



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

**“ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN DE ASESORES DE  
LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO DEL  
INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE  
LOS ADULTOS”**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA**

**P R E S E N T A**

**ARIZBÉ APREZA CORDERO**

**ASESOR**

**DR. JOSÉ LUIS ROMERO HERNÁNDEZ**



MÉXICO, SAN JUAN DE ARAGÓN, 2007



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

# *Agradecimientos*

*A mi dulce señor*

*D I O S*

**AMARTE he, oh Jehová, fortaleza mía.  
Jehová, roca mía, castillo mío, y mi libertador;  
Dios mío, fuerte mío, en él confiaré;  
Escudo mío, y el cuerno de mi salud, mi refugio.  
Invocaré á Jehová, digno de ser alabado,  
Viva Jehová, y sea bendita mi roca;  
Y ensalzado sea el Dios de mi salud.  
Salmo 18:1**

*Señor no existen palabras para agradecer tu infinito amor en todo el transcurso de mi vida, por brindarme la fortaleza necesaria para terminar con éxito esta tesis, por darme una familia maravillosa, y por mandar a tantos ángeles ha acompañarme, unos en esta tierra y otros a tu lado." GRACIAS".*

*A MIS DOS PILARES*

*Mamá Carmen, mi angelito tierno, gracias por estar conmigo en todo momento, por preocuparte por mí, por que en ti me he refugiado y nunca me has dejado sola. Gracias a Dios que me deja ver tu rostro, que me da paz y que cada vez que te veo me otorga la fuerza necesaria para seguir adelante, eres mi alegría.*

*Mamá Ade, mi ángel de fuerza y entereza, la mujer que me enseñó la honradez, el trabajo y la responsabilidad, Gracias por tus enseñanzas de vida porque en ti veo un claro ejemplo de lucha y sin ti me hubiera derrumbado, porque de ti aprendí que nunca hay que rendirse, eres mi fortaleza, cimiento, pilar, columna, nunca me has defraudado estoy orgullosa de ti, te admiro.*

*No me alcanzara la vida para darles las Gracias por todo lo que me han brindado, con todo mi amor les dedico esta obra, ustedes son la inspiración para terminar esta tesis, ya que al comenzar esta investigación primero diseñe esta dedicatoria, que en mis ratos de desesperación, angustia, agotamiento, incertidumbre, leía y recordaba, lo que me impulso a continuar y levantarme porque si algo he aprendido de ustedes es a no rendirme pese a las adversidades que he encontrado en este camino, nunca podré regresarles merecidamente todo lo que me han otorgado, eternamente las llevare en mi alma, ustedes son las*

*responsables de todos mis logros, ¡Cuánto me a de amar Dios!, Que medio a dos Madres ejemplares. Es un honor ser su hija, Mamá Carmen y Mamá Ade, "LAS AMO".*

## *AL AMOR DE MI VIDA*

***Gabriel**, te dedico esta obra y te agradezco por ser mi compañero, por amarme, por soportar mis malos ratos, por las locuras compartidas y las lecciones de vida, por mostrarme el alcance de la felicidad, aunque pasen los años nunca dejaré de agradecer tu apoyo, recuerda que este triunfo es de ambos, Gracias por caminar conmigo y darme tu infinito amor, eres mi razón para superarme, que Dios te bendiga, "TE AMO".*

## *A MI HERMANA*

***Araceli**, por animarme a terminar este ciclo de mi vida por tu compañía y cariño, no olvides que TE AMO y que doy gracias a Dios por tu existencia.*

## *A MIS ANGELES GUARDIANES*

*A mi hermano **Omar** por que veniste a la tierra para alegrar mi vida, para conocer la grandeza de Dios plasmada en tus ojos, por hacerme dichosa con tus juegos y travesuras, por ver en tu sonrisa la inmensidad de la vida, te recuerdo en cada momento, y se que estas conmigo, te necesito, TE AMO.*

*A mi Papá **Pablo**, Gracias por darme tu cariño, amor, ternura, quiero que sepas que pase una infancia feliz, me haces falta físicamente aunque se que cada vez que me miro al espejo puedo hablar contigo y se que estas ahí, TE AMO. No los olvido "Los extraño".*

## *A MI FAMILIA*

*Especialmente a mi tía **Carmen**, por tus consejos, que me impulsan a ser cada día mejor, porque se que eres una mujer valiente y fuerte, confío en ti y se que saldrás adelante, que Dios te bendiga.*

***Víctor, José Arturo, Norma, Gabriel, Andrea, Vicente**, Por ser mi compañía, y alegría, Gracias por el apoyo recibido todo este tiempo.*

## A MIS DOS CARIÑOS

*Mi abuelita Riquíta y mi tía Necíta, por su bondad, son el complemento de mi vida, con todo amor y cariño, de igual forma agradezco a mis cuñados y cuñadas que me apoyaron durante todo este tiempo.*

## A MI MAESTRO

*Doctor **José Luis Romero Hernández**, maestro en el gran sentido de la palabra, disculpe por que en ocasiones fui la causa por la cual descuidará aspectos de su vida privada, al dedicar tiempo para la lectura y asesoramiento de esta tesis, Gracias por ser el claro ejemplo de lucha, entrega, profesionalismo, pero más que nada por ser un ángel que mando Dios a esta tierra para ser el guiador profesional y moral. Por que cuando en el transcurso del camino me perdí siempre estuvo con una luz enseñándome el camino que debía seguir, y con paciencia espero que retomara el sendero el cual me llevaría a la culminación de este trabajo. Con admiración, cariño, respeto, sin usted no me hubiera sido posible terminar este objetivo, "Gracias por predicar con el ejemplo" y ser el creador de esperanzas, sueños y realidades, que Dios lo bendiga.*

## A MIS AMIGOS

*Por ser parte de mi vida, por acompañarme en buenos y malos momentos, por hacerme feliz. Gracias, Adriana Najera Rojas, Martha Jiménez, Jesús Andrés, Yesenia, Nallely, Oswaldo, Toñita, Martha Cristóbal.*

## A MIS MAESTROS

*Los cuales intervinieron en mi formación educativa, personal y profesional; a la **UNAM** y al **INEA**, que me dieron la oportunidad de formarme en el aspecto educativo y profesional.*

*Con especial reconocimiento para:*

*Lic. Rogelio Velázquez Vargas  
Mtra. María de la Paz Jiménez Castañeda  
Dr. José Luis Romero Hernández  
Lic. María del Carmen Villeda Espitia  
Lic. Lourdes García Peña*

*Por sus sugerencias y comentarios que enriquecieron el contenido de esta tesis.*

*Para todas las personas que me apoyaron y creyeron en mí. Gracias, que aunque es una palabra corta, encierra un gran significado.*

*Eternamente agradecida.*

*Con Amor Arizbe.*

# CONTENIDO

	Pág.
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1: LA FORMACIÓN COMO EL PRINCIPIO PEDAGÓGICO QUE COADYUVA A LA LABOR DEL ASESOR.....</b>	<b>6</b>
1.1 El Trayecto de Formación.....	7
1.2 Pedagogía y Formación.....	16
1.3 La Formación en la Práctica del Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.....	23
<b>CAPÍTULO 2: EL ASESOR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.....</b>	<b>27</b>
2.1 Concepto de Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.....	28
2.2 El Perfil del Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.....	30
2.3 El Proceso de Formación del Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.....	33
2.4 El Desarrollo del Proceso de Formación de los Asesores de la Subdelegación del Valle de México.....	52
<b>CAPÍTULO 3: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS ASESORES ADULTOS DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.....</b>	<b>64</b>
3.1 Planteamiento del Problema.....	65
3.2 Selección de la Muestra de Investigación.....	67
3.3 Diseño y Aplicación de los Instrumentos de Investigación.....	70
3.4 Interpretación y Análisis de Resultados.....	71

## **CAPÍTULO 4: PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA ATENDER LA FORMACIÓN DE LOS ASESORES DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO.....118**

4.1 Propuesta Pedagógica para atender la Formación de los Asesores de la Subdelegación del Valle de México... ..	122
4.2 Conclusiones.....	134
4.3 Anexos.....	139
Anexo 1.- Cuestionario Dirigido al Asesor de la Subdelegación del Valle de México.....	139
Anexo 2.- Cuestionario Dirigido al Educando de la Subdelegación del Valle de México.....	141
Anexo 3.-Guía de Observación Relativa al Desarrollo de las Actividades Educativas que se realizan al interior del Punto de Encuentro perteneciente a la Subdelegación del Valle de México.....	143
4.4.- Bibliografía.....	144

## **P R E S E N T A C I Ó N**

La educación es soporte fundamental de las transformaciones sociales y es parte decisiva en la integración nacional, sustento relevante del desarrollo económico y elemento común de bienestar, democracia y justicia social, ello hace imprescindibles que se atiendan las problemáticas que de ella emanan.

Por lo anterior, surgió la necesidad de implementar un tipo de educación que ayudará a la disminución del rezago educativo en el que se encuentran millones de mexicanos, tal educación, es la llamada Educación de Adultos.

Para tal efecto, se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), el cual se encarga de diseñar, desarrollar, normar, evaluar y coordinar las propuestas y acciones educativas destinadas a la población de 15 años o más, que por diversas razones no accedió o no concluyó su educación básica. (I.N.E.A, 1981:4)

Con el afán de proporcionar un servicio eficaz INEA, ha impulsado y concretado una serie de reformas. No obstante, la mayoría de estas reestructuraciones se han encaminado a aspectos tecnológicos y curriculares, dejando de lado la formación de los educadores de adultos, también llamados asesores.

El asesor es el encargado de realizar varias funciones, como el fomentar permanentemente la comunicación, favoreciendo la expresión de ideas, es un orientador del aprendizaje, animador de actividades, encargado de propiciar un ambiente de confianza, generando un mayor grado de autonomía; desarrollando un proceso crítico-reflexivo constante y una participación consciente en la solución de sus propios problemas y de su comunidad.

Cabe señalar que, el INEA se ha encargado de otorgar algunos cursos de formación a asesores, Sin embargo se han centrado en aspectos instrumentales. Si a esto añadimos los problemas típicos que se presentan en un plan masivo, que obliga a esquemas de capacitación multiplicadora, donde es inevitable el deterioro del mensaje al pasar por varios niveles, ya que algunos cursos de formación se encuentran alejados de contenidos reflexivos, los cuales no consideran las características y necesidades de los participantes, en donde, se descuida la planeación, evaluación y seguimiento, lo que provoca el desinterés y la inoperancia de tales cursos.

Aunado a lo anterior, el asesor cuenta con una escolaridad variable, que va desde estudios de licenciatura completos o parciales, hasta aquellos que únicamente tienen la educación básica, por lo que su labor educativa se adquiere a través de su propia práctica docente, o con el apoyo de la institución en la cual trabajan. De tal manera que algunas causas de deserción de las personas adultas de los grupos de aprendizaje, se deben entre otras cosas, a la ausencia de formación de los asesores.

Debido, a las expectativas depositadas en el asesor, el interés por su formación va aparejado no sólo a la construcción de las bases de su quehacer educativo, sino también a la propia identidad profesional, construir un modelo de formación retomando algunos aspectos básicos como el compromiso y el manejo de aspectos didácticos, lo que implica diseñar formas específicas para el trabajo con personas adultas y no sólo saberlas, sino vivirlas, identificarlas en los procesos educativos mismos, generando el desarrollo y construcción de diversos sentidos.

Es decir, con la formación de asesores se plantea asegurar la calidad de la enseñanza ya que es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro.

Por lo tanto, la presente investigación ha establecido como propósito el Análisis, sobre la Formación de los Asesores de la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Sin embargo, el análisis de esta problemática no sería del todo completa si no se hubiera abordado el estudio desde una perspectiva histórica, para tal efecto se diseñó el capítulo I, en donde se aborda la evolución y el desarrollo del concepto de formación, para llegar a la comprensión e interpretación de algunos postulados que giran entorno a este tema, lo que nos permite obtener fundamento teórico, Cabe mencionar que este concepto se revisó a partir de la época del renacimiento hasta nuestros días ya que con ello es posible una concepción vigente del concepto de formación.

Durante el análisis de la formación de asesores, el enfoque en se apoya teóricamente este trabajo, se basa en la teoría de la formación desarrollada por Bernard Honoré; Ello posibilita concebir el proceso de formatividad como una actividad constituida por acciones y prácticas mentales del sujeto, es un proceso que conduce al sujeto a su realización personal mediante la práctica de su trabajo y como persona, que lo conduce a la diferenciación y cambio al interior del sujeto.

Cabe señalar que la pedagogía por ser una disciplina que desde su teoría puede atender problemas relativos a la educación, persigue la formación integral del ser, con el objeto de desarrollar sus potencialidades, en beneficio propio y de la sociedad, por medio de la adquisición de saberes y estrategias didácticas que faciliten su actuar.

Desde el punto de vista de la formación teórica y disciplinaria de la pedagogía, la educación de adultos abre enormes posibilidades de intervención, Por lo que fue necesario, abordar la Formación y la Pedagogía haciendo una reflexión sobre la práctica educativa del asesor del INEA.

Un segundo momento de la investigación se encuentra constituido por el capítulo II, El Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, en donde se analiza el concepto y perfil del asesor, se manejan discursos relativos a las exigencias sociales, problemáticas y acciones que ha impulsado el INEA en cuanto a procesos de formación para los asesores, para fines de este trabajo se

da a conocer los motivos por los que se crea la Subdelegación del Valle de México, sus objetivos y funciones, en este apartado se brinda un panorama de la estructura orgánica de dicha Institución y se exponen las principales características de los programas de formación que ha otorgado a sus asesores.

El tercer capítulo aborda el desarrollo de la investigación. Análisis sobre la Formación de los Asesores de la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. Donde se lleva a cabo la ejecución de la investigación Descriptiva conocida también como diseño transeccional descriptivo; Cabe señalar que se escogió este estudio, puesto que, gracias a su estructura se puede llegar a especificar las propiedades importantes de personas, grupos, situaciones, costumbres, y actividades predominantes mediante la descripción detallada, de las personas, actividades, procesos, describe minuciosamente la interpretación de lo que es o lo que existe, gracias a dicha investigación se llegó al análisis mediante una descripción precisa.

Para llevar a cabo dicha investigación, se diseñaron los instrumentos de investigación, dentro de los cuales se encuentra en primer lugar, el cuestionario diseñado de acuerdo al Marco Teórico Conceptual y para conocer la opinión del asesor sobre la formación pedagógica recibida en la Subdelegación del Valle de México del INEA, en donde a través de su aplicación, se identificó las características de la población, problemáticas existentes, así como necesidades básicas para el ejercicio de su práctica al interior del punto de encuentro y de esta forma contribuir en el desarrollo de una propuesta pedagógica que cubra las necesidades y expectativas del Asesor.

Debido a que la Subdelegación del Valle de México atiende a 12 Coordinaciones de Zona las cuales son: Coordinación Regional Oriente, Amecameca, Chalco, Los Reyes, Nezahualcóyotl, Otumba, Texcoco, Coordinación Regional Poniente, Atizapán, Cuautitlán, Ecatepec, Naucalpán, Tlalnepantla, Zumpango, la muestra fue representativa 24 asesores, dos por cada Coordinación de Zona.

Por otra parte fue necesario la aplicación de un segundo cuestionario dirigido a 120 educandos, esto es, por cada asesor se aplicaron cinco cuestionarios, el cual permitió obtener información sobre el desempeño del asesor, estas evidencias permitieron analizar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de contrastar, el discurso pedagógico del asesor (idealidad), frente a su práctica cotidiana y la opinión de los educandos respecto a esa (realidad).

Cabe señalar que, para contar con datos precisos fue necesario aplicar una Guía de Observación, en la cual, se verificó la práctica pedagógica del asesor y recabo información relevante que confrontó la información proporcionada por los cuestionarios realizados al asesor y al educando, el período en que se realizó dicha guía fue de dos a tres clases, para corroborar los datos obtenidos en la primera asesoría.

Los datos obtenidos por los instrumentos de investigación fueron cuantificados por medio de gráficos, los cuales presentan claramente los índices de respuestas obtenidas.

Una vez obtenida la información, se realizó el respectivo análisis de contenido, en donde se reflexiona y reconoce la situación que presenta el asesor ante la formación que obtiene por parte de la Subdelegación del Valle México, y donde se perciben las necesidades relevantes de su práctica educativa.

Por lo tanto después de conocer la realidad y necesidades de la formación del asesor, se dio lugar a un cuarto capítulo llamado, Propuesta Pedagógica para Atender la Formación de los Asesores de la Subdelegación del Valle de México. Donde se crea un programa de formación para los asesores de acuerdo a las necesidades detectadas en los instrumentos de investigación, y que tiene por objetivo concientizar al asesor de su labor educativa frente a jóvenes y adultos, con la finalidad de que determine sus necesidades de formación pedagógica.

Cabe mencionar, que la propuesta no se llevo acabo debido a que la Subdelegación del Valle de México realiza un Programa Operativo Anual (POA), en donde tiene contemplado los cursos que realizará durante el presente año, por lo el programa de formación se efectuará en los primeros meses del próximo año.

Finalmente, se llegó a una conclusión de la presente investigación, en donde se reflexiona sobre las actividades del asesor del INEA de la Subdelegación del Valle de México, sus alcances, limitaciones y expectativas, en su práctica educativa y con base en sus necesidades una participación de los pedagogos ante tal situación.

Ya que los pedagogos podemos desarrollar guiones educativos, elaboración de documentos para la conducción de grupos-clase, implementación de propuestas didácticas en función de propósitos educativos, Identificación, prevención y atención de dificultades de aprendizaje en el ámbito escolar, formulación de estrategias pedagógicas, organización y coordinación de tareas grupales para el tratamiento de diferentes cuestiones educativas, selección y utilización de técnicas y dinámicas grupales que faciliten la tarea del asesor frente al grupo, elaboración y utilización de instrumentos que permitan representar y organizar la estructura funcional de equipos de trabajo, innovación de actividades que propicien el intercambio de experiencias educativas, fortalecimiento de metodologías acordes a las condiciones y características de la población, planificación de actividades de formación docente, desarrollo de proyectos que sensibilicen la función del educador de adultos ó asesor como generador de transformación social, investigación, planeación, diseño, evaluación curricular, entre otras actividades.

