuesta:** Se les dota de herramientas para que puedan trabajar con estas personas.

¿Cuáles son las habilidades blandas que deben poseer las personas que trabajan con población adulta mayor?

**Respuesta:** Conocer a la persona adulta mayor, sus objetivos y cómo y qué requieren.

¿Los lugares donde se impartieron los servicios de capacitación y formación durante el periodo 2018 a 2021 siempre reunieron los siguientes requisitos:

- Iluminación suficiente
- El ambiente del aula era cómodo

- Accesos y facilidades: servicios sanitarios, estacionamientos, ascensores, rampas, pasamanos

**Respuesta:** Para el 2018 no había instalaciones adecuadas, no obstante, con la Ley n.º 7600 se han adecuado algunas. Por ejemplo, el laboratorio de cómputo cuenta con accesos para personas con sillas de ruedas.

Iluminación sí es adecuada en todas las instalaciones.

¿Usted como persona administradora de servicios informa a la persona docente cuando en un grupo nuevo hay personas adultas mayores?

Respuesta: Sí se da aviso.

¿Podría comentar acerca de situaciones relevantes que se hayan presentado durante el periodo 2018 a 2021 con la participación de personas mayores de 65 años?

**Respuesta:** En un curso de informática la persona docente tomó un momento para preguntar qué les pareció el curso a un grupo de adultos mayores, y estos manifestaron estar muy contentos porque ya saben usar una computadora, y esto es gracias al INA.

Por otro lado, hubo un curso en un hogar de ancianos donde no se cumplieron las expectativas. Hubo alta deserción por la baja escolaridad de las personas estudiantes.

¿Cuál es su opinión respecto a la forma como la institución aborda la capacitación de las personas adultas mayores?

**Respuesta:** No hay discriminación, los cupos se abren para todas las edades. No hay promoción exclusiva.

¿Cuáles oportunidades de mejora presentaría usted para la atención de las personas adultas mayores en los servicios del INA?

**Respuesta:** Evitar la discriminación.

**Apéndice 8. Instrumento tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares aplicadas.**

**Instrumento para recolección de datos**

**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**

**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_ módulo \_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: BPM

Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares				
1. Personas facilitadoras				
Indica con claridad para la persona facilitadora:	Nivel educativo.	SÍ	NO	8.2 Formación académica.
	Profesión.	SÍ	NO	8.2 Formación académica.
	Conocimientos en educación esperados.	SÍ	NO	8.2 Experiencia docente en años.
	Habilidades blandas que debe poseer.	SÍ	NO	8.2 Aspectos personales
2. Personas estudiantes				
Indica con claridad para la persona estudiante:	Requisitos de ingreso.	SÍ	NO	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	6.3 Requerimientos de planta física (F) servicios sanitarios.
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: Construcción de prototipos.

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	8.1 Objetivo general
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: Ejercicio de la ética profesional

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Competencias blandas</b>
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	8.1 Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	Anexo 1-2-3-4 Escalas

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: ELABORACIÓN ARTESANAL DE CONSERVAS EN ALMIBARES, VINAGRES Y ACEITES

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Aspectos personales</b>
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: ELABORACIÓN DE JALEAS Y MERMELADAS

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Aspectos personales</b>
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: ELABORACIÓN DE SALSAS A PARTIR DE FRUTAS Y HORTALIZAS

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Aspectos personales</b>
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: Emprendimiento

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	8.1 Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	Anexo 1-2-3-4

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: ETIQUETADO DE ALIMENTOS

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Aspectos personales</b>
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Nota de requisitos de ingreso
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN PARA INDUSTRIA ALIMENTARIA Y SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Aspectos personales</b>
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	6.3 Requerimientos de planta física (F) servicios sanitarios.
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: Consejos para el manejo higiénico de alimentos

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: ELABORACIÓN ARTESANAL DE CONSERVAS EN ALMIBARES, VINAGRES Y ACEITES

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>Formación técnica que debe poseer.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>Lo refiere a un manual de puestos.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>Aspectos personales</b>
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	

**Instrumento para recolección de datos**  
**Trabajo de investigación Licenciatura en Educación Técnica**  
**Instituto Tecnológico de Costa Rica.**

Tipo de documento: \_\_\_\_\_ módulo \_\_\_\_\_ programa

Nombre del servicio: MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS

<b>Tabla de cotejo para la revisión de documentos curriculares</b>				
<b>1. Personas facilitadoras</b>				
<b>Indica con claridad para la persona facilitadora:</b>	<b>Nivel educativo.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Profesión.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Formación académica.</b>
	<b>Conocimientos en educación esperados.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>8.2 Experiencia docente en años.</b>
	<b>Habilidades blandas que debe poseer.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>2. Personas estudiantes</b>				
<b>Indica con claridad para la persona estudiante:</b>	<b>Requisitos de ingreso.</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	

	Evidencia participación de personas mayores (invita a participación).	SÍ	NO	
Indica con claridad para la persona estudiante:	Caracteriza a persona participante: indica que es posible la asistencia de personas mayores.	SÍ	NO	
	Perfil de salida: ¿está diseñado para que sea alcanzado por una persona adulta mayor?	SÍ	NO	Competencia laboral por lograr.
<b>3. Método</b>				
En los lineamientos curriculares se establecen criterios para el trabajo con personas adultas mayores	La metodología propuesta toma en cuenta las diferencias entre las personas participantes.	SÍ	NO	
	Se incluye el criterio de edad entre las recomendaciones metodológicas.	SÍ	NO	
	Los lineamientos para la administración de los SCFP brindan información acerca de la forma de atender a las personas adultas mayores.	SÍ	NO	

4. Entrono				
El documento curricular establece:	Requisitos definidos para las instalaciones a partir de la Ley n.º 7600.	SÍ	NO	
	Recursos instruccionales aprobados favorecen el abordaje andragógico.	SÍ	NO	
	Contextualización del SCFP y sus aportes a la sociedad.	SÍ	NO	Presentación
	Indicaciones a las personas docentes acerca de cómo abordar el entorno en la ejecución del SCFP.	SÍ	NO	