



872743  
UNIVERSIDAD DON VASCO A. C. 10  
22)

Número de incorporación a la UNAM 8727-43

ESCUELA DE PEDAGOGIA

MOTIVACION DE LOS CONSCRIPTOS ASESORES EN EL  
PROGRAMA SEDENA-SEP-INEA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

GABRIELA RANGEL CERDA

Uruapan, Michoacán.

202102

1999

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**MOTIVACION DE LOS CONSCRIPTOS ASESORES  
EN EL PROGRAMA SEDENA-SEP-INEA**

A mis padres:

**Gustavo y Rocío**

Que sin su apoyo me hubiera sido imposible lograr esta meta, que es sólo la primera de muchas. Por ellos, para ellos y con ellos en el corazón.

A mi Hermana:

**Erandi**

Con todo el amor del mundo, porque es la persona más cercana a mi. Gracias por no ser sólo mi hermana, sino mi amiga.

**A mis amigas:**

Porque cuando parecía ocultarse el sol ellas estaban ahí,  
compartiendo conmigo la obscuridad.

**A Silvia Mora:**

Gracias por acompañarme y guiarme en los últimos  
escalones de mi formación profesional.

A los conscriptos de la clase 78 y remisos por su colaboración y  
ayuda en la elaboración de mi trabajo.

# INDICE

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO 1 Uruapan</b> .....	<b>11</b>
1.1 Geografía .....	11
1.2 Demografía .....	12
1.3 Actividades económicas .....	12
1.4 Educación .....	13
<b>Capitulo 2 Programa SEDENA-SEP-INEA</b> .....	<b>14</b>
2.1 ¿Qué es? .....	14
2.2 Instituto Nacional de Educación de Adultos .....	15
2.3 Secretaría de la Defensa Nacional .....	16
2.4 Secretaría de Educación Pública .....	16
2.5 Objetivos del programa .....	17
2.6 Etapas del modelo de operación .....	18
2.7 Atención educativa .....	19
2.8 Nuestro Servicio Militar Nacional .....	20
2.9 Programa de educación básica .....	21
2.9.1 Alfabetización .....	23
2.9.2 Educación primaria .....	23
2.9.3 Educación básica integral .....	24

2.9.4	Alfabetización .....	25
2.9.5	Enfoque educativo .....	26
2.9.6	Materiales de alfa y primaria .....	26
2.9.7	Plan de estudios de educación primaria .....	26
2.9.8	Educación secundaria .....	27
2.9.9	Evaluación .....	28
2.10	Capacitación .....	29
2.10.1	Niveles y objetivos de la capacitación .....	29
2.10.2	Capacitación de actualización .....	30
2.11	Programa SEDENA-SEP-INEA en Uruapan .....	31
<b>Capítulo 3 Educación de adultos .....</b>		<b>34</b>
3.1	Educación .....	34
3.2	Educación de adultos .....	35
3.3	Educación de adultos en México .....	38
3.4	Características de un adulto .....	40
3.4.1	Características del adulto en situación educativa .....	41
<b>Capítulo 4 Motivación .....</b>		<b>44</b>
4.1	¿Qué es la motivación? .....	45
4.2	Tipos de motivación .....	45
4.2.1	Motivación extrínseca .....	46
4.2.2	Motivación intrínseca .....	47
4.3	Repercusión de la recompensa en la motivación intrínseca .....	48
4.4	Teoría de Maslow .....	49

4.5	Teoría de Lawler y Porter .....	54
4.6	Motivación del docente .....	56
4.6.1	Responsabilidades .....	57
4.6.2	La falta de motivación en el docente .....	57
4.6.3	Factores que motivan a un docente .....	59
<b>Capítulo 5 Proceso de enseñanza-aprendizaje .....</b>		<b>61</b>
5.1	Proceso de enseñanza-aprendizaje .....	61
5.2	Planeación .....	62
5.2.1	Plan de curso .....	63
5.2.2	Plan de unidad .....	64
5.2.3	Plan de clase .....	64
5.3	Ejecución .....	66
5.3.1	Método .....	66
5.3.1.1	Técnicas .....	67
5.3.1.2	Recursos .....	67
5.4	Evaluación .....	68
<b>Capítulo 6 Análisis de los factores que motivan a los conscriptos asesores .....</b>		<b>71</b>
6.1	Proceso de investigación .....	71
6.1.1	Diseño de muestra .....	72
6.1.2	Técnicas .....	73
6.1.3	Diseño de instrumento .....	73
6.1.4	Fuente de apoyo .....	74
6.2	Percepción del programa por sus participantes .....	74



6.2.1	Opinión del programa .....	75
6.2.1.1	Docente técnico .....	75
6.2.1.2	Asesores .....	76
6.2.1.3	Receptores .....	77
6.3	Motivación de asesores y receptores .....	78
6.3.1	Motivación de los receptores .....	79
6.3.2	Motivación de asesores .....	82
6.3.2.1	Cartilla del servicio militar .....	84
6.3.2.2	La respuesta de los receptores .....	85
6.3.2.3	Satisfacción personal .....	88
6.3.2.4	La organización del programa .....	90
6.3.2.5	La superación personal .....	91
6.3.2.6	Gratificación económica .....	92
6.3.2.7	La capacitación .....	93
6.3.3	La motivación recíproca .....	95
6.4	La capacitación y el desempeño .....	96
6.4.1	Capacitación .....	96
6.4.2	Nivel de desempeño .....	101
6.5	Proceso de enseñanza-aprendizaje .....	106
6.5.1	Planeación .....	106
6.5.2	Desarrollo de las clases .....	109
6.5.3	Relaciones personales .....	112
6.5.4	Recursos .....	113
6.5.5	Evaluación .....	116

<b>Conclusiones.....</b>	<b>117</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>120</b>
<b>Propuesta .....</b>	<b>123</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>138</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>141</b>

## Introducción

La educación básica en nuestro país tiene un carácter obligatorio, sin embargo para muchas personas es difícil concluirla por diversos aspectos.

Una alternativa para estas personas es la educación abierta. El Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA) proporciona a las personas mayores de 18 años los estudios de alfabetización, primaria y secundaria. Sin embargo esto no ha resuelto el problema del rezago educativo en nuestro país, pues aún el nivel promedio de la población no rebasa la educación primaria.

En 1996 se presenta un proyecto cuyo objetivo es abatir el rezago educativo en los jóvenes de 18 años. A través de la incorporación de actividades de alfabetización, de educación primaria y secundaria durante el cumplimiento del Servicio Militar Nacional.

Para ello la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), la Secretaría de Educación Pública (SEP), y el Instituto Nacional de Educación de Adultos (INEA) unen esfuerzos y se apoyan en la realización del programa SEDENA-SEP-INEA.

Normalmente INEA en su labor contra el analfabetismo y rezago educativo, tiene como asesores a personas interesadas en este problema y que se ofrecen como voluntarios con una compensación mínima.

Actualmente los jóvenes mayores de 18 años para poder liberar su servicio militar deben participar en la educación de adultos. Los que tienen su educación básica concluida se desempeñan como asesores impartiendo clases un día a la semana. Esta participación es de carácter obligatorio.

Los ciudadanos de dieciocho años que acudan a solicitar su cartilla del

servicio militar que no han iniciado o concluido su educación básica pasan automáticamente a ser receptores, es decir, pasan a formar parte del programa como beneficiarios directos (educandos).

Los jóvenes que están en el programa de servicio militar son conocidos como conscriptos y las personas que se inscriben voluntariamente al programa educativo se denominan como población abierta.

El motivo principal de los conscriptos es muy claro, ya que estuvieron dentro del programa para liberar su cartilla del servicio militar. De este hecho fue de donde surgió la inquietud de conocer cuáles eran los factores de motivación de los conscriptos y cómo estos repercutían en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La educación básica del adulto es importante para su desarrollo dentro de la sociedad y por eso se requería el estudio de esta nueva alternativa que se ha presentado.

Resulta de gran importancia la incursión del pedagogo en la investigación y análisis de estos programas que surgen con la finalidad de apoyar en la problemática educativa que se vive a nivel nacional. El perfil de egreso del licenciado en pedagogía permite que este estudie y analice las currículas y programas educativos que se enfocan a la educación de adultos; También le corresponde al pedagogo el diseño y evaluación de este tipo de programas.

Los objetivos que se plantearon para llevar a cabo el presente trabajo fueron los siguientes:

#### **Objetivo general**

Analizar la repercusión que tiene la motivación de los conscriptos asesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### **Objetivos particulares**

- Evaluar el desempeño del conscripto asesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Caracterizar los factores que motivan a los conscriptos asesores.
- Evaluar la repercusión de la motivación del conscripto en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las preguntas de las que se partió fueron: ¿Cuál es la repercusión que tiene la motivación de los conscriptos asesores en el proceso educativo? Y ¿Cuáles son los factores que motivan a los conscriptos?

Para dar respuesta a estas preguntas se realizó una investigación teórica durante los meses de septiembre a diciembre de 1997, en este mismo tiempo y a la par se realizó la investigación de campo, efectuada en la Escuela de Guardas Forestales de la ciudad de Uruapan, porque fue en este lugar donde se llevó a cabo el programa.

El método utilizado fue hipotético-deductivo y descriptivo. Este método consiste en que a partir de la observación de casos particulares se plantea un problema que es estudiado teóricamente, Posteriormente se plantea una hipótesis o preguntas de investigación, que después se validan empíricamente. La investigación fue de carácter etnográfico, es decir se llevó a cabo con la convivencia y observación de las personas en estudio. Este modelo de investigación le da un valor más cualitativo que cuantitativo al estudio.

Las técnicas utilizadas fueron la observación y la encuesta. Los instrumentos que sirvieron de mediadores son cuestionarios, guía de entrevista y diario de campo.

La tesis consta de seis capítulos cinco teóricos y uno de interpretación. En el primer capítulo encontramos datos sobre la ciudad de Uruapan, que es donde se efectuó la investigación.

En el capítulo número dos se puede conocer cual era la estructura del programa SEDENA-SEP-INEA, los objetivos, las áreas, sus propósitos y todo lo referente a la planeación de este programa y su aplicación en la ciudad de Uruapan.

En el capítulo tres se aborda la educación de adultos en México y las características principales de los adultos en relación con su educación. En este capítulo se manejan los conceptos de educación y de educación de adultos, de la misma forma se hace referencia a los objetivos que tiene la educación de adultos en México.

La motivación es el tema que se trata en el capítulo cuatro, ahí se describen los factores de motivación más comunes en los docentes y se relacionan con el desempeño de ellos. Se aborda la teoría de Maslow, de Lawler y de Porter. El primero de ellos maneja la motivación desde un punto de vista humanista y Lawer y Porter se fundamentan en la teoría de Maslow, pero con una orientación hacia el trabajo y la influencia de la percepción del valor de las actividades en el desempeño .

En el capítulo cinco se describen las partes que contempla el proceso de enseñanza-aprendizaje y se hace referencia a sus tres momentos que son planeación, ejecución y evaluación.

La interpretación de la información se realiza en el capítulo seis donde se analizan los datos recabados en base a la teoría que sustenta la investigación. Ahí podemos encontrar los factores motivacionales de los conscriptos, el desempeño de estos y la relación que existe entre los factores que estuvieron presentes en el programa.

Al final se encuentra la propuesta que responde a las necesidades que se presentaron dentro del programa SEDENA-SEP-INEA.

Las limitaciones que se tuvieron en la investigación que se realizó fueron las siguientes:

Falta de bibliografía que abordara la motivación de los docentes. Por lo general cuando se estudia la motivación en la educación se enfocan a la motivación de los alumnos, es indispensable que se estudie más la motivación de los maestros.

La manipulación de la información por parte de los militares, que ocurrió en el momento que se efectuó la encuesta a los receptores, haciendo que contestaran las respuestas que ellos les aconsejaban.

# CAPITULO 1

## URUAPAN

En este capítulo se describen las principales características de la ciudad de Uruapan, para contextualizar el programa SEDENA-SEP-INEA en el lugar que fue estudiado. Se abordan aspectos económicos, geográficos, demográficos y culturales de la ciudad.

### 1.1 GEOGRAFÍA

Uruapan se sitúa al suroeste del estado de Michoacán, en este lugar se da inicio a la zona agrícola tropical y a la tierra fría.

Se localiza al norte 19° 38', al sur 19° 12' de latitud norte; al este 101° 56' y al oeste 102° 22' de longitud oeste.

Uruapan representa el 1.46% de la superficie del estado de Michoacán.

El municipio de Uruapan colinda al norte con los municipios de Los Reyes, Charapán, Paracho, y Nahuatzén; al este con los municipios de Ziracuaretiro, Taretán y Gabriel Zamora; al sur con los municipios de Parácuaro, y Tancítaro y al oeste con los municipios de Nuevo Parangaricutiro, Peribán y Los Reyes (INEGI;1993:3).



## **1.2 DEMOGRAFÍA**

En el censo realizado en 1990 el municipio de Uruapan cuenta con una población de 217,068, de la cual un 48.3% son hombres y el 51.7% son mujeres.

La mayoría de la población son menores de 24 años. El 92.9% son población urbana lo que representa que existe una minoría de la población rural (IBID:16-17).

## **1.3 ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

Uruapan es conocida mundialmente por la producción de aguacate que es una de sus principales actividades económicas. Otras actividades son la artesanal, forestal, industrial, agrícola, comercial y de servicios.

Cuenta con 250 industrias que se pueden clasificar en: de alimentos y bebidas, técnicas de servicios, muebleras, mecánicas, de elaboración de artículos de papel y cartón, químicas y petroquímicas, industrias diversas, fabricantes de productos y materia prima para construcción, industrias paramédicas, de pasteurización y alimentarias de animales.

Uruapan cuenta con 11490 comercios registrados de los cuales 437 son empresas de servicios ((ARRIAGA;1995:94).

## 1.4 EDUCACIÓN

En Uruapan existen servicios educativos privados y públicos. El número de escuelas es de 270 que abarcan de nivel preescolar a superior.

Se encuentra que en cuestión de analfabetismo, Uruapan tiene un porcentaje de 11.8% en relación a la población total.

La instrucción educativa se encuentra de la siguiente manera: el 13.9% de la población se encuentra sin ningún nivel de instrucción educativa, un 21.5% que no tiene la primaria completa y un 21.5 % que la ha concluido. La población que rebasa el grado de primaria corresponde a un 44% (IBID:33).

## **CAPITULO 2**

### **PROGRAMA SEDENA-SEP-INEA**

En el presente capítulo se encuentra de forma resumida los rasgos que serán de utilidad para contextualizar la presente investigación.

En él se pueden encontrar los objetivos, estrategias, materiales, áreas de conocimiento y funcionamiento en general del programa.

Se aclara que el capítulo es un resumen del programa y se sintetiza textualmente en la mayor parte de la redacción del PROGRAMA SEDENA-SEP-INEA 1996.

#### **2.1 ¿QUÉ ES?**

Es un programa de acciones conjuntas en el que participan la Secretaría de Defensa Nacional (SEDENA), la Secretaria de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA).

Este programa tiene como objetivo abatir el rezago educativo en los mexicanos de 18 años, incorporando actividades educativas de alfabetización, de

educación primaria y secundaria durante el cumplimiento del Servicio Militar.

Las personas que se encuentran en el cumplimiento del Servicio Militar (Conscriptos) tienen papel de asesores o receptores. Los asesores son los conscriptos que cuentan con su educación básica, ellos proporcionaran apoyo educativo a los conscriptos receptores, que son quienes no saben leer y escribir o que no han concluido su educación básica.

Durante ocho meses se combina la educación básica con la formación cívico militar y educación física.

A los ocho meses se considera liberado el Servicio Militar, se les entrega su cartilla de liberación y certificados que acrediten los estudios que se realizaron dentro de este programa.

## **2.2 INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE ADULTOS**

El INEA es un Instituto que tiene por objeto la promoción, organización, y coordinación de los servicios para la educación de adultos. Servicios como alfabetización, primaria y secundaria abierta.

Dentro del programa SEDENA-SEP-INEA, se encarga del proceso educativo que son las asesorías y capacitación de asesores; la distribución de material didáctico; atención a los círculos de estudio y la acreditación y certificación de los estudios que los conscriptos realicen.

## **2.3 SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL**

La SEDENA es una dependencia de la administración pública federal centralizada. Se encarga de organizar, administrar y preparar al ejército y fuerza aérea; organizar y preparar el servicio militar Nacional; así como prestar los servicios auxiliares que requieran las fuerzas armadas.

La Defensa Nacional debe realizar acciones cívicas y obras sociales que tiendan al progreso del país.

El servicio de las armas (Servicio Militar) es obligatorio para todos los mexicanos por nacimiento o naturalidad.

Quienes ya tienen 18 años de edad tienen la obligación de prestar el servicio de las armas.

La SEDENA pone al servicio de la sociedad a los conscriptos. Con el fin de que estos apoyen en a la sociedad en el ámbito educativo y en labor social.

## **2.4 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

La SEP es una dependencia de la administración pública federal descentralizada. Se encarga de la función social educativa. Proporciona educación a la población mexicana. Imparte educación escolar, primaria y secundaria con carácter de obligatoriedad.

Dentro del programa SEDENA-SEP-INEA facilita los planteles educativos, procurando que cuenten con infraestructura necesaria para recibir la señal de EDUSAT.

## **2.5 OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

### **Objetivo general**

Incidir en el abatimiento del rezago educativo nacional, en los mexicanos de 18 años, a través de la incorporación de acciones de alfabetización y educación básica en el cumplimiento del Servicio Militar Nacional.

### **Objetivos particulares**

Incluir como parte integral del Servicio Militar Nacional los programas de alfabetización y educación básica para adultos.

Lograr que el 100% de los jóvenes que terminen el Servicio Militar Nacional obligatorio sean alfabetizados.

Propiciar la continuidad educativa de los conscriptos y la conclusión de sus estudios de educación básica.

Anexar los materiales didácticos para la educación de los adultos, contenidos relevantes que apoyen la formación castrense de los conscriptos del Servicio Militar Nacional.

Extender las acciones de alfabetización y educación básica a la población civil.

### **PROPÓSITO**

Reorientar el SMN hacia una función social.

Fortalecer la educación de los adultos.

Motivar la participación de autoridades de los tres ordenes de gobierno.

## **2.6 ETAPAS DEL MODELO DE OPERACIÓN**

### **1.- Planeación**

- Diseño del programa.
- Población por atender.
- Programa de acciones y recursos.

### **2.- Organización**

- Bases de coordinación SEDENA-SEP-INEA.
- Difusión.
- Período de atención.
- Concertación de planteles educativos como centros de adiestramiento alternos.
- Distribución de material didáctico.

### **3.- Atención**

- Verificación de escolaridad de conscriptos
- Identificación de asesores y receptores.
- Capacitación de asesores.
- Atención educativa.
- Prestación de servicios de acreditación y certificación.

### **4.- Seguimiento y evaluación**

- Reporte de avance receptores.
- Apoyo al desempeño del asesor.

- Reunión de coordinación y seguimiento operativo.
- Evaluación del programa.

## 2.7 ATENCIÓN EDUCATIVA

Las actividades de los círculos de estudio se llevan a cabo en los centros de adiestramiento de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) y en centros de adiestramiento alternos del INEA utilizando planteles educativos.

La modalidad con que se llevan a cabo dichas actividades es grupal, conformada por círculos de estudio integrados por 8 a 15 conscriptos.

La atención a los conscriptos se brinda durante los días sábados de 8:00 a 13:00 horas.

Los asesores son conscriptos con secundaria terminada y reciben una gratificación por parte del INEA.

	* Alfabetización
Contenidos educativos	* Educación Primaria
	* Educación secundaria
Unidades didácticas	I. Cívico Militar
del S.M.N.	II. Instrucción Militar
	III. Educación física.



Contenidos de apoyo

- \* Esfera individual
- \* Esfera Social
- \* El mundo

Tiempo de atención

- + 3 horas de atención educativa INEA.
- + 1 hora de educación física.
- + 1 hora de educación militar.

## **2.8 NUESTRO SERVICIO MILITAR NACIONAL (TEXTO)**

Unidades didácticas

Educación cívico militar

- S.M.N
- Plan DN.III-E
- Labor social
- Ejército Mexicano
- Símbolos Patrios
- Seguridad pública.

Instrucción Militar

Educación Física

## Educación cívico militar

En cada unidad se pueden observar estos tres momentos:

- 1.- Recuperación de experiencias y saberes relacionados con el tema.
- 2.- Revisión y análisis de información sobre el tema a través de actividades que pretenden propiciar el desarrollo de habilidades pedagógicas.
- 3.- Vinculación de las experiencias y la información del tema para favorecer la apropiación de los nuevos conocimientos generados.