Es decir, se podrá contribuir en la construcción de respuestas, mediante el análisis reflexivo, explicativo y crítico del problema, debido al grado de formación, cultura y condición académica que se ha adquirido a lo largo de la carrera de pedagogía, auxiliados de asignaturas que enriquecieron el desarrollo de

conocimientos, habilidades y actitudes que coadyuvaron al progreso e identidad del pedagogo, las materias que fortalecen la formación de pedagogo son la filosofía, sociología, psicología, didáctica, ética, investigación, administración entre otras asignaturas.

Por lo antes mencionado, se contempla la intervención del pedagogo en el sistema educativo nacional e instituciones de carácter público y privado, en la medida en que el pedagogo se involucre en las diversas prácticas de la educación, se podrá contribuir a resolver algunos obstáculos que afectan la educación, a la vez se propiciará el reconocimiento y la trascendencia social de este. Así mismo se anexan los instrumentos aplicados a los asesores y educandos, así como la Guía de Observación.

Finalmente se presenta la bibliografía que fundamenta la presente investigación. Cabe señalar que la intención de la presente tesis, no es llevar esta investigación a un término, ya que el tema de formación no es un proceso que tenga final, Sin embargo es necesario dar los pasos para que el asesor desee ser formado y que la Subdelegación del Valle de México establezca las condiciones que permita una formación acorde a las expectativas de cada asesor.

# **CAPÍTULO 1**

## **LA FORMACIÓN COMO EL PRINCIPIO PEDAGÓGICO QUE COADYUVA A LA LABOR DEL ASESOR.**

### **1.1 El Trayecto de Formación.**

### **1.2 Pedagogía y Formación.**

### **1.3 La Formación como Elemento de Ayuda a la Práctica del Asesor.**

El hombre es la única criatura  
que ha de ser educada.  
Entendiendo por educación,  
Los cuidados (sustento, manutención),  
La disciplina y la instrucción  
Juntamente con la formación.  
Kant.

## **CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN COMO EL PRINCIPIO PEDAGÓGICO QUE COADYUVA A LA LABOR DEL ASESOR.**

La educación es un derecho y elemento indispensable para el progreso económico-social-político, por ello, es necesario lograr que los asesores comprendan la intencionalidad de la educación de adultos y que tengan la habilidad pedagógica para desarrollar su trabajo.

El Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, debe comprometerse a formarse ya que darán un sentido dinámico de realización al palpar que el conocimiento se ha convertido en algo suyo. La formación implica un trabajo del ser humano sobre él mismo (Ferry, 1987:45) Es decir, el pensar, el reflexionar sobre lo que el hombre hace de sí mismo y de esas mediaciones para adaptarlas a su realidad, es analizar para sí ideas, sucesos, todo lo que se ha realizado así como indagar otras formas para realizar algunas tareas es a lo que se denomina formación.

Por lo tanto, el hombre lleva a cabo su trayecto de formación a través de cuatro procesos de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a ser. (Delors, 1996:95)

Los cuatro pilares que Delors señala, proporcionan el desarrollo de destrezas, hábitos, actitudes, estrategias, valores que le proporcionen las herramientas necesarias para entender el mundo que les rodea, además de propiciar la comunicación con los demás, logrando el desarrollo de su autonomía.

Lo anterior contribuye a la formación del ser humano, lo que fortalecerá el pensamiento autónomo y crítico para elaborar juicios propios, que en determinados momentos puedan ser útiles y asertivos.

En la educación para adultos el papel del asesor es el de un animador de un proceso educativo, es además, el de un coordinador en cuanto garantiza el uso de estrategias y medios, suficientemente coherentes, para potenciar activamente la habilidad autodidacta de los adultos, animar y coordinar significa, la capacidad de dar brillo, color y vida al proceso educativo. Desempeñan un papel clave, ya que impulsan promueven, facilitan, apoyan y acompañan los procesos educativos vinculados con un amplio abanico de prácticas.(Campero C y Hernández F, 2000:47)

Al respecto Freire nos recuerda, "debemos de asumir con honradez nuestra tarea docente, para lo cual nuestra formación tiene que ser considerada rigurosamente". (Freire, 1986:52)

En este sentido, Nietzsche considera que, el hombre logra su formación integral a través de la reflexión que haga de sí mismo, sé un hombre y no me sigas a mi sino a ti mismo. (Roura, 1990:131)

La formación implica un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades de sentir, de actuar, de imaginar, de comprender, de utilizar el cuerpo, etc. (Ferry, 1987:52.)

Por lo tanto es necesario analizar el concepto de formación a través de la historia con el fin de identificar los cambios que ha tenido.

### **1.1.- EL TRAYECTO DE FORMACIÓN.**

La formación de los asesores en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), se inscribe en un marco flexible y diversificado cuyo propósito es brindar, a quienes conforman la estructura institucional y voluntaria, una oferta educativa que permita su actualización y desarrollo en los diversos ámbitos de su vida profesional, de tal manera que obtengan las mejores condiciones para desplegar sus capacidades didácticas en el desempeño de sus funciones de asesoría.

La intención de este apartado no es dejar el concepto de formación concluido, sino sentar las bases, que a partir de un recorrido histórico, teórico y conceptual, permiten ubicar claramente la transcendencia del concepto de formación, ya que la formación no es un proceso al que se le vea el final y en el cual se sientan las bases para tomar conciencia de lo que representa el formar, en este caso a los asesores de la Subdelegación del Valle de México del INEA, lo que conllevará a una mejor práctica profesional, que indudablemente se verá beneficiada en la labor con sus propios educandos y en la calidad de vida del propio asesor.

Por lo tanto, es necesario el análisis de concepto de formación desde sus raíces etimológicas, lo cual nos permitirá sentar las bases para sustentar este trabajo.

Formación. (Del lat. *Formatio*, onis, acción de formar. Filos. de la educ.-La educación posee como todos los sectores culturales (moral, arte, religión, amor, economía...) bienes característicos cuyo valor fundamental, nuclear, es la idea de formación, el ideal del desarrollo de la personalidad, el cultivo de las esencias humanas. Un hombre se forma en la medida en que su acervo cultural transforma su vida y conducta, y cuyo crecimiento espiritual, en constante aumento, se alimenta de contenidos objetivos plenos de valor. La formación implica, por ello, dos esenciales caracteres: 1) una creciente asimilación de bienes culturales, que, 2) venga a potenciar la personalidad del educando para nuevas y mejores formas de conducta. Formación es instruirse, desarrollarse, ejercitarse, educarse, crecer. (Larroyo, 1981:304)

El concepto de formación tiene diferentes consideraciones, trayectorias y sentidos por lo que es necesario contextualizar el momento histórico en el cual abordaremos este trabajo.

En este caso, el Renacimiento es punto de partida, ya que constituye el pórtico de entrada a la Edad Moderna, este periodo significó un cambio en todos los

aspectos de la vida de la sociedad, se le conoce también como Humanismo, ya que el centro de su interés era el hombre.

Los humanistas de esta época, en su afán por emular a los clásicos griegos y romanos redescubrieron el valor del individuo, su libertad y el derecho. El nuevo ideal fue la formación plena del hombre, en todas sus capacidades físicas y espirituales. No está de más señalar que el Renacimiento fue un movimiento vasto, una revolución cultural, política que produjo creaciones originales en el campo artístico-cultural lo que originó cambios en las costumbres y en la vida política de algunos estados.(Abbagnano y Visalberghj, 1981:300)

El hombre de esta época se encuentra en una situación de crisis profunda, se siente inmerso en una cultura que no le ofrece los encantos de la belleza ni el amor a la vida, y que tampoco poseerá la fe y el entusiasmo hacia aquello que creía alcanzar. El hombre experimenta la necesidad de una profunda renovación.(Gambra, 1983:226)

Los primeros renacentistas buscaban la belleza de la vida, del hombre, y de la naturaleza misma. Sus fuentes de inspiración fueron diversas, Así también se puede apreciar como existe ya un cierto revestimiento del lenguaje y de las formas bellas.

Es esta época existen grandes pintores, Miguel Ángel, Rafael, Leonardo da Vinci, el arte es la expresión creadora perfecta del renacentismo, la belleza del cuerpo humano es mostrada en las obras de los artistas nuevamente como se había hecho antes en la antigua Grecia.

Los grandes pintores, y escultores italianos, pintan y esculpen con admirable realismo, al hombre y a la mujer buscando siempre su expresión más natural y más bella y más vigorosa. (Valverde, 2000:56)

Por su parte la ciencia crea nuevas formas, la ciencia ya no solo se va enfocar a las causas últimas, es decir a la filosofía y a Dios, sino que también empieza a fascinarse por las causas próximas y necesarias, nace un espíritu de investigación, donde la experimentación y el empirismo son la base de todo, se olvidan los viejos dogmas y nacen las ciencias particulares.

Este nacimiento de las ciencias fue necesario ya que la época medieval solo había dado lugar para la filosofía y la teología, sin embargo ahora el hombre también se preocupa por las ciencias naturales, por el mundo que le rodea, no solo se preocupa por alcanzar lo infinito sino por conocer la finitud de su mundo.

Sin embargo es este mismo conocimiento el que va a dar paso al ateísmo religioso y a las reformas en la iglesia, ya que hay una negación del geocentrismo de la edad media, se cae en un humanismo pagano que lleva al hombre al protestantismo, que en un principio solo buscó regresar a las bases del cristianismo, mas tarde se convirtió en una herejía desprestigiando a la iglesia.

En si el renacimiento, no es sino el final de una época, y el principio de una nueva forma de ver la vida, de experimentar con la realidad, se retoma la antigüedad y se niega el medioevo, es el principio de un nuevo humanismo, un antropocentrismo artístico y filosófico, ahora el hombre, su belleza y su virtud son el centro del universo.

Al siglo XVIII se le llama el siglo de las luces porque se supone que la razón guía el destino de la humanidad, la razón aparece como un farol que ilumina lo que la fe tanto oscureció.

Dentro de este contexto histórico el concepto de formación atraviesa por una esencia analítica, reflexiva sobre él para que la formación, lo que con llevaría a una liberación del ser.

De tal forma que, la palabra formación, tiene su origen en la salida del medioevo; su supervivencia en mística del barroco; su espiritualización fundada religiosamente por el Mesías de Klopstock, acoge toda una época y finalmente su fundamental determinación por Herder como ascenso a la humanidad. (Gadamer, 1988:38)

Este contexto histórico proporciona a la formación nuevos caminos por transcurrir, para iniciar así la trayectoria por la cual el hombre adquiere libertad, justicia e igualdad y que a través de la educación se puede gestar.

Por su parte Immanuel Kant considerado como el Padre de la Filosofía Moderna, por ser uno de los mayores filósofos de gran influencia en la historia del pensamiento señaló, que el hombre requiere de tres esferas de formación determinadas por la educación, el conocimiento de la disciplina que se imparte, cultura pedagógica e identificación con lo que hace y la realización de investigación en su campo de acción. La educación estriba en desenvolver de un modo proporcional y conforme a un objetivo, todas las disposiciones naturales del hombre y conducir así a la especie humana a su destino, es decir, formar al hombre de manera constante a fin de que desarrolle sus potencialidades en beneficio propio y de la sociedad.

De esta manera, Kant consideraba que el hombre es el único ser que necesita educarse y solo puede hacerse hombre mediante la educación. El hombre no es sino lo que la educación haya hecho de él. (Fermoso, 1981:127)

Por ello, para Kant la formación del hombre es el fin de la educación, esto es; hacer destacar las cualidades humanas, para alcanzar la perfección del ser a lo cual se añaden la felicidad.

Para Montaigne. La auténtica educación debe tener como finalidad formar un espíritu ágil, autónomo y crítico, que le permita avanzar, comparar, y proponer alternativas de desarrollo a las instituciones.

Con Juan Amos Comenio, nacido en Nivnice, Checoslovaquia es el iniciador de una época de renovación pedagógica más centrada en el hombre, de profesión educador y pedagogo, fue llamado el padre de la Didáctica. Asimila el espíritu de cambio humanista, renacentista, y es el impulsor de una moderna concepción del hombre y de la sociedad. Desarrolla en su *Didáctica Magna* la idea del hombre como un *microcosmos*, conciliando una visión religiosa con una visión naturalista. (Abbagnano y Visalberghi 1989:303) concibe que la formación del hombre es una tarea de todos y para todos de modo tal que la virtud, el desarrollo de las buenas costumbres y el bien de la sociedad dependen de la educación. reconoce que el hombre no ha venido al mundo para ser un simple espectador, si no actores de sí mismos, por lo que es preciso que el hombre llegué a convertirse en el ser razonable, que alcance la comprensión de todo lo que le rodea, esto es lo único que puede capacitarlo para servir legítimamente a las demás personas.

El concepto de formación Comenio lo llevo a cabo desde el ámbito de lo espiritual hacia el desarrollo del conocimiento de hombre. Que se desarrolla por medio del trabajo de las fuerzas de la naturaleza, la graduación de la razón y de la inteligencia así como de la enseñanza de quien posee experiencia. Aborda cuatro niveles de estructuras escolarizadas, en donde cada una de ellas tiene rasgos particulares.

Comenio señala, que el hombre no ha venido al mundo para ser simple espectador, sino actor, es necesario alcanzar una organización en la cual nadie halle nada que le sea absolutamente desconocido y de lo que no pueda conseguir provecho. Solo puede alcanzar esta meta adquiriendo la comprensión de todo cuanto le rodea: esto es lo único que puede capacitarlo para servirse legítimamente de las demás criaturas, gobernarse a sí mismo y servir a sus semejantes.

Para Comenio la educación es una función social. Como pensador utópico, insistía en la urgencia de reformar el gobierno y la economía. En tanto que las naciones se hicieran la guerra no podría haber grandes progresos, soñaba con libros, colegios, lengua y escuelas universales.

Comenio iniciaba a los hombres de buena voluntad a unirse: los maestros, los políticos y los comerciantes debían crear una sociedad basada en el amor y la caridad. La raza humana se vigorizaba: se instalaría un concepto realmente creador de la vida, insistía que se debía de gastar dinero en escuelas, que la mejor inversión de la sociedad era en grandes maestros, y que todos los materiales pedagógicos, inclusive los libros de texto, se deberían distribuir libremente, sostenía que la religión tenía que gobernar en el sistema escolar, para seguir a Jesús no a los directores de la ortodoxia.

Afirmaba que el conocimiento es verdadero y servicial cuando las cosas son conocidas como uno mismo, admitía que el hombre nace con aptitud para adquirir el conocimiento de las cosas, porque es imagen de Dios, la imagen si es fiel tenía

que representar y reproducir todos los rasgos de sus modelos, de otro modo no sería verdadera imagen.

Más adelante Rousseau señala que formar no es simplemente instruir o llenar de conocimientos técnicos y científicos la conciencia; por el contrario, tiene el significado más esencial de la educación griega y platónica: es configurar una imagen de acuerdo a un ideal, ideal que está vinculado por una parte con la naturaleza y por otra al modelo moral de la sociedad política.(Jaeger, 1942:110)

Otro gran Filósofo, considerado como el más alto exponente del Idealismo germano fue Jorge Guillermo Federico Hegel, su pensamiento acerca de la formación, le hace pensar que el hombre es el encargado de formarse así mismo y solo así se eleva como ser humano, transformando su mundo natural.

Hegel atribuye gran mérito a la formación, reconociéndola como un objeto pedagógico al afirmar que el hombre es lo que debe ser mediante la formación. (Honore, 1980:160)

Siguiendo a Hegel, el sujeto sólo se forma como tal en sus objetivaciones, en la creación de cultura.

Por lo tanto, cuando hablamos de la formación del sujeto estamos hablando también de la formación cultural. No hay sujeto sin objeto, ni objeto sin actividad del sujeto, pero no cualquier actividad es formativa, sino sólo aquella que se origina en la necesidad y se recupera en la experiencia. El proceso de la formación es, aliento que surge de la necesidad, es movimiento, es historia.

La formación es un proceso que, desde el presente, mira al pasado (como experiencia, como lección), pero también al futuro (como utopía, como esperanza). Desde esta perspectiva, el sujeto al recuperar la experiencia propia y ajena, transforma la realidad cultural, social y personal presente, preparando las condiciones de un futuro deseable. Con su actividad formativa, el sujeto crea cultura, y da sentido a la historia.

Los alemanes utilizan el término *Bildung* para expresar la transformación del individuo en un ser nuevo. Es decir, el cultivo del ser, en este sentido la formación es algo interior que es producido con los otros, implica la construcción de la existencia del ser. Por lo tanto al mencionar el *Bildung* es hablar de formación, en un sentido reflexivo en la formación, el ser para sí deviene como su propio ser para ella y se revela a la conciencia como es ella misma en y para sí.(Hegel, 1991:12)

El concepto *Bildung* comparte con *formeriung* y formación, derivaciones del concepto forma, responde a una habitual traspolación del devenir al ser que *Bildung* (como también el actual *formation*) designe más el resultado de este proceso del devenir que el proceso mismo. (Gadamer, 1988:41)

Para Larrosa el *bildung* es el proceso temporal por el que algo (sea un individuo, una cultura o una obra de arte) alcanza su propia forma. Su estructura básica es un movimiento de ida y vuelta que contiene un momento de salida de sí seguido por otro momento de regreso de sí. El punto de partida siempre es lo propio, lo cotidiano, lo familiar o lo conocido que se divide y se separa de sí mismo para ir hacia lo ajeno, lo extraño o lo desconocido y regresar después, formado o transformado, al lugar de origen. Lo esencial de ese viaje de ida y vuelta es que constituye una auténtica experiencia. Y la experiencia no es otra cosa que el encuentro de lo mismo con una otredad que lo resiste, lo pone en cuestión y lo transforma. Por eso *Bildung* no es una mera conexión mecánica y apropiadora de lo otro, sino que implica un devenir otro de lo mismo y, en el límite, una auténtica metamorfosis. (Larrosa, 1981:314-315)

El *Bildung* de acuerdo con la escuela alemana es la cultura que posee el individuo, como resultado de su formación en los contenidos de la tradición de su entorno... es el proceso por el que se adquiere la cultura, como esta cultura en cuanto a patrimonio personal del hombre culto. (Gadamer, 1988:38)

Con base en lo anterior, se puede afirmar que el individuo se forma de acuerdo a la atmósfera histórica en que vive, pero para desarrollarse en esta atmósfera fue necesario el involucrarse con el desarrollo personal y colectivo de su historia, el no permanecer pasivos, utilizar la experiencia, la razón, el análisis de cada momento vivido, buscar, indagar, para poder transformar y cambiar lo que no es correcto.

Por lo tanto, se refiere al surgimiento del proceso interior de la formación la cual se encuentra en una constante progresión y desarrollo.