Las unidades de enseñanza están diseñadas de la siguiente forma:

### Objetivos

Expresa aquello que se espera aprendan los conscriptos de cada tema.

### Ruta de actividades

Resume a través de un esquema las actividades que se realizarán y el tiempo de cada una de ellas.

### Actividades

Es una serie de ejercicios numerados que indican el procedimiento de abordar el tema.

### Instrucciones para el asesor

Especifican como debe llevar a cabo el asesor lo que las actividades exigen.

## **2.9 PROGRAMA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

El programa de educación básica para adultos está integrado por los niveles de Alfabetización, primaria y secundaria.

Dentro del programa SEDENA-SEP-INEA en estos tres niveles se incluye la

educación cívico militar, proporcionando una educación integral al conscripto estudiante, así como formativa para el conscripto.

Calidad, pertinencia y equidad son las líneas rectoriales de la política educativa del Gobierno Federal. El programa SEDENA-SEP-INEA está fundamentado en dicha política y sus características son:

- Carácter interinstitucional.
- Cobertura nacional.
- Atención grupal.
- Énfasis en contenidos relevantes.
- Estrategias focalizadas a necesidades educativas concretas.
- Acciones educativas orientadas a un grupo organizado.
- Dirigido a un grupo prioritario de atención: jóvenes.
- Fomento al autoaprendizaje.
- Evaluación permanente.

El programa ofrece una alternativa educativa para los jóvenes, pudiendo al mismo tiempo cumplir con una obligación señalada por la ley como lo es el Servicio Militar Nacional.

Se pretende que con la práctica se rectifique o ratifique la línea de acción, así como hacer extrapolaciones a situaciones futuras.

Se fomenta la participación y convivencia educativa que favorezca la ayuda mutua y solidaridad entre diversos sectores sociales. Se prevé el fortalecimiento de la identidad nacional y la formación sobre valores cívico y humano.

Este programa es propiciatorio a la igualdad de oportunidades para el acceso, permanencia y continuidad educativa.

### **2.9.1 Alfabetización**

El programa de alfabetización está fundamentado en el nuevo enfoque de la educación básica para adultos que constituye una propuesta para responder a las necesidades educativas de la población; permite reconocer los saberes e intereses de ésta y construir el proceso de enseñanza aprendizaje sobre la base de ello.

Si es necesario una adecuación de las guías para el alfabetizador y del cuaderno de ejercicios de los alumnos se hará en base a petición de las delegaciones estatales de INEA.

Las situaciones didácticas son sugerencias flexibles a fin de responder a la diversidad de grupos a partir de sus características y rescatar experiencias y saberes cotidianos, así como ampliar las posibilidades de comunicación.

### **2.9.2 Educación primaria**

Su objetivo es desarrollar y consolidar las habilidades para lograr el auto aprendizaje, que permitan al adulto estudiar de manera organizada y enriquecedora, otras áreas de conocimiento relacionadas con su vida diaria.

Así mismo brindar al alumno los conocimientos necesarios para la comprensión de su medio cultural y geográfico para que ello le permita a su vez, mejorar su nivel de vida y reconocerse como parte de una nación.

El plan de estudios está organizado en dos partes. La primera con español, matemáticas y las áreas siguientes: vida familiar, educación para la vida comunitaria, Educación para la vida laboral y educación para el nacionalismo.

Los materiales básicos son impresos y están dirigidos tanto al asesor como al asesorado; estos son: programas, guías, manuales y libros de texto.

Los materiales de apoyo son tanto impresos como audiovisuales; para estos últimos, se utilizarán videocaseteras dotadas específicamente por la SEP, para la atención del programa SEDENA-SEP-INEA; asimismo serán transmitidos por vía satelital EDUSAT.

Estos materiales de apoyo inciden en los ejes temáticos siguientes: salud, nutrición, ecología, trabajo, familia, tradiciones y comunidad.

### **2.9.3 Educación básica integral**

<b>Nivel educativo</b>	<b>Unidades didácticas específicas</b>
------------------------	--

- |                  |                             |
|------------------|-----------------------------|
| * Alfabetización | * Servicio Militar Nacional |
| * Primaria       | * Plan DN-III-E             |
| * Secundaria     | * Labor social del ejército |
|                  | * Ejército mexicano         |
|                  | * Símbolos patrios          |
|                  | * Seguridad pública         |

**Propósitos**

Proporcionar servicios educativos en alfabetización, primaria, secundaria y educación militar.

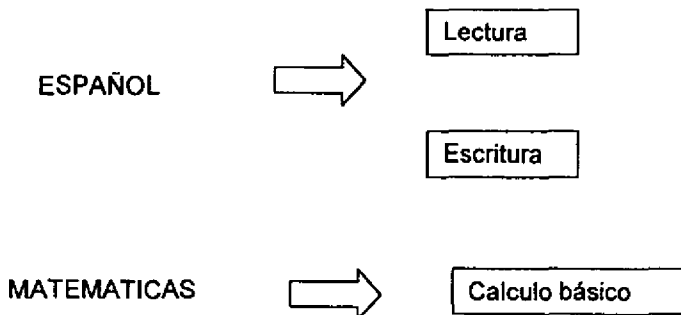
- \* Fortalecer la formación ciudadana.
- \* Promover sentido de pertenencia, respeto y orgullo del pueblo mexicano.
- \* Desarrollar actitudes de convivencia pacífica, respeto y ayuda mutua.

## Perspectivas

- \* Ofrecer una nueva opción educativa a la población joven.
- \* Diversificar estrategias, contenidos, actividades de aprendizaje y materiales educativos.
- \* Brindar una alternativa de participación y convivencia educativa que favorezca la ayuda mutua y solidaria entre diversos sectores sociales.
- \* Fortalecer la identidad nacional y la formación sobre valores cívicos y humanos.
- \* Propiciar la igualdad de oportunidades para el acceso, permanencia y continuidad educativa.

### 2.9.4 Alfabetización

Enseguida se presentan los contenidos temáticos que corresponden a cada una de las áreas educativas dentro de la alfabetización.



### **2.9.5 Enfoque educativo**

- Planteamiento y recuperación de experiencias relacionadas.
- Proporcionar a través de diversas actividades, nueva información sobre el tema y los contenidos.
- Integrar las experiencias y la información sobre el tema para favorecer la apropiación del mismo.

### **2.9.6 Materiales de alfabetización y primaria**

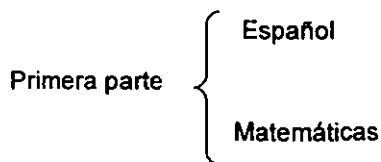
Materiales básicos

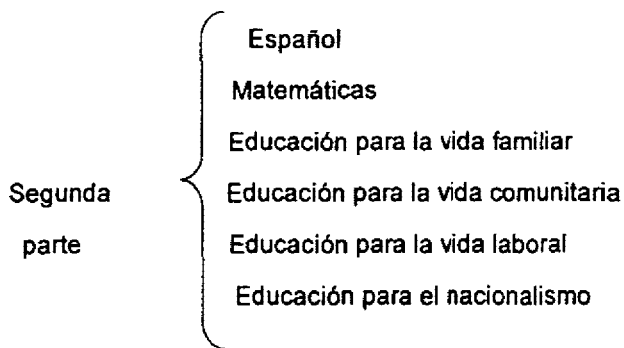
Impresos: Libros de texto, programas, guías y manuales.

Material de apoyo

Impresos y audiovisuales: Videocaseteras, vía satélite EDUSAT.

### **2.9.7 Plan de estudios de educación primaria**





### **2.9.8 Educación secundaria**

#### **Propósitos**

Que el estudiante reconozca, fortalezca y adquiera:

#### **Competencias básicas**

\*Participar en diferentes situaciones de aprendizaje.

#### **Valores y actitudes**

\* Ejercicio responsable de los derechos humanos.

\* Participación en situaciones de ayuda mutua y convivencia pacífica.

Conceptos procedimientos y lenguajes propios de las disciplinas y áreas de estudio.

\* Solución de problemas en un proceso formativo.

\* Base sólida de su acceso, permanencia y continuidad educativa.



## **2.9.9 Evaluación**

Instructivos

\* Conscripto asesor

\* Conscripto receptor

Evaluaciones diagnósticas

\* Alfabetización y primaria

\* Primaria

Exámenes especiales para la alfabetización

\* Formativa

\* Final

Exámenes de vigencia especial para

\* Primaria

\* Secundaria

Tablas de equivalencia

\* Primaria y secundaria-----INEA

Procedimiento

Después de un período de estudios se presentan exámenes

Instrumentos (cuadernillos y hojas de respuesta).

Aplicadores del INEA.

Resultado

\* Acreditación o certificación.

\* Retroalimentación.

## **2.10 Capacitación**

La capacitación se realizará en la modalidad de capacitación en cascada. En donde se capacitará primero a los jefes de departamentos estatales, después a los coordinadores de zona, técnicos docentes y por último a los conscriptos que tendrán el papel de asesores. Sirviendo de instructores los que anteceden a cada uno de los mencionados.

### **2.10.1 Niveles y objetivos generales de la capacitación.**

Estos objetivos son específicamente para la capacitación del personal institucional del INEA y para el personal del Servicio Militar Nacional.

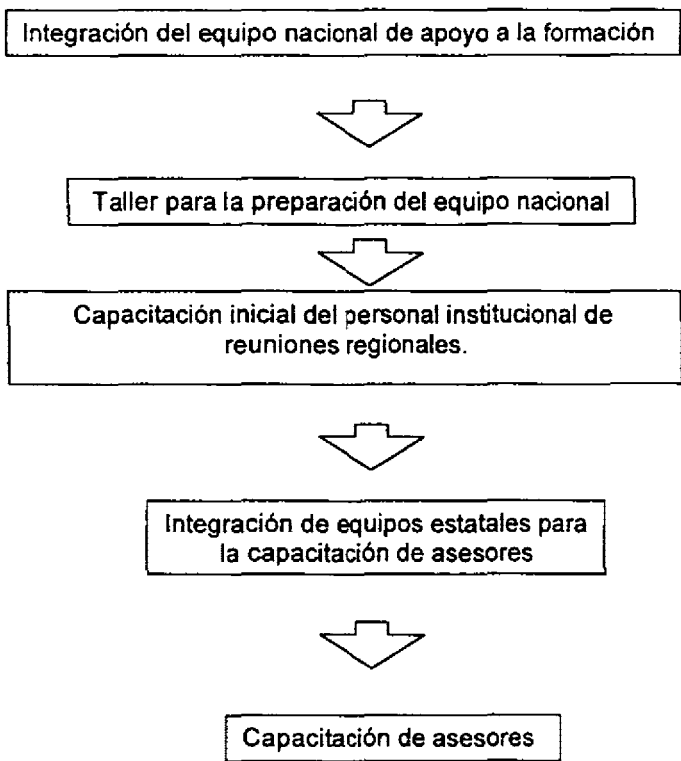
**Objetivo de la capacitación inicial**

Proporcionar a los capacitandos los elementos prácticos y metodológicos que les permita iniciar el desempeño de sus funciones en este programa, en sus respectivos ámbitos de competencia.

**Objetivo de la capacitación de actualización**

Retroalimentar al personal sobre los aspectos pedagógicos y operativos que inciden en su práctica educativa. Recuperando sus experiencias para instrumentar estrategias que propicien el mejoramiento de la calidad en los servicios.

**Niveles de la capacitación**



### **2.10.2 Capacitación de actualización**

**Modalidad:** Reuniones de balance operativo y de autoformación.

**Periodicidad:** Mensualmente, el último sábado de cada mes para los asesores y el primer lunes de cada mes para el personal institucional. Esto durante el tiempo de asesorías.

**Duración:** Dos horas y media para los asesores, seis horas para el personal

del Instituto.

Aspectos que se abordaran:

- Balance operativo.
- Actualización pedagógica.
- Actualización sobre instrucción militar y educación física.
- Entrega de gratificaciones a los asesores.

Sedes: Para los asesores en los centros de adiestramiento y centros alternos; para el personal institucional, donde lo determine la delegación.

Instrumentos de capacitación

Los instrumentos que se utilizarán para la capacitación son los siguientes:

- \* Estrategias pedagógicas y operativa para la formación de personal.
- \* Programa técnico para la capacitación inicial del personal institucional del INEA.
- \* Guía didáctica para la capacitación inicial de los asesores.
- \* Instructivo para la actualización de asesores.
- \* Instructivo para la actualización del personal institucional del INEA.

## **2.11 El programa SEDENA-SEP- INEA en Uruapan**

En la ciudad de Uruapan las actividades del programa SEDENA-SEP-INEA se llevaron a cabo en la Escuela de Guardas Forestales ubicada en la carretera a Apatzingán frente a la Facultad de Agrobiología. Dicha escuela cuenta con aulas de gran tamaño, auditorio, canchas para diferentes deportes y jardines.

En este lugar los sábados hay cursos para maestros, maestrías y el programa

SEDENA-SEP-INEA. En ocasiones las aulas no son suficientes por lo que los conscriptos deben acomodarse en las aulas que les asignan.

El programa se organizó de la siguiente forma:

Un coordinador de zona que es el que se ocupó de los procesos administrativos y quien se encuentra en las oficinas de INEA Uruapan.

Dos técnicos docentes con estudios de agrobiología estuvieron a cargo directamente del programa, ellos se encargan de apoyar a los conscriptos todos los sábados, el apoyo que se les daba era en cuestión de organización, material y dirección del programa. Cuando faltaba poco tiempo para que el programa concluyera se cambió a los docentes técnicos por una licenciada en pedagogía.

Dentro del programa se contó inicialmente con 106 conscriptos y 11 personas que se denominan como población abierta. Al concluir el programa se contaba con 24 asesores y cerca de 70 receptores.

Se organizaron por círculos de estudio dentro de los cuales contaban con el apoyo de tres asesores para las diferentes materias que se cursaban. Eran un total con 10 círculos de los cuales dos correspondían a primaria y ocho a secundaria.

Existían conscriptos asesores de cuatro tipos:

- 1.- Asesor titular que es el encargado principal del círculo.
- 2.- Asesor adjunto que son un apoyo para el asesor titular.
- 3.- Asesor tutor que son los conscriptos que durante el programa terminaron su secundaria y se incorporaron como asesores.
- 4.- Asesor aplicador de exámenes que no están marcados en el programa oficial pero que se implementaron por necesidad de personas que salieran fuera de Uruapan a aplicar exámenes.

En cuanto a recursos otorgados a los conscriptos receptores se les

proporcionaron guías de estudio, libretas y lápices, para brindarles un apoyo en la adquisición de sus materiales necesarios para el proceso educativo.

Los conscriptos asesores fueron dotados con una guía y además se les dio material como gises y papel de rotafolio.

De esta forma se trabajó del mes de abril al mes de diciembre de 1997 en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

En este capítulo se pudo encontrar el tipo de organización que tiene el programa de SEDENA-SEP-INEA.

## **CAPITULO 3**

### **EDUCACION DE ADULTOS**

En el presente capítulo se hace referencia a lo qué es la educación de adultos, un concepto de adulto, las principales características de los adultos aplicadas a la educación y lo que son los objetivos de la educación de adultos en México. Esto con la finalidad de relacionar estos datos con la investigación realizada, para lograr un análisis objetivo y con fundamento teórico.

#### **3.1 EDUCACIÓN**

En el transcurso de vida de todo individuo existe el aprendizaje; se aprende a hablar, caminar, comer, leer, escribir...

El hombre se va formando de acuerdo a sus experiencias que le proporcionan un conocimiento de sí mismo y de todo lo que le rodea. A este proceso se le llama educación.

La educación es la creación de cultura dentro de la sociedad, es el desarrollo y perfeccionamiento de la capacidad dialógica del hombre (FREIRE, 1969).

La educación es diálogo y el diálogo es el encuentro de los hombres para la pronunciación del mundo ( FREIRE, citado por FERMOSO 19 ; 125-130).

Es también una forma de liberación de la conciencia. Esto quiere decir que por medio de una educación concientizante se logra la liberación.

Actualmente en México como en otros países se utiliza a la educación para legitimar las estructuras sociales. A este hecho no debe llamársele educación sino alienación de las masas. La educación debe tener otra orientación dirigida a la libertad.

La educación no se puede dar aisladamente porque, así como el hombre no se puede educar aisladamente tampoco puede educar a nadie, el proceso de la educación sólo se puede dar en comunión (FREIRE 1970; 30).

Como la educación se da en toda la vida del hombre ha llegado a recibir el nombre de educación permanente. Puede darse de tres formas: una es la educación formal que es la escuela que todos conocemos con una organización institucionalizada, corresponde a un sistema cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado; la educación no formal que se encuentra fuera del sistema escolarizado, sin dejar de lado la planeación; y la educación informal como proceso de aprendizaje inconscientemente provocado por el impacto de las experiencias.

### **3.2 EDUCACION DE ADULTOS**

La educación de adultos forma parte del proceso educativo siendo una alternativa que tienen las personas adultas para concluir sus estudios que se vieron interrumpidos por alguna razón. La educación de adultos entra dentro de lo que es la educación no formal, dando al adulto la posibilidad de adecuar su horario de estudios de acuerdo a su disponibilidad de tiempo.



Dentro de la educación de adultos esta la alfabetización de adultos que es un primer nivel, y que a su vez pertenece a la educación permanente, estableciéndose una conexión y continuidad con los niveles educativos que le siguen, sin que constituya un nivel extr escolar, terminal o de recuperación.

En la educación de adultos se señalan los siguientes objetivos y sectores de actuación:

- 1) Formación académica que implica una formación básica general, que lleva a obtener un certificado de estudios.
- 2) Promoción profesional que es el actualizarse y orientarse sobre la tecnología y los nuevos avances en el área profesional y científica.
- 3) Promoción profesional tiende a enriquecer al sujeto, dándole cauce a sus aficiones, contenido a su ocio y más información sobre su realidad psicológica, familiar y social.
- 4) Promoción social a través de actividades que exigen la participación, la decisión libre y el compromiso personal con la realidad social en la que se inserta y a la que se aspira a mejorar.

El programa SEDENA-SEP-INEA, se inserta en la sociedad mexicana y pretende contribuir al logro de los objetivos 1 y 4 de los que anteriormente se hace mención.

Para Paulo Freire la educación de adultos " es un instrumento de liberación de los pueblos, en su amplia connotación de liberación de expresiones culturales y desarrollos educacionales, como producto de la reflexión acción de los grupos

humanos, y se operacionaliza a través de proyectos que tienen implicancias de carácter político, económico y social, dentro de cuyos contextos educación en general y educación de adultos en particular son elementos de apoyo y promoción" (PICON;1980:15).

Para el desarrollo económico y social de una comunidad y la solución de situaciones problemáticas la educación de adultos es un factor indispensable. Por medio de la educación se busca la liberación y en la educación de adultos la reflexión acción es determinante para llegar a ese fin.

Hay aspectos que son muy importantes tener en cuenta a la hora de planear y ejecutar un programa de educación de adultos son los siguientes:

- a) La elaboración de los programas ha de realizarse en función de las experiencias profesionales, familiares y sociales de los sujetos.
- b) Debe utilizarse una metodología no directiva que se adapte al ritmo de los adultos.
- c) Los textos y demás materiales han de ser elaborados para adultos. No debe utilizarse libros de niños.
- d) Se debe propiciar la autoevaluación del proceso formativo del adulto.
- e) El asesor debe estar preparado para trabajar con adultos.
- f) Contar con centros especialmente diseñados para este fin. (SANCHEZ; 1990:480)

### **3.3 EDUCACIÓN DE ADULTOS EN MÉXICO**

Los objetivos de la educación de adultos en México se pueden encontrar entre los objetivos que tiene el Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA):

Brindar los medios necesarios para que los adultos que aún no dominan la habilidad de la lectura y escritura, o que no han cursado, o concluido su educación básica (primaria y secundaria), completen satisfactoriamente su instrucción hasta obtener su certificado correspondiente.

Atender a la población de entre 10 y 14 años que no tuvo acceso o no concluyó la educación primaria en el sistema escolarizado.

Promover y realizar investigación relativa a la educación de adultos en México.

Realizar acciones para unir las voluntades, tanto de educar como de educarse, fortaleciendo de manera clara, tenaz y perdurable.

Orientar a los adultos para el bienestar y solidaridad, así como en la capacitación no formal para el trabajo y el enriquecimiento cultural.

Propiciar que la educación de adultos sea continua, fomentando la actualización de los conocimientos y el autodidactismo.

Para interpretar estos objetivos y deducir de ellos cuales son los objetivos de la educación de adultos en México es necesario hacer un análisis de ellos.

Podemos decir que los primeros cuatro corresponden a los medios que llevarán a la meta, a los dos últimos objetivos. Estos dos últimos objetivos están enfocados a lo que se quiere lograr por medio de la educación de adultos en la población.