Con cierta influencia de Hegel, Hans Georg Gadamer, creador de iniciativas filosóficas lo llevo a ser considerado el filósofo representativo del siglo XX.

Gadamer, considera que la formación debe tener sentido, por lo tanto, es necesario considerar al mundo y a los demás, para que en verdad tenga un significado. Considerándolo como elemento clave para el desarrollo de las ciencias del espíritu.

Formarse es reconstruirse en uno mismo, reconociendo lo extraño y apropiándose de su esencia, lo que nos obliga a abandonar nuestro estado natural, para desarrollarnos universalmente.

La actividad principal de la formación es el trabajo, pues en él, se forma el hombre y quien trabaja, forma la cosa y a la vez, se forma como ser humano. La idea es que en cuanto el hombre adquiere un poder, una habilidad, gana con ello un sentido de sí mismo. (Gadamer, 1988:41)

Pero para alcanzar la formación es necesario considerar que ninguna persona puede formarse individualmente y de sus propios medios, si no que la educación como medio social puede contribuir a dicho proceso.

Entonces la formación es una expresión del acto humano, la cual se relaciona con la cultura y con el hacer del hombre, para generar capacidades, por lo que el hombre tiene el compromiso consigo mismo.

Por su parte, Lotellier considera que la formación es la capacidad de transformar en experiencia significativa, los acontecimientos generalmente sufridos, en el horizonte de un proyecto personal y colectivo. En este caso la formación no es algo que se posee, sino una actitud que se cultiva y puede desarrollarse en contextos complejos y circunstancias diversas de la vida cultural y profesional.

Nassif, por otro lado, nos habla de la educación como formadora del hombre en tanto una influencia exterior, consciente o inconsciente heteroeducación y en tanto estímulo externo que suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley autoeducación.

Por su parte Bernard Honore, filósofo francés, considera que la fuente de la formación es la confrontación de ideas y experiencias. La práctica de la formación ofrece efectivamente momentos privilegiados para expresar la falta de vida como preocupación e interés más profunda, como motor de la experiencia formativa incluso cuando esta se encuentra provocada por una cuestión profesional.

La formación es una actitud, que permite la búsqueda de hechos, los cuales no se presentan como elementos aislados, sino que cada hecho guarda relación uno con otro por lo que el reflexionar amplía y abiertamente cada suceso marca la pauta de diferenciación y construcción del ser, por ello la reflexión se debe manifestar continuamente.

La actividad reflexiva es la creación de la innovación. Es generatriz de nuevos símbolos, reveladora de nuevas percepciones, suscita nuevas estructuraciones a partir de los elementos ya conocidos, asociados en nuevas relaciones. La actividad reflexiva es necesariamente transformadora... Es una puesta en cuestión, una crítica a la actividad reflectante. (Honore, 1980:133)

Es por eso que las actividades de formación se basan en las relaciones interpersonales, ya que reconocen la diversidad de significaciones personales, de las cuales se puede aprender algo nuevo.

Esta concepción nos lleva a pensar que la formación era solo cuidar el exterior, Sin embargo este concepto ha cambiado a lo largo de su historia. La formación no es sólo el exterior, si no la "capacidad de transformar en experiencia significativa los acontecimientos cotidianos generalmente sufridos, en el horizonte de un proyecto personal y colectivo. (Lhotellier,1976:77)

Honore no solo se basa en la exterioridad sino señala que se refiere al sujeto, como una dimensión, característica de la persona en este caso la formación no es algo que se tiene sino una capacidad o una función que se cultiva o puede desarrollarse. Se define como una actividad por la cual se busca con el otro, las

condiciones para que un saber recibido del exterior, luego interiorizarlo, pueda ser superado y exteriorizado de nuevo, bajo una nueva forma enriquecida, con significado, en una nueva actividad. (Honore, 1980:20)

En este sentido, la formación se adquiere del exterior, para luego interiorizarse, como un enriquecimiento para sí mismo y su entorno. Por lo tanto la formación nace de la necesidad de resolver conflictos colectivos para mejorar su entorno, pero se debe tener en cuenta que es un derecho del hombre, en donde la formación debe de ser permanente adaptándonos a los aspectos socioeconómicos del contexto para solucionar problemas existentes en el ámbito laboral, aportando nuevos conocimientos y una nueva estructuración de pensamiento, lenguaje, teorías y conceptos.

Por una parte la riqueza de la experiencia práctica humana, cristalizada y reflejada en este mundo es asimilada muy intensamente, por otra parte, esa riqueza se manifiesta de ahora en adelante para todos los hombres como a la luz de nuevos sentidos personales. Todo lo que es auténtico se presenta a la conciencia con un extremado vigor y se desarrolla rápidamente; todo lo que es ficticio pierde su sentido y desaparece. La estructura interna nace de la conciencia, su nueva formación se caracteriza ante todo como por esa nueva relación entre sentido y significación. No es de ninguna manera volver a su coincidencia inicial, a su fusión pura y simple. Esta nueva relación conserva la forma desarrollada de pasos complejos de el uno al otro. Existe como una rotación del plano de los sentidos, que suprime el fenómeno de desintegración de la conciencia. Ahora la conciencia humana presenta una estructura integrada. (Leontiev, 1976:42)

Se trata aquí de un aspecto esencial de la formación, el constante movimiento de ir y volver de los sentidos personales a las significaciones objetivas. Crear conciencia de nuestra actuar y mejorarlo esa es nuestra tarea.

Por su parte, Gilles Ferry de origen francés, pedagogo preocupado por la enseñanza, formación, militancia, innovación, investigación, fundador de las Ciencias de la Educación. Ferry apunta a que el desarrollo de conocimientos, habilidades, condiciones y requerimientos entre otras proporcionaran las condiciones para ejercer la práctica profesional.

Por lo que denomina al trayecto de formación, un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades. (Ferry, 1990:52)

La formación consiste en atender ciertas actividades para ejercer la práctica profesional es actuar para reflexionar y perfeccionar.

Ferry se cuestionaba ¿Qué es formación? Es algo que tiene relación con la forma. Formarse es adquirir una cierta forma. Una forma para actuar, para reflexionar y perfeccionar esta forma. Como el deportista que se pone en forma. La formación es entonces completamente diferente de la enseñanza y del aprendizaje. O sea

que la enseñanza y el aprendizaje pueden entrar en la formación, pueden ser sus soportes de la formación, pero la formación su dinámica, este desarrollo personal que es la formación consiste en encontrar formas para cumplir con ciertas tareas para ejercer un oficio, una profesión, un trabajo. (Ferry, 1997:53-54)

En el trabajo desarrollado por Ferry ve a la formación como un desarrollo personal que no puede ser recibido de un formador, afirma que nadie forma a otro, sino que el individuo se forma,

Plantea a la formación como una dinámica de un desarrollo personal que cada sujeto hace con sus propios medios. Cada uno se forma a sí mismo con la ayuda de mediaciones que solo posibilitan la formación. La formación es, entonces desde el lugar de quien “forma”, ayudar a través de mediaciones a que el otro se desarrolle trabajando sobre sí mismo. Para lograrlo se requiere de situaciones con condiciones peculiares de lugar, de tiempo y de relación con la realidad.(Ferry, 1997:13)

Ferry establece una diferencia entre formación y realidad, ya que al estar inmersos en un espacio y tiempo de formación, la realidad con la que uno vive ya no esta presente, por lo que se trabaja con representaciones, por lo tanto, es necesario no perder de vista a la realidad, estar inmersos para poder abordarla.

Carrizales señala que la formación radica en la experiencia de cada sujeto, en sus saberes, valores, formas de razonar, en sus afectos y emociones. En este sentido, la formación se entiende como un proceso personal de autodesarrollo y reconstrucción de la visión del mundo y de la vida, que permita interactuar y comprenderse así mismo y a los otros, construyendo e implementando acciones que trasciendan.

De acuerdo con Martínez, J. El maestro goza de cierta autonomía y vive una contradicción entre lo que quiere hacer y lo que debe de hacer, sin embargo, dentro de ese margen llega a realizar la función social primordial que es la de educar.

Davini, planteaba la formación como un proceso de largo alcance a través del cual se moldea el pensamiento y comportamiento socioprofesional del docente. Entonces se hace necesario el desarrollo de acciones de formación en servicio, de perfeccionamiento y actualización.

Para Paulo Freire, abogado brasileño quien se intereso por la educación, señala que formación es un proceso mediante el cual los seres humanos nos vamos constituyendo en personas, en la interacción con los otros, en la práctica social en la que cada uno participa.

La formación, es un proceso mediante el cual el hombre constituye su ser social por maduración biológica, por su trabajo social y por la superación de su praxis.

En tal sentido la formación depende de la posibilidad de interrogación, de diálogo. (Freire, 1986:26)

Por ello, la formación para Freire es el análisis y la reflexión de todo lo realizado y la educación es el medio para alcanzar madurez, responsabilidad y compromiso social e individual. Lo que conlleva a que las experiencias se conviertan en algo representativo, nos formamos comprendiendo y transformando al mundo.

El hombre como ser social debe contemplar su formación a través de la interacción humana, esto no significa estar sujeto a la dominación social, sino buscar ser justo, equitativo, legítimo.

Beillerot considera que la formación, es la formación de una vida, en el sentido experiencial.

Jean Rostin, señala, El desafío del formador de docentes es formar los espíritus sin conformarlos (no en el sentido de dejarlos conformes, sino en el de darles forma), enriquecerlos sin adoctrinarlos, armarlos sin enrolos, comunicarles una fuerza, seducirlos de verdad para conducirlos a su propia verdad, y darles lo mejor de si sin esperar ese salario que es la similitud, la semejanza.

Desde Comenio hasta nuestros días, se busca la formación de los hombres, como un proceso de humanización y con ella los niveles de autonomía y de racionalidad, como proponía Kant. Este concepto de formación humana, compartido por Rousseau, por los filósofos de la ilustración alemana y francesa, reconoce que el hombre se desarrolla, se forma y humaniza no por el exterior sino como enriquecimiento que se produce desde el interior del sujeto, como resultado de la espiritualidad que se forja desde su interior, Que se genera como tarea diaria.

Con base en todo lo anterior, podemos decir que la formación considera a la razón, reflexión, cultura, conciencia, comunidad, arte, trabajo, diálogo, mundo, tiempo, etc., como los elementos que le dan sentido. De ahí la riqueza de su esencia, ¿Qué seríamos si estuviéramos pasivos sin el acercamiento con la formación?. Para cada pensador la formación ha adquirido una identidad, lo que permite analizar nuevas vías de teorización sobre la relación existente entre formación y pedagogía por lo que en el siguiente apartado analizaremos su relación.

## **1.2.- PEDAGOGÍA Y FORMACIÓN.**

Algunos autores coinciden que la educación pretende alcanzar la formación del ser y es precisamente la pedagogía la que tiene ese objetivo, ya que posee aspectos teórico-metodológicos que intervienen en dicho proceso y que posibilitan la reflexión para aspirar a contribuir a una sociedad justa y valiosa.

La educación es la influencia efectiva en la formación de la personalidad de los miembros de una sociedad, mediante un proceso social activo y consciente que garantiza no sólo la asimilación de la experiencia social, nacional y universal, sino sobre todo que los individuos se relacionen creadoramente con tales experiencias y se autotransformen a través del saber, del arte, del trabajo; es decir la educación es un proceso mediante el cual una sociedad inicia y cultiva en los individuos su capacidad de asimilar y producir cultura (la pedagogía sería, entonces la disciplina que desarrolla y sistematiza el saber acerca del cómo de la educación, en el contexto cultural de una formación social particular). (Florez, 1994:21)

La pedagogía, a través de su objeto de estudio que es la educación, debe mover al individuo de una situación de dependencia a una autonomía. El fin educativo es la formación de hombres libres, conscientes y responsables de sí mismos, que aprendan y desarrollen la personalidad de cada persona.

Es decir, la educación es un proceso mediante el cual la sociedad inicia y cultiva en los individuos su capacidad de asimilar y producir cultura (la pedagogía sería, entonces, la disciplina que desarrolla y sistematiza el saber acerca del cómo de la educación. en el contexto cultural de una formación social particular). (Ibidem: p. 21)

De esa manera la pedagogía se centra en la formación humana como misión, esta compuesta de modelos y conceptos de teorías pedagógicas. Así como estrategias de enseñanza por tipologías de la acción o del pensamiento pedagógico.

Al respecto, la pedagogía es la disciplina, el estudio o el conjunto de normas, que se refieren a un hecho o a un proceso actividad: la educación. La pedagogía no designa ya el acto de conducción, como fue en un principio: cómo un esclavo que cuidaba de los niños, sino en forma mucho más amplia, el estudio y la regulación del proceso de la educación. La palabra pedagogía debe referirse siempre a la educación en todas sus formas y aspectos, y comprender tanto la reflexión como el conjunto de reglas que permitan, respectivamente, explicarla como un hecho y encauzarla como actividad consciente.(Nassit, 1974:37)

En este sentido, la pedagogía se orienta más bien a reconocer las condiciones para ampliar el espacio y enriquecer la complejidad de la actividad consciente del individuo, elevando su capacidad de producción y de interpretación simbólica; pues cada nuevo horizonte, cada nuevo nivel de significado que adquiere la acción humana individual, cada transición creadora se convierte en un estado irreversible de autoconstrucción mental que fundamenta el optimismo pedagógico, desde una acción promisorias dirigida y planeada intencionalmente a enriquecer a la humanidad la espiritualidad de los individuos, no por la vía de la herencia genética ni del refinamiento sensomotor, sino por la vía consciente de la apropiación y producción sociocultural. (Florez,1994:11-12)

Como señala P Louchet en *Enfance*: la pedagogía tiene por objeto el estudio, la selección y la aplicación de unas acciones educativas comprendidas dentro de unos marcos institucionales dados, y tendientes a llevar a cabo unas finalidades.

El estudio de la formación constituye un objeto legítimo de la pedagogía, que es una disciplina del campo de las humanidades, su preocupación no es solamente indagar por el significado y los motivos de las acciones educativas, sino también por las causas de las mismas.(Ibidem: p. 33.)

El desarrollo de una pedagogía centrada en el estudio de la práctica y el ejercicio de la acción reflexiva puede ser un camino para que los docentes ejerzan un control racional de las situaciones del aula y que, en consecuencia, puedan definirse claramente los fines y elegir los medios correspondientes.(Davini, 1995:129)

El espacio que todavía se muestra abierto y vinculador para la pedagogía es el de la formación del hombre como autoconciencia libre racional.(Florez, 1994:221)

La formación es un proceso continuo y sistemático, donde se desarrolla una relación educativa entre el animador del proceso y los participantes, donde se adquieren conocimientos y se desarrollan habilidades, lo que le permite al personal desarrollar métodos, lenguajes y valores para elevar la calidad de la educación para adultos. Las principales características para efectuar este proceso de formación son:

- Horizontal. Porque articula los diferentes componentes y momentos que integran el proceso de formación y establece, a un mismo nivel, redes de comunicación grupal que propician la integración y el aprendizaje.
- Participativo, ya que retoma, valora y propicia el intercambio de la experiencia adquirida a través de la práctica educativa y operativa de los asesores.
- Flexible, porque se adecua a las necesidades particulares de los grupos de asesores en cada entidad o región.
- Dinámico. En tanto que conceptual y que metodológicamente esta sujeto a modificaciones, de acuerdo con el contexto en el que se desarrolla y permite el enriquecimiento de la temática, a partir de las necesidades que se detecten durante el proceso de formación.

La formación del asesor pretende integrar los diversos elementos que de alguna manera apuntan a la modificación de su labor y que les reafirma el concepto de una educación participativa, donde el aprendizaje es el resultado de una interacción grupal y el papel principal del asesor es el de facilitador, bajo esta perspectiva, la formación se define como un proceso continuo que se adquiere a lo largo del ejercicio del propio asesor; de esta manera es posible afirmar que se

aprende en la práctica educativa y de las experiencias cotidianas que ésta nos ofrece; Sin embargo, lo anterior no resulta suficiente, sobre todo cuando se le asigna a la formación la responsabilidad de favorecer, en el asesor, las potencialidades necesarias para estar en condiciones de:

- Aprender a utilizar los recursos didácticos para resolver los problemas que se presentan en el grupo.
- Poner en práctica estrategias y métodos que apoyan el aprendizaje del grupo.
- Abordar con creatividad y competencia situaciones imprevistas que se presentan en la práctica educativa.
- Cooperar con los otros en la solución de sus propios problemas.
- Adquirir nuevos conocimientos, métodos, técnicas, lenguajes y desarrollar valores que impulsen la vocación personal.
- Integrar el saber hacer con las experiencias vividas, tratando de darles sentido, significado y pertinencia.

Cabe señalar que la formación no se limita a la adquisición de saberes y diplomas, sino que ha de influir en el conjunto de la formación de la personalidad: aptitud para vivir en sociedad, ejercer un arte, utilizar cada uno sus conocimientos, expresarse, resolver los problemas y reconocer los valores morales.

No debe olvidarse que la pedagogía debe aportar un apoyo a la humanidad al contexto en que vivimos, Como una tierra generosa, la pedagogía ha de ser fecunda, productiva, fértil, rica, fuerte y vivaz, tónica, es saber dar al máximo, superarse a favor del auditorio, aceptar abrirse, distribuir generosamente sin recibir algo a cambio y, como el pelícano, saber destilar un alimento espiritual predigerido (en el buen sentido de la palabra, para alimentar con sus entrañas al auditorio más hambriento. (Grappin, 1990:43)

El deber de una pedagogía inteligente es conducir al hombre a inquietarse, a dudar, a criticar, a llegar a ser intelectualmente libre, es enseñar a escuchar bien, a leer bien, a ver bien. Porque formar es seguramente la actividad humana que exige el más serio conjunto de cualidades. (Ibidem: p.43.)

La concepción que se tiene sobre el asesor de educación básica, es aquella persona con vocación, capacidad de entrega, servicio y compromiso. Se concibe y actúa congruentemente como facilitador de los aprendizajes y como animador cultural.

Formación es el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función, en este caso, la docente.

El asesor es aquel capaz de detectar las necesidades educativas de la población a la que va a atender, de fundamentar en ellas su práctica docente, de realizar un trabajo de acompañamiento y evaluación de los procesos educativos y de aportar a la construcción del currículo. Todo esto con la finalidad de que los asesores se integren a todo el proceso, desde la concepción misma de la propuesta hasta la tarea frente al grupo. Así se rompe con la concepción técnica de que el maestro solo tiene como tarea estar frente al grupo.

Es por ello que se promueve que los docentes integren a su proyecto de vida conocimientos, habilidades y saberes necesarios para realizar su trabajo.

Lo anterior, apunta a la pedagogía, en cuanto a su acción pretende modificar los comportamientos, las representaciones de los educandos, permite el tratamiento de problemas por medio de la acción.

Los objetivos de la formación están tradicionalmente relacionados con el cultivo de capacidades, aptitudes y valores de alguna manera preexistentes dentro del sujeto.

La verdadera formación es el proceso que caracteriza esencialmente al hombre como ser histórico, que construye colectivamente su esencia en su existencia y forma íntegramente su espíritu en su quehacer humano, es decir, en el “comprender” como movilidad fundamental de su existencia, o también, en el desvelamiento de la verdad como acontecimiento público, disputable, persuasible, compartible. Naturalmente, semejante formación fundamental no le pertenece a la academia, ni tampoco al individuo aislado. El trabajo creativo es la sustancia de esta formación, a medida que va contribuyendo el objeto a través del trabajo, realizando sus diseños en la cosa, el hombre se convierte en conciencia autónoma, en conciencia creadora y libre, se construye a sí mismo como hombre. (Florez, 1994:262-263)

Por una parte la riqueza de la experiencia práctica humana, cristalizada y reflejada en este mundo es asimilada muy intensamente, por otra parte, esta riqueza se manifiesta de ahora en adelante para los hombres como a la luz de nuevos sentidos personales. Todo lo que es auténtico se presenta a la conciencia con un extremado vigor y se desarrolla rápidamente, todo lo que es ficticio pierde su sentido y desaparece. La estructura interna que nace de la conciencia, su nueva formación se caracteriza ante todo por la estructura integrada de la conciencia humana presentada.” (Leontiev, 1976:26)

Lo anterior es el aspecto esencial de la actividad formativa, la cual permite desarrollar habilidades de expresión, de actualización de conocimientos reflexivos, situados en la realidad y en la práctica.

Con base en lo anteriormente, el término formación, ha adquirido diferentes concepciones, por lo que algunas reflexiones entorno a este tema son las siguientes:

- ❖ Significa aprendizaje, No se trata de un aprendizaje cualquiera, referido a cosas exteriores, o destrezas, sino específicamente a lo que tiene que ver con la propia vida, persona, conducta e intimidad.
- ❖ Es aprender a vivir, y aprender a vivir es aprender a actuar de modo que el conjunto de lo que uno haga, el comportamiento, tenga un buen resultado final, aprender a ser feliz.
- ❖ Cultivo de uno mismo, es decir, adquirir cultura, de asimilar interiormente conocimientos de manera que uno resulte enriquecido con lo que sabe, formación es poseer lo aprendido, tener conocimientos, haber sido educado, tener riqueza interior, desarrollar y poner en práctica el deseo de aprender.
- ❖ Es más profundo duradero e importante que adquirir destrezas técnicas, es un proceso de sacar al hombre de un encierro en sí mismo, la educación tiene como fin que todo individuo aprenda a defender sus intereses, e interesarse en algo. El ser receptivo, tener deseos de saber, buscar, para que la realidad tenga sentido hay que comprenderla.
- ❖ Indica el cultivo de uno mismo, aprender a buscar la verdad, una persona formada, es alguien capaz de hablar con los demás, alguien que se hace entender y sabe decir las cosas, puede opinar acerca de distintos asuntos porque tiene experiencia.
- ❖ Crea la capacidad de diseñar todas las capacidades didácticas que faciliten el acceso del alumno a extractos culturales superiores, considerando que un aprendizaje nuevo se alcanza con base en otro antes logrado.

Es reconocido, que el docente es sin lugar a duda, el factor más importante en cualquier avance sostenido hacia una educación de buena calidad para todos. Es habitual, sin embargo, que las escuelas a las que asisten los alumnos más necesitados de apoyo, en las zonas marginadas indígenas, rurales y suburbanas, reciban a los maestros con menos experiencia y menor preparación profesional. (Programa Nacional de Educación 2001-2006)

El valor de la formación es formar los espíritus sin conformarlos (no en el sentido de dejarlos conformes, sino en el de darles forma); enriquecerlos sin adoctrinarlos; armarlos sin enrolarlos; comunicarles una fuerza, seducirlos de verdad para conducirlos a su propia verdad, y darles lo mejor de sí sin esperar ese salario que es la similitud, la semejanza. (Beillerot, 1996:48)

La formación nos mueve a participar promoviendo la acción pedagógica. Esta práctica pedagógica colectiva está entendida como un conjunto de comportamientos y acciones conscientes y voluntarias, lo que no disminuye de ninguna manera los efectos inconscientes, comportamientos y acciones que están justificados por explicaciones razonadas con el objeto de la transmisión del saber.

La acción pedagógica tiende siempre a modificar los comportamientos, los afectos, las representaciones de los educandos, en un sentido, con una orientación que está prevista con anterioridad. La acción pedagógica apunta a hacer adquirir reglas que permiten enfrentar situaciones conocidas, que se reproducen, pero que también permiten tratar problemas nuevos, desconocidos. Y, por último, esta acción pedagógica apunta a hacer actuar. (Beillerot, 1996:51)

Los conocimientos aprendizajes y habilidades son apenas medios para formarse como ser espiritual. La formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza. El hombre no es lo que debe ser, como decía Hegel y por eso la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces. (Florez, 1994:109)

Lo anterior nos lleva a comprender la relevancia que tiene la formación para los agentes educativos, ya que tienen la responsabilidad de formar a individuos tanto en aspectos laborales, profesionales así como personales.

Por medio de los estudios de formación docente anteriormente señalados, observamos la necesidad de seguir fomentando la formación que permita responder a las necesidades contextuales de nuestra sociedad como el pilar de soporte de la educación de adultos.

Ante los numerosos desafíos del futuro, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia la libertad y justicia social. la función esencial de la educación es el desarrollo continuo de la persona y las sociedades, como una vía, al servicio de un desarrollo humano más armonioso.

La educación tiene el cometido de desarrollar las capacidades de creación, lo que implica que cada uno se responsabilice de sí mismo y realice su proyecto personal.

Es necesario revalorizar los aspectos éticos y culturales de la educación, y para ello dar a cada uno los medios de comprender al otro en su particularidad y comprender el mundo. Pero hace falta comprenderse con el conocimiento y autocriticarse.

Delors nos señala, que de esta forma se aprende a vivir juntos conociendo mejor a los demás, su historia, sus tradiciones y su espiritualidad y, a partir de ahí, crear un espíritu nuevo que impulse la realización de proyectos comunes o la solución inteligente y pacífica de los inevitables conflictos, gracias justamente a esta comprensión de que las relaciones de interdependencia son cada vez mayores y a un análisis compartido de los riesgos y retos del futuro.

Lo primero, aprender a conocer, pero teniendo en cuenta los rápidos cambios derivados de los avances de la ciencia y las nuevas formas de la actividad económica y social, conviene compaginar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de estudiar a fondo un número reducido de materias.

También, aprender a hacer, conviene no limitarse a conseguir el aprendizaje de un oficio y, en un sentido más amplio, adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones, algunas imprevisibles, y que facilite el trabajo en equipo, dimensión demasiado olvidada en los métodos de enseñanza actuales.

En algunos casos estas competencias se hacen más accesibles si los asesores cuentan con la posibilidad de evaluarse y de enriquecerse al participar en actividades profesionales o sociales de forma paralela a sus actividades.

Por último, y sobre todo, aprender a ser. puesto que el siglo XXI nos exige una mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. no dejar sin explorar ninguno de los talentos que, como tesoros, están enterrados en el fondo de cada persona. Citemos, sin ser exhaustivos, la memoria, el raciocinio, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido de la estética, la facilidad para comunicar con los demás, el carisma natural del dirigente, etc. Todo ello viene a confirmar la necesidad de comprenderse mejor a uno mismo.

Estas necesidades abarcan tanto las herramientas esenciales para el aprendizaje (como la lectura y la escritura, la expresión oral, el cálculo, la solución de problemas) como los contenidos básicos del aprendizaje (conocimientos teóricos y prácticos, valores y actitudes) necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de su vida, tomar decisiones fundamentadas y continuar aprendiendo.

### **1.3 LA FORMACIÓN EN LA PRÁCTICA DEL ASESOR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

En toda actividad educativa, la figura del docente adquiere una relevancia primordial. La educación de adultos no es la excepción, por ello se requiere de asesores con una formación y características particulares.

La formación es una actividad que forma parte de la educación y ha sido contextualizada en el proceso educativo como una alternativa que permite mejorar la educación que se proporciona.

Para mejorar la educación que se imparte en el INEA es indispensable que el asesor tenga una formación adecuada a su contexto social ya que el constante avance científico obliga a la renovación y profundización de los conocimientos adquiridos previamente.

Los contenidos de la formación permanente han de responder a problemas reales que se viven dentro de los puntos de encuentro.

Desde esta perspectiva se vislumbra que la formación se basará en contenidos didácticos-pedagógicos. La formación que lo ubica en el contexto educativo en general y la formación didáctica que le proporcione los elementos teóricos metodológicos para resolver la problemática cotidiana de su práctica profesional.(UNAM-CISE, 1996:90)

La actualización, es el proceso por el cual se responde a los fines y demandas de la evolución científica que requiere la profesión docente, con el propósito de incorporar en su práctica los productos del avance científico.(Ibidem)

La capacitación es entendida como el proceso sistematizado mediante el cual se desarrollan habilidades y destrezas para apoyar el ejercicio profesional. Desde la perspectiva laboral, la capacitación es tomada como, el manejo de conocimientos muy específicos y de habilidades muy concretas para el desempeño de sus tareas...(Hirsch, 1990:29)

Agustín Reyes Ponce señala que la capacitación, se enfoca a la preparación de los trabajadores con los conocimientos teóricos aplicables a un puesto determinado.

La capacitación limita a la formación al sólo desarrollo de habilidades y destrezas, haciendo que el asesor olvide reflexionar sobre su propia práctica, aunque esta perspectiva ayuda al asesor en su formación, no son las únicas alternativas que el docente tiene para mejorar su práctica educativa.

Aunque el término formación no tiene una conceptualización única, si se puede decir que la capacitación y la actualización, aunque forman parte de ella, no se pueden ver como único proceso, ya que la formación es un proceso más amplio.

La educación de adultos tiene objetivos y métodos, por ello es necesario una formación integral, que tenga conocimientos psicológicos, filosóficos, didáctico-pedagógicos, sociológicos para poder dar a conocer y ayudar al adulto en su vida académica y personal.

El artículo 13º de la Ley Nacional de Educación para Adultos estipula que el asesor debe promover el interés por el estudio, organizar y orientar círculos de estudio y conducir personas analfabetas y educandos en general.

A partir de estas funciones el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos especifica las actividades del asesor.

El apoyo al estudiante en su proceso de aprendizaje, en este sentido, se reconoce que el asesor no es un profesor que posee todo el conocimiento. Al contrario, se pretende que el estudiante adulto, sea responsable de su propio proceso de

aprendizaje. Por lo tanto, el usuario debe estudiar en los libros de texto e investigar en otras fuentes de información antes de asistir a la sesión de asesoría, en donde el asesor deberá proporcionar la información necesaria que permita aclarar las dudas que le surjan al adulto durante el estudio, además de propiciar el intercambio de conocimientos y experiencias de la vida cotidiana mediante la participación activa y reflexiva de los adultos.

En este sentido, es conveniente que el asesor explique el manejo adecuado de los libros de texto, su organización, las dificultades que se presentan al estudiar los libros y la forma de superar dichos problemas.

Es imprescindible utilizar técnicas y procedimientos para el estudio, mediante esta actividad se pretende que el estudiante adquiera los hábitos de estudio de cada lección, la evaluación del aprendizaje a través de la resolución de los ejercicios de comprobación de avance que aparecen en los libros de texto.

Al motivar y estimular permanentemente al estudiante en su proceso de aprendizaje. Es necesario que las reuniones de asesoría tengan un carácter ameno y de cordialidad. En el desarrollo de la asesoría se tratará de relacionar los temas de las lecciones con situaciones o hechos cotidianos.

Es fundamental estimular al estudiante cuando el resultado haya sido negativo o animándolo a repasar los contenidos temáticos para presentar nuevamente el examen.

Por lo tanto, el asesor basa sus actividades en las funciones antes descritas, Sin embargo, en la práctica se enfrenta a una serie de obstáculos que le impiden desarrollar con éxito el proceso de asesoría.

Considerando que el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos no dispone de presupuesto suficiente para contratar personal especializado que se dedique a las labores de asesoría, promueve la participación de estudiantes, profesionistas y de la población en general para que colaboren en los programas de educación para adultos.

En consecuencia se acepta a todas las personas que deseen participar como asesores sin considerar el nivel educativo, formación académica ni experiencia docente. Es decir, que los asesores constituyen una población heterogénea en cuanto a sus motivaciones, conocimientos y experiencias.

Los asesores aunque son el pilar del INEA, algunos de ellos no se encuentran adecuadamente formados o capacitados, en ocasiones solo reciben alguna aproximación a la labor del INEA y son insertos directamente al círculo de estudio o punto de encuentro. La labor del asesor de adultos de educación básica, requiere de una formación continua.

Formar al asesor no sólo es llenar de conocimientos en técnicas, metodologías y teorías pedagógicas, en capacitar a un espectador u observador distante encapsulado, implica más bien llegar al interior de éste, superar angustias e inseguridades, sacar deseos y pasiones, que promueva una conciencia crítica, además de propositiva. (Jiménez, 2005:67)

Romper el silencio y estereotipos, será sin duda la nueva tarea a impulsar, por ello esta tesis tiene un objetivo implícito escuchar a los asesores y educandos, a través de los instrumentos de investigación, que se hagan escuchar y que retumben las columnas del INEA para saber que existen, ya que su actividad es el alma y la esencia del INEA, Freire menciona, tomar conciencia de la opresión y la justicia esencial. Porque los hombres, cuando dicen la palabra con que al pronunciar el mundo lo transforman, en esta palabra-diálogo ganan significación como hombres: ganan sentido, importancia y trascendencia al mismo tiempo que hacen acción de su sentido.(Sáiz, 2003:44,45)

Con base en lo anterior, es necesario aproximarnos, al concepto y perfil que el INEA busca en sus asesores, a fin de analizar paso a paso la esencia de su formación.

## **CAPÍTULO 2**

### **EL ASESOR INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

**2.1 Concepto de Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos**

**2.2 El Perfil del Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos**

**2.3 El Proceso de Formación del Asesor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos**

**2.4 El Desarrollo del Proceso de Formación de los Asesores de la Subdelegación del Valle de México**

El animador es quien prende la chispa y se hace a un lado,  
Es quien despierta el alma, el que pone vida, entusiasmo  
y hasta un poco de alegría  
cuando la gente viene cansada del trabajo  
con la esperanza de aprender a leer y a escribir.

Larroyo.

## **CAPÍTULO 2: EL ASESOR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

La educación básica en nuestro país, demanda la necesidad de formación de sus maestros, no es la excepción para la educación de adultos, que en este caso son los asesores del INEA, los cuales se ven enfrentados a nuevos y crecientes retos teóricos y metodológicos de su práctica educativa.

El asesor es el encargado de la formación de los alumnos, un facilitador de conocimientos, experiencias, es un consejero, Larroyo los llama “maestros natos” porque tienen el sentido pedagógico práctico, a fuerza de la voluntad y la claridad del juicio en todos los complicados problemas que plantea la vida educativa. Es propio de estos maestros, el tacto natural y la comprensión profunda del alma de la gente, todo coronado con una resulta inclinación por ayudar en cada momento al sujeto necesario de elevación. Tales maestros aman con delirio los valores culturales y no hay fuerza que los detenga en ver realizados tales valores en la conciencia de todos.(Larroyo, 1981:146)

Por lo que, el asesor que tenga clara la visión de su labor, será capaz de asumir con éxito su relevante tarea, Sin embargo cabe señalar que no todos los asesores tienen este claro objetivo ya que las condiciones socioeconómicas de nuestro país nos han llevado a observar que algunos asesores que acuden a los puntos de encuentro provienen de instituciones y organismos tan distintos en su origen e intencionalidad, que los objetivos que persiguen son muy variados. Su presencia en las comunidades o grupos también varía, desde visitas esporádicas hasta estancias bastantes largas que les permiten lograr una gran identificación con el grupo y con su problemática. Sin embargo, en muchos casos estos educadores también carecen de la formación básica necesaria para lograr que su propuesta educativa se inserte en un proceso de diálogo y reconstrucción de los procesos sociales y no derive en la asistencia o en el reforzamiento de las condiciones de marginación.(Latapí P y Vaccaro L, 1988:5)

En este sentido el INEA busca asesores en el sentido amplio de la palabra y no sólo docentes. Desde esta nueva concepción de la Educación de Adultos, en la que se reconoce la dimensión educativa que en general posee la sociedad, la variedad de instituciones y profesiones que intervienen en la formación de adultos es consecuencia lógica, precisamente algunos autores ven en esta pluralidad de instituciones unas de las notas distintivas de este sector educativo, en el que la escuela aparece como uno o más de los muchos organismos suministradores de formación para personas adultas. Así pues, en la función de la pluralidad de las ofertas y de las instituciones intervinientes, no pocas recomendaciones de la UNESCO reconocen la existencia de diversas categorías en el personal relacionado con la Educación de Adultos; personal docente animadores, monitores, sin descartar los voluntarios.(Medina, 1997:262)

Toda la complejidad antes descrita, amerita una constante revisión de conceptos, objetivos, métodos y procedimientos que proporcionen un panorama general de lo

que en la actualidad se esta viviendo en el interior de los puntos de encuentro, así como de las figuras que en su esencia son el alma de este discurso, los asesores. Para tal efecto se analizará el concepto, el perfil y el proceso de formación que han recibido por parte del INEA específicamente la Subdelegación del Valle de México.

## **2.1.- EL CONCEPTO DE ASESOR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

El asesor del INEA, también llamado educador de adultos es el responsable de coordinar las actividades educativas en el punto de encuentro de apoyar a las personas jóvenes y adultas en el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, es necesario el análisis del concepto de asesor desde sus raíces etimológicas, lo cual nos permitirá vislumbrar más a fondo la función de un asesor del INEA.