El penúltimo de los objetivos habla de bienestar y solidaridad, Son dos términos muy ambiguos y muy amplios que hay que explicar. Por bienestar se entiende comodidad y vida holgada, esto si se recurre al diccionario. En el mismo informante podemos encontrar que solidaridad es el vínculo que presenta comunidad de intereses, sentimientos o propósitos.

En México la educación de adultos pretende brindar orientación en educación básica y capacitación para el trabajo a la población que forma parte de los círculos de estudio de INEA.

Es necesario que la población adulta de México tenga un empleo para cubrir sus necesidades básicas. Esto requiere de la capacitación y una orientación en esta área. Para ello es necesario recurrir a la educación de adultos que es la que puede ayudar a satisfacer dichas necesidades.

La Educación es un fenómeno continuo día con día aprendemos algo, muchas veces sin darnos cuenta. El aprendizaje o la educación que no termina es a lo que se refiere INEA cuando habla de educación continua.

El autodidactismo es cuando el docente (educando) asume la responsabilidad de su aprendizaje. Es a la vez una técnica y un objetivo a lograr. Es una técnica porque corresponde a una forma de trabajo propuesta por INEA para que el adulto trabaje, es decir, que el adulto investigue y estudie por su cuenta con el apoyo de un asesor. Y es objetivo porque es una meta a la cual INEA pretende lleguen los educandos.

### **3.4 CARACTERISTICAS DE UN ADULTO**

Un adulto es una persona que ha crecido en el aspecto biológico, es decir, que ha llegado al tamaño máximo de su cuerpo y que su desarrollo físico esta concluido. En el aspecto psicológico se espera que un adulto sea una persona madura. Según Allport una persona que ha alcanzado la madurez tiene una relación cálida de sí mismo con los demás, es decir, que tenga la capacidad de intimidar con las demás personas; seguridad emocional, aquí entra lo que es la aceptación de sí mismo y control de sus emociones; una filosofía unificadora de vida, que comprende el hecho de que la persona tenga objetivos en su vida y valores orientadores; extensión del sentido de sí mismo, percepción realista y autoobjetivación (MONCLUS,1990;56).

En México legalmente se considera adulto a la persona que tiene 18 años cumplidos. Al cumplir esta edad se asumen importantes derechos, como el de participar en las elecciones, toma de decisiones en su vida, el acceso a diversos lugares, etc. Al mismo tiempo adquiere obligaciones como la del servicio militar.

Realmente es muy difícil que todas las personas posean estas características a una determinada edad. Hay personas que si logran alcanzar una madurez, pero de igual forma hay personas que no lo logran. Por eso es preciso que no nos centremos en un ideal de adulto y que veamos las características que podemos encontrar en ellos.

En seguida se ve un cuadro que nos muestra algunos de los intereses y características de los adultos en sus diferentes etapas.

ETAPAS EN LA EDAD DE LOS ADULTOS		
ORIENTACION EN EL APRENDIZAJE, SEGÚN HANIG HURST		
Etapa	Edad	Intereses y características
1ª. Aduldez temprana	18 a 30 años	Elección de compañero, formación de una familia, educación de niños, conducción de un hogar, inicio de vida laboral, responsabilidades cívicas, búsqueda de un grupo social.
2ª. Aduldez media	30 a 55 años	Adquisición de responsabilidades cívicas y sociales, establecimiento y mantenimiento de vida adecuado, ayuda a los adolescentes, desarrollo de actividades de tiempo libre, arreglos conyugales, adaptación al declive físico.
3ª. Aduldez tardía	55 años	Declive físico total, jubilación e ingresos menores, miedo a la muerte y a las enfermedades, inquietud por afiliarse a grupos preparación para el final.

Fuente: Reza Trosino, Laboral No. 55, año 5: pág. 114.

### 3.4.1 Características en situación educativa.

Una de las principales características de un adulto es la experiencia que le ha dado la vida. De esta se desprenden una serie de capacidades que ha adquirido la persona adulta.

Un adulto es capaz de emitir juicios críticos, de analizar y de razonar lógicamente, esto quiere decir que el adulto compara y relaciona hechos y fenómenos, sobre todo debe dar su opinión sobre ellos (FRANK,1981;22). Así también el adulto puede comprender las cosas detalladamente, esto no quiere decir que las comprenda más rápido, hay ocasiones en que el aprendizaje se da de una forma muy lenta porque el adulto tiende a olvidar lo que se vio en sesiones anteriores. Esto se debe a que no tiene hábitos de estudio y mientras se acostumbra será difícil para el asesor y adulto.

Hay características de los adultos que se atribuyen a la historia de estos, a las actividades que realizan y al círculo de estudio al que pertenecen. Las características que se pueden atribuir al círculo educativo son: dificultad para expresar ideas, silencio ante la duda por temor a perder prestigio ante el grupo, plática entre ellos y desconfianza al asesor, etc. Estas características pueden desaparecer con el tiempo y el apoyo del asesor. A la historia de los adultos pueden atribuirse la resistencia al cambio, porque ellos tienen costumbres muy arraigadas que les han funcionado y no quieren cambiar. También la falta de confianza que suelen tener algunos adultos es ocasionada por aspectos de su vida pasada o incluso de la presente.

Un adulto tiene responsabilidades, una familia que atender y un trabajo. Esto le puede traer fatiga, cansancio e incluso muchas veces mala alimentación, así como conflictos internos en la persona (FRANK, 1981;22-25).

Se dice que los adultos están automotivados para el aprendizaje. Realmente esta automotivación no se da siempre, porque actualmente se le exige a los trabajadores un nivel de estudios, lo que obliga a las personas a asistir a un círculo de estudio para no perder su trabajo. También han aparecido programas como el de SEDENA-SEP-INEA donde se obliga a las personas que no tengan su educación básica a asistir a los círculos de estudio como condición para liberarles la cartilla del Servicio Militar.

Se observa como un adulto tiene aspectos en su persona que le ayudarán en el aprendizaje y al mismo tiempo nos damos cuenta que también se encuentra con ciertos determinantes.



## CAPITULO 4

### MOTIVACION

Es muy común escuchar entre la gente "está muy motivado" o está desmotivado haciendo referencia a personas que tienen un buen desempeño o lo contrario. Es debido a que la se entiende a la motivación como un motor que impulsa al hombre en sus actividades diarias. Por eso buscando el porqué del desempeño de los asesores tenemos que recurrir a lo que es el proceso de motivación.

En el presente capítulo se abordarán los aspectos de motivación que sustentan la investigación realizada. Estos aspectos son las necesidades del ser humano según Maslow; la teoría de Lower y Porter; lo que motiva a un docente; los tipos de motivación; motivación y responsabilidades del docente, así como lo que ocasiona la falta de motivación. Se retoman estas teorías porque son las que pueden explicar el fenómeno de la motivación en los asesores, ya que manejan las necesidades humanas y la influencia de la percepción en el valor que se le da a la labor realizada.

Las motivaciones orientan las actividades, en un sentido dado, o al menos desarrollan una cierta propensión a actuar de determinada forma. Influyen también en el entusiasmo y educación, por su importancia es un factor determinante en el rendimiento de los profesores. Esto es debido a que existe una relación entre la motivación del docente y el nivel de desempeño que éste pone a su labor.

## 4.1 ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?

La motivación es el porqué de la conducta humana. Si partimos de las raíces de la palabra motivación encontramos que viene del latín *motivus*; de *motum*, supino de *movere* que es mover. Por lo tanto lo que nos mueve hacer algo se considera motivación.

La motivación son "aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo" (ARIAS, citado por Gómes;1992:116)

Algunas teorías nos dicen que los motivos son causados por razones fisiológicas, es decir que la motivación es una reguladora de las necesidades del cuerpo humano; otras que la razón es siempre un estímulo que provoca la conducta, para el psicoanálisis la motivación determina la vida del sujeto y surge del interior de éste de forma pulsional.

Así, se pueden encontrar diferentes puntos de vista sobre lo que ocasiona la conducta humana.

En el presente trabajo la concepción que se retoma es la que habla de la percepción del valor de la recompensa y las necesidades humanas.

## 4.2 TIPOS DE MOTIVACIÓN

También se puede ver a la motivación desde el punto de vista interno y externo a las personas.

La motivación es un fenómeno complejo que se entiende dentro de varios factores importantes. Es decir, que la conducta humana tiene una gran diversidad de

estímulos que son fisiológicos, cognitivos, afiliativos, de auto realización que se dan de manera extrínseca o intrínseca. Pueden estar influidos por las características del trabajo en que se desempeña; por las características individuales o del ambiente laboral o social.

#### **4.2.1 Motivación extrínseca**

Quando se habla de motivación extrínseca nos referimos a los estímulos exteriores de la persona es decir el medio social. Esto implica el uso de recompensas externas al trabajador como son aumento de sueldo, promociones y reconocimientos.

Un aspecto de esta motivación es premiar la conducta que se desea con incentivos. Muchas veces las personas actúan buscando obtener algo que es ajeno a la acción que se realiza, el actuar es sólo un medio para obtener lo que realmente se desea.

Los asesores son motivados o estimulados con incentivos, cuando estos tienen las conductas o resultados que se esperan obtener en los asesorados.

Ejemplo:

Un maestro logra que un 98% de sus alumnos aprendan a multiplicar en el año escolar y por ese motivo el director de la escuela le hace un reconocimiento en público.

Este es un caso en donde se está estimulando a un profesor a seguir adelante utilizando el incentivo.

Otro caso de motivación extrínseca se da cuando se pretende evitar algo desagradable por lo tanto se actúa tratando de no caer en eso tan poco deseado.

Ejemplos de esto puede ser el miedo a la pobreza, a la ignorancia, al fracaso, a ser el último y otras más dolorosos.

#### **4.2.1 Motivación intrínseca**

Esta motivación es el interés y placer personal de realizar algo y tiene como base necesidades personales psicológicas como lo son la curiosidad, la afectividad y la causación personal (Reeve 1994). Si una persona por satisfacer su curiosidad realiza una actividad, o por causación personal o efectividad podemos decir que su motivación es intrínseca.

La conducta motivada intrínsecamente se puede definir como la conducta que se realiza por el interés y placer de realizarla.

Las necesidades psicológicas son un aspecto de la motivación que influyen fuertemente en la motivación intrínseca. Esta motivación surge por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta sin que haya recompensas extrínsecas.

Cuando una persona realiza una actividad por gusto tiene motivación intrínseca y cuando los motivos son ajenos a la actividad es motivación extrínseca.

La mayoría de las veces la motivación extrínseca complementa a la intrínseca porque es muy difícil que se presenten de forma aislada.

### 4.3 REPERCUSIÓN DE LA RECOMPENSA EXTRÍNSECA EN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Los dos tipos de motivación se encuentran entrelazados e influenciados el uno por el otro. Enseguida se vera cual es la repercusión que tiene una sobre la otra.

Un profesor que hace su trabajo por amor al mismo, también recibe un salario cada quince días. Cómo repercutirá este hecho en su motivación inicial que es intrínseca. Al respecto Condry, Lepper, Green y Nisbett dicen que cuando se participa en una actividad intrínsecamente interesante, y se le impone una recompensa extrínseca, se puede esperar un efecto negativo sobre la motivación futura de la persona y se conoce como el precio oculto de la recompensa.

Enseguida veremos en que casos se reduce la motivación intrínseca por influencia de la recompensa extrínseca:

Si la persona espera recibir una recompensa, porque antes ya había existido. Es decir, la expectativas de recompensa es la que reduce la motivación intrínseca subsiguiente. Si no esperan recompensa, independientemente de si se da o no, la recompensa no afectará la motivación (Leeper 1973; Citado por Reeve 1994:129).

De acuerdo a la importancia o a lo destacado de la recompensa se puede decir si esta reduce la motivación intrínseca o no. Para que la motivación extrínseca reduja la motivación intrínseca debe de destacar en la experiencia del individuo mientras se realiza la actividad (Rooss 1975; citado por Reeve 1994: 129).

Las recompensas tangibles, como el dinero, los premios y comida tienden a producir un descenso en la motivación intrínseca, mientras que las recompensas no

tangibles como los elogios y el dar ánimos de forma verbal no ocasionan dicho descenso (Pitman, 1977; citado por Reeve 1994:120).

Cuando la motivación extrínseca es más fuerte que la intrínseca los resultados en lo que se labora pueden ser más pobres que si fuera al contrario.

Sin embargo está comprobado que dichos tipos de motivación no se dan de manera aislada, sino que detrás de una acción pueden encontrarse ambos. Es decir, el asesor da clases por liberar su servicio militar pero al mismo tiempo lo hace por gusto, por ayudar a alguien o por que le da satisfacción.

Si se logra tener un equilibrio entre la motivación intrínseca y extrínseca el nivel de desempeño de los asesores puede ser con mayor esfuerzo invertido y de mejor calidad.

#### **4.4 TEORÍA DE MASLOW**

El hombre tiene una serie de necesidades que condicionan su vida y su actuar diario. La teoría que se explica enseguida nos habla de esto y le da un valor jerárquico a las necesidades del ser humano.

Para Maslow la motivación radica en las necesidades del ser humano. La base de su comprensión se encuentra en la idea de que las personas poseen impulsos o necesidades básicas a nivel orgánico. Las necesidades del hombre son débiles, son impulsos biológicos. Los impulsos básicos son fuerzas que modelan la motivación humana de una forma oculta.

Una necesidad clave es la tendencia al crecimiento, esta necesidad gobierna y organiza a las demás de una forma jerárquica.

La naturaleza de las necesidades humanas en la estructura jerárquica nos muestra tres aspectos fundamentales. El primero es que las necesidades son acomodadas de acuerdo a la importancia o fuerza relativa en el ser humano. Por eso encontramos primero las necesidades básicas que son las de sobrevivencia (fisiológicas) y después las psicológicas que son seguridad, amor, pertenencia, valoración y auto-realización.

Segundo cuando más baja se encuentre la necesidad dentro de la jerarquía, antes aparecerá en el desarrollo tanto filogenético como ontogenético (La filogenia se refiere al desarrollo de la especie y la ontogenia considera el desarrollo del individuo con independencia al de la especie).

Tercero, la jerarquización indica que las necesidades son satisfechas en secuencia. Es decir que antes de buscar las necesidades de valoración debe tener cubiertas sus necesidades de amor y pertenencia. Antes de estas los de protección y seguridad. Pero las primeras que deben ser satisfechas son las necesidades fisiológicas.

Estas mismas necesidades de las que Maslow nos habla se dividen en necesidades de carencia y necesidades de crecimiento (REEVE1994:292).

Las necesidades de carencia son las más indispensables, porque el carecer de ellas impide el crecimiento. Lo que se conoce como necesidades de carencia es las perturbaciones fisiológicas y los motivos de seguridad, pertenencia y valoración. Según Maslow, las personas buscan un estado de satisfacción y pocas veces se consigue, pero su duración es muy corta. Porque a medida que se satisfacen las necesidades surgen otras.

Las necesidades de crecimiento surgen cuando las necesidades de carencia están dirigidas a lo que el hombre quiere ser, ejemplo de ello son las metas que el hombre se propone.(Ibid.).

Las necesidades del hombre se pueden observar en la siguiente pirámide en donde las básicas se encuentran en la parte inferior de la pirámide y así sucesivamente hasta llegar a la meta de todo hombre que tenga satisfechas las necesidades anteriores.

La pirámide de Maslow nos muestra claramente la jerarquización de las necesidades humanas.



\*Tomado de REEVE "Motivación y Emoción"1994. pág.292.



Las **necesidades fisiológicas** son las de mayor importancia ya que sin algunas de ellas sería imposible que el hombre sobreviviera. Algunas de ellas son la alimentación, el dormir y la necesidad sexual.

Es importante que un maestro este alimentado y descansado para poder desempeñarse como tal y obtener un mejor rendimiento.

Otro grupo de necesidades del hombre son las de **conservación**, es decir, de la integridad de la persona en cuanto ser biológico. En los niños estas necesidades son muy fuertes porque el grado de protección que ellos demandan es muy alto y el medio ambiente les parece constantemente lleno de amenazas. Los adultos en cambio, no tienen estas necesidades de seguridad personal tan en la superficie, si no que ya están tomadas en consideración y suficientemente satisfechas (DIAZ;1991:52).

La otra serie de necesidades humanas que siguen son las de **afecto, ternura y amor**; las de pertenecer a un grupo de amigos, a grandes grupos, instituciones etc. Estas necesidades alcanzan pleno desarrollo cuando las anteriores de la jerarquía ya están suficientemente cubiertas. Una vez satisfechas estas necesidades pierden su preponderancia.(Ibid.:53).

Cuando la necesidad de pertenencia es satisfecha aparece la de la auto evaluación. Un aspecto de esta necesidad es el de poder autoevaluarse con cierta firmeza y positivamente, es decir, considerarse a sí mismo como valioso. Aquí también es importante la evaluación de las demás personas hacia uno.

Para que una persona pueda **valorarse a sí mismo**, necesita sentirse tranquila en varios aspectos. Necesita haber aprovechado las oportunidades que se le presentaron en el transcurso de su vida; oportunidades de aprender, de crear, de

trabajar y de muchas cosas más. Necesita sentirse satisfecho de lo que hace o ha hecho en el pasado. Si se percibe de una forma positiva lo que se realiza da satisfacción y tranquilidad que ayuda en la autoestima del individuo. Todo ser humano necesita sentirse capaz y valioso (Ibid:57).

Las evaluaciones que se hacen en torno a una persona pueden ayudar o no en la autoestima.

Las necesidades de **autorrealización** se manifiesta por el deseo de desarrollar las potencialidades, habilidades y capacidades en general del ser humano, es decir, dar fruto para poder realizarse. Todos los seres humanos tienen una serie de potencialidades que muchas veces son reprimidas. Esta necesidad surge cuando las otras están satisfechas (Ibid:60).

La autorrealización es la meta de los hombres cubierta. En los maestros este es un factor determinante ya que si su labor es considerada como un medio para llegar a su autorrealización se le pondrá más esmero, la situación mejora si la realización esta en la labor de docente.

Esta necesidad puede hacer que los resultados de su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje sean favorables para los alumnos. Como se explicaba antes si el profesor ve la labor que tiene con los alumnos como algo de valor que es parte de su autorrealización, se verán beneficiados los alumnos porque la motivación del docente es alta y esto mejora de una manera muy significativa el desempeño del maestro.

## 4.5 TEORÍA DE LAWLER Y PORTER

La teoría que se explica en los siguientes párrafos se fundamenta en la teoría de Maslow, se considera a estos dos autores porque retoman aspectos que pueden explicar el desempeño de los asesores.

Lawler y Porter dicen que la acción de las personas es función de tres variables: el esfuerzo que hace el individuo, las habilidades que ha desarrollado y la forma en que ve su rol.

El esfuerzo lo definen como la cantidad de "energía que un individuo gasta en determinada situación" (RODRIGUEZ;1995:437), esto quiere decir, cuánto tiene que trabajar para llevar a cabo una tarea. La ejecución es la cantidad de tarea realizada y es diferente del esfuerzo.

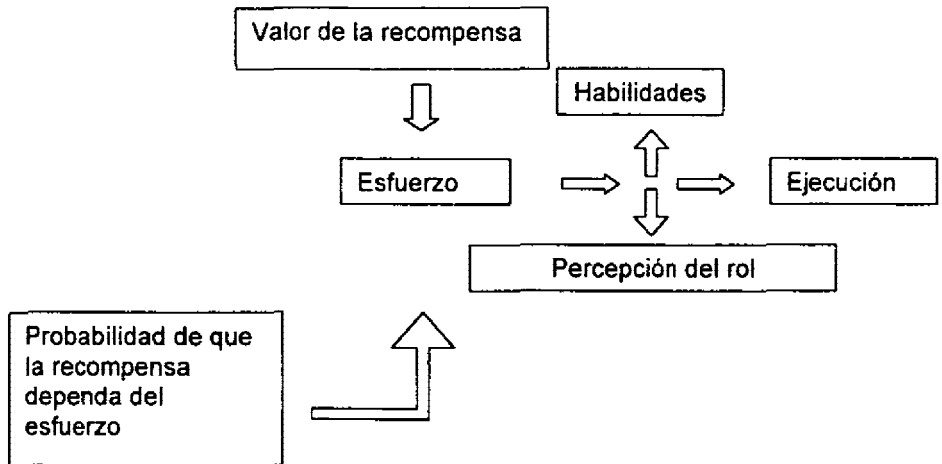
Este último está determinado por el aprecio que se le da a la recompensa y por la posibilidad subjetiva de que la recompensa depende del esfuerzo. La apreciación de la recompensa se refiere a la atracción que la remuneración del esfuerzo tenga para la persona. Esas tasaciones pueden ser constantes, pero también pueden cambiar de acuerdo a las circunstancias del ambiente. Los factores que influyen en la apreciación de una recompensa o de un producto son principalmente los relacionados con la satisfacción de necesidades. "La probabilidad de que la recompensa dependa del esfuerzo se refiere a una expectativa subjetiva acerca de que la posibilidad de la recompensa se conseguirá de acuerdo con el nivel de esfuerzo" (Ibid:438). Esa probabilidad esta unida con la acción en el sentido de que los resultados se perciben condicionados por la ejecución y esta a su vez depende del trabajo que se invierta.