La palabra asesor tiene su raíz etimológica en el vocablo latino assessor-oris, de assidere, asistir, ayudar a otro, es la persona que asiste, ayuda, o aconseja. (Larroyo; 1982:85)

Esta concepción nos dirige a visualizar al asesor como aquella persona que fomenta el estudio independiente del educando, aconseja y sugiere la orientación y ritmo de autoaprendizaje, tomando en consideración las características particulares de cada alumno.

En la educación abierta y a distancia, el asesor, junto con el que aprende, debe desplegar toda su creatividad, potencialidad y la toma de decisiones en cuanto a las tareas y objetivos de aprendizaje.

Parece ineludible dirigirnos a los remotos orígenes de la asesoría y esto nos remite a la mayéutica griega de Sócrates, su método consistía en que los propios discípulos dieran a luz las verdades que poseían en sí mismos.

Todos los diálogos de Sócrates partían de un supuesto básico: el de que quien le escuchaba poseía ya en su interior los conocimientos de los que se tratara. Sócrates mediante el diálogo, se reduciría a ayudar a alumbrar esos conocimientos ya existentes. Por eso, al método de Sócrates se le llama mayéutica, palabra cuya etimología vuelve a aludir al oficio de comadrona. La primera meta de mayéutica consistía en convencer al interlocutor de que no sabía aquello de lo que tratará, refiriendo las frases repetidas de “sólo sé que no sé nada” y “conócete a ti mismo”. Mediante preguntas hábiles, va descubriendo la verdad y el conocimiento que el interlocutor tiene previamente en su interior; se trata de hacer que aflore al exterior. (García, 1988:33,34)

Uno de los elementos con los que cuenta el INEA es el de que los adultos ya cuentan con aprendizajes.

En este sentido la proyección histórica de Sócrates se refiere a los términos de enseñar y aprender. La palabra enseñar tiene el sentido fundamental de mostrar algo que estaba oculto, como cuando alguien dice: Ven, que te voy a enseñar algo que te asombrará. En este caso, quien contempla la cosa se reduce a eso, a contemplar pasivamente lo que se enseña o muestra. Del mismo modo, el maestro enseña la verdad y el alumno se limita a contemplarla pasivamente.

Por el contrario, aprender es aprehender activamente, como quien coge trabajosamente algo que forcejea por escapar. Sócrates es partidario del aprender y no del enseñar. Mejor aún, es partidario de enseñar a aprender. El mero enseñar desatiende las posibilidades íntimas del alumno. A la perplejidad anterior corresponde otro confusionismo, el implícito en el término educar, La doble etimología de esta palabra alude a dos significados distintos: el de hacer salir lo que esta dentro del educando, tal como pretendía Sócrates, atendiendo a sus posibilidades de desarrollo íntimos, o el de instruir desde fuera, como si se tratará de inyectar conocimientos. En esta pareja de significados vuelven a incidir el dinamismo o la pasividad del educando. (Garcia, 1988:34)

El método Sócrático consistía, en que el maestro provocará en el discípulo él aflore de conocimientos que se hallan en el fondo de su alma. Sin embargo sus inicios, raíces y tradición asociada con la práctica actual se han situado en el medievo.

Los primeros tutores tenían una función muy distinta a la actual, Al pensar en un asesor se tiene la idea de un docente cuyo deber original era el de vigilar que quien estuviera bajo la tutela llevara una vida correcta un guardián en el sentido amplio de la palabra, que respetara a los demás, que tuviera una fe firme.

El concepto de asesor, al ser asumido por el INEA ha tenido diferentes transformaciones, pues se ha limitado a toda persona que cumple un trabajo de formación dirigido a adultos, Esta aseverancia produce que el asesor se considere como personal externo.

El asesor se distancia del modelo escolar en dos sentidos principales: por una parte, en la medida en que el proceso de enseñanza-aprendizaje se van a enfatizar los métodos basados en la autodirección, en coherencia con determinados postulados propios de la adultez, y por otra parte, teniendo en cuenta que a la instrucción se añade otra función no menos importante: la de acreditación de la experiencia y en general de la formación obtenida por medios no formales e informales. (Medina; 1997,353)

El papel del asesor en la educación de adultos queda modificado también a partir de sus nuevas funciones comunitarias. Lo cual quiere decir que la comunidad o determinados grupos sociales (a diferencia de los individuos) se convierten también en destino de la acción educativa. En la práctica, ello significa que el educador de adultos, además de impartir cursos, desarrolla programas coordinados; además de trabajar en el aula, su tarea se inserta en un territorio;

además de tener alumnos, se implica comunitariamente como un animador; además de enseñar, promueve acciones, coordina actividades socio-educativas y culturales. Desde el punto de vista del desempeño de la actividad de estos educadores, consideramos que estamos ante un campo profesional propio que requiere una cualificación específica, diferente a otros profesionales de la educación. (Medina, 1997:354)

De acuerdo con la concepción que el INEA tiene sobre el asesor, es necesario conocer que perfil se busca, puesto que se espera que cubran diferentes actividades para el desempeño de su tarea.

## **2.2.- EL PERFIL DEL ASESOR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

De acuerdo con el perfil ideal que persigue el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, el asesor es aquella persona que a través de su intervención tiende a modificar el comportamiento de las personas, incrementando sus conocimientos y capacidades, generador de autonomía que le permite al individuo desarrollar un proceso crítico-reflexivo constante, el cual le permita participar consciente en la solución de problemas propios y de su entorno; por lo que tiene que caracterizarse por los siguientes aspectos:

- Capacidad de análisis crítico de la realidad socioeconómica de su país y de la ubicación de este dentro de un contexto geográfico más amplio y de los factores que lo condicionan.
- Formación teórico-práctica necesaria para el diseño, ejecución y evaluación de programas y acciones educativas, adaptados a las condiciones existentes y a la posibilidad de aplicación de este.
- Amplio espíritu para proponer y desarrollar estrategias de solución educativas formales y no formales, de acuerdo con las necesidades existentes.
- Adecuada preparación, técnica y metodológica, que le permita participar activamente en trabajos de investigación y de experimentación educativa. La investigación debe estar dirigida a lograr diseños de programas de formación realistas y ajustados.
- Utilizar técnicas de extensión y de servicio, para mantener una estrecha relación con la comunidad donde actúa y con instituciones que de alguna manera se identifican con el progreso educativo.
- Capaz de diseñar, ejecutar y evaluar programas de formación de personal de educación de adultos y de elaboración de material didáctico adecuado a su contexto.

- Conocimientos suficiente para diferenciar e integrar los elementos que participan en el proceso educativo y que afectan el aprendizaje. Para ello se requiere de una adecuada interpretación de la psicología del adulto y de sus características como de sus elementos.
- Un buen manejo de métodos y técnicas que permitan una fácil comunicación dentro del proceso y la obtención de respuestas coherentes y adaptadas.
- Capacidad para interpretar las funciones de la educación como proceso motivador, socializador y de transformación social.
- Capaz de transmitir un impulso coherente y permanente para que los sujetos de aprendizaje puedan interpretar su realidad y sus relaciones externas e internas y, en consecuencia, actuar en la solución de la problemática.
- Debe ser un educador de sí mismo y de sus congéneres; es decir, un tipo que valiéndose de los medios e instrumentos que existen en su realidad y que le son accesibles, permita a los sujetos apropiarse de su propia formación.
- Poseer confianza en sí mismo y un profundo conocimiento de sus características, limitaciones y posibilidades, de tal manera que ello garantice los resultados de su participación en el progreso.(SEP-INEA,1990:4)

Es inminente observar con detenimiento las costumbres, tradiciones, formas de vida, nivel de socialización y demás intereses por parte de los educandos, con el objeto de interrelacionar los conocimientos adquiridos con la vida cotidiana.

Sin embargo existen elementos que no pueden pasar por alto ya que podrían ayudar a definir un perfil ideal:

- Debe ser humilde: reconocer la ignorancia primero respecto así mismo y luego la del otro.
- Debe ser modesto, es decir, debe estar consciente de su igualdad humana frente a los otros; debe verse en los otros.
- Debe tener un concepto amplio y pluralista frente a la verdad y al saber como patrimonio de los hombres, con el mismo derecho de todos a alcanzar dichos valores y a disfrutarlos.
- Debe comprender que la transmisión de la realidad -"la pronunciación del mundo"- es tarea participativa de todos los hombres, sin excepción, y no de núcleos elitistas de hombres selectos; debe promover y aceptar a este respecto la contribución de los demás a la tarea común.
- Debe hacer de la superación personal y ajena su norma de vida.

- Debe tener y promover una fe crítica en los hombres y en la humanidad.

En otras palabras, el educador de adultos debe basar su acción en la confianza en la libertad; en la capacidad creadora de la persona; en el espíritu de cooperación, solidaridad, generosidad; en la dedicación al trabajo; actuación organizada; aceptación al riesgo; eficiencia, objetividad científica; promoción del bien común, y en la promoción de la autonomía y del desarrollo nacional solidario".(Martins, P. 1969:73)

Julius Nyerere , define al asesor como un líder, como una guía en el sendero que todos recorrerán juntos. Para ser, pues, eficientes, Los educadores de adultos tienen que identificarse conscientemente con aquellos que participan, en primer lugar, como alumnos. Sólo sobre esta base de igualdad y coparticipación en una tarea que es para mutuo beneficio, es posible hacer uso pleno de los recursos humanos existentes en el desarrollo de la comunidad, de una aldea de una nación.(Nyerere, 1977:90)

El asesor que posea la sensibilidad, visión y atención con respecto a los elementos que se encuentran interactuando en el ámbito de acción del educando, tenderá a realizar sus labores educativas en las necesidades y requerimientos que le esta pidiendo el mismo ambiente que satisfaga, esto significa, cumplir con ciertas expectativas para poder acceder a un cambio propositivo en el entorno.

Cabe señalar, que la relación asesor-educando debe de ser de respeto, y delimitando los objetivos, para elaborar un plan de trabajo.

Antes de iniciar el curso el asesor, tendrá que explicar a los educandos que su función es orientar y brindar explicaciones a las dudas que surjan durante y a lo largo de las asesorías, pero cada quien es responsable de su propio aprendizaje.

El cual ofrece una serie de experiencias y recursos útiles para el aprendizaje de sus alumnos y que ellos mismos tendrán que seleccionar los contenidos que consideren más adecuados.

Se establecerá con los estudiantes una relación personal cercana, creando un clima de libertad para que todos se sientan en confianza para expresar sus dudas, llevándolos a la reflexión. Se propone exponer a los estudiantes preguntas de algún tema o problema que sé este tratando, para presentar alguna teoría o dar información, así como para que dé su opinión y sé retroalimenten confrontando experiencias.

La educación centrada en la persona no está interesada solamente en la adquisición de información sino que le interesa el desarrollo de la iniciativa, crítica, responsabilidad y reflexión, de la capacidad para resolver problemas y encontrar soluciones.

Sin embargo, en la realidad se observa que el perfil del asesor en ocasiones no coincide con las exigencias marcadas, puesto que el técnico docente incursiona a los puntos de encuentro a toda persona que desee dar asesorías, cumpliendo solo una norma, que el asesor haya concluido su educación básica, por lo que observamos que fungen como asesores:

- Prestadores de Servicio Social: En su gran mayoría el INEA cuenta con asesores que prestan su servicio social no importando la carrera que estudien, su estancia es de seis meses, por lo que se paso por el INEA es efímero, otros eligen ser asesores por la facilidad que se les brinda ya que con solo reunir a diez personas y certificarlas pueden dar por terminado su servicio social, no reciben gratificación, algunos ven la ventaja de vivir cerca de un punto de encuentro. Pocas veces razonan la relevancia de su labor.
- Amas de Casa: La inminente necesidad económica que impera en nuestro país, se ve reflejada en las mujeres que toman como una alternativa para ayudar a su familia el incursionar en la educación de adultos, el algunos casos se carece de formación.
- Trabajadores de diversas áreas: En este aspecto se encuentran, obreros, profesionales, que generalmente realizan su labor en lugares lejanos, lo que dificulta que algunas veces puedan asistir ha otorgar sus asesorías, sobe todo si hablamos del Estado de México en donde el problema de transporte colectivo se agudiza, aunado a las actividades laborales que se le designe, generalmente se encuentra escasamente formado.
- Personal de la Dirección General de Educación: En el 2004 ingresaron maestros al INEA, se les otorga un sueldo estable, por cada capacitación que tomen se les asigna una puntuación, lo que quiere decir que tendrán un nivel alto y por lo tanto un mejor sueldo.
- Estudiantes: Los cuales en ocasiones, no reciben la formación que necesitan para llevar a cabo su trabajo, constantemente se enfrentan a carencias de material didáctico y espacios inadecuados.

Después de realizar esta descripción observamos, que existe un serio conflicto entre el deber ser y el ser por lo que es puntual señalar, que ha realizado el INEA ante la carencia de un perfil adecuado y falta de formación de sus asesores.

### **2.3.- EL PROCESO DE FORMACIÓN DEL ASESOR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

Con el fin, de dar a conocer las aportaciones que el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) realiza, al proceso de formación de los asesores, se diseño este apartado, Sin embargo, ante la problemática de carecer de investigaciones, compilaciones, que hagan una remembranza continúa y

sistematizada de las acciones emprendidas, se recurrió a la Subdirección de Formación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, la cual proporcionó el recorrido histórico de cada una de las actividades emprendidas lo que nos permitió profundizar y observar si los proyectos o alternativas empleados, tuvieron algún impacto.

Cabe señalar, que esta cita es extensa, pero nos obliga a volver la mirada hacia el pasado y observar si nuestro presente cambio.

Al fundarse en 1981 el INEA como organismo descentralizado de la administración pública federal, los servicios de educación básica para adultos en modalidad abierta fueron transferidos a esta institución nacional. Desde entonces, el INEA asumió la conducción de la política educativa para los adultos, puesto que gran parte de la oferta educativa corresponde a dicha modalidad

Asimismo, el INEA estableció para cada uno de los programas (Alfabetización, Primaria, Secundaria), un enfoque y metodología de capacitación, generando una ausencia de coordinación entre los mismos.

La operación de dichos programas dependían de educadores voluntarios y la estrategia para capacitarlos consistió en proporcionarles un mínimo bagaje.

Para superar esta situación y adecuar la formación de los asesores a las condiciones regionales de las diferentes delegaciones estatales, el INEA inició en 1983 un proceso de desconcentración de la función formativa que adoleció de deficiencias debido a la carencia en cada delegación de agentes especializados en Educación de Adultos.

Otros problemas que se volvieron crónicos y afectaron el óptimo desempeño de las acciones de formación se debieron a la duplicidad de esfuerzos, así como a la rotación y deficiente formación de los agentes capacitadores (Garza,1991:49)

En el marco de la anterior concepción, el INEA asumió los principios de autodidactismo y solidaridad social. El primero para potenciar las posibilidades de auto-aprendizaje del adulto y el segundo, para delegar en el personal voluntario la operación de los diferentes programas educativos.

Estos principios en que se fundamentó el modelo de Educación de Adultos también sirvieron de guía en los procesos de autoformación de los técnicos – docentes y educadores de adultos, asumiéndose igualmente el reconocimiento de sus saberes y experiencias previas, así como la importancia del diálogo horizontal entre educando y educador y el fomento de la coeducación en el entorno de la comunidad. (Garza, 1991:49).

Por lo que en 1989, las acciones para la formación del personal en el INEA han tenido varias dificultades, ya que en ella interviene una diversidad de factores cuya atención no es tarea fácil y la solución de la problemática no siempre depende de

los agentes que realizan funciones de formación en Delegaciones y Coordinaciones de Zona.

Sin embargo, durante estos años, la formación de personal tuvo cambios, en los que se ha desarrollado por medio de cursos, talleres, diplomados en que el personal ha participado en otras instituciones: CREFAL, INAP, CETE, UNAM, SEP, ISSSTE, DIE, etc., algunos de ellos financiados por el INEA y otros, con recursos del propio personal.

Para el caso de los Asesores del Estado de México, las personas encargadas de impartir clases en su mayoría eran personas voluntarias de la misma localidad.

La operación de los diferentes programas educativos en el INEA dependen de los educadores voluntarios y la estrategia para capacitarlos consistió en proporcionarles un mínimo bagaje de conocimientos y habilidades sobre los contenidos y metodologías de los diferentes programas educativos, así como el manejo de los trámites técnico-administrativos relacionados con el proceso de acreditación de los adultos.

Al asumir la presidencia Carlos Salinas de Gortari en 1989, los cambios anunciados en el Programa de Modernización Educativa consistentes en ampliar y diversificar las actividades del INEA, así como elevar la calidad de los servicios, replanteó la estrategia de capacitación de los educadores de adultos.

En este sentido se propuso cubrir la meta de diseñar y aplicar el programa de Formación Integral compuesto por dos proyectos principales:

1. Formación permanente de Educadores de Adultos.
2. Adiestramiento y Formación de Personal Institucional.

La metodología de la formación al igual que en los diferentes programas educativos, asumió un enfoque participativo, compuesto por tres etapas: descubrimiento, aprendizaje y aplicación.

Las modalidades de formación fueron las siguientes:

#### MODALIDAD DE FORMACIÓN PRESENCIAL.

Directa, la cual se refiere a los cursos, talleres, seminarios y conferencias que de manera convencional reciben los asesores por parte de los especialistas. Su finalidad se orienta al desarrollo de habilidades y conocimientos que permitan resolver los problemas que enfrentan los educadores de adultos.

Cascada, consiste en impartir cursos de capacitación por parte de los formadores del nivel central a los responsables de los departamentos de formación de cada delegación estatal y coordinadores de zona, quienes lo socializan a otros agentes

formadores. Es decir, la capacitación que recibe un grupo de agentes formadores de mayor rango institucional debe reproducirlo a grupos más amplios de formadores (técnicos-docentes) quienes a su vez lo imparten a los educadores voluntarios.

Auformación colectiva, Se caracteriza como aquella que tiene lugar en eventos como: reuniones, encuentros y talleres de cobertura nacional, estatal, regional, microregional y local en los que predomina el intercambio de experiencias alrededor de temas de interés común (Garza, 1991:53)

## MODALIDAD DE FORMACIÓN A DISTANCIA

Se basa en el empleo de paquetes didácticos y recursos autodiovisuales por parte de los técnicos-docentes y los asesores para el autoestudio de la metodología de las asesorías y el dominio de los contenidos curriculares. Implica procesos no presenciales que abarcan poblaciones amplias y dispersas geográficamente.

A continuación se describen una serie de eventos formativos dirigidos a asesores.

## FORMACIÓN INICIAL

Personal voluntario:

Cursos introductorios para la capacitación de asesores y promotores. Una vez conformados los grupos de asesores voluntarios en la microregiones de cada coordinación de zona del INEA en la Subdelegación del Valle de México, reciben por parte de los técnicos docentes un curso introductorio relacionado con el nivel en el cual participarán, así como los materiales didácticos de autoformación.

De acuerdo con los criterios programático-presupuestales la duración de estos cursos es de tres días con un promedio de 15 horas.

## FORMACIÓN PERMANENTE

1. La actualización, para el caso de la alfabetización, se imparte a los dos meses de iniciado dicho proceso y, al igual que la primaria y secundaria, tiene una duración de dos días.

2. Jornadas Nacionales para la Formación de Educadores de Adultos y Promotores Solidarios.

Estas jornadas tienen como objetivo sistematizar e intercambiar las experiencias acumuladas por los agentes solidarios. Se realizan de manera simultánea para cada uno de estos agentes operativos en todo el país a través de las delegaciones estatales. Esto es, abarcando las zonas, microregiones y localidades del Estado de México.

ETAPA NACIONAL: Dirección para la formación del personal educativo, Jefes de Departamentos Estatales para la Formación.

ETAPA REGIONAL: Coordinadores de Zona, Técnicos Docentes.

ETAPA MICROREGIONAL: Técnicos Docentes, Promotores, Comités.

ETAPA LOCAL: Promotores, Comités y Asesores.

#### REUNIONES DE BALANCE OPERATIVO Y AUTOFORMACIÓN

En estas reuniones intervienen los equipos regionales y locales con la finalidad de revisar mensualmente los avances de las metas programadas y las realizadas, así como analizar y proponer soluciones a los problemas técnico-pedagógicos que enfrentan los asesores con el apoyo del técnico-docente.

#### REUNIONES NACIONALES DE COORDINACIONES DE ZONA.

Su objetivo consiste en intercambiar experiencias entre los responsables de zona de todo el país y los jefes de diversos departamentos de cada delegación estatal (técnico-pedagógico, formación de personal educativo y planeación), para analizar y proponer estrategias que permitan resolver con mayor eficacia las acciones emprendidas.

Estas reuniones por lo general se celebran una vez al año y tienen lugar en diferentes sedes en donde se les proporciona a los coordinadores de zona la información actualizada sobre los nuevos materiales educativos, normatividad, etc.

#### JORNADAS NACIONALES PARA LA FORMACIÓN DE COORDINADORES DE ZONA.

Estas jornadas fueron planeadas a partir de las propuesta de contenidos entre las delegaciones y la dirección de formación a nivel central del INEA.

Sin embargo, fue hasta mayo de 1991 cuando el INEA realizó al interior del mismo, una reestructuración orgánica a efecto de emprender los planteamientos salinistas.

De esta manera se suplantó la estructura que operaba a través de programas por la de funciones, quedando entre éstas la de formación; estableciéndose así la Dirección para la Formación del Personal Educativo y los departamentos estatales de formación.

En este marco el INEA impulsó las siguientes estrategias:

Con respecto a la ampliación de la cobertura educativa, existió una mayor captación de estudiantes prestadores de servicio social. Con este fin el INEA

promovió con las instituciones de los sectores público, privado y social, en particular con las instituciones educativas públicas la firma de convenios para que los estudiantes participaran como educadores de adultos.

Así pues, ante la necesidad de ampliar la formación de sus asesores, se decide incluir las etapas de formación inicial, de actualización y permanente, tratando de abarcar la totalidad de asesores.

Impulsar acciones de formación con el establecimiento en 1991 de las Jornadas Nacionales para la Formación Permanente de los Asesores

En este mismo año, la formación, sus estrategias y materiales fueron diseñados centralmente por cada uno de los programas sustantivos (alfabetización, educación básica, educación comunitaria) que, a su vez, tenían sus correspondientes unidades estatales de capacitación en las Delegaciones, y cada programa en las oficinas centrales de sus departamentos de capacitación.

Durante este periodo de 10 años, algunos de las actividades en materia de formación, fueron las siguientes:

- Una vasta producción de material impreso para la formación de las diferentes figuras operativas.
- Instrumentalización de diversas modalidades: talleres, cursos, jornadas, reuniones de intercambio de experiencias, seminarios operativos.
- Asignación de técnicos Docentes con funciones de capacitadores, en cada una de las Coordinaciones de Zona.
- Elaboración de un Planeación Didáctica para la capacitación de todas las figuras operativas, con la participación de las Delegaciones.
- Producción de material audiovisual.
- Elaboración de diagnósticos estatales sobre el proceso de formación.
- Una integración masiva de cursos con una metodología general sobre formación.

En 1991 se crea la Dirección de Capacitación, y pocos meses después se constituye como Dirección para la Formación, con el propósito de conjuntar la formación institucional que se realizaba por cada programa sustantivo y aprovechar en forma óptima los recursos. De 1991 a 1993, esta Dirección de Área se dio a la tarea de unificar criterios, elaborar materiales y plantear la normatividad para la formación Integral, documento que establece orientaciones precisas para el desarrollo de la formación de todo el personal a nivel nacional, aunque todavía sin ninguna clase de incentivos que reconociera a quienes se preocupaban por su

formación. En este mismo periodo, en las Delegaciones se crean los Departamentos Estatales de Formación, cuyas funciones se orientaron a la planeación, organización, ejecución y evaluación de los procesos formativos en sus entidades.

Con la creación de la Dirección de Formación, se inicio un proceso de redefinición entorno al propio concepto de capacitación, estableciendo diferencias entre este concepto y el de formación conceptualizando a este último en forma más amplia e integradora, como un proceso que promoviera el fortalecimiento de valores y habilidades, y le diera sentido y significado a las tareas de las figuras operativas en el contexto de la educación de adultos.

Un hecho destacable del periodo 1992-1993, fue la realización de jornadas nacionales para la actualización del personal educativo; en ellas participaron, jefes de departamentos estatales, promotores y asesores. Logrando con ello la elaboración de perfiles de cada una de las figuras operativas, se realizo un intenso intercambio de experiencias y se aprendió de la practica educativa que llevan a cabo los agentes operativos.

Fue hasta 1992 que se inicio la producción de paquetes de materiales destinados a actualizar y mejorar la práctica educativa de los asesores, promotores, técnicos docentes y coordinadores de zona.

Con este fin, se produjeron tres programas audiovisuales y una serie de 12 folletos titulados "Para aprender más..." que sirvieron como detonadores del intercambio de experiencias que se llevaba a cabo en las Jornadas de Formación, destinadas a las figuras educativas mencionadas, a través de una estrategia "en cascada".

Asimismo, para apoyar el proceso de formación inicial en las Delegaciones Estatales, se elaboró la serie "Para apoyar la formación inicial", que se destino básicamente a la formación de técnicos docentes y asesores.

En 1994, se plantean lineamientos y orientaciones para desconcentrar el proceso formativo y sentar las bases para que las Delegaciones asumieran esta responsabilidad; los continuos cambios administrativos, tanto en Delegaciones Estatales como en las oficinas centrales, trajeron como consecuencia que la desconcentración se realizara en forma desigual, que los avances entre las distintas entidades presentaran grandes diferencias y que los cuadros técnicos que contaban con una formación sólida se desintegraran.

La desconcentración de la formación a Delegaciones Estatales, tuvo como objetivo depositar este proceso en las entidades, de manera que los contenidos, las modalidades, la planeación didáctica, la programación y los materiales didácticos resultaran más pertinentes y significativos, y que respondieran a las necesidades, características y circunstancias de cada entidad.

Con la finalidad de iniciar un proceso de profesionalización del formador de asesores, se diseñaron, elaboraron y produjeron los materiales didácticos de un Diplomado en Sistematización de las Prácticas Educativas con Adultos para los técnicos docentes, que después se extendió a coordinadores de zona, jefes de oficina y de departamentos estatales.

Este Diplomado se puso en marcha desde 1995 y hasta la fecha no se le ha dado continuidad. En este proceso participan instituciones de educación superior de casi todo el país: unidades de la Universidad Pedagógica Nacional, Universidades Autónomas, CREFAL, Universidades Privadas, Institutos Tecnológicos y Escuelas de la Normal Superior. Estas instituciones imparten y acreditan el Diplomado que se ha generalizado a 28 entidades.

Las Delegaciones que no han instrumentado el Diplomado son: Baja California Sur y Zacatecas.

En 1996, se modificó la estructura del Instituto tanto en las oficinas centrales como en Delegaciones; desapareció la Dirección de Formación, se constituyó una Subdirección de Formación y se integró a la Dirección de Programas y Servicios Educativos, que posteriormente, en 1997, se transformó en la Dirección de Operación.

En Delegaciones, desaparecieron los Departamentos Estatales de Formación, se constituyeron los Departamentos de Servicios Educativos y, como parte de su estructura, se integraron las oficinas para la formación del personal docente; la ejecución de la formación continuó como una de las funciones de los técnicos docentes.

En el marco de proceso de desconcentración de la formación, iniciado en julio de 1994 a 1999 los procesos formativos se rigen por los lineamientos, criterios y responsabilidades que se describen enseguida.

Subdirección de Formación:

- Diseñar estrategias y lineamientos para programas específicos, así como orientar el desarrollo de la formación en Delegaciones Estatales.
- Diseñar y producir materiales didácticos impresos y audiovisuales, que apoyen la formación del personal educativo, principalmente de los asesores.
- Proporcionar asesoría y apoyo técnico a Delegaciones, en el diseño de estrategias y realización de los eventos de formación.
- Efectuar el seguimiento del proceso de formación en proyectos específicos.

Delegaciones e institutos Estatales:

Las siguientes Funciones competen al Departamento Estatal de Servicios Educativos, de manera directa a la oficina de formación de personal docente.

- ❖ Diseñar las estrategias para la formación de personal en la Delegación.
- ❖ Elaborar el Programa anual de la formación, que cubra las necesidades de toda la entidad federativa.
- ❖ Canalizar a los técnicos docentes en la planeación didáctica de los agentes operativos que les corresponde formar.
- ❖ Apoyar a los técnicos docentes en la elaboración de sus programas anuales de formación de las distintas figuras.
- ❖ Elaborar y producir materiales didácticos impresos y audiovisuales, para apoyar la formación de las distintas figuras.
- ❖ Mantener Actualizados a los técnicos docentes en lo que concierne a su formación como formadores.
- ❖ Verificar que se cumpla con la programación anual de la formación en el estado.

Técnicos Docentes:

- Elaborar un programa anual para la formación de asesores y promotores en la micro-región.
- Adecuar la planeación didáctica elaborada por la oficina de formación de personal docente, a las características y necesidades de los asesores de su micro-región.
- Elaborar los materiales y recursos didácticos que se utilizan como apoyo en los eventos formativos.
- Organizar los eventos de formación para cada uno de los destinatarios que operan la micro-región.
- Llevar a cabo cada uno de los eventos formativos, de acuerdo con su programa anual.
- Elaborar anualmente un diagnóstico que permita identificar las necesidades de formación de sus educadores voluntarios.
- Asistir periódicamente a los círculos de estudio, para valorar el impacto de la formación realizada.

## Niveles y Destinatarios de la Formación:

- Nivel Inicial. Consiste en proporcionar al personal, los conocimientos teórico-prácticos indispensables para su incorporación y desempeño de funciones en el programa educativo que le corresponde.
- Nivel de actualización. Pretende hacer llegar al personal una serie de contenidos relacionados con sus actividades más relevantes y con la problemática que se presenta en el ejercicio de sus funciones, retroalimentando así su práctica educativa.

## Destinatarios.

- ❖ Nivel Delegación.  
Jefes de departamento  
Jefes de oficina.  
Jefes de unidad.  
Personal técnico de departamentos y oficinas.

- ❖ Nivel coordinación de zona.  
Coordinadores de Zona.  
Técnicos Docentes.  
Jefes de unidad de acreditación.  
Jefes de Unidad de Informática.  
Jefes de Unidad de Planeación.

- ❖ Nivel Micro-región.  
Asesores de alfabetización, primaria y secundaria.  
Promotores.

## Las modalidades y contenidos curriculares.

Las modalidades formativas que se encuentran en operación, son:

- ❖ Talleres.
- ❖ Cursos.
- ❖ Reuniones de balance operativo y autoformación.
- ❖ Reuniones de intercambio de experiencias.
- ❖ Seminarios. Encuentros de autoformación.
- ❖ Jornadas.
- ❖ Diplomados.

Todo proceso de enseñanza-aprendizaje que se organiza a través de una planeación curricular, conlleva a perfiles que le dan direccionalidad, en este sentido la formación orienta a sus acciones hacia el desarrollo de habilidades pedagógicas en los individuos y en los grupos, a través de tres ejes que interactúan en las diversas actividades de un educador de adultos y que condensan la esencia de lo que debe ser aprendido y enseñado.

Estos ejes donde se relacionan los contenidos con los aprendizajes, no deben ser considerados como perfiles de egreso, sino como modos de ser del individuo para relacionarse consigo mismo, con otras personas y con su entorno, los ejes considerados son valores que se dan predominantemente en la relación ante uno mismo, en cuanto a que definen juicios y actitudes. Hacen referencia a objetivos de aprecio y reconocimiento y guían lo que uno quiere, es aquello por lo que uno está dispuesto a dar y comprometerse, los valores internalizados, en algún momento salen al exterior como orientadores de una relación, usando mensajes que consolidan su dimensión social.

Los valores en el personal que se desempeña como educador, son la fuerza motriz de sus actividades y decisiones; en el terreno educativo serán elementos imprescindibles para determinar metas y procedimientos de aprendizaje. En este sentido los valores sirven para lograr:

Un compromiso por la equidad educativa y la justicia social. El aprecio por la dignidad de las personas (de él y de los demás). La convicción sobre la solidaridad y la colaboración en lo que es de beneficio común.

Para 1998 se suman un total de 109 trabajos relacionados con el tema de éstos, 50 son ponencias que consisten en ensayos sencillos o reflexiones que surgen a partir de sus experiencias, las cuales fueron presentadas en diversos eventos; 35 son artículos de revistas o libros, siendo algunos de ellos ponencias o conferencias presentadas previamente; además, se encontraron 16 propuestas de formación y 8 investigaciones a profundidad. (Reunión de reflexión sobre la profesionalización de los y las educadoras de personas jóvenes y adultas. UPN. Mayo de 1999.)

Los artículos aportan conocimiento sobre los educadores de adultos en general; promotores sociales, comunitarios, de la salud y del deporte; alfabetizadores, asesores, instructores, maestros de educación básica de adultos y técnicos docentes, así como formadores de educadores de adultos.

Los temas que abordan están las políticas y problemáticas de la formación; reflexiones y propuestas de formación, capacitación y actualización de las diferentes figuras de educadores y educadoras; autoaprendizaje; el proceso de profesionalización de sus educadores, la construcción de su identidad, sus condiciones de trabajo y laborales así como sus perfiles.

La difusión de los trabajos institucionales depende en gran medida de: CEE, INEA, SECUR- UNESCO, CREFAL, SEDESOL, CONAFE, CEAAL, UAY, CESU, CINVESTAV-IPN, TRILLAS, SECRETARIA DE SALUD, ASOCIACIÓN MEXICANA DE INVESTIGADORES DE LA EDUCACIÓN, UAM-XOCHIMILCO, UPN, UAP, UAA.

La existencia de diferentes eventos académicos sirvieron para socializar el conocimiento; como a continuación se detallan:

- Foro Nacional Las Políticas y las Prácticas Educativas con la Población Adulta en el México de Hoy. Universidad Pedagógica Nacional. México D.F., 17 y 18 de noviembre de 1994.
- Foro Nacional Retos y Perspectivas de la Educación de Adultos en México. Universidad Pedagógica Nacional. México D.F., 13-15 de noviembre de 1995.
- Foro Nacional La Educación de las Personas Jóvenes y Adultas para el Siglo XXI. México D.F. INEA - CEEAL - UPN 10 de septiembre de 1996.
- Reunión Nacional de Seguimiento a CONFINTEA V. CREFAL-CEAAL-INEA-UPN. Pátzcuaro Michoacán, México, 28 al 30 de enero de 1999.
- Reunión de reflexión sobre la profesionalización de los y las educadoras de personas jóvenes y adultas. UPN. Mayo de 1999.
- 2° Foro Permanente La Educación de las personas jóvenes y Adultas. Tema: La formación de los educadores de adultos. CREFAL-CEAAL-INEA-UPN. Universidad Pedagógica Nacional. México, 15 de junio del 2000.
- Reunión Académica Nacional. Propuestas de Formación Académica, Ciudad de México, 26 de febrero al 1 de marzo del 2002.

Se encontraron 8 investigaciones que abordan los siguientes temas:

- Análisis y propuestas de programas de formación de educadores y educadoras.
- Construcción de la identidad de educadores de personas jóvenes y adultas.
- Situaciones laborales y de vida de educadores de personas jóvenes y adultas.
- Perfiles de los educadores de personas jóvenes y adultas.

Dos de las investigaciones se realizaron de manera independiente de programas formativos, cuatro para optar por el grado de maestría, y dos más, por el de doctorado.

Las investigaciones fueron publicadas en 1994 y en el año 2000. En cuanto a las tesis, una fue concluida en el año 2000, dos más en ese mismo año presentaron la versión final para su corrección y otras dos están en proceso de terminación.(Ibidem)

Respecto a las instituciones en las que trabajaban los investigadores durante la mayor parte del periodo de tiempo durante el cual realizaron la investigación, se encontró que dos laboraban en el CREFAL, cuatro en la UPN y dos en organismos

civiles: el Fondo Regional de Solidaridad, Agrupación ZAHUAXI y el Grupo de Educación Ambiental (GEMA).

Los involucrados en las investigaciones son educadores de adultos procedentes de diversas instituciones y organizaciones sociales, técnicos docentes del INEA, misioneros culturales, promotores comunitarios indígenas y promotores ambientales.

A continuación se detallan los temas de investigación.

1.- Análisis y propuestas de programas de formación de asesores de personas jóvenes y adultas.

- Elaboración de un programa de formación con organizaciones indígenas a partir de una realidad concreta, dentro de un contexto regional, fomentando actitudes de cooperación, reflexión, participación, creatividad, consenso y compromiso, haciéndolos responsables de la planeación, operación y evaluación de las actividades productivas, y al mismo tiempo de la conservación y aprovechamiento de los recursos naturales para el desarrollo de la comunidad, teniendo como marco la educación para la paz y la defensa de los derechos humanos.
- Necesidad de que el asesor establezca la importancia de fundamentar teóricamente su práctica docente.
- Propuestas de desarrollo curricular, diseño de seminarios-taller a nivel licenciatura y diplomados.
- Identificación de aportes de su práctica docente, por parte de los asesores.
- Diseño y desarrollo de estrategias de formación práctica para asesores, dirigidas a personas, no a instituciones.
- Contradicciones entre discurso del Estado, Políticas y Programas que impulsa, respecto a la importancia que tienen los asesores.
- Necesidad de considerar, en la formación de asesores del INEA, principios como la relevancia, la integridad y la flexibilidad.