Un asesor puede percibir que su promoción depende del desempeño que este tenga con sus receptores y por este motivo pondrá mucho esfuerzo en el proceso de enseñanza-aprendizaje; se puede dar el caso de que considere que la promoción depende de otros factores como la simpatía y amistad. Si es el caso de un asesor tímido y poco sociable el valor percibido de las posibilidades será bajo y el esfuerzo también será menor (Ibid.).

Las habilidades son consideradas la capacidad que ha desarrollado una persona para efectuar un trabajo. Dentro de esta categoría se integra la inteligencia, habilidades manuales y características de personalidad. "Son todas aquellas variables que establecen las diferencias individuales y que son mas o menos estables o que no cambian a corto plazo" (Ibid).

En contraste con la estabilidad de las habilidades la forma de ver el rol se refiere a la clase de actividad y conducta que la persona considera que debe realizar para ejecutar su tarea de una forma satisfactoria. La forma de ver el rol determina la dirección a la que se aplica el esfuerzo. "La influencia de las percepciones en la obtención de las recompensas dependerá del grado de correspondencia entre las percepciones del individuo y las de la persona que lo tiene que evaluar. Esto quiere decir que la exactitud de la percepción es más importante que la forma de verlo que el individuo tiene (Ibid.).

La relación que existe entre estas variables es de que a mayor esfuerzo llevará a una mejor ejecución, en la medida que se tenga la capacidad para desarrollar actividades y en la medida que su forma de ver su rol sea congruente con las de los encargados de evaluar su ejecución (Ibid).



(Lawler y Porter, 1967) Tomado de Rodríguez Aroldo 1995. Pág. 439.

En el esquema anterior se sintetiza la teoría de Lawler y Porter.

#### 4.6 Motivación del docente

La motivación de los docentes tiene un papel muy importante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que puede ser un determinante de su desempeño y por lo tanto de los resultados que se obtengan.

A continuación veremos como se puede detectar si un docente tiene poca motivación hacia su trabajo, sus responsabilidades, sus factores motivacionales.

#### **4.7.1 Responsabilidades**

La motivación del docente es muy poco estudiada y realmente tiene una gran importancia, porque el profesor tiene las siguientes responsabilidades en el proceso de enseñanza aprendizaje:

- \* Ayudar a la elaboración de objetivos grupales.
- \* Preparar un ambiente adecuado para el logro de objetivos de aprendizaje.
- \* Propiciar las condiciones para que el aprendizaje sea favorable.
- \* Medir las dificultades que deben enfrentar, y si es necesario ajustar los objetivos a las posibilidades del grupo.
- \* Prestar atención individual para detectar y superar las deficiencias del alumno (información, preparación, habilidades, etc.).
- \* Distribuir adecuadamente los tiempos para el desarrollo de cada actividad.
- \* Evaluar el proceso y mejorarlo.

#### **4.7.2 La falta de motivación en el docente**

La motivación puede debilitarse y con ello el rendimiento de los profesores, una de las posibles causas esta en las malas relaciones laborales o por la falta de supervisión (HÉRNANDEZ,1984:4).

La frustración aparece como otro causa del descenso de la motivación y la frustración puede deberse a supervisores con anticuado estilo de liderazgo; o que el trabajo les resulte monótono y enajenante; así también un ambiente laboral desagradable e inseguridad económica, no poseer conocimientos y habilidades para desempeñar su tarea y poco reconocimiento.

Si el docente no se encuentra motivado hacia su trabajo y este sólo es un medio para lograr otro objetivo ajeno al proceso educativo podemos encontrarnos con los siguientes problemas:

- Desconocimiento de los objetivos del curso.
- No dominar lo suficiente la materia.
- Falta de actualización en cuanto a técnicas de enseñanza.
- Desconocimiento del grupo.
- Mala distribución del tiempo en el curso.
- Poca o nula dedicación de tiempo para seleccionar materiales adecuados para el proceso educativo.
- Inasistencia continua.
- Falta de comunicación con sus alumnos.

Estas consecuencias que son originadas por la falta de motivación se reflejan en un deficiente proceso de enseñanza-aprendizaje que puede traer como consecuencia un bajo rendimiento escolar.

Si los asesores no están motivados no importa que exista en el programa una buena organización y la mejor tecnología, porque el trabajo será deficiente.

Kast y Rosenzweig ya lo han dicho cuando afirman: "En la mayoría de las organizaciones el desempeño de los empleados es relativamente más importante que el equipo y la materia prima". También en las operaciones automáticas se depende en gran medida del desempeño humano (citado por ANDEREGG;1993:134)

### **4.7.3 Factores que motivan a un docente**

El profesor no tiene el papel de primacía en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero sin embargo su participación si es determinante en cierto grado.

Las motivaciones y productividad del personal de una organización están condicionados por el medio ambiente institucional.

Los motivos de un docente pueden ser:

- 1.- Un incentivo extrínseco que puede ser un salario para subsistir o una liberación de servicio.
- 2.- Otro motivo puede ser la superación personal. Viendo el hecho de servir de mediador como una forma de crecer y aprender.
- 3.- También nos podemos encontrar con una motivación altruista; en la que la persona se ve movida por el deseo de ayudar a los demás a salir adelante.
- 4.- El trabajo en sí mismo (El gusto por las actividades y tareas que se realizan diariamente).
- 5.- El éxito.
- 6.- El reconocimiento del logro.
- 7.- Responsabilidad acrecentada.
- 8.- Desarrollo y adelanto.
- 9.- La existencia de un ambiente y de relaciones interpersonales gratificantes, al interior de la institución.
- 10.- Reconocimiento social que tiene (o deja de tener) por la labor social que desempeña.
- 11.- Condiciones de trabajo óptimas: locales, equipamiento, material de trabajo disponible.
- 12.- Promoción que se puede lograr mediante un desempeño competente.



13.- Posibilidad de participar en la marcha y logros de la institución en su conjunto.

Estos son los principales motivos que puede tener un docente en su desempeño como tal y como el trabajo que realizan los asesores es muy semejante al de un docente nos apoyamos en ellos para conocer los factores que pueden estar detrás de cada uno de los conscriptos asesores del programa SEDENA-SEP-INEA.

## **CAPITULO 5**

### **PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

En este capítulo se contempla los elementos que conforma el proceso de enseñanza aprendizaje, así como los momentos didácticos que lo definen (planeación, ejecución y evaluación) para conocer cuál es la forma como deben darse, esto nos permitirá establecer una relación con la motivación de los asesores.

Es importante mencionar que este capítulo no se basa en ninguna corriente teórica definida, es una didáctica general debido a que sería poco viable que los conscriptos aplicaran una didáctica bien definida y con sustento teórico.

#### **5.1 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

El proceso de enseñanza aprendizaje es un conjunto de fases sucesivas en las que se da una interacción entre el que enseña (maestro) y el que aprende (alumno). Esta interacción es bilateral y reciproca" (ARENAS, 1992:9).

El proceso se diseña para cumplir una meta cognitiva y en él intervienen los siguientes factores:

a) Los participantes del proceso de enseñanza son las personas que están involucradas, estas son el alumno y el maestro, el primero aprende y el segundo

enseña.

- b) El para qué es el motivo por el cual se dará el proceso, es decir qué se pretende con él Este factor son los objetivos de enseñanza.
- c) La forma como se debe llevar a cabo el proceso son los métodos y técnicas que se utilizan para lograr lo planteado.
- d) Los recursos destinados al proceso que corresponden a los materiales y recursos didácticos de que se apoyaran para llevar a cabo el proceso.
- e) Las fechas y los tiempos programados para efectuar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- f) La evaluación es la verificación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.

El proceso de Enseñanza aprendizaje se puede contemplar tres momentos el de la planeación, realización y evaluación (AGUIRRE, 1972:11).

## **5.2 PLANEACION**

La planeación es la previsión de las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje y la programación de actividades. Se desarrolla para guiar el proceso educativo y dar congruencia a cada una de sus etapas.

Se considera que un plan de enseñanza debe ser congruente y conducir al logro de los objetivos planteados; prever todas las etapas del trabajo pautado, de la inicial a la final dando continuidad; ajustarse a las características del lugar donde se ha de efectuar, con un margen de flexibilidad; real y objetivo que tome en cuenta las posibilidades y condiciones de tiempo, lugar, recursos, capacidad y preparación escolar de los alumnos; sus enunciados con precisión, claridad y estilo sobrio

(MATTOS, 1985:88).

Dentro de la planeación se manejan varios niveles de planeación. Para fines de trabajo se retoman únicamente plan de curso, unidad y clase porque son los necesarios para la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje que han de realizar los concriptos asesores.

### **5.2.1 Plan de curso**

En este plan esta previsto todos los contenidos y actividades que corresponderán a determinado tiempo según sea la duración del curso. Delimita y distribuye los tiempos para cumplir con el programa.

Es una descripción general que prevé de forma global las etapas educativas que han de tener lugar durante el año escolar, curso o semestre según sea el caso. Procura que las horas que destina sean aprovechadas al máximo.

Este plan es elaborado por el maestro antes de iniciar las clases y sin dejar por ello de tomar en cuenta las posibles características de sus futuros alumnos.

Las partes que componen el plan por curso son:

- a) Título y encabezado con los datos de la asignatura, institución, serie, año, y nombre del profesor.
- b) Los objetivos que son las transformaciones que han de ocurrir en el pensamiento, expresión, comportamiento, forma de resolver problemas, en su modo de sentir y reaccionar. Los objetivos deben de ser planteados en forma clara y precisa.
- c) Distribución cronológica de las clases tomando en cuenta los temas y las horas disponibles se hace una programación determinando los tiempos para cada tema.

Dejando un margen para las posibles suspensiones.

d) División de la asignatura por unidades. El profesor selecciona los temas para cada unidad teniendo en cuenta los que marca el programa oficial. Los ordena para que tenga un mejor entendimiento el alumno.

e) Esbozo del método que se utilizará en el proceso.

Estas son las partes que Mattos considera deben contener un plan por curso (MATTOS,1985:91-93).

Es importante esta planeación por que optimiza los resultados y prevé algunos inconvenientes que pueden surgir en el curso.

### **5.2.2 Plan de unidad**

El plan de unidad es un plan específico, elaborado más detalladamente. Se recomienda que se elabore cuando la unidad este por iniciar, porque esto le dará más objetividad al profesor al realizarlo. Su elaboración debe ser acorde a la capacidad de los alumnos.

El plan contempla encabezado, objetivos particulares, contenido, los recursos didácticos y las actividades que se realizarán con los alumnos (Ibid.: 99-103).

Este plan es importante para que el asesor pueda desarrollar la unidad de tal forma que administre tiempo y recursos en relación a las características de sus alumnos y de la institución.

### **5.2.3 Plan de clase**

Es el guión a seguir durante una sesión de trabajo escolar. En él se administra el tiempo destinado a la sesión en las actividades que se han de realizar. Tiene un

objetivo, procedimientos didácticos, recursos y evaluación.

El plan de clase lo utiliza el profesor para guiar el proceso y conducirlo al logro del objetivo. Hay que darle cierta flexibilidad al plan (Ibid.)

El plan de clase debe tener los siguientes requisitos para obtener un resultado óptimo:

a) Tema bien delimitado.

b) objetivos; Estos deben ser elaborados teniendo en cuenta la factibilidad de alcanzarse en clase. Son importantes ya que de ellos depende la selección de los datos, los medios auxiliares y los procedimientos didácticos.

c) Designación de tiempos para cada actividad: el tiempo que esta designado para la clase se divide por actividades dando el que necesite cada una de ellas. Esto permitirá que se aproveche el tiempo y no se deje inconcluso algún tema. Es sólo una guía a la cual hay que dar flexibilidad.

d) Resumen de los datos esenciales de la lección; los datos se seleccionan de acuerdo a su importancia y significación para el logro de los objetivos, teniendo en cuenta la capacidad de los alumnos y el tiempo con que se cuenta.

e) Medios auxiliares; sirven de apoyo en las clases, facilitan el aprendizaje y mantienen la atención de los alumnos. El maestro debe seleccionar los recursos que le sean de utilidad para su clase (recursos con que cuente la escuela).

f) Procedimientos didácticos que se realizarán en la clase. El plan debe prever en forma sucesiva los procedimientos que empleará el profesor en clase.

g)Actividades; son las formas y modalidades de trabajo que han de ser realizadas por los alumnos en la clase. El profesor debe escoger las más adecuadas para los temas y los alumnos.

h)Evaluación; Esta se dará en el transcurso de la sesión de la forma que el docente

crea necesario, puede basarse en la participación, en la resolución de problemas o un examen escrito al final.

Es importante la planeación de clase para que esta no se desvíe y nos lleve al logro de los objetivos.

### **5.3 EJECUCION**

La ejecución del plan educativo es el momento de llevar a cabo lo plasmado en el programa.

Para la ejecución es necesario contar con un método, del cual se desprenden técnicas y es apoyado por recursos didácticos.

#### **5.3.1 Método**

El método es un proceso cuidadosamente planeado en función de algún sujeto y de objetivos precisos. En un método se disciplinan las actividades encaminadas a cumplir los objetivos que se plantean (MASTACHE,1983:37;MATTOS,1985:71).

El método nos enseña la parte operativa y funcional del plan y se apoya en gran cantidad de técnicas que están fundamentadas por un modelo o corriente educativa.

El método educativo o didáctico organiza prácticamente los procedimientos, los recursos del profesor para dirigir el proceso hacia el logro de los objetivos. Esto quiere decir que conduce a resultados de aprendizaje.

Los elementos del método didáctico son: modelo didáctico, material y recursos

didácticos (MATTOS,1985:72-73).

Es importante que el proceso de enseñanza aprendizaje sea planteado y estructurado para conducir a los resultados más óptimos.

#### **5.3.1.1 Técnicas**

Las técnicas son la parte operativa del método, son los procedimientos y acciones didácticas que se presentan de forma racional en la conducción de las fases del aprendizaje, ejemplos de técnicas son: la lectura, las discusiones, el panel, mesa redonda, exposición, phillips 66, etcétera (IBID:76)

#### **5.3.1.2 Recursos**

Los recursos didácticos son un apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje, porque ayudan a proporcionar al alumno un aprendizaje más vivido, ya que son auxiliares que pueden brindar la observación de algunos fenómenos y la experimentación; economizan tiempo; hacen que la abstracción de algunos temas se reduzca, se pueden comprobar hipótesis; atraer la atención de los alumnos y facilita el proceso.

Encontramos que los recursos son material impreso como los libros, revistas, periódicos, carteles, gráficas, etcétera. Otros recursos son el pizarrón y rotafolio que se utilizan para escribir o dibujar sobre ellos. También encontramos materiales audiovisuales como las películas, teatro guiñol, sonoramas, entre otros; material auditivo como la radio y los audiocassete; o material de experimentación que se utiliza en los laboratorios escolares.

De todos los materiales existentes para apoyar las clases el asesor debe



seleccionar el más conveniente de acuerdo a las características grupales y al tema para el que se requiera el material. Es importante que a la hora de planear la clase el asesor considere cuales son los recursos que están a su alcance y los objetivos que pretende alcanzar.

Los recursos didácticos ayudan al profesor a proporcionar al alumno medios de observación y experimentación, así mismo, economizan tiempo en las explicaciones, despiertan interés en los alumnos, facilitan la comprensión y sobre todo acercan al alumno a la realidad (AGUIRRE,1972:64).

## 5.4 EVALUACIÓN

La evaluación es una forma de conocer los resultados del proceso. En el proceso de enseñanza-aprendizaje la evaluación tiene el papel de retroalimentar, así como proporcionar información sobre su realización, ayuda a adecuar los objetivos y los medios de aprendizaje (IBID:93).

Tiene como finalidades mejorar y corregir el proceso educativo en el aspecto que sea necesario. La enciclopedia técnica de la educación plantea como los objetivos de la evaluación los siguientes:

- 1.- Obtener conocimiento del progreso que se ha obtenido.
- 2.- Proporcionar conocimiento objetivo de los alumnos y la clase, para adecuar la actividad educativa a intereses, necesidades y ritmo del aprendiz.
- 3.- Facilitar el diagnóstico de los educandos.
- 4.- Motivar a seguir adelante.
- 5.- Tener un conocimiento del nivel de los alumnos.

## 6.- Planificar los niveles superiores de enseñanza.

La evaluación es necesaria en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorarlo y hacerlo más eficaz, teniendo que verificar su consecución. Además la evaluación permite darse cuenta de los logros alcanzados en el alumno, así como de las deficiencias del proceso, profesores y alumnos. La evaluación permite hacer los cambios convenientes para obtener mejores resultados (AGUIRRE;1972:93).

Los momentos en que se realiza la evaluación son:

- a) Al inicio de clases, con un examen de diagnóstico, para saber las habilidades y destrezas de los alumnos, como el grado de conocimientos que dominan.
- b) Durante el proceso, para observar como se esta dando el proceso de enseñanza aprendizaje y obtener los resultados inmediatos. Así también para darnos cuenta si es adecuado a los alumnos.
- c) Al final del proceso para saber en que medida se logro el cumplimiento de los objetivos.

La evaluación ha de realizarse permanentemente, porque es un proceso continuo y sistemático que nos indica si el proceso de enseñanza aprendizaje esta alcanzando los objetivos planteados (Ibid.:94).

Los criterios para realizar una evaluación son:

- 1.- Reunir evidencias del cambio logrado en los alumnos para interpretarlas.
- 2.- Evidencias objetivas y cualitativas.
- 3.- Utilizar varias formas de evaluar en un mismo proceso para hacerlo más válido.
- 4.- Evaluar de acuerdo a los objetivos que pretende lograr el programa (Ibid.:97).

La evaluación puede realizarse por medio de exámenes, observación, entrevistas, encuestas, escalas, sociodramas, etc. Cada uno de estos recursos es

utilizado de acuerdo a la materia o temas que se hayan desarrollado, también pueden desarrollarse unos a otros sirviendo de complemento. Su selección puede ser de acuerdo a las características del grupo que se ha de evaluar.

Este capítulo ayudará a emitir juicios sobre la planeación didáctica que realizan los asesores conscriptos del programa SEDENA-SEP-INEA en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

## **Capítulo 6**

### **ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE MOTIVAN A LOS CONSCRIPTOS ASESORES**

En este capítulo se hace el análisis de los factores motivacionales de los concriptos asesores del servicio militar teniendo como base los capítulos teóricos anteriores y de la investigación realizada. El objetivo de este capítulo es dar respuesta a las preguntas de investigación que se plantearon al inicio de este trabajo. Las preguntas son: ¿cuál es la repercusión que tiene la motivación de los concriptos asesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje?; ¿cuál es el desempeño de los asesores en el proceso educativo?; ¿cuáles son los factores que motivan a los concriptos?.

#### **6.1 PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación tiene un fundamento teórico, un carácter cualitativo e investigación de campo. La investigación de campo se realizó en la escuela de guardas forestales.

El trabajo de investigación se realizó con el método etnográfico. La investigación etnográfica es de carácter cualitativo y requiere de la observación

directa para poder describir e interpretar los hechos que ocurren en el área de estudio. Se efectuó de la siguiente forma, se observó durante los meses de septiembre a noviembre de 1997 el proceso educativo y la socialización que existía entre las personas que participaban dentro del programa del servicio militar. Además se realizaron entrevistas a los conscriptos y a los docentes técnicos.

### **6.1.1 Diseño de muestra**

La población total era de aproximadamente 24 asesores y de 70 receptores. La muestra que se pretendió tomar de los asesores para la encuesta era del 100%, pero fue imposible por la continua inasistencia, por lo cual se aplicó cuestionario a 22 de los conscriptos asesores. En la entrevista se tuvo el apoyo de 13 asesores que aceptaron ser entrevistados y con ellos se trabajó para recabar la información.

Para obtener la información de los receptores se entregó el cuestionario a todos los presentes el día de la realización de la encuesta. Fue un total de 30 receptores los que contestaron el instrumento.

Para la información que se requería de los docentes técnicos se realizó entrevista abierta con una muestra del 50%, es decir, de los dos docentes técnicos se entrevistó al que estaba más relacionado con los conscriptos.

### **6.1.2 Técnicas**

Las técnicas que se utilizaron en el proceso de investigación fueron la observación, encuesta y entrevista. Con el fin de recabar la información necesaria para el logro de los objetivos del estudio.