Los obstáculos institucionales encontrados fueron:

- Obstrucción para la movilización de personas, para el desarrollo del programa de formación, a fin de relacionarse con los campesinos, por la concentración de poder de decisión que tiene el Consejo de Administración de la comunidad e instancias intermedias de representantes.

- Limitaciones del modelo instruccional-tecnológico utilizado en el INEA Michoacán, así como la poca importancia para el desarrollo de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje y el presupuesto por programa que recibe la institución.
- Restringido alcance de las intenciones y perfiles de los asesores frente a la concepción de la relación teoría práctica.
- Fragilidad y diversidad del cuerpo teórico del campo por su indefinición.
- Condiciones laborales y salariales de los asesores de personas jóvenes y adultas. Así como la política laboral y educativa que ubican a estos educadores como trabajadores de segunda.
- Escasa relación formal con universidades.
- Coexistencia de dos circuitos de educadores de adultos.
- Se da mayor importancia en la formación al cumplimiento de metas cuantitativas.

Posibles líneas de investigación emanadas del tema motivo de análisis:

- Reflexión y sistematización de la práctica docente.
- Explicitación de valores que promueven los procesos de formación.
- Apoyo a la reflexión y autocrítica en torno a ser docente y “creer ser docente”.

2.- La Construcción de la identidad del asesor:

De los nueve estudios revisados en tres de ellos se aborda el asunto de la construcción de la Identidad de los asesores. En ellos, los ejes de problematización giran en torno a:

La reflexión de la práctica educativa implica la identificación sobre el contexto en el cual se desarrolla.

- La sistematización de la propia práctica educativa para comprender su quehacer desde una mirada interna del asesor.
- El proceso de recuperación de la historia personal de vida del asesor desde una mirada interna y externa permite la construcción de la identidad.

- La construcción de la identidad está atravesada por procesos de la interrelación de subjetividades personales y los discursos educativos, como la vocación, el ser docente, el deseo de un deber ser, los sentimientos y los sueños.
- La construcción de la identidad pasa por los aprendizajes en los procesos de formación y el reforzamiento de la autoimagen y la autoestima del asesor de adultos.
- Las condiciones laborales y de trabajo caracterizada por la insatisfacción material y espiritual no favorecen la construcción de los procesos de identidad. Pese a ello el asesor de adultos permanece en situaciones de malestar, estigmatización y deterioro de las relaciones personales y sociales.
- Las demandas sociales explícitas e implícitas que las distintas instituciones públicas, privadas y sociales hacen al asesor de adultos, que más de las veces encierran mitos, símbolos e imaginarios en torno a él y al trabajo educativo.

Las aportaciones de los estudios revisados sobre la constitución de la identidad de los asesores de adultos, son:

1. La formación es un proceso central para la construcción de la identidad y sin la reflexión del contexto en el que se realiza la práctica educativa e identificarse con él, la posibilidad de construir la identidad disminuye.
2. En la medida que las experiencias-propuestas generadas en el campo de la educación de adultos se dialoguen y confronten se podrán generar alternativas de transformación y confluir en algunos elementos de identidad.
3. La construcción de la identidad atraviesa por dificultades inherentes a las dinámicas instituciones y sociales, a las condiciones laborales y de trabajo y en particular, a las limitaciones formativas de los educadores de adultos.(Ibidem)

Algunas investigaciones realizadas sobre procesos de Identidad del Asesor son las siguientes:

- Una propuesta de formación para promover la constitución de la identidad profesional de los educadores de adultos. Miriam Aguilar. Es un estudio realizado desde la perspectiva de la investigación-acción. Se formulan una serie de preguntas dirigidas a conocer los procesos de identidad del educador de adultos. Se basa en diversos enfoques teórico-metodológicos: racionalidad crítica, psicoanálisis, educación popular, didáctica crítica, entre otros. El trabajo se centra sobre los ejes siguientes: constitución de la identidad (autoimagen, autoestima); profesionalización del Educador de Adultos; la formación como vía para promover la constitución de la identidad profesional del Educador de Adultos.

- El aprendizaje profesional y la construcción de la identidad de los educadores/as de personas adultas en contextos de exclusión. Ana María Méndez. Se aborda desde la visión narrativa de la identidad de Paul Ricoeur. Se parte del supuesto que la posibilidad de construir una identidad como educador/a está dada por la incorporación a procesos formativos y por las experiencias de la práctica educativa que logran impactar favorablemente en el proceso de asumirse como tal, así como aquellos sucesos de la historia de vida que permiten este proceso de construcción. Asimismo, se cuestiona la situación de exclusión de la modalidad, de los usuarios y de los educadores/as y las dificultades que de ello se derivan para construir espacios formativos.
- El educador de adultos ¿ sujeto del malestar docente o depositario del malestar social ? Genoveva Reyna Marín. El estudio se aborda desde diversos referentes teóricos: psicología social, el psicoanálisis y la psicoterapia grupal. Presenta tres objetivos. El relativo a nuestro tema es: Indagar desde la perspectiva singular del sujeto, la identidad profesional del educador de adultos y sus efectos en el trabajo cotidiano. La premisa del trabajo es que por las condiciones de trabajo del Educador de Adultos se dificulta o no se favorece la construcción de la identidad profesional. (2° Foro Permanente La Educación de las personas jóvenes y Adultas. Tema: La formación de los educadores de adultos.

### 3.- Situaciones Laborales y de Vida.

En la ocho investigaciones es posible extraer que de manera directa o indirecta 5 caracterizan ( aún cuando no sea el objeto del estudio) las condiciones laborales en que los educadores de adultos, y al respecto una investigación señala constituye un subsidio con el que el estado atiende su responsabilidad educativa y bajo esta lógica se encuentran los siguientes ejes considerados: bajos o nulos salarios, poco reconocimiento social, no existen prestaciones sociales, condiciones deficientes en la cotidianidad para el desarrollo de su labor, competencia en el alcance de metas(bajo la perspectiva de la productividad en el caso de los educadores del INEA). Por otro lado, dos investigaciones consideran como eje de trabajo el malestar docente (generado por dichas condiciones), tanto en su vertiente psicosocial y de construcción de la identidad respecto a los demás.

### 4.- Perfiles de los Asesores del INEA.

El análisis del perfil de los asesores de este campo educativo fue considerado en cuatro investigaciones, con diferentes énfasis; en algunas era un eje central y en otras se introdujo para ubicar parte de la problemática. La definición de los indicadores que se incluyen en los perfiles se relaciona con las problemáticas de la investigación y con los contextos institucionales y locales de los educadores.

Las investigaciones proporcionan información sobre algunos rasgos de 33 promotores comunitarios indígenas, 92 técnicos docentes del INEA, 13

educadores de instituciones diversas y organismos civiles así como de 80 misioneros culturales. Además.

A su vez se identificaron otras investigaciones o publicaciones que aportan conocimiento sobre los asesores: Pieck sobre misioneros culturales; Messina sobre maestros de los CEBAS; Valenzuela y otros (1995) sobre educadores que asistieron a un foro nacional; CEAAL (1993) sobre educadores populares; INEA sobre los técnicos docentes (1995) y sobre los asesores y promotores (1993) a nivel nacional, además, actualmente este Instituto puede proporcionar información sobre sus educadores a partir de la introducción del Sistema Automatizado de Seguimiento y Acreditación (SASA). Esta información se proporciona para personas que quieran profundizar en este tema.

De las investigaciones analizadas sobre el tema se plantean las siguientes preguntas para conocer los rasgos de los asesores y la vinculación de éstos con sus prácticas: ¿cuáles son sus perfiles socioeducativos, en particular sus edades, sexo, niveles de escolaridad, religión y puestos desempeñados al interior de sus comunidades?; ¿cuentan con formación específica sobre este campo educativo?; ¿en qué áreas de la educación de las personas jóvenes y adultas (EPJA) trabajan?; ¿qué actividades realizan dentro del campo?; ¿son personas prestadas de otros servicios educativos?; ¿cuáles son sus trayectorias ocupacionales?; ¿qué tipo de vínculos institucionales tienen?; ¿en qué condiciones laborales desarrollan su actividad educativa?, entre otras.

La leve indagación de rasgos psicosociales en las investigaciones dificulta realizar comparaciones; algunos de éstos son: sexo, edad, niveles de escolaridad, cursos sobre el campo que han recibido y su temática, otras ocupaciones, experiencia docente previa e interés por capacitarse más sobre la EPJA. (Foro Nacional La Educación de las Personas Jóvenes y Adultas para el Siglo XXI. México D.F. INEA - CEEAL - UPN 10 de septiembre de 1996.)

Cabe señalar que cada zona investigada tiene su propia caracterología sin embargo la comparación entre estas permitirá ampliar un poco más las necesidades de cada asesor.

##### 5. -Prospectiva.

La información proporcionada hasta aquí pone en evidencia que en los últimos tres años se desarrollan más investigaciones sobre este tema pero que aún son insuficientes, por lo que hay que seguir impulsándolas para contar con mayores fundamentos tanto para desarrollar propuestas de formación relevantes, flexibles e integrales como para seguir demandando la necesidad de políticas integrales que favorezcan la formación de los y las educadoras, debido a que son fundamentales para elevar la calidad de los procesos educativos con personas jóvenes y adultas. Por otra parte se constata que dado que la educación de las personas adultas es un campo en construcción, se requiere investigar las particularidades de cada zona. Por una parte, recuperar el conocimiento que se va generando desde los

propios actores, en particular los educadores y mediante la realización de investigaciones a profundidad.

En cuanto información sistematizada sobre los educadores, perfiles y condiciones la falta de información se ha agudizado en los últimos cinco años; en 1993 se contaba con un perfil bastante completo de los trabajadores del INEA en el país, que consideraba edad, sexo, escolaridad y antigüedad en dicho Instituto ( INEA 1993 a y b); se espera que mediante el Sistema Automatizado de Seguimiento y Acreditación ( SASA), pronto se difundan datos globales de su personal. Por su parte, en el mismo año, el Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL) publicó una investigación sobre el perfil y las perspectivas de la formación de educadores populares en América Latina titulado *Nuestras prácticas...*, en el cual se hace referencia, de manera global, a los y las educadoras que participan en dichos procesos de formación ( CEAAL, 1993: 95 –103 ). También debido al proceso de federalización educativa, se ha dificultado conseguir información a nivel nacional sobre los educadores que trabajan en los Centros de Educación Extraescolar, Misiones Culturales y servicios educativos vinculados con la capacitación para el trabajo. Esperamos que plantearnos la pregunta y su falta de respuesta despierte el interés por desencadenar procesos de investigación al respecto.

Para el 2001 existen dos investigaciones que aportan información adicional sobre algunas características de los y las educadoras de este campo educativo. La primera se encuentra en proceso y se refiere a dos generaciones de técnicos docentes (TD), de las Delegaciones del INEA en el Distrito Federal y en el Estado de México la cual abarca la Subdelegación del Valle de México, que estudiaron el Diplomado en Sistematización de las Prácticas Educativas con Adultos (SIPREA) en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN); su universo de estudio está constituido por 92 personas; en ellas se destacan los siguientes rasgos: la mayoría eran mujeres, se encontraban viviendo su cuarta década, tenían responsabilidades familiares significativas por estar casados o tener otros vínculos de pareja, contaban con estudios superiores parciales o completos en diversas áreas, y sólo una minoría, tenía formación vinculada a la educación; además no existía un ascendente docente respecto a sus padres. Su formación específica sobre el campo de la EPJA se limitaba a cursos breves, principalmente de carácter instrumental, que les había impartido el INEA.

En cuanto a su historia laboral, casi tres cuartas partes de asesores establecieron su primer vínculo con la educación de las personas jóvenes y adultas a través del INEA, y más de la mitad tenía más de 5 años de antigüedad en el Instituto; además, un poco menos de la mitad, contaba con experiencia educativa en otras instituciones, la cual habían adquirido tanto antes como durante su trabajo en el INEA. Al momento de iniciar el SIPREA, la gran mayoría se desempeñaban como técnicos docentes, y buena parte de ellos y ellas, antes de ocupar ese puesto, habían realizado diversas funciones en el Instituto, principalmente de campo, por lo que habían acumulado experiencia educativa. Otras características eran su interés por permanecer en el campo, en formarse sobre el mismo y en mejorar su labor educativa.

Por su parte, el estudio sobre la educación básica de adultos en América Latina realizado por Graciela Messina, en el 2002, muestra un gran mosaico de realidades de los educadores respecto a su nivel de escolaridad y los antecedentes de estudios vinculados con la educación, variables que relaciona con la edad y la experiencia previa en el trabajo docente.

La autora encuentra dos tipos de tendencia; la primera se refiere a los países en que existe un mayor desarrollo relativo del sistema educativo donde los educadores de adultos cuentan con periodos más prolongados de preparación, tienen mayor edad, además de formación y experiencia docente más acabada. La segunda corresponde a países con menor desarrollo educativo, en los que se han impulsado programas masivos de alfabetización y educación básica, incorporando a estas labores recursos humanos que cuentan con bajos niveles de escolaridad, y escasa o nula formación y experiencia docente; en este caso muchos son voluntarios, estudiantes o personas de la comunidad, en su mayoría jóvenes (Messina, 1993: 155). Cabe destacar que en la mayor parte de las muestras de los países, los educadores de adultos cuentan con poca o nula formación específica sobre EPJA (Messina, 1993:160).

Para el caso de México es interesante constatar que coexisten ambas situaciones. El INEA , considerando el perfil de los asesores que son los educadores directos, y además, constituyen el mayor número de sus agentes educativos, ya que para 1998 sumaban 190 000 (Soriano, 1998:10). El caso de los TD constituye una mezcla de ambas situaciones; por una parte cuentan con más edad y predominan los niveles de escolaridad medio y superior, pero en algunos casos carecen de estudios en educación y su experiencia educativa se limita a la que han tenido en el INEA.

Los bajos niveles de escolaridad, la falta de formación específica así como las precarias condiciones laborales de los educadores de adultos contribuyen a mantener la posición poco prioritaria que ocupa este campo educativo respecto a la educación de los jóvenes y de los niños, y a la vez, dichos rasgos son consecuencia de opciones estructurales del sistema educativo nacional que se expresan en el abandono en que se encuentra este campo educativo en México y en la mayoría de los países de América Latina (Messina 1993:142).

Aun en el 2004 nos enfrentamos ante una problemática que tenemos que resolver lo mas pronto posible. Para hacerlo se requiere, de procesos de formación y de resultados a fin de favorecer procesos relevantes, diversificados, integrales, flexibles y comprometidos con los sectores populares, que constituyen la mayoría de los sujetos de atención del mismo; de esta manera se coadyuvará a mejorar la calidad de los procesos educativos.

De alguna forma la investigación proporcionará mayores fundamentos para demandar la necesidad de atender de manera integral la situación de los asesores de este campo educativo, debido a la ausencia, en nuestro país, de una política al

respecto, que se traduzca en líneas específicas de acción, Dicha política requiere atender a los educadores en toda su persona, considerando tanto su formación como sus condiciones laborales, debido a la vinculación estrecha que guardan ambos aspectos.

#### **2.4.- EL DESARROLLO DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE LOS ASESORES DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO.**

A través de este apartado se exponen las principales características e implicaciones de la política y programas de formación de asesores que lleva a cabo la Delegación del Estado de México por medio de la Subdelegación del Valle de México.

La Delegación del Estado de México, al igual que las 30 restantes en el país, operan como órganos desconcentrados del INEA, pero persigue los mismos objetivos como a continuación se detalla:

- Poner a disposición de toda persona mayor de quince años, los medios necesarios para que quienes no han podido iniciar o concluir su educación primaria o secundaria, puedan hacerlo.
- Atender a la población de entre 10 y 14 años no matriculada en los servicios escolarizados o que no haya concluido su educación primaria.
- Desarrollar acciones que orienten a los adultos en el bienestar y la solidaridad social, así como en la capacitación no formal para el trabajo y el acrecentamiento de su nivel cultural.
- Propiciar que la educación de adultos sea continua y permanente, fomentando la actualización de los conocimientos, la superación profesional y la investigación científica y tecnológica.
- Estimular el autodidactismo como una forma de aprendizaje mediante la enseñanza abierta.
- Promover entre la población el desarrollo de acciones que fortalezcan la voluntad de los mexicanos por educar y educarse, a la vez propicien su proyección clara, consistente y perdurable.

En este marco, la Delegación del Estado de México, a través de la Subdelegación del Valle de México se encarga de 12 Coordinaciones de Zona, la cual tiene facultades para la ejecución de los servicios educativos dentro de su ámbito territorial, las cuales describiremos a continuación.

## CARACTERÍSTICAS GENERALES Y/O FUNCIONES DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MEXICO.

A partir de Enero de 1998 la Subdelegación del Valle de México funciona en Cd. Nezahualcóyotl con el objetivo de desconcentrar las funciones de los Departamentos de la Delegación Estatal y de esta forma poder acercar el servicio a las 12 Coordinaciones de Zona del Valle de México, buscando a sí brindar un servicio de calidad a los adultos. (Esta información se obtuvo de la Subdelegación del Valle de México en Av. Golondrinas 229 casi esquina Dr Gustavo Baz, Col Benito Juárez, Cd. Nezahualcóyotl)

### RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

**MISION:** Brindar a la población de jóvenes y adultos, servicios educativos de calidad, fortaleciendo las competencias para una vida digna y la participación social responsable, a través de una cadena de usuarios tanto internos como externos atendidos con calidad, innovación y cortesía.

**VISION:** Brindar educación para la vida y el trabajo con los programas más avanzados de educación abierta. Ser un espacio donde se disfruta el trabajo y se superan las expectativas de nuestros educandos.