### **6.1.3 Diseño de instrumento**

Los instrumentos se diseñaron con el fin de conocer cuales eran los factores motivacionales de los concriptos asesores y cual era la repercusión de estos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con el sustento del marco teórico se fueron elaborando las preguntas para el cuestionario y de igual forma se diseño una guía para las entrevistas.

Teniendo como referencia la teoría de Maslow y las preguntas de investigación, así como los objetivos.

El diario de campo fue elaborado con los reportes de observación del proceso educativo y social que se daba dentro del programa. Los aspectos a observar se seleccionaron también con la fundamentación teórica de que se hace mención anteriormente. La observación se centró en el comportamiento de los asesores, en sus actitudes y en la forma de efectuar el proceso de enseñanza-aprendizaje; también se observó la respuesta de los receptores. Este instrumento fue de gran utilidad para poder confrontar las respuestas de los concriptos asesores y receptores con lo observado.

#### **6.1.4 Fuente de apoyo**

Como fuente de apoyo se tomaron las diapositivas durante el tiempo de la observación con la finalidad de apoyar con imágenes la información recabada en el diario de campo.

De esta forma fue recolectada la información que con base en la teoría de los capítulos anteriores será analizada en el presente capítulo.

### **6.2 PERCEPCIÓN DEL PROGRAMA POR SUS PARTICIPANTES**

Es importante saber como percibían los conscriptos y técnico docente el programa SEDENA-SEP-INEA y la opinión que se tenía de él. Porque como se vio en el capítulo cuatro la forma de percibir el rol determina la dirección en que se aplica el esfuerzo (Rodríguez; 1995:438). Aplicando esto a los conscriptos asesores quiere decir que si ellos consideran de importancia su labor podrán más empeño en ella.

La perspectiva que se tuvo del programa también pudo haber sido un factor que influyó en la motivación de los receptores y de los asesores. Por eso en esta unidad se analizará la visión que se tuvo del programa.

### **6.2.1 Opinión del programa**

Para analizar la opinión del programa se verá por separado la opinión del docente técnico, de los conscriptos asesores y receptores, para posteriormente unirlos en la conclusión.

#### **6.2.1.1 Docente técnico**

La percepción que tengan los asesores debe coincidir con la de la persona que se encargara de la evaluación del trabajo, porque tiene más peso la percepción de las personas que evalúan que la propia (Rodriguez;1995:438).

La visión del programa que tiene el docente técnico es principalmente la de un proyecto diseñado para ayudar a las personas que no tienen su educación básica terminada. Esto es en general pero más particularmente habla de que por ser la primera vez que se lleva a cabo es una prueba para ver como funciona.

Él observa que dentro del programa hay asesores que están motivados y otros que no trabajan. Atribuye la deserción a factores ajenos al programa como son el trabajo, cansancio y otras ocupaciones.



### 6.2.1.2 Asesores

Los asesores deben percibir de gran valor la labor que están realizando para que el esfuerzo que pongan en ella sea mayor a la hora de la ejecución (Lawer y Porter, citado por Rodríguez, 1995:437).

Para los asesores el programa es una alternativa para que las personas que no han concluido su educación básica lo hagan, es además una oportunidad de ayudar a sus compañeros del servicio militar a salir adelante y concluir sus estudios.

“Es un programa que esta bien para los demás compañeros que no han tenido estudios, para poderlos ayudar” (Entrevista 3:110).

La mayoría de las opiniones de los asesores podrían resumirse en la idea anterior. Pero también hubo opiniones negativas como la siguiente:

“A mi no me gustó la mera verdad, para que le hago al tonto” (Entrevista 8:169).

Los conscriptos asesores opinan que la propuesta es buena pero que no se han cumplido los objetivos porque no se ha llevado a cabo como se plasma en el documento.

Para los asesores es muy importante ayudar a las demás personas a superarse (diario de campo entrevistas de la 1 a 9: 80-189). El dar clases les da satisfacción personal, esto viene siendo la recompensa.

La percepción que tienen los asesores de su rol dentro del programa tiene valor para ellos pero, sin embargo la acción que ellos ejecutan no tiene demasiado esfuerzo invertido. Existe un factor más fuerte que la percepción del rol.

### 6.2.1.3 Receptores

De la misma forma en que influye la percepción del rol en los asesores influye en los receptores, de esto depende el resultado de la ejecución y el esfuerzo que pongan en sus actividades.

Opinión del programa		
Categorías	F	%
1. Sirve para superarte	9	30
2. Esta muy bien	12	40
3. Es una obligación	1	3
4. Sirve únicamente para la liberación	1	3
5. Tiene algunas fallas	3	10
6. No opinaron.	4	13

Fuente: encuesta directa, 1997.

Como podemos ver los receptores ven que el programa sirve para superarse, lo que quiere decir que la recompensa que ellos obtengan por estudiar dentro del programa es la superación.

La probabilidad de que la recompensa dependa del esfuerzo puede explicarnos el motivo por el cual a pesar de que los receptores perciben valiosa la

recompensa no hayan puesto empeño en salir adelante y aprovechar la oportunidad que se le dio.

Es decir si ellos midieron de una forma subjetiva la probabilidad que tenían de realmente superarse y si vieron que era muy poco probable su esfuerzo se redujo.

Se encontró que la percepción y opinión del programa más que ser un factor de motivación es un reflejo de ella. Es importante tener en cuenta que la investigación se realizó en los últimos meses del programa y esto es también un factor que influye en la respuesta de los receptores. Debido al cansancio que se presentó por la decadencia del programa en diversos aspectos y porque el momento de recibir su cartilla liberada estaba más cerca y este es el factor número uno de su estancia en el programa.

### **6.3 MOTIVACIÓN DE ASESORES Y RECEPTORES**

La motivación es un fenómeno complejo que se entiende dentro de varios factores. Esto quiere decir que la conducta humana tiene gran diversidad de estímulos que se originan por las necesidades del ser humano (Maslow, citado por REEVE:1994:292).

Las personas directamente involucradas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en el programa SEDENA-SEP-INEA son el asesor y el receptor,

ambos tienen diferentes formas de verlo y un mismo interés en torno al programa. Este interés es la liberación del servicio militar.

En este apartado se analizará la motivación de ambos hacia el programa, con el fin de fundamentar y comprobar que la motivación de los asesores se ve afectada por las actitudes y comportamientos de los receptores que son el reflejo de su motivación.

### **6.3.1 Motivación de los receptores**

La acción de las personas es en función de tres variables el esfuerzo que hace el individuo, la capacidad que tienen y la forma de percibir su rol (Lawer y Porter, citado por Rodríguez;1995:437).

Es evidente y conocido que los conscriptos receptores al igual que los asesores están dentro del programa con el fin de liberar su cartilla del servicio militar. Por lo tanto es el principal factor de motivación para permanecer dentro de él. Sin embargo no es el único factor de motivación que se encontró en los conscriptos hacia el programa y que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La mayoría de los receptores tienen intereses muy diferentes y alejados a lo que es la superación personal por medio del estudio. Un asesor comentaba que los receptores ponían mucha resistencia a participar en las clases y decían "si de niño me pegaban para que fuera a la escuela y no iba, ahora menos me van a

obligar". Este comentario fue relatado por varios asesores, lo que quiere decir que fue muy común este tipo de comentarios.

Una de las condiciones del aprendizaje es el deseo de aprender y parece ser que los receptores no estuvieron muy dispuestos a colaborar con esta parte. Dando origen a una limitante en el proceso.

Algunos receptores aceptaron su culpabilidad en la falta de aprovechamiento del tiempo para clases y a los asesores. Decían que se la pasaban "echando puro relajo" y que se hizo colectiva la resistencia al trabajo.

Constantemente había fricciones entre los asesores y receptores, porque los segundos no ponían atención a los primeros. En una ocasión un asesor pidió a un conscripto receptor que se aplacara o saliera, obtuvo una respuesta grosera "si me ayudas a salirme"(18 de oct.97:32). No fue esta la única ocasión también se dio a la inversa con otros conscriptos. Un receptor preguntó a un asesor que si los habían capacitado y el asesor contestó "si, pero para trabajar con personas no con ustedes" (25 oct.97:46). Aquí podemos ver dos casos que indican que tanto asesores como receptores no tenían mucho interés en el proceso.

A veces parecía que los receptores se interesaban en las clases, pero no faltaba una broma al respecto del tema y todos ponían su atención en diferentes cosas, platicaban anécdotas, discutían temas de moda y se burlaban unos de otros por su oficio (18 oct. 97:41).

La inquietud de los receptores en torno al desayuno no se dejaba esperar después de los primeros veinte minutos de clase, todas las bromas se enfocaban

al desayuno, por este motivo las clases eran interrumpidas para llegar a un acuerdo y designar a los encargados para ir al puesto de tortas acordado (1 Nov.97:53).

No toda la población del programa eran conscriptos, existieron personas que asistían con el interés de prepararse y superarse, a estas personas se les conoce como población abierta.

Cuando se les preguntó a los conscriptos receptores el motivo de asistencia al programa encontramos en último lugar la respuesta que hablaba de la superación, parece ser que estas respuestas fueron de los siete de población abierta, después en segundo lugar tenemos liberar la cartilla del servicio militar y primer lugar la respuesta que incluye a ambos factores. Esto nos diría que la mayoría de los receptores tienen interés de superarse por medio del estudio, pero las observaciones dicen lo contrario ya que el tiempo que se dedica a clases es en promedio de una hora cuando están destinadas tres horas y deberían de ser cuatro como lo marca el programa. También la notable reducción de receptores que ocurre después de las actividades militares y a la hora de iniciar las clases.

<b>Motivo de asistencia</b>		
<b>Categorías</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. Liberar el servicio militar	10	33
2. Te interesa superarte	7	23
3. Ambos	13	43
4. Otro	0	0

Fuente: encuesta directa, 1997.

### 6.3.2 Motivación de asesores

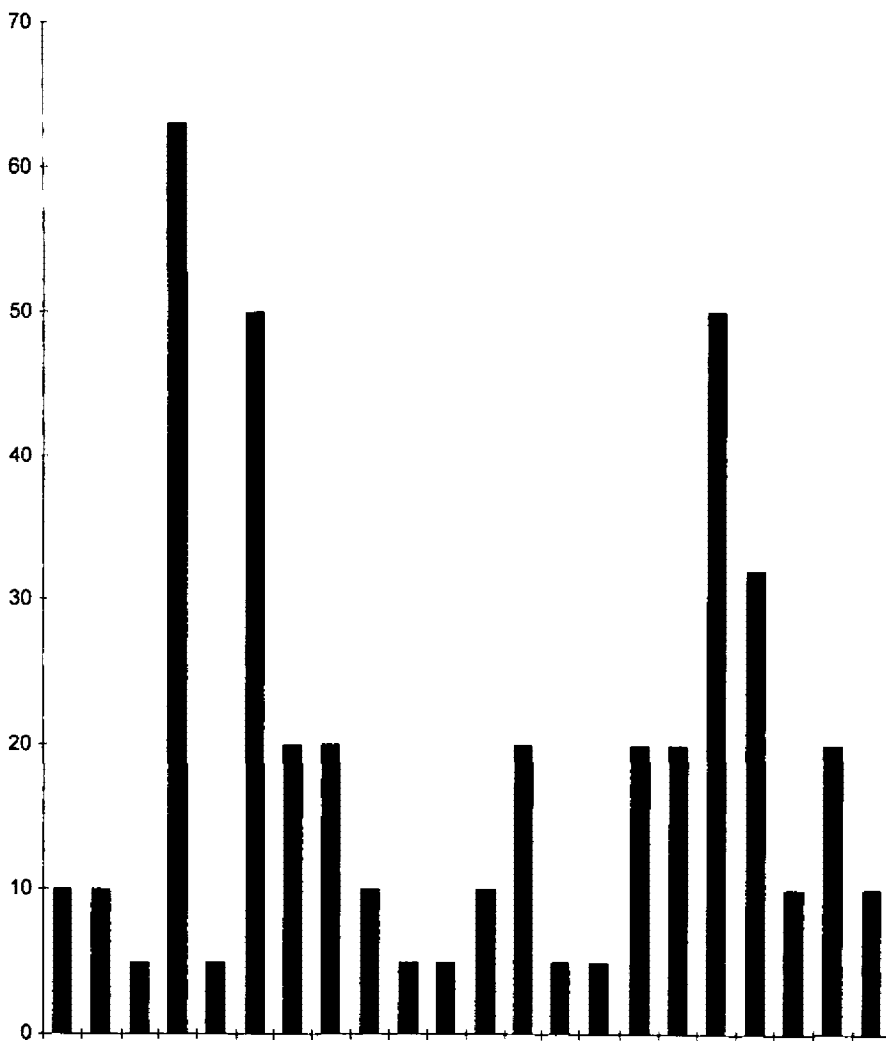
La motivación tiene un papel muy importante en el desempeño de cualquier actividad. Muchas veces la motivación determina los resultados en el trabajo. Un asesor motivado llevara a cabo su trabajo de una mejor manera que un asesor que no quiere seguir en el programa y que se ve obligado por la liberación del servicio militar.

A los conscriptos asesores del programa se les aplicó un cuestionario con el fin de medir su motivación y nos encontramos con un promedio bajo.

Enseguida se presenta una gráfica que se realizó con el fin de tener una aproximación al grado o nivel de motivación que tenían en el momento que se efectuó la encuesta. Las preguntas están relacionadas con los sentimientos y actitudes que presentaban los conscriptos asesores ( véase anexos).

Cada columna de la gráfica corresponde a un conscripto y la numeración del lado izquierdo corresponde al porcentaje de motivación que tiene cada uno de ellos. Es sólo una aproximación cuantitativa. Más adelante se analiza con un valor cualitativo el aspecto de la motivación de los asesores.

## Resultados de la encuesta realizada a asesores



Fuente: encuesta directa, 1997.



En esta gráfica se puede observar que el porcentaje más alto de motivación no rebasa el 65% y que el promedio realmente es muy bajo.

Pero esto es sólo una aproximación cuantitativa y es necesario profundizar en la motivación de los asesores por lo que es conveniente analizar los factores que hacen que los conscriptos no deserten del programa o aquellos que ocasionan el descenso en su motivación. Los factores que se encontraron como influyentes son los siguientes:

#### **6.3.2.1 La cartilla del servicio militar**

La cartilla del servicio militar es lo que tiene mas importancia y mayor fuerza entre los conscriptos ya que este es el motivo por el que se encuentran dentro del programa. Este es un factor de motivación extrínseca porque es un estímulo exterior a la persona, es decir, la cartilla militar no tiene un valor por sí misma, para el conscripto, el valor es definido por la sociedad pues es un requisito indispensable para todos los ciudadanos hombres que tengan 18 años o más.

Hay que aclarar que del total de conscriptos asesores dos se ofrecieron de forma "voluntaria" entre comillas porque al indagar sobre este hecho se descubrió que uno de ellos tenía prisa por retirarse el día que se hizo el sorteo y antes de que se realizara el se ofreció como voluntario para que lo dejaran retirarse (Entrevista 12: cassette 3).

A pesar de que hay dos personas voluntarias, todos los conscriptos asesores aseguran que no han desertado por que tienen el interés de liberar su cartilla de

servicio militar que les es necesaria, Ya que no hay ninguna otra forma de conseguirla.

Esto se puede confirmar en el desempeño de los asesores y con sus constantes inasistencias por "enfermedad o trabajo" las cuales son justificadas y no afectan en la liberación de su servicio. También se da el caso de que están presentes al momento de pasar lista y después se retiran.

Por ser este el factor de motivación más fuerte tanto en los asesores como en los receptores el proceso de enseñanza-aprendizaje se convierte en un medio. Al no requerir más que de la asistencia al programa para liberar la cartilla del servicio militar, se invierte poco esfuerzo en el proceso educativo.

### **6.3.2.2 La respuesta de los receptores**

Ya dentro del programa se detectaron otros factores que influyen en la motivación de los asesores. Uno de estos factores es la respuesta de los conscriptos receptores.

Los receptores influyen de una manera muy significativa en la motivación de los asesores. Esto se puede ver claramente en las respuestas de ellos en las entrevistas. "En un principio estábamos motivados pero la resistencia de los receptores nos fue bajando" (4 oct. 97:20).

Esto es un reflejo de la necesidad que tiene el hombre de que se reconozca su trabajo. Los asesores al ver que su trabajo era desvalorizado y poco

reconocido empezaron a perder el interés en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este es el comentario de un asesor que le agradaba la idea de dar clases porque creía que le iba ayudar en su superación personal y podría apoyar a otros, pero al toparse con la resistencia de algunos conscriptos receptores se frustró. Algunos receptores decían que a ellos nadie los iba a obligar a estudiar y que solo estaban ahí porque querían su cartilla del servicio militar.

Asesores que tenían varios factores de motivación hacia el programa, como la superación personal, el deseo de ayudar a los demás entre otros se ven afectados por este tipo de comentarios. Más adelante veremos como afecta esto directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los mismos receptores han aceptado que ellos tuvieron mucho que ver en el desempeño de sus asesores, en el poco interés y en el descenso de su motivación.

Un asesor decía que a los que deberían de capacitar es a los receptores no a ellos. Argumentaban que deberían explicarles la forma de trabajar y que gente especializada como los psicólogos los motivaran antes de dejárselos para trabajar a los asesores. A los asesores les es muy difícil controlar y hacer trabajar a los receptores.

Es cierto que el trabajo con adultos es difícil debido a sus características (véase cap.3), pero se complica más cuando estos adultos tienen rasgos de adolescentes. Como la necesidad excesiva de reconocimiento y falta de

autoafirmación, lo que los lleva a realizar bromas pesadas y burlas entre ellos, también el hecho de no darle la seriedad que se debe a las cosas, en este caso al proceso educativo (OCEANO;1992:16-17)

Hay que tener en cuenta que la mayoría son jóvenes que se encuentran entre los 19 a 24 años.

El círculo en el que se encuentran la mayoría de los receptores de población abierta dedica más tiempo a clases del que destinan en los otros círculos. En promedio un círculo del programa dedica máximo 1hr. de clases cuando se destinan tres horas y el programa marca cuatro. El asesor de este círculo parecía interesado en sus alumnos, hacía uso del pizarrón y explicaba con ejemplos vivenciales. Aquí vemos la consecuencia de la motivación que es causada por el interés de los alumnos por estudiar, así como de la atención que es prestada al asesor. Este es un asesor motivado por el éxito de su trabajo.

Sí este es el factor que ha influido más en la motivación del asesor, al ver la motivación y comportamiento de los receptores podemos comprender los motivos de que sea tan baja.

"En el círculo cuatro alguien se burla del asesor"(4 oct.97:21); "mientras el asesor explica algunos receptores platican"(18 oct. 97:32); "otro receptor dice.- ¿a qué hora vamos a salir?" (18 de oct.:43); "la interrupción de los receptores platicones..." (25 oct.97:45); "Sólo hay convivencia dentro del aula un poco de violencia verbal y física" (25 Oct.97:50).

He aquí ejemplos del comportamiento de los receptores. Como se ha encontrado que estos afectan en la motivación de los asesores se puede comprobar que realmente presentan una motivación baja como se ve en las encuestas y entrevistas realizadas. Esto se refleja en el proceso de enseñanza-aprendizaje que es deficiente.

### **6.3.2.3 Satisfacción personal**

El ser humano siempre está tratando de satisfacer las necesidades que se le van presentando. Maslow maneja las necesidades del hombre, se presentan en forma de pirámide es decir que para que se puedan presentar las siguientes tienen que estar resueltas las que le anteceden (Véase cap. 4).

Otro factor que se encontró es la satisfacción personal que es causada por el hecho de ayudar a los demás. Muchos conscriptos hablan de que ellos querían enseñar a sus compañeros porque esto los hacía sentirse bien. Ellos querían ser útiles para sus compañeros. Veamos el siguiente fragmento:

"¿Qué significa para ti ser asesor?"

-Pues se siente bien... no, este, pues es una satisfacción de ayudar a las demás personas..."

La satisfacción personal corresponde a lo que es la motivación intrínseca y es la motivación ideal en el trabajo y la educación. La base de este tipo de motivación es la curiosidad y la afectividad.

Dentro de la satisfacción personal podemos encontrar que la mayoría de ellos se inclinan más por el lado afectivo que por el de la curiosidad.

En cuanto a curiosidad tenemos a los asesores que mencionan que es una oportunidad de aprender.

Por el lado afectivo es donde se encuentra ese deseo de satisfacción personal. Ellos hablan de utilidad cuando dicen "sentirse útil" "ayudar a alguien" lo que se refleja aquí es un rasgo afectivo hacia los demás y así mismo. Veamos casos:

"No lo que pasa de que uno dice venir cada ocho días. Pero de todos modos sea como sea tú misma nos has visto, convivimos todos y es algo bonito, se la pasa uno bien" (entrevista 5:135).

"Porque no hago nada y lo poco que hago aquí si se hace bien. Y es preferible ayudar a un compañero que andar de flojo en la calle" (entrevista 3:118).

Para el ser humano ayudar es una necesidad que cuando se cubre causa satisfacción. En la pirámide de Maslow la necesidad que está motivando a los conscriptos asesores es la necesidad de estima propia ya que ellos mencionaron el sentirse útiles y ayudar. Cuando ellos se hacen una autoevaluación toman en cuenta el hecho de estar ayudando a alguien y su estima sube. Reflejándose en el proceso educativo porque el nivel de desempeño de los asesores sube.

#### **6.3.2.4 La organización del programa**

Los conscriptos consideran importante la organización del programa. Ellos han dicho que la organización fue un factor que bajo su motivación.

En organización estamos ubicando a INEA y SEDENA. Dentro de la organización entra un factor que es la coordinación de los representantes de estas instituciones en el programa. Los representantes de INEA que están involucrados directamente con los asesores son los docentes técnicos y por parte de SEDENA son los militares con diferentes rangos.

Lo que sucedió en el programa es que los militares no respetaron los tiempos destinados a clases y utilizaron más tiempo para el entrenamiento físico.

Los asesores decían que no era justo que el programa sólo marcara el entrenamiento al final de las actividades educativas y que los militares dieran entrenamiento físico antes y después de las clases.

Los docentes técnicos no podían hacer nada al respecto por las actitudes de los militares.

Hubo ocasiones en que después del entrenamiento físico matutinal los militares decían a los conscriptos que podían retirarse a su casa y que el programa ya había concluido. cuando aún faltaban meses. Esto generó problemas a los docentes técnicos porque muchos conscriptos se retiraban y utilizaban esto como pretexto.

La falta de coordinación de las dos instituciones encargadas bajaba la motivación de los asesores.

Ellos se quejaban del constante cambio de militares y de los ejercicios excesivos y pesados.

La mayoría de sugerencias que dieron los conscriptos fue que hubiera más coordinación entre INEA y SEDENA, y entre docentes técnicos y asesores.

“¿Qué sugieres para hacer más eficiente tu labor?

-Que hubiera una relación más de coordinadores con asesores. Que hubiera un poco más de motivación de ellos... Qué hubiera más organización en todo.

-Dices que hay poca coordinación entre asesores y docentes técnicos. ¿Esto influye en tu motivación?.

Claro que si va ha influir porque tanto ellos tienen el interés de que terminen algunos muchachos con su certificado, como nosotros tenemos también el interés de que se nos pueda proporcionar todo apoyo material, toda capacitación, para que se pueda hacer lo que ellos están pidiendo” (entrevista 2:107).

Después de lo anterior se comprueba que la organización en el trabajo también influye en la motivación de los asesores.

### **6.3.2.5 La superación personal**

La superación personal aquí también juega un papel importante porque los conscriptos ven al servicio militar como una oportunidad de aprender y desarrollar habilidades.

La superación personal pertenece a las necesidades de autorrealización que plantea Maslow en su pirámide de necesidades de motivación y cuando se llega a



ella es porque están satisfechas las más básicas. Veamos un fragmento de entrevista donde se habla de esto.

"Yo esperaba que me ayudara en mi superación personal, poder perder el miedo al hablar en grupo y ayudar a los demás"(4 cot.:20).

Como este asesor hubo algunos otros que tenían la misma expectativa del programa y era lo que los movía en su trabajo al principio. El dar clases era algo que los engrandecería. Eso es algo que motiva a los maestros que es más conocido como la autorrealización que se tiene por la labor que se desempeña y los asesores lo ven como superación.

#### **6.3.2.6 Gratificación económica**

Un factor de menos peso pero que también estuvo presente en el programa fue la gratificación económica.

Este factor motivacional pertenece a lo que es la motivación extrínseca que es aquella que corresponde a los estímulos que son exteriores a la persona (Reeve;1994:129).

Cuando se entrevistaba a los conscriptos asesores y se les preguntaba como los habían motivado algunos coincidieron en que la compensación económica había sido una forma.

Hubo asesores que negaron este factor diciendo que era muy poco lo que se les daba y que eso no alcanzaba para nada y por lo tanto no los motivaba.

El docente técnico dijo que constantemente se atrasaba la gratificación y que los asesores se la exigían, porque según él se acostumbraron (Entrevista a coordinador: 69).

Era común escuchar que se preguntaba por el pago y cuando alguien desconocido visitaba el programa preguntaban si era él quién les iba a pagar su gratificación.

El dinero puede en un inicio que se tenga un mejor desempeño, pero esto no dura mucho. Cuando a los trabajadores se les aumenta el sueldo su desempeño mejora pero sólo por un corto lapso de tiempo.

Por consiguiente en la educación este tipo de estímulos no funciona totalmente para mejorar la actividad educativa al contrario puede cambiar un motivo intrínseco por uno extrínseco y recordemos que los motivos intrínsecos favorecen más a la labor de los maestro, en este caso los asesores.

### **6.3.2.7 La capacitación**

Las habilidades es la capacidad que ha desarrollado una persona para efectuar una actividad (Rodríguez;1995:438). En la capacitación se desarrollan habilidades y proporcionan conocimientos que ayudan a efectuar el trabajo de la forma más adecuada para los fines que se plantea.

Dentro de la capacitación se les llenó de expectativas que se conjugaron con el deseo de ayudar que los conscriptos asesores sentían y esto sirvió como motivación, pero como la intención de motivar por parte de los instructores no

estuvo presente hubo quienes de plano no se sintieron motivados por dar clases (Entrevista a coordinador:75).

Los conscriptos asesores creían contar con todas las estrategias para trabajar con su grupo, pero al momento de enfrentarse a ellos, vieron que no sabían como motivarlos, controlarlos y que se les aburrían o no prestaban atención. Esto ocasionó que su motivación fuera decayendo.

Estos factores estuvieron presentes en los conscriptos asesores en algún momento de su labor, pero los hechos demuestran que la motivación como asesores fue poca y que conforme se acercaba el final del programa su motivación descendía cada día más.

A cuatro sábados para que terminara el programa esto era lo que ocurría:

"Ninguno de los dos círculos trabaja... un asesor dio la orden de sacar una conclusión de un manual y todos se rieron de él... se pregunta por la persona indicada para traer las tortas... un asesor se retira por gusto... en estos momentos hay conscriptos jugando competencias de diferentes tipos; conscriptos dormidos; otros que platican; juegan, hacen pasteles con el manual, pasean cochinillas, se ventilan... no hay una actividad en común"(1 nov.97:55).

Las siguientes sesiones fueron empeorando y todos hablaban de que ya iba ha terminar el programa "por fin".

Es evidente que no había interés por seguir en las clases y todo lo que había dicho sobre ayudar a los demás, superarse personalmente había quedado atrás.

Se descubrió que la capacitación de los asesores también forma parte de los factores de motivación.

### **6.3.3 Motivación recíproca**

Se analizó ya la motivación de los receptores y se encontró que es baja en la mayoría de los casos. También se analizaron los factores motivacionales de los asesores y se encontró que el factor principal es la liberación del servicio militar en ambos casos.

En el caso de los asesores había una motivación por ayudar a los demás y una motivación llena de expectativas. Al momento de enfrentarse los asesores con sus grupos aparece otro factor motivacional que son los receptores. Los receptores ponen resistencia a trabajar y participar en las clases, es cuando las expectativas de los asesores se vienen a bajo.

Los asesores que tuvieron suerte y se encontraron con alumnos con deseos de aprender encontraron satisfacción en su labor, pero al irse perdiendo el interés de los receptores, el asesor al observar los resultados que se están obteniendo su motivación baja a tal grado que desea que el programa termine. Por lo tanto esto se refleja en su desempeño.

## **6.4 LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO**

En esta unidad de análisis se verá la relación que existe entre la capacitación que recibieron los concriptos asesores y el desempeño que estos tienen. Así podremos ver cuáles son los motivos del desempeño. Sabremos que actividades se deben a la falta de capacitación y se diferenciará lo que se puede atribuir a la motivación que tienen los asesores.

### **6.4.1 Capacitación**

Para poder llevar a cabo el programa SEDENA-SEP-INEA se les capacitó a los asesores durante los meses de febrero y marzo con el propósito de "preparar a los capacitandos con los elementos prácticos y metodológicos que les permitan iniciar el desempeño de sus funciones en el programa" (programa SEDENA-SEP-INEA;1996:13).

La capacitación fue de cinco horas por sábado y se dividió así: Tres horas para capacitación sobre educación básica, una hora sobre educación militar y una hora sobre instrucción militar y educación física.

Fue un total de 40 horas en las cuales el programa marca que debe dividirse a los futuros asesores por nivel educativo en el que se iban a desempeñar y asignarles a cada grupo un capacitador.

La capacitación fue proporcionada por docentes técnicos del Instituto Nacional de Educación de Adultos.

Esto es lo que se planteó en el programa, pero veamos los datos que se obtuvieron sobre la capacitación en las entrevistas realizadas a los asesores.

Los contenidos sobre los que se trabajó fueron según los conscriptos asesores temas teóricos como matemáticas, español, c. sociales, c. naturales, vida familiar y todas las áreas que se impartieron a los receptores, Eso fue lo que algunos de ellos dijeron al entrevistarlos, otros agregaron que les dijeron como iban a dar clases, se les hizo mucho hincapié en que tenían que motivar a los conscriptos receptores pero no se les dijo como ( entrevista a asesores;1997).

Al preguntárseles sobre cuestiones de didáctica que se les había dado hubo este tipo de respuestas:

"Libros de apoyo, de español, matemáticas, ciencias sociales, o sea todas las áreas que tenemos que ver para que ellos presenten su examen" (entrevista 2:98).

Se les dio una metodología a seguir en clases, esta información se pudo obtener porque cuando se les pidió que describieran una sesión daban los pasos muy marcados y coincidían los de varios asesores. Veamos la dinámica:

"Uno preguntamos que se sabe sobre el tema; dos se expone el tema; tres lo que aprendieron y lo que les pareció bueno." (Entrevista 2:99).

Varia muy poco la descripción de las clases hecha por los asesores. Veamos otro ejemplo:

"Quedamos de acuerdo con una sola dinámica. Se llega se saluda, se pregunta si alguien sabe algo acerca de ello y entonces se inicia la clase, al último se preguntan dudas y si alguien tiene una experiencia que quiera compartir al grupo acerca de la clase." (Entrevista 1:85).

Esto es lo que se rescata de la capacitación por palabras de los asesores. En resumen podríamos decir que se les dio una metodología de trabajo y pusieron más énfasis en las áreas académicas que en las didácticas. Se les hablo de motivar a sus alumnos pero no se les dio alguna estrategia.

Para trabajar con adultos en un proceso educativo se requiere de un trato especial hacia ellos; de conocimientos sobre su comportamiento y de una didáctica especial.

Ninguno de los conscriptos habló de que les hubiera dado algún tema relacionado con la educación de adultos. De didáctica fue muy poca la información y las habilidades que se pretendieron desarrollar para el trabajo con adultos de diferentes nivel cultural. Los conscriptos asesores mencionan que se les dio una capacitación superficial.

La mayoría de los asesores están de acuerdo en que la capacitación les fue de utilidad, sobre todo para volver a estudiar las materias que tenían que impartir y para perder el miedo al hablar en público.

Al momento en que los asesores se enfrentaron al grupo les surgieron dudas y conflictos que no sabían como resolver. Fue entonces cuando se dieron cuenta que no estaban capacitados para trabajar con adultos.

"Para ser buenos asesores tenemos que echarle muchas ganas, en segundo que nos capaciten muy bien, osea que nos digan se van a enfrentar a tales personas, tiene que tener un método más o menos de enseñanza" (Entrevista 7: 159).

En este fragmento de entrevista se pueden dar cuenta que los asesores no se sienten capacitados para trabajar con adultos de las características de los del programa. Este mismo asesor sugiere que se les den formas de controlar al grupo y técnicas para motivar a sus alumnos. Consideran que es muy difícil controlar a sus alumnos, atribuyendo esto al tiempo de capacitación. Argumentan que los maestros duran años en su formación y que además tienen vocación. Hacen una comparación con ellos (los asesores) y encuentran que a ellos en dos meses se les quiere capacitar y se les obliga a dar clases. Esto dificulta el trabajo.

"No sabíamos que hacer" "Nos deberían enseñar como dar clases y no puros juegos". Estos son los comentarios que hicieron algunos asesores al docente técnico cuando este intentaba evaluar el programa.

El siguiente punto a analizar es si se les motivó a los concriptos asesores en el curso de capacitación. El docente técnico contestó lo siguiente al respecto:

"Bueno a los asesores desde un principio se les comentó que era muy importante la motivación de los receptores"(entrevista 0:68).

El docente técnico confirmó que ellos consideraron que los asesores que obtuvieron la calificación más alta eran los que estaban motivados y los seleccionaron para darles el título de asesores. Los que presentaron un



desempeño regular y una calificación más baja que los titulares se les nombró adjuntos.

Esto confirma lo que un asesor había dicho sobre el hincapié que les hicieron para que motivaran a los receptores y del descuido que se cometió con la motivación de los asesores.

Los asesores al respecto decían que ese tema nunca se había tratado o decían que si se les motivó con una compensación económica.

Es evidente que no se motivó a los asesores y la motivación es un factor que determina los resultados en el proceso educativo.

La capacitación fue dada por dos docentes técnicos que se dividieron las sesiones, uno de ellos dio las primeras cuatro y el otro las restantes. Este hecho causó un desequilibrio en el grupo e hizo que bajara la motivación de los capacitandos.

Un asesor se atrevió a decir que las personas que los habían capacitado no sabían lo que estaban enseñando (Entrevista 11:186).

El programa marca que los conscriptos se separarán por el nivel educativo que les correspondía asesorar y a cada círculo se le asignaría un docente técnico. Sin embargo esto no pudo efectuarse de esta forma y se tuvo un solo técnico docente para los tres niveles (alfabetización, primaria, secundaria).

Los recursos humanos fueron insuficientes y los temas que se abordaron en la capacitación no cubrieron las necesidades didácticas de los conscriptos asesores.

#### **6.4.2 Nivel de Desempeño**

El desempeño de un asesor puede deberse a dos factores uno de ellos es la capacitación recibida y el otro la motivación. En este caso nos interesan los dos ya que la capacitación también puede ser un factor que influye en la motivación. Si un asesor no se siente con la capacidad de manejar un grupo o se da cuenta que realmente no puede manejarlo su motivación empieza a decaer.

En este apartado analizaremos que tanto el desempeño de los asesores se debe a la capacitación y para ello empezaremos por analizar el caso de un conscripto asesor que se desesperaba porque no sabía que hacer y que encontraba soluciones.

"Al menos en mi punto personal creo que me falta un poco de capacitación, ya que hay veces, como al momento en que yo les estaba enseñando había ocasiones en que todo el grupo se ponía aburrido en lo que era su clase. Yo buscaba la forma, al menos de que fuera amena y que pudieran aprender ellos también. (Entrevista 4:125).

Este asesor busca formas de exponer su tema para que la atención se centre en él. Es uno de los asesores con mayor grado de motivación se refleja en que a pesar de que no recibió capacitación a logrado atraer la atención de varios círculos de estudio al momento de explicar, es uno de los pocos asesores que hacen uso del pizarrón y es el único que elaboró dibujos para apoyarse en clases (durante las observaciones). Según se observó maneja los temas a la perfección.

Aquí se puede ver que a pesar de que no haber tenido capacitación su desempeño es mejor que el de algunos que si la tuvieron.

El factor que motiva a este asesor es poder ayudar a alguien a salir adelante, porque esto le da satisfacción.

Esto nos dice que la motivación es más fuerte y determinante que la capacitación.

El asesor ha tenido problemas de rebeldía con algunos de los receptores de su círculo de estudio, al igual que los otros asesores, pero a este asesor su motivación lo ayuda a buscar soluciones y a salir adelante.

Es un caso en donde la motivación ayuda al asesor a seguir adelante a pesar de que no fue capacitado y de que desconoce cualquier tema que se haya visto en la capacitación.

Un hecho que ocurre en el desempeño es que en la mayor parte de los círculos se trabaja de la misma forma en todas las sesiones. Es decir que los asesores desconocen la gran diversidad de técnicas de enseñanza que existen y se limitan acomodarse en formas de círculo leer uno por uno, hacer algunas preguntas y pasar así de unidad a unidad.

Aquí hay dos factores que provocan esto, el primero es que en la capacitación se les enseñó una sola metodología de trabajo, sin tener en cuenta que no todos los grupos funcionan de la misma forma, que tienen diferentes características y que esta metodología podía no funcionar en todos los grupos. Hay que aclarar

que la forma de trabajar no corresponde a la que se sugirió en capacitación, pero esto es porque según los asesores se había caído en la monotonía.

El otro factor es que hay muy poca disposición por parte de los asesores para documentarse en cuestiones de didáctica.

También se tomó en cuenta la opinión de los receptores sobre el desempeño de sus asesores. Antes de pasar al análisis de la opinión de los conscriptos receptores se muestran los cuadros de resultados que corresponden a este punto.

<b>Actitud del asesor</b>		
<b>Categorías</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. Interés en lo que hace	24	80
2. Indiferencia	1	3
3. Cansancio	1	3
4. De relajo	4	13

Fuente: encuesta directa, 1997.

Aquí se puede ver cual es la percepción que tienen los conscriptos receptores de las actitudes de sus asesores.

Ellos perciben que el asesor pone interés en lo que hace. Ahora véase el cuadro que sigue y obsérvese la contradicción que existe entre ambos cuadros.

<b>Aspectos deficientes</b>		
<b>Categorías</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. La preparación de los asesores	2	6
2. La asistencia de los asesores	4	12
3. Los conocimientos de los asesores	4	12
4. La motivación de los asesores	9	27
5. El horario del programa	9	27
6. Otro	5	15

Fuente: encuesta directa, 1997.

Los receptores evaluaron el desempeño de los asesores con un número del 1 al 10 al según su criterio. Se obtuvo un promedio de ocho, pero como este número no dice absolutamente nada sobre el desempeño que se ha tenido por parte de los asesores pedimos comentarios al respecto y encontramos que los asesores tenían la simpatía de sus alumnos, más del cincuenta por ciento expresan comentarios positivos hacia sus asesores, según estos comentarios los asesores son personas motivadas y preparadas que les ayudan a comprender, que explican muy bien y ponen mucho de su parte apoyando a los receptores. La otra mitad tiene respuestas variadas, unos afirman que sus asesores tuvieron varias fallas y que su servicio fue regular porque faltaban mucho, a veces no explicaban y en ocasiones se la pasaban echando "desmadre", no tuvieron el control del grupo y además no están bien preparados para dar clases, se salen antes de la hora, no podían ayudar a resolver algunas dudas y problemas del libro; se salían antes de la hora, a veces no nos daban respuesta (encuesta directa a receptores, 1997).

Apoyo del asesor		
Categorías	F	%
1. Resuelven tus dudas	20	44
2. Revisan ejercicios	7	15
3. Te motivan a seguir adelante	18	40

Fuente: encuesta directa, 1997.

Según los receptores sus asesores son un éxito porque como se puede comprobar en los cuadros de resultados la mayoría opina que sus asesores tienen interés en lo que hacen y resuelven sus dudas. Esto es algo contradictorio con lo observado y con la respuesta de los asesores y con algunas respuestas de los mismos receptores.

Encontramos características del desempeño que se pueden atribuir a la capacitación.

Es un hecho que la capacitación fue deficiente en algunas áreas como preparación para trabajar con adultos, control del grupo, técnicas didácticas y motivación. Esto se refleja en el desempeño de los asesores en aspectos como no poder resolver dudas, misma técnica de trabajo para todas las sesiones, dudas sobre que hacer con los adultos para motivarlos, como controlarlos y como trabajar con ellos.

Aunque es cierto que gran parte de su desempeño se debe a su capacitación, también encontramos que es más determinante la motivación ya que esta cuando es alta se refleja en el interés que presentan los asesores en prepararse para

tener un mejor desempeño. En algunos caso sucedió este hecho, pero en la mayoría la capacitación deficiente influyó en su motivación de una forma negativa y esto se reflejo en el desempeño y por lo tanto determinando algunos hechos en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se analizarán más adelante.

## **6.5 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

El proceso de enseñanza-aprendizaje comprende varias fases que son sucesivas y en las cuales existe una interacción entre la persona que aprende y la que enseña y el objeto de conocimiento.

En este apartado se analizará como se llevó a cabo y los recursos con que se contó para la ejecución del proceso educativo dentro del programa SEDENA-SEP-INEA.

### **6.5.1 Planeación**

Iniciamos por analizar la planeación en sus diferentes niveles dentro del programa.

La planeación es la previsión de las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje y la programación de las actividades que se han de realizar dentro de un curso, unidad o sesión.

En el caso del programa del Servicio Militar la planeación más general sería la que contempla todas las actividades que se han de realizar dentro de él.

El plan o programa contempla los objetivos que se pretenden lograr con la nueva modalidad del Servicio Militar (véase cap. 2) y estos se plantean de una forma clara y precisa.

Describe las áreas en las que se divide programa tiempos y temas para cada sesión. Habla de los materiales que se han de utilizar y no se toma en cuenta que la mayoría de las escuelas de la SEP no cuentan con algunos recursos que ahí se manejan, como son la televisión y la señal de EDUSAT.

Se planea una metodología de trabajo sin dar más opciones, ni herramientas de apoyo a los asesores.

Después de la planeación del programa hay otra que corresponde a la planeación de clases, esta es efectuada por los asesores.

El objetivo de planear las clases es administrar el tiempo y guiar el proceso al logro de los objetivos.

Las sesiones que se observaron dejan ver que no existe una planeación previa a clases, porque la dinámica de trabajo es la siguiente: "El asesor está leyendo un texto y los conscriptos receptores escuchan y siguen la lectura de sus libros, después el asesor pide a uno de los receptores siga leyendo en voz alta" (20 sep. 1997:2). Sesión con sesión y en diferentes materias se trabaja de la misma forma.



Los asesores en ocasiones decían "qué más quieren aprender" "tienes algo que explicarles" se preguntaban uno a otro.

La clase se terminaba cuando ellos lo decidían si es que empezaba en algún momento, porque por lo regular sólo se platicaba.

Los asesores comentan al respecto que dedican dos días para preparar clases, una hora, una tarde, media hora, y hay quienes dicen que ya no preparan clases.

La mayoría de los asesores son estudiantes de universidad y hablaban de que muchas veces el trabajo escolar les impedía preparar clases.

Cuando se les pregunta si preparan clases ellos coinciden entre sí en que eso era una actividad que se hacía anteriormente y que actualmente no vale la pena.

"Antes preparaba clases" (4 oct. 1997:20).

Si no se prepara una clase se corre el riesgo de perderse y no saber lo que se pretende lograr por sesión. Veamos: "Después del tema deja un espacio tratando de buscar que más puede explicar con respecto al esquema que elaboró" (18 de oct. 1997:39).

La falta de planeación es un problema que se puede atribuir a la motivación que tienen los asesores del programa.

Como se vio en el capítulo tres la motivación de los maestros, en este caso los asesores, se refleja directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje con hechos como este de la planeación. En el que se deja ver que es muy poco el

esfuerzo que se invierte. Por otro lado también es causa de la desorganización en las clases.

### **6.5.2 Desarrollo de las clases**

Como ya se había mencionado antes es muy poco común observar un círculo de estudio trabajando y estos pocos son los que serán analizados enseguida.

En el proceso de enseñanza aprendizaje se encuentran los participantes que son asesor y receptor, los objetivos de enseñanza, los métodos y técnicas, los recursos, la programación y la evaluación.

Para dar un panorama de lo que sucedía en las sesiones educativas se ha tomado un fragmento del diario de campo que posteriormente se analizará punto por punto.

"Este círculo realiza ejercicios de matemáticas y el asesor los apoya uno por uno. El asesor con las manos en las bolsas de su sudadera camina por un costado del círculo se aleja de él, se asoma por la ventana y camina hacia la parte trasera del aula. Regresa y se detiene a leer una lista que está pegada en la pared. Se acerca el asesor a un conscripto y con el dedo señala el libro del receptor. Llega otro joven que también es asesor y se acerca a uno de los receptores al cual le explica detalladamente los pasos para resolver un problema. Mientras tanto otro asesor se sienta con un receptor al final del aula.

En silencio el asesor lee los ejercicios del libro; interrumpe y pregunta quién falta, se lleva el dedo a la boca, da vuelta a una página y pregunta sobre un ejercicio, después se para frente al pizarrón escribe una cuenta y dice a uno de los receptores que pase a resolverla. Mientras la resuelve, el asesor se pasa la mano por la cara. Al terminar el receptor se sienta y el asesor con la mano en la frente y la pluma en el libro realiza un ejercicio.

Se integra otro muchacho al círculo y el asesor le pregunta - ¿tú donde andabas?, te van a regañar en el servicio.

En silencio todos trabajan en sus libros. El asesor interrumpe –Quien termine que vaya cerrando sus libros.

Siguen trabajando en silencio, el asesor se para, se acerca a un receptor y trabajan en su libro. Le explica en voz baja, se escucha... lo que no te sepas lo hacemos acá, sale.

Un receptor le pide ayuda al asesor, este se sienta aun lado de él y le explica.

Entra otro asesor al grupo y platica con el asesor del círculo – que seriedad. Le dice el asesor recién llegado al otro y este le contesta con una pregunta -¿No estás dando clases?

- No.
- Ahorita vamos a desayunar.

El asesor del círculo lee los ejercicios en voz alta y hace algunos cuestionamientos, a los cuales los receptores contestan.

El asesor abandona el aula indicando la página que deben realizar sus receptores" (11 oct. 1997:23-26).

En este fragmento podemos ver que no se utilizan materiales de apoyo para reforzar el conocimiento, que el asesor deja trabajo y los apoya individualmente. Sin dejar espacios para que ellos aprendan unos de otros.

Este tipo de clases no refleja una preparación previa de ellas por parte del asesor. Pero hay que reconocer que el asesor dedica más tiempo a clases que otros y que se interesa por cada uno de sus receptores.

Este es el círculo donde la mayoría de los integrantes pertenecen a población abierta. Por lo general las clases no se dan de esta forma, sólo en el círculo de primaria que es el que se está analizando. Aquí vemos que el asesor tiene motivos para dedicar tiempo a cada uno de los receptores y estas son las ganas de aprender de sus alumnos. Esta es una forma como repercute la motivación de los asesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los movimientos del asesor reflejan cansancio y aburrimiento pero él insiste en seguir trabajando con sus alumnos.

El caso analizado anteriormente, al inicio de la unidad de análisis es típico día de clases en el programa. A eso hay que agregarle el juego, los chistes, la resistencia de los receptores, la inasistencia de asesores y receptores y algunos insultos.

El proceso de enseñanza aprendizaje en el programa SEDENA-SEP-INEA no cumple con las características de un proceso educativo que estimule el aprendizaje y lo favorezca, al contrario es monótono y desmotivante.

### **6.5.3 Relaciones personales.**

La mayoría de los conscriptos son jóvenes casi de la misma edad, de diferentes clases sociales, diferente grado de escolaridad y de diversas ocupaciones. Esto se debe a que el servicio militar es obligatorio para toda la población varonil. Algunos de ellos pudieron adaptarse muy bien al ambiente y otros permanecieron aislados, o guardaron su distancia.

Existió amistad y compañerismo, hubo quienes se simpatizaron y pasaban el resto del tiempo juntos (20 sep. a 6 dic. 1997:1-189)

Los conscriptos receptores se burlaban constantemente de los asesores, no todos pero este hecho era notorio.

La forma de tratarse de los hombres se da de una manera pesada y en el programa no fue la excepción, no faltaron los insultos, los golpes, las palabras fuertes, burlas y humillaciones.

Se burlaban del policía porque era eso y le hacían constantemente reclamos por las actitudes de los policías en general.

Un día se suspendieron las clases para criticar al policía y exponer sus experiencias con ley (detenciones, golpes, etc.).

Otra persona que era objeto de burla y bromas pesadas era un conscripto que tiene un lunar de cabello blanco (20 de Sep.97:10).

Los asesores juzgaban como erróneo el hecho de que sus alumnos les tuvieran confianza porque esto hacía que las clases se convirtieran en parloteo y juego.

Las relaciones personales de los conscriptos no favorecieron el proceso de enseñanza aprendizaje, lo obstaculizaron. Esto se debió a la dificultad que le representaba al asesor el manejar y resolver las situaciones conflictivas que se le presentaban.

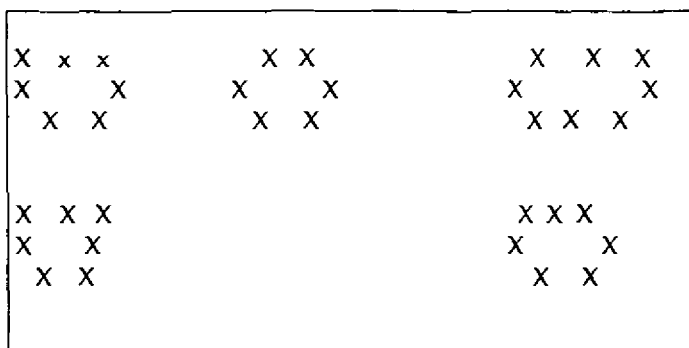
#### **6.5.4 Recursos**

El programa plantea una serie de recursos materiales y humanos que al momento de ejecutarse no se tuvieron.

En cuanto a recursos humanos en la capacitación no se contó con un instructor para cada nivel educativo y esto hizo que los asesores que se desempeñarían en tres niveles (alfabetización, primaria y secundaria) recibieran el mismo curso de capacitación.

En cuanto a recursos materiales también se vieron restringidos y escasos. Empezando por las aulas que no siempre alcanzaban para todos los círculos de estudio y esto ocasionaba que en una misma aula se tuviera a varios círculos que se interrumpían entre sí.

Esta era la forma en que se ubicaban los círculos de estudio:



Fuente; diario de campo, observación (4 Oct. 97:17).

Esta forma de acomodarse se realizó en las otras dos aulas. Aquí se encuentran cinco círculos de estudio de diferentes grados de secundaria.

Era común que mientras en un círculo se platicaba en otros se trabajaba y se interrumpían unos a otros.

Los asesores se vieron limitados hasta en los gises ya que no eran suficientes para todos.

Los manuales y libros llegaron retrasados, no les dieron papel para rotafolios como habían acordado.

Se debería de haber proporcionado escuelas que contaran con señal satelital para que se transmitiera el programa de Servicio Militar por EDUSAT y que esto sirviera de apoyo a los asesores.

Los recursos didácticos son un apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje, que hace más vivencial el aprendizaje y ayuda a simplificar y acercar más al estudiante al objeto de estudio.

En este aspecto el proceso de enseñanza aprendizaje se vio demasiado limitado. No se puede decir que sin recursos didácticos no existe el aprendizaje, pero si lo facilita y muchas veces puede servir de motivador.

Los recursos didácticos que se utilizaron fueron los libros y algunos folletos.

Se encuentra una contradicción en la opinión de los receptores con respecto a la de los asesores ya que estos últimos consideran que el material de apoyo fue utilizado cuando fue necesario porque el tema lo requería. Esta contradicción puede ser causada porque quien realmente siente la necesidad de un material de apoyo en clases es el profesor, él sabe para que tema se requiere el uso de materiales didácticos y tal vez la importancia que ellos tienen en el refuerzo de los nuevos aprendizajes. Veamos los cuadros que concentran esta información.

<b>Utilización de material de apoyo</b>		
<b>Categorías</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. Nunca	0	0
2. Siempre	5	17
3. En algunas condiciones	11	37
4. Cuando el tema lo requiere	14	46

Fuente: encuesta directa, 1997.



### 6.5.5 Evaluación

La evaluación es necesaria en el proceso de enseñanza aprendizaje, para mejorarlo y hacerlo más eficaz, teniendo que verificar su consecución. La evaluación permite hacer los cambios convenientes para obtener mejores resultados (AGUIRRE;1972:93).

Dentro del programa las evaluaciones que se realizaban eran coordinadas por INEA y se efectuaron cada mes. Los conscriptos receptores solicitaban el examen con su técnico docente y este lo tramitaba en las oficinas de INEA.

No se observó que se realizara evaluación por parte de los asesores, no se obtuvo información de cómo ellos evaluaban a sus receptores.

Esto se debe a que no se realizaban evaluaciones continuamente. Este hecho puede ocasionar que el proceso se desvíe y no se logren los objetivos. Detectando este problema en la evaluación final sin dar oportunidad de corregir en el proceso

En resumen. Se encontró que las relaciones personales que se dan al interior del programa no favorecieron a éste. El desarrollo del proceso fue sin mucha planeación de clases y con escasa utilización de recursos didácticos, haciendo del proceso de enseñanza-aprendizaje una pobreza que no estimula a los alumnos a aprender.

## CONCLUSIONES

Los factores que según la información recabada y analizada son los causantes de los cambios en la motivación de los asesores tienen una repercusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje, algunas veces negativa y otras positivas, según sea el factor al que se haga referencia. En algunas ocasiones el mismo factor tiene los dos efectos.

La liberación del servicio militar es un factor de motivación ajeno al proceso educativo, pero este es el motivo de la estancia de los conscriptos dentro del programa. Este repercute de la siguiente forma. Los conscriptos están obligados a dar clases y a asistir a ellas para liberar su servicio militar nacional por lo cual el proceso de enseñanza-aprendizaje se convierte en un medio para lograr este propósito.

La educación debe ser un fin en sí misma ya que esto trae mejores resultados educativos. Este es el primer obstáculo al que se enfrenta el programa SEDENA-SEP-INEA.

El siguiente factor es la motivación de los receptores y el reflejo que este tiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se encontró que los asesores actuaban con su grupo de acuerdo a las respuestas que obtenía de él. Esto hizo del proceso una continua decadencia en todos sus aspectos. Es más difícil motivar a una persona para que estudie que para dar clases.

Este factor hizo que los asesores prestaran atención a su círculo o que perdieran el interés. Eso se observó en varios círculos de estudio en especial en el círculo donde la mayoría pertenecían a población abierta. Esto fue evidente en las clases. Donde la respuesta de los receptores era la resistencia y falta de respeto.

La satisfacción personal es un factor que ayudó un poco en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los asesores movidos por este factor buscaban ayudar a sus compañeros a salir adelante. Hubo asesores que siguieron intentando sacar adelante a sus círculos de estudio a pesar de la decadencia y del ambiente que se vivía dentro del programa.

La organización es otro factor que influyó en la falta de clases, materiales y de motivación. Debido a que la organización no fue la adecuada.

Los asesores que vieron el programa como una oportunidad de aprender estaban motivados por la superación personal, este factor influyó de una forma positiva, aunque esto sólo sucedió al inicio del programa.

La compensación económica también forma parte de los factores de motivación, pero este factor no mejora el rendimiento de los asesores.

La capacitación se incluye en los factores de motivación. Es una causa del desempeño de los asesores dentro del aula y al mismo tiempo un factor de motivación.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se lleva a cabo de una forma inapropiada para los adultos que son participes de él y las causas son el bajo

nivel de motivación en los asesores y la poca capacitación que recibieron en esa área.

Los objetivos de la investigación se lograron satisfactoriamente, tanto el general como los particulares. Este hecho permitió que se pudiera dar respuesta a las preguntas de investigación.

De este trabajo se puede rescatar de los factores que mueven a un docente el más importante, al menos en el grupo de conscriptos asesores fue el de la motivación de los receptores. Por eso es necesario que para motivar al maestro se le den estrategias de motivación para grupos y una vez que logre motivar a su grupo obtendrá mejores resultados que lo ayudaran en su motivación.

En cuanto al programa es una buena alternativa para las personas que no han concluido su educación básica, pero al momento de ejecutarlo no hay que olvidar la problemática más frecuente que se da por el hecho de ser un programa que se impone a la población varonil. Estos problemas son la resistencia, falta de respeto e inasistencia.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se hacen con respecto al programa la mayoría van encaminadas a que actividades que se plantean en el programa no se llevan a cabo o se realizan de diferente forma.

La primera de ellas es que la capacitación de actualización que se realiza el último sábado de cada mes no se suspendiera por ningún motivo porque realmente es necesaria para resolver problemas y apoyar a los conscriptos asesores. Incluso sería bueno que todos los sábados se reunieran los asesores con el técnico docente 15 minutos al finalizar las actividades y aprovechar este tiempo para comentar sus inquietudes del día con respecto a las sesiones educativas.

Si el programa se llevara a cabo respetando los horarios que se marcan y con una coordinación entre los militares, docente técnico y conscriptos. Se mejorarían aspectos importantes para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La capacitación fue deficiente para los conscriptos asesores y ellos lo manifestaron. Se considera que deberían incluirse en el programa de capacitación técnicas de motivación para grupos y además motivar a los conscriptos para el desempeño de su papel.

En lugar de darse los contenidos de los libros de texto, deberían abordarse cuestiones de didáctica y de educación de adultos. Porque estos son los aspectos que se necesitan para ser educador de adultos.

También sería bueno que se hiciera un curso introductorio para los conscriptos receptores con el fin de motivarlos, porque recordemos que se les obliga a asistir a clases como a los niños y en los adultos esta estrategia no funciona.

# PROPUESTA

## JUSTIFICACION

Se hizo evidente que los principales problemas que se presentaron dentro del programa SEDENA-SEP-INEA y en específico en el proceso de enseñanza-aprendizaje fueron los siguientes:

- 1.- Falta de motivación de los conscriptos.
- 2.- Desconocimiento sobre las características de los adultos.
- 3.- Poco conocimiento sobre cuestiones de didáctica.

En la educación de adultos se requiere otra forma de trabajar muy diferente a la tradicional. Para trabajar de una forma adecuada hay que conocer los aspectos del adulto que obstaculizan el aprendizaje y las que lo favorecen. Teniendo estos conocimientos es más fácil resolver los problemas que se presentan en el proceso educativo del adulto.

Si una persona no desea aprender los resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje serán poco satisfactorios. Si se aterriza esto en la formación de los conscriptos receptores se puede decir que esta situación influirá también en el desempeño de los asesores. Por eso se cree conveniente que en el curso de capacitación se motive a los asesores y se les enseñe a motivar a sus alumnos.



## OBJETIVOS

### GENERAL:

Los participantes adquirirán los conocimientos y desarrollarán las habilidades y actitudes básicas para trabajar como asesores en educación de adultos y coadyuvar a optimizar el proceso educativo del programa SEDENA-SEP-INEA (Uruapan).

### PARTICULARES:

- ◆ Crear conciencia a los conscriptos asesores del valor que tiene la labor que realizarán dentro del programa SEDENA-SEP-INEA.
- ◆ Conocer las características que presente un adulto con respecto al aprendizaje, para que posteriormente pueda seleccionar la forma más adecuada de trabajar con ellos.
- ◆ Proveer de herramientas didácticas para mejorar el desempeño de los conscriptos asesores.
- ◆ Concientizar a los conscriptos sobre la importancia que tiene la motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ◆ Proporcionar técnicas y estrategias de motivación a los conscriptos asesores.

## LINEAMIENTOS

El programa de capacitación para los conscriptos asesores que está diseñado para ejecutarse antes de que se inicien las clases contempla 8 horas sobre educación militar, 8 horas para instrucción militar y educación física y 24 horas de capacitación sobre los programas educativos.

El programa que enseguida se desglosa toma las 24 horas destinadas a conocer los programas educativos, para introducir la motivación, la didáctica y la educación de adultos.

Esto se efectúa los meses de febrero y marzo de todos los años. Con el fin de tener capacitados a los conscriptos para el mes de abril que es cuando ellos inician el trabajo educativo con los conscriptos que no tienen su educación básica y con personas ajenas al servicio militar que tengan el deseo de acudir a clases.

El presente curso no será permanente debido a que INEA tiene programado el último Sábado de cada mes para la capacitación de actualización en la que se eligen los temas de acuerdo a la problemática que se les va presentando a los asesores.

Durante los sábados de Febrero y marzo las sesiones se dividen de la siguiente forma:

- 1.- De 8 a 11 capacitación sobre las cuestiones educativas.
- 2.- De 11 a 12 capacitación sobre educación militar.
- 3.- De 12 a 13 capacitación sobre instrucción militar y educación física.

# TEMARIO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN

## **1.- Motivación inicial a los asesores.**

1.1 El rezago educativo.

1.2 Los conscriptos contra el rezago educativo.

1.3 Beneficios en la sociedad del apoyo de los conscriptos en el programa.

## **2.-Educación de adultos.**

2.1 Proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2 Características de los adultos.

2.3 El aprendizaje en los adultos.

## **3.- Didáctica.**

3.1 Planeación educativa.

3.1.1 Importancia de la planeación.

3.1.3 Plan de clase.

3.2 Ejecución.

3.2.1 Método.

3.2.1.1 Método activo.

3.2.1.2 Método dialógico.

3.2.1.3 Técnicas.

3.2.1.3.1 Técnicas de enseñanza en educación de adultos.

3.2.2 Recursos didácticos.

3.2.2.1 Recursos didácticos adecuados en la educación de adultos.

3.3 Evaluación.

3.3.1 Tipos de evaluación.

3.3.2 Instrumentos de evaluación.

#### **4.- Motivación.**

4.1 Concepto.

4.2 Teoría de Maslow.

4.3 Técnicas de Motivación para educación de adultos.

## Recursos

Los recursos que se necesitan para llevar a cabo en curso de capacitación para los conscriptos asesores son los siguientes:

### Los recursos humanos

Para instructor se requiere dos personas con la licenciatura en pedagogía. Se requiere de dos personas porque el número promedio de asesores es de 60 a 70 y es necesario que se divida en dos grupos. También es necesario que tenga los conocimientos y la experiencia en educación de adultos; conocimientos de didáctica, psicología y conducción de grupos.

### Los recursos materiales

Dos aulas de gran tamaño para que se divida a los conscriptos y el proceso educativo se realice en mejores condiciones; debe contar con butacas móviles o de preferencia mesas de trabajo.

Se requiere televisión y videocasetera, rotafolio, marcadores, gises, proyector de acetatos y hojas blancas.

## Metodología

El curso de capacitación tendrá la modalidad de curso-taller. Los conocimientos se adquirirán mediante el análisis de los contenidos teóricos y se promoverá el desarrollo de habilidades y actitudes dentro de la modalidad de taller, esto es mediante la participación activa del grupo en actividades individuales y en equipo. Todo lo que aprendan en el curso se practicará y al final de él se tendrá

como producto el plan de curso para la materia que van a impartir en el programa. Se recomienda que cada grupo sea máximo de 30 conscriptos, para que el trabajo dentro del aula sea más óptimo.

## Evaluación

La evaluación de los conscriptos se realizará con el producto que se entregue al finalizar el curso de capacitación y con las habilidades y conocimientos que se presenten en el transcurso y al finalizar el curso.

La evaluación que se realizará a los conscriptos para conocer si se cumplen los objetivos planteados se centrará en los siguientes aspectos:

- Conocimiento sobre el educando adulto, que se evaluará teniendo como instrumento un cuestionario que contemple las características más relevantes de los adultos en proceso educativo.
- Facilidad para desenvolverse frente a un grupo. Esto se evaluará usando como medio la exposición de los asesores. Se observará el orden lógico de la exposición de sus ideas, la gesticulación, tono de voz y desplazamiento que realice.
- Habilidad para resolver problemas en el grupo. Para efectuar la evaluación con respecto a esta habilidad, se sugiere que se realice la dramatización de posibles problemas que son comunes en educación de adultos. El asesor debe utilizar las estrategias que crea convenientes para solucionar el problema.

- Conocimiento y manejo de técnicas de motivación en educación de adultos. Es necesario que cada uno de los conscriptos asesores aplique una técnica de motivación al grupo. Ahí se observará el conocimiento y dominio que se tenga de ella y la forma de aplicarla.
- Dominio de la didáctica. Para evaluar este punto se requiere de un trabajo escrito en el que se contemple la planeación de la materia que ellos han de impartir en el programa SEDENA-SEP-INEA.

## CAPACITACION PARA CONSCRIPTOS

Dirigido a: concriptos asesores

Tiempo: 24 horas.

**Objetivo General:** Los participantes adquirirán los conocimientos y desarrollarán las habilidades y actitudes básicas para trabajar como asesores en educación de adultos y coadyuvar a optimizar el proceso educativo.

Tiempo	Objetivos Particulares	Temas y subtemas	Actividades
1 hr.	❖ Concientizar a los concriptos asesores del valor que tiene la labor que realizarán dentro del programa SEDENA-SEP-INEA.	1.- Motivación inicial a los asesores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica de motivación.</li> <li>- Se planteará la problemática que existe en torno al rezago educativo en México y posteriormente en Uruapan.</li> <li>- Iniciar con lluvia de ideas.</li> <li>- Exponer los datos estadísticos.</li> <li>- Exponer la situación real en cuanto al rezago educativo.</li> <li>- Se mostrarán los resultados obtenidos en programas anteriores (video).</li> <li>- Lluvia de ideas para que los concriptos comenten lo que creen que pueden lograr en contra del rezago educativo.</li> </ul>
1 hr.		1.1 El rezago educativo.	
1 hr.		1.2 Los concriptos contra el rezago educativo.	
1 hr.		1.3 Beneficios en la sociedad del apoyo de los concriptos en el programa.	
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>	
Aula con espacio suficiente, butacas móviles, proyector, acetatos, material impreso, plumones, papel para rotafolio, hojas blancas.		<b>Criterios:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación con aportaciones.</li> <li>- Disponibilidad para las actividades.</li> </ul>	



## CAPACITACION PARA CONSCRIPTOS

Dirigido a: conscriptos asesores

Tiempo: 24 horas.

**Objetivo General:** Los participantes adquirirán los conocimientos y desarrollarán las habilidades y actitudes básicas para trabajar como asesores en educación de adultos y coadyuvar a optimizar el proceso educativo.

Tiempo	Objetivos Particulares	Temas y subtemas	Actividades
3 horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Conocer las características que presente un adulto con respecto al aprendizaje, para que posteriormente pueda seleccionar la forma más adecuada de trabajar con ellos.</li> </ul>	<p>2.- Educación de adultos.</p> <p>2.1 Proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>2.2 Educación de adultos.</p> <p>2.2 Características de los adultos.</p> <p>2.3 El aprendizaje en los adultos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema con lluvia de ideas.</li> <li>- Exposición por técnico docente.</li> <li>- Exposición por técnico docente.</li> <li>- Phillips 66.</li> <li>- Lectura comentada y representación de probables problemáticas.</li> <li>- Los conscriptos deben sugerir soluciones.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>	
<p>Aula con espacio suficiente, butacas movibles, proyector, acetatos, material impreso, plumones, papel para rotafolio, hojas blancas.</p>		<p>Crterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación con aportaciones.</li> <li>- Disponibilidad para las actividades.</li> </ul>	

## CAPACITACION PARA CONSCRIPTOS

**Dirigido a:** conscriptos asesores

**Tiempo:** 24 horas.

**Objetivo General:** Los participantes adquirirán los conocimientos y desarrollarán las habilidades y actitudes básicas para trabajar como asesores en educación de adultos y coadyuvar a optimizar el proceso educativo.

Tiempo	Objetivos Particulares	Temas y subtemas	Actividades
3 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Proveer de herramientas didácticas para mejorar el desempeño de los conscriptos asesores.</li> </ul>	<p>3.- Didáctica.</p> <p>3.1 Concepto.</p> <p>3.2 La didáctica en el proceso educativo.</p> <p>3.3 La planeación.</p> <p>3.3.1 La importancia de la planeación.</p> <p>3.3.2 Plan de clase.</p> <p>3.3.3 Cómo preparar una clase.</p> <p>3.2 Ejecución.</p> <p>3.2.1 Concepto.</p> <p>3.2.2 Partes que componen la ejecución.</p> <p>3.2.3 Método.</p> <p>3.2.3.1 Concepto.</p> <p>3.2.3.2 Método activo.</p> <p>3.2.3.3 Método dialógico.</p> <p>3.2.3.4 Técnicas.</p> <p>3.2.3.4.1 Concepto.</p> <p>3.2.3.4.2 Técnicas más adecuadas en educación de adultos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición por el técnico docente.</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Exposición por el técnico docente.</li> <li>- Diseñar una guía para de clase (carta descriptiva).</li> <li>- Exponer brevemente su trabajo.</li> <li>- Exposición</li> <li>- Lectura comentada.</li> <li>- Se realiza de acuerdo a lo que el método propone.</li> <li>- Exposición del técnico docente.</li> <li>- Phillips 66 y exposición de cada equipo.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>	
<p>Aula con espacio suficiente, butacas móviles, proyector, acetatos, material impreso, plumones, papel para rotafolio, hojas blancas.</p>		<p><b>Criterios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación con aportaciones.</li> <li>- Disponibilidad para las actividades.</li> </ul>	

## CAPACITACION PARA CONSCRIPTOS

Dirigido a: conscriptos asesores

Tiempo: 24 horas.

**Objetivo General:** Los participantes adquirirán los conocimientos y desarrollarán las habilidades y actitudes básicas para trabajar como asesores en educación de adultos y coadyuvar a optimizar el proceso educativo.

Tiempo	Objetivos Particulares	Temas y subtemas	Actividades
3 horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Los conscriptos asesores reconocerán las ventajas de utilizar recursos didácticos en el proceso educativo.</li>   <li>◆ Promover en los conscriptos asesores la evaluación y autoevaluación en el proceso educativo, para mejorarlo.</li> </ul>	<p>3.2.3 Recursos didácticos más convenientes en la educación de adultos.</p> <p>3.3 Evaluación.</p> <p>3.3.1 Tipos de Evaluación.</p> <p>3.3.2 Instrumentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición y presentación de los materiales con que cuenta el Instituto Nacional para la Educación de Adultos.</li>   <li>- Exposición del técnico docente.</li>   <li>- Cuchicheo</li>   <li>- Mesa redonda para comentar su opinión con respecto al tema.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>	
<p>Aula con espacio suficiente, butacas movibles, proyector, acetatos, material impreso, plumones, papel para rotafolio, hojas blancas.</p>		<p><b>Criterios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación con aportaciones.</li> <li>- Disponibilidad para las actividades.</li> </ul>	

## CAPACITACION PARA CONSCRIPTOS

Dirigido a: conscriptos asesores

Tiempo: 24 horas.

**Objetivo General:** Los participantes adquirirán los conocimientos y desarrollarán las habilidades y actitudes básicas para trabajar como asesores en educación de adultos y coadyuvar a optimizar el proceso educativo.

Tiempo	Objetivos Particulares	Temas y subtemas	Actividades
6 horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Concientizar a los conscriptos sobre la importancia que tiene la motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje.</li> </ul>	<p>4.- Motivación</p> <p>4.1 Concepto.</p> <p>4.2 Teoría de Maslow.</p> <p>4.3 Técnicas de motivación para educación de adultos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición teórica del técnico docente.</li> <li>- Exposición.</li> <li>- Dinámica de motivación.</li> <li>- Lectura y exposición por equipos.</li> <li>- Se comentan las diferentes exposiciones.</li> <li>- Se aplica la técnica de discordar y concordar.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>	
<p>Aula con espacio suficiente, butacas móviles, proyector, acetatos, material impreso, plumones, papel para rotafolio, hojas blancas.</p>		<p><b>Criterios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación con aportaciones.</li> <li>- Disponibilidad para las actividades.</li> </ul>	

## BIBLIOGRAFIA PARA EL CURSO-TALLER

1. MONCLÚS, Antonio; (1990). Educación de Adultos cuestiones de planificación y didáctica. Editorial Fondo de Cultura Económica, primera edición, España 1990.
2. GRABOWSKI Stanley M;(1987). Educación de Adultos. Editorial trillas, México 1987.
3. HERMANUS Frank; (1981). Educación de Adultos su metodología y sus técnicas. Editorial Edicol, México 1981.
4. AGUIRRE Lora María Esther;(1986). Manual de Didáctica General. Editorial Anuies, primera edición, México 1986.
5. TOMACHEWSKI Karlhein;(1996). Didáctica General. Editorial Grijalbo, México 1966.
6. MATTOS de Luiz A; (1985). Compendio de Didáctica General, Editorial Kapelusz. Segunda edición México 1985.

## BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- AGUIRRE Lora María Esther; (1972), *Didáctica General*. Editado por UNAM. México 1972.
- 2.- ALVES DE MATTOS Luiz; (1985), *Compendio de Didáctica General*. Editorial Kapelusza, México 1985.
- 3.- ANDER-EGG Ezequiel; (1993), *"La Planificación educativa"*. Editorial Magisterio del Río de la Plata, Buenos Aires, Argentina 1993.
- 4.- CLEMENTE Antonio; (1996), *Psicología del desarrollo adulto*. Editorial Narcea, España 1996.
- 5.- COFER y APPLEY; (1987). *"Psicología de la Motivación"* Editorial Trillas, México 1987.
- 6.- DÍAZ-GUERRERO Rogelio; (1991). *"Psicología del Mexicano"* Editorial Trillas, México 1991.
- 7.- ENCICLOPEDIA TECNICA DE LA EDUCACIÓN.
- 8.- FERMOSO Panciano; (1985). *"Teoría de la Educación"*. España 1985.

- 9.- GARZA Castañeda Rosa Irene; (1992). "Para aprender más", INEA 1992.
- 10.- GAGNÉ Roberto M; (1994). "La Planificación de la Enseñanza". Editorial Trillas, México 1994.
- 11.- HERNÁNDEZ, SVERDLIK, VARELA, CHRUDEN, SHERMAN; (1984) "Administración de Personal: Desarrollo de los recursos Humanos". Editorial Iberoamérica, U:S:A 1984.
- 12.- HERMANUS Frank; (1991). "Educación de Adultos". Editorial EDICOL.México.
- 13.- INEGI 1993. Uruapan Estado de Michoacán.
- 14.- MASTACHE Roman Jesús; (1983). "Didáctica General" Segunda parte. Editorial Herrero S. A. México D. F. 1983.
- 15.- MINISTERIO DE EDUCACIÓN; (1964). "Psicología del Aprendizaje del Adulto". Caracas, Venezuela 1964.
- 16.- McMCLELLAND David C.; (1990). "Estudio de la Motivación Humana", Editorial Narcea. España 1990
- 17.- MONCLÚS Antonio; (1990). "Educación de Adultos". Fondo de Cultura Económica. España 1990.



- 18.- PAPALIA Diane E. Y Wendkos Olds Sally; (1993). "Psicología" Editorial McGraw-Hill, México 1993.
- 19.- PICÓN Espinoza César;(1980). "La Educación de Adultos en América Latina". CREFAL, México 1980.
- 20.- PROGRAMA SEDENA- SEP-INEA 1996.
- 21.- REEVE Johnmarshall;(1994). "Motivación y Emoción". McGraw-Hill, España.
- 22.- RODRIGUEZ Aroldo; (1995) "Psicología Social". Editorial Trillas, México 1995
- 23.- SÁNCHEZ Cerezo Sergio; (1990). "Diccionario de las Ciencias de la Educación", Vol. I. Santillana México1990.
- 24.- STANLEY M. Grabowski, (1987). "Educación de Adultos". Editorial Trillas. México 1987.

#### TESIS

- 1.- ARRIAGA Pérez Ma. del Pilar; (1995). "Propuesta de un programa de motivación al personal del área de ventas de grupo ACIR, S.A. de C.V. Uruapan, Michoacán 1995

## ANEXOS

Nivel que cursan

---Alfabetización

---Primaria

---Secundaria

Contesta a las preguntas o selecciona el inciso que de respuesta a la pregunta según sea el caso.

1.- ¿Qué opinas sobre el programa?

---

2.- ¿Crees que ha tenido buenos resultados?

\_\_\_ Si \_\_\_ No \_\_\_ En algunos aspectos

3.- ¿Cuáles son los aspectos que de acuerdo a tu opinión son deficientes?

\_\_\_ La preparación de asesores

\_\_\_ La asistencia de los asesores

\_\_\_ Los conocimientos de los asesores

\_\_\_ La motivación de los asesores

\_\_\_ La horario del programa

\_\_\_ Otro especifique \_\_\_\_\_

4.- Si calificaras a tus asesores en una escala del 1 a 10 que calificación les darías

y \_\_\_\_\_ explica \_\_\_\_\_ por \_\_\_\_\_ qué

---

---

5.- ¿ Con cuál de tus asesores te sientes más motivado por qué?

---

---

6.-¿ Por qué asistes al programa?

Liberar el servicio

Te interesa superarte

Otro \_\_\_\_\_

7.- El asesor utiliza materiales de apoyo en sus clases

Nunca

Siempre

En algunas ocasiones

Cuando el tema lo requiere

8.-¿Cómo es la actitud de la mayoría de los asesores?

Demuestra interés en lo que hace

De indiferencia

Cansancio ( sin ganas de trabajar)

De relajo (resta seriedad a las clases haciendo bromas la mayor parte del tiempo)

Otro \_\_\_\_\_

9.- ¿Los asesores se interesan por tu aprendizaje? Marca los aspectos en los que te apoya tus asesores.

Resuelven tus dudas

Revisan ejercicio

Te motivan a seguir adelante

Otro \_\_\_\_\_

10.- Según tu opinión cómo debe ser el asesor ideal

---

---

11.- Describe una sesión de actividades en el programa de Servicio Militar

---

---

## GUÍA PARA LA ENTREVISTA DE ASESORES

EDAD

ESTADO CIVIL

LUGAR DE PROCEDENCIA

OCUPACIÓN

- 1.-¿ Qué opinas del programa SEDENA-SEP-INEA?
- 2.-¿Qué tipo de asesor eres? (adjunto, titular, tutor)
- 3.- ¿Por qué te seleccionaron como asesor?
- 4.-¿Has trabajado con círculo desde el principio del programa?
- 5.-¿Cuántas veces has trabajado con círculo? ¿Por qué?
- 6.-¿Qué significa para ti ser asesor?
- 7.-¿Qué problemas has tenido como asesor?
- 8.-¿Recibiste capacitación?
- 9.-¿Qué temas se trataron en la capacitación?
- 10.-¿Los motivaron de alguna forma?
- 11.-¿El curso de capacitación fue de interés y utilidad para tu labor? ¿Por qué?
- 12.- ¿Qué temas consideras que faltaron?
- 13.- ¿Cuánto tiempo destinas a preparar tu clase?
- 14.- Describe una sesión de asesoría
- 15.-¿Te agrada la labor que estas realizando?
- 16.-¿Cuáles son los aspectos que te desagradan de tu labor? ¿Por qué?
- 17.-¿Qué sugieres para hacer más eficiente tu labor?
- 18.-¿Cómo es la relación que has establecido con tus alumnos?
- 19.- ¿Cuáles son los logros educativos que has tenido con tus alumnos?

20.-Si te hubieran permitido elegir entre ser asesor y no serlo ¿qué hubieras elegido?

21.- Menciona los factores que te motivan para no desertar del programa.

22.-Consideras que los receptores se encuentran motivados en el aprendizaje ¿por qué?

## Contesta sí o no a cada pregunta

- 1.-¿sueles sentirte cansado en horas de clase?
- 2.-¿Has perdido el interés por las asesorías en los últimos meses?
- 3.-¿Crees que basta con que tus alumnos aprueben la materia aunque sólo sea con seis?
- 4.-¿Te sientes confundido sobre cuales son los objetivos del programa?
- 5.-¿Tienes cosas más importantes que dar clases a concriptos?
- 6.-¿Te distraes cuando estás dando clases?
- 7.-¿Crees que ser asesor no te será útil?
- 8.-¿Has pensado en abandonar el programa?
- 9.-¿A veces piensas que no vale la pena el esfuerzo que realizas con tus alumnos?
- 10.-¿Tienes la sensación de que pierdes el tiempo?
- 11.-¿Das clases esporádicamente?
- 12.-¿Los temas de clase son aburridos?
- 13.-¿Esperas que se acerque la fecha de examen al evaluar a tus alumnos?
- 14.-¿Piensas que la capacitación no te ayudo en nada?
- 15.-¿Te sientes incapaz de controlar a tus alumnos?
- 16.-¿Sientes con frecuencia que tus alumnos no te entienden?
- 17.-¿Crees que el preparar clases exige demasiado tiempo?
- 18.-¿Sueles pensar que los temas que tienes que explicar son difíciles?
- 19.-¿Crees que los alumnos no valoran tu trabajo?
- 20.-¿En ocasiones te da miedo enfrentarte al grupo?



<b>¿HA TENIDO BUENOS RESULTADOS?</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. Si	14	47
2. No	0	0
3. En algunos aspectos	16	53

FUENTE; ENCUESTA DIRECTA 1997

<b>ASPECTOS DEFICIENTES</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. La preparación de los asesores	2	6
2. La asistencia de los asesores	4	12
3. Los conocimientos de los asesores	4	12
4. La motivación de los asesores	9	27
5. El horario del programa	9	27
6. Otro	5	15

FUENTE; ENCUESTA DIRECTA 1997

## CUADROS DE DATOS

NIVEL QUE CURSAN		
CATEGORIAS	F	%
1. Alfabetización	0	0
2. Primaria	5	17
3. Secundaria	25	83

FUENTE; ENCUESTA DIRECTA 1997

OPINION DEL PROGRAMA		
CATEGORIAS	F	%
1. Sirve para superarte	9	30
2. Esta muy bien	12	40
3. Es una obligación	1	3
4. Sirve únicamente para la liberación	1	3
5. Tiene algunas fallas	3	10
6. No opinaron	4	13

FUENTE; ENCUESTA DIRECTA 1997