**VALORES:** La Subdelegación del Valle de México declara como sus valores los siguientes:

- 1- Que el recurso más importante lo constituye su personal. Desarrolla la participación y la innovación creativa; siempre dentro de un marco de respeto.
- 2- La principal fortaleza es la cooperatividad. Tiene un alto concepto del trabajo en equipo; enriquece el trabajo con el compromiso de servicio, las ideas y el apoyo recíproco de cada uno de sus colaboradores.
- 3- Es un equipo decidido a crear cambios positivos en la manera de trabajar y en la calidad de los servicios que ofrecen.
- 4- Los procedimientos, las políticas y en general los servicios que ofrecen son reorientados constantemente con el fin de acercarse a las necesidades y características de las personas que atienden.
- 5- Utilizan la tecnología para eficientar sus servicios, agilizan las cargas de trabajo y permiten a sus colaboradores mejorar los servicios de manera continua y permanente.

**RESPONSABILIDAD:** Recibe a través del Delegado Estatal la orientación administrativa en materia de educación para jóvenes y adultos del Gobierno del

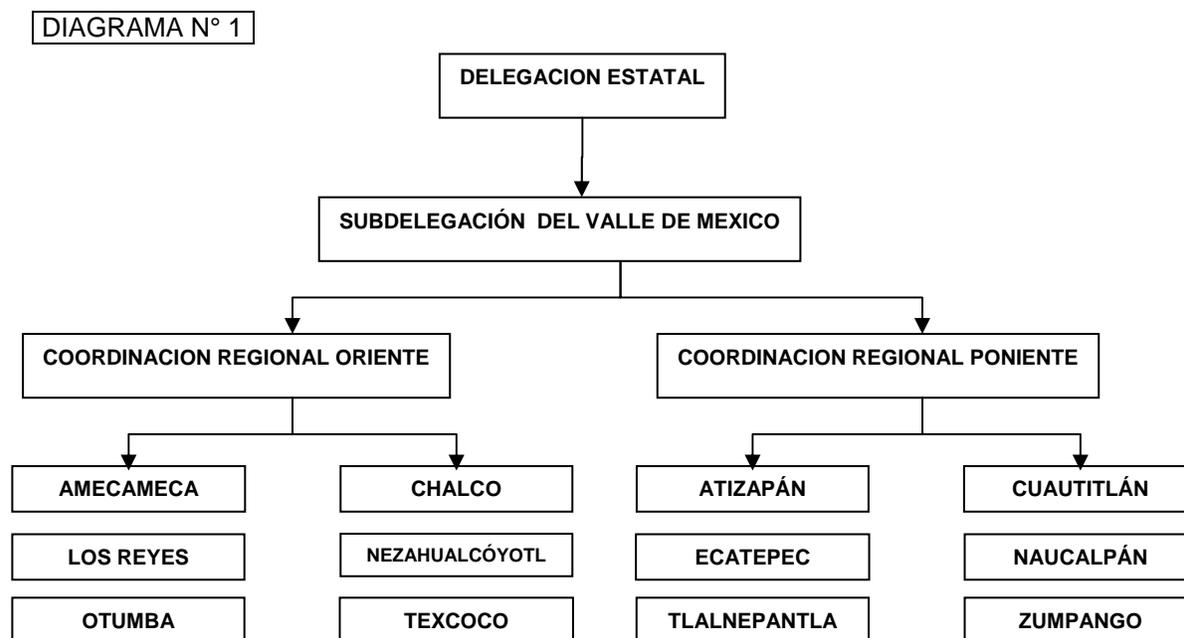
Estado. Las políticas, lineamientos y normatividad de la Dirección General del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

ALCANCES: Mejorar de manera continua y permanente los procesos de operación educativa para jóvenes y adultos en el Valle de México de acuerdo a la normatividad y políticas vigentes. (Revista, Delegación Estado de México, Tarea Educativa, N° 15 / Año 3. p. 12)

## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La estructura orgánica delegacional, se encuentra conformada en relación a cada Estado de la República Mexicana, es decir, que cada Estado cuenta con su propia delegación institucional, en este caso se encuentra en Toluca y ésta a su vez supervisa a cada municipio o región, también cada uno de ellos cuenta con un centro regional del INEA, Que se encarga a su vez de supervisar a las localidades o colonias de cada municipio, cada municipio cuenta con una Coordinación Regional dividida en Coordinación Regional Oriente y Coordinación Regional Poniente, estas a su vez se subdividen, cada una de ellas atienden a seis Coordinaciones de Zona las cuales cuentan con su propia estructura funcional.

La Subdelegación del Valle de México se encuentra jurídica y administrativamente representada por un titular, para su óptimo funcionamiento cuenta con 2 Coordinaciones Regionales, 12 Coordinaciones de Zona. (Ver diagrama N° 1)



(Este Organigrama se obtuvo de la Subdelegación del Valle de México. Ciudad Nezahualcóyotl, 2006)

## DESCRIPCION FUNCIONAL DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO.

Subdelegación del Valle de México.

Objetivo: representar al INEA en su zona de responsabilidad y dar seguimiento de manera continua y permanente a los procesos de operación educativa para jóvenes y adultos de acuerdo a la normatividad y políticas vigentes.

Estructura:

1 Subdelegado

1 Apoyo Secretarial

## COORDINACIONES REGIONALES.

Objetivo: Coordinar, supervisar y evaluar la operación de las Coordinaciones de zona asignadas a su jurisdicción, para asegurar un eficiente servicio educativo.

Estructura:

La Subdelegación del Valle de México está dividida estructural y funcionalmente en 2 Coordinaciones Regionales:

Coordinación Regional Poniente

Atizapán

Cuautitlán

Ecatepec

Naucalpán

Tlalnepantla

Zumpango

Coordinación Regional Oriente

Amecameca

Chalco

Los Reyes

Nezahualcóyotl

Otumba

Texcoco

Cada una cuenta con:

1 Coordinador Regional

1 Analista

1 Secretaria

Jefes de Area

Técnicos Docentes

## JEFATURA DE ACREDITACIÓN

Objetivo: Organizar, asesorar, coordinar y supervisar las funciones de acreditación en Coordinaciones de Zona. Coordinar la revisión de expedientes para certificado, supervisar la comprobación de acuses de certificado.

Estructura:

- 1 Jefe de Acreditación
- 1 Responsable de Acreditación
- 2 Analistas
- 3 Técnicos Docentes

#### JEFATURA DE INFORMÁTICA

Objetivo: Coordinar, supervisar y evaluar los procesos en las Coordinaciones de Zona en el área de informática, así como actualizar y capacitar constantemente al personal en materia de informática y telecomunicaciones.

Estructura:

- 1 Jefe de Informática
- 1 Apoyo Técnico
- 1 Promotor de apoyo

#### JEFATURA DE PLANEACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Objetivo: Implantar, supervisar y controlar los sistemas de presupuesto, evaluación y estadística, administrar de manera óptima y eficiente los recursos humanos, financieros y materiales.

Estructura:

- 1 Jefe de Planeación, Administración y Logística
- 2 Analistas

#### RESPONSABLE DEL PROGRAMA SEDENA-SEP-INEA

Objetivo: Coordinar, supervisar las actividades de los conscriptos asesores, y dar seguimiento a los programas establecidos en el programa SEDENA-SEP-INEA.

Estructura:

- 1 Responsable del programa SEDENA-SEP-INEA

#### JEFATURA DE SERVICIOS EDUCATIVOS Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

Objetivo: Brindar los elementos psicopedagógicos necesarios para la operación de los programas y proyectos que brinda el Instituto con oportunidad, calidad y pertinencia. tiene por fin traducir en acciones estratégicas y tácticas las políticas, lineamientos y normatividad de la Dirección General del INEA en el Valle de México; a partir de tres ejes fundamentales: formación de personal, operación educativa y sistemas de calidad.

Estructura:

- 1 Jefe de Servicios Educativos y Desarrollo Estratégico

1 Coordinadora de Desarrollo Estratégico.

1 Secretaria

1 Promotor de Apoyo

Estructura Funcional y Organizativa de la Jefatura de Servicios Educativos y Desarrollo Estratégico.

Responsabilidad Administrativa.

Misión: Brindar los elementos psicopedagógicos necesarios para la operación de los programas y proyectos que brinda el Instituto con oportunidad, calidad y pertinencia. Tiene por fin traducir en acciones estratégicas y tácticas las políticas, lineamientos y normatividad de la Dirección General del INEA en el Valle de México, a partir de cuatro ejes fundamentales. Reclutamiento y selección de personal, formación de personal, operación educativa y sistemas de calidad.

Visión: Ser el punto de apalancamiento estratégico que dicte los elementos rectores más Innovadores de la República Mexicana en materia de servicios educativos para jóvenes y adultos, formación de personal, sistemas de calidad y reclutamiento y selección con un enfoque de vanguardia, de excelencia y centrado en las personas.

Valores: El equipo de Trabajo de la Jefatura de Servicios Educativos y Desarrollo estratégico declara como sus valores los siguientes:

1. El recurso más importante son los seres humanos que laboran con y para nosotros.
2. Los seres humanos que llevan a cabo los procesos tienen necesidades básicas y superiores que deben ser cubiertas totalmente
3. Sólo cumpliendo plenamente las necesidades básicas (explícitas e implícitas) de nuestros colaboradores lograremos transformar de raíz el enfoque de nuestra práctica profesional, con el fin de llevar servicios educativos a las personas jóvenes y adultas que contribuya al desarrollo nacional de manera integral y responsable.
4. La tecnología debe estar al servicio del hombre y ser usada de manera racional, tomando en cuenta las necesidades de la comunidad a la que servimos y el respecto a la preservación del medio ambiente.
5. El trabajo debe ser una fuente de riqueza y plenitud que nos permita aportar lo mejor de nosotros y trascender productivamente dentro de un marco de respeto y colaboración.
6. Nuestra fortaleza la constituye el trabajo en equipo y que nuestra riqueza radica en las diferencias humanas, la confianza y la atmósfera grupal positiva que generemos todos y cada uno de nosotros.

7. La calidad total es parte de un proceso y un medio para alcanzar un superior que es la construcción de una sociedad que promueva el desarrollo integral de las personas.
8. Los errores son fuente de crecimiento y un reto para superarnos a nosotros mismos.
9. Nuestro desafío es superarnos a nosotros mismos de manera gradual y permanente.
10. Es necesario formar un equipo de trabajo que rebase habilidades y supere actitudes que permitan a su vez, incidir y trascender en la evolución cultural de la población atendida.
11. Es importante fortalecer la participación individual y grupal al interior de las Coordinaciones de Zona en forma gradual y permanente, para mantener siempre a la vista el espíritu de servicio y partiendo de esta premisa, impactar en cuatro áreas de oportunidad: formación, reclutamiento y selección, servicios educativos y sistemas de calidad. (Revista, Delegación Estado de México, Tarea Educativa, N° 15 / Año 3. p. 12)

#### ORGANIZACIÓN FUNCIONAL DEL ÁREA DE SERVICIOS EDUCATIVOS:

- Difundir y supervisar la aplicación de la normatividad que establezca el INEA, con relación a los planes y programas de estudio, contenidos, métodos y materiales didácticos y los modelos educativos en operación.
- Apoyar a la Coordinaciones de Zona en la Implantación y operación de planes y programas de estudio, métodos y materiales didácticos, con base en las estrategias definidas por el INEA.
- Adecuar a las características y necesidades de las regiones y de la población los contenidos, métodos y materiales.
- Realizar estudios y proyectos técnico-pedagógicos para mejorar la atención y los servicios educativos que se ofrecen a los adultos.
- Dar seguimiento a la operación de los proyectos en las Coordinaciones de Zona
- Verificar que las unidades logísticas distribuyan y supervisen la oportuna y correcta dotación de los materiales didácticos
- Supervisar que las unidades administrativas gratifiquen a las figuras operativas en tiempo y forma de acuerdo a las tablas de gratificación vigente.

- Supervisar que las unidades de acreditación evalúen el aprendizaje de manera sistemática y permanente entregando los documentos correspondientes con oportunidad y eficiencia
- Coordinar, integrar, supervisar y evaluar el programa para la formación y capacitación al personal que participa en las tareas educativas.
- Coordinar y evaluar los comités de calidad, verificando que les sean asignadas tareas de mejora continua a cada uno de los participantes y que estas sean cumplidas y reportadas con oportunidad y pertinencia.
- Reclutar, evaluar y capacitar talentos y valores que serán incorporados a las tareas educativas para la formación de los equipos de alto desempeño. (Revista, Delegación Estado de México, Tarea Educativa, N° 15 / Año 3. p. 12)

#### DESCRIPCION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL COORDINADOR DE DESARROLLO ESTRATÉGICO:

Tareas a desempeñar.

- ❖ Recibir de la Jefa de Servicios Educativos la orientación, políticas y lineamientos para el ejercicio de las actividades a desempeñar.
- ❖ Apoyar en la Coordinación, supervisión de los programas integrales de formación de personal, servicios Educativos y Sistemas de calidad.
- ❖ Colaborar en la propuesta del programa operativo anual de la jefatura, para que posteriormente sea presentada a la Subdelegada.
- ❖ Investigar, analizar, evaluar y difundir los avances en materia de formación de personal.
- ❖ Adecuar la oferta educativa a las características y necesidades de la región.
- ❖ Evaluar el impacto a la productividad de los programas integrales de formación de personal y reorientar hacia el cumplimiento de metas.
- ❖ Elaborar manuales de calidad, de organización y de políticas y procedimientos de la Jefatura.
- ❖ Colaborar en artículos para el Consejo Editorial.
- ❖ Elaborar la agenda de las reuniones del comité de Calidad para el Seguimiento, Evaluación y mejoramiento del Modelo de Educación para la vida y el Trabajo.
- ❖ Planear, organizar y efectuar eventos de formación.
- ❖ Apoyar en la búsqueda y selección de candidatos a ocupar puestos vacantes.
- ❖ Realizar capacitaciones a figuras operativas, previa investigación.

## CAPACITACIONES OFRECIDAS POR EL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS EDUCATIVOS DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO.

La Unidad de Servicios Educativos y Calidad Académica, traduce en acciones tácticas y estratégicas la orientación de la Dirección en materia de educación para adultos en tres ejes fundamentales:

- a) Desarrollo de personal
- b) Desarrollo educativo
- c) Desarrollo organizacional

### OBJETIVOS:

A: Formar un equipo de alto desempeño a través de un programa estratégico de administración de recursos humanos que sistematice y optimice los subsistemas de selección, contratación, inducción y profesionalización de los cuadros con el fin de agregar valor a los procesos de las Coordinaciones de Zona.

B: Planear, coordinar e implantar un programa de modernización y profesionalización de los servicios en el 100% de los Puntos de Encuentro del Valle de México.

C: Organizar, planear, coordinar e impartir un programa de formación de personal integral y pertinente, dirigido al personal operativo y administrativo de las 12 Coordinaciones de Zona del Valle de México.

D: Implantar un programa de mejora continua en las oficinas de la Subdelegación y en las 12 Coordinaciones de Zona del Valle de México destinado a incrementar la productividad y a reducir los costos de operación.

### DESARROLLO DE ESTRATEGIAS:

Estándares de calidad:

- Visitas de supervisión y seguimiento interno a Coordinaciones de Zona en el Valle de México.
- Programa de psicología ambiental 5 "S" +1 en Coordinaciones de Zona del Valle de México y Subdelegación.
- Constitución y fortalecimiento de Comités de Calidad en Coordinaciones de Zona del Valle de México y Subdelegación. Investigación en campo de Necesidades. Programa de reducción de costos en el Valle de México. Programa de formación permanente dirigido a Técnicos Docentes. Programa de formación permanente dirigido a personal de oficina.
- Implantación del Modelo de Educación para la Vida. Evaluación del aprendizaje.
- Programa de formación a Distancia: "Sistematización de las prácticas educativas con personas jóvenes y adultas. Programa de modernización y profesionalización de los servicios en Puntos de Encuentro.

Subsistema de Formación Inicial para personal de la Unidad de Desarrollo Estratégico. (Esta información se obtuvo de la Subdelegación del Valle de México.)

## CONTENIDO TEMÁTICO DE LOS CURSOS QUE OFRECE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO:

A continuación se describe una serie de cursos, dirigidos por una parte a los asesores y por otra al personal institucional. Cabe mencionar que los cursos se planean, por parte del área de Servicios Educativos de la Subdelegación del Valle de México y consiste en un Programa de Operación Anual, (POA) que incluye la definición del tipo de eventos, recursos, calendarización, contenidos y mecanismos para la evaluación.(Cedillo, 2000:6)

### 1.- Creando un Clima de Trabajo Altamente Motivante.

#### 2.- Contexto Institucional

- 2.1.- ¿Qué es el INEA?
- 2.2.- ¿Para qué se fundó?
- 2.3.- ¿Cuándo se fundó?
- 2.4.- Objetivos que persigue
- 2.5.- Marco jurídico en que se fundamenta
- 2.6.- Responsabilidad administrativa
- 2.7.- Estructura orgánica y funcional
- 2.8.- Agenda de servidores públicos
- 2.9.- Perspectivas de transición INEA-IMEA

#### 3.- La Educación de Jóvenes y Adultos

- 3.1.- Historia
- 3.2.- Nuestros sujetos de atención
- 3.3.- Cumbres, Foros y Conferencias Internacionales (Principales Acuerdos)
- 3.4.- Marco de colaboración
- 3.5.- Exitos y fracasos de los principales esfuerzos
- 3.6.- Megatendencias en el mundo actual
- 3.7.- Nuestra práctica profesional. "Un educador de adultos de vanguardia".

#### 4.- Marco de Operación

- 4.1.- Modelo de Transición
- 4.2.- Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo (MEVyT)
- 4.3.- Programa SEDENA-SEP-INEA

#### 5.- Estrategia Operativa

- 5.1 Antecedentes
- 5.2 Puntos de Encuentro
- 5.3 Pago por productividad
- 5.4 Perspectivas "Modernización y profesionalización de los servicios en los Puntos de Encuentro"

#### 6.- Evaluación del Aprendizaje

- 6.1 Evaluaciones diagnóstica, formativa y final
- 6.2 Normatividad vigente: Incorporación, acreditación y certificación

- 6.3 Teoría de la medida
- 6.4 Evaluación del aprendizaje

### 7.- Ética Profesional

- 7.1 Ética profesional
- 7.2 Declaración Universal de Derechos Humanos
- 7.3 Ley federal de trabajadores al servicio del Estado
- 7.4 Ley federal de responsabilidad de los servidores públicos
- 7.5.- Ley federal del derecho de autor
- 7.6.- Reglamento para la prestación de servicio social en el INEA
- 7.7.- Condiciones generales de trabajo
- 7.8.- Cédula de compromisos grupales

### 8.- Actitud en el Servicio

- 8.1.- El valor del usuario para el INEA
- 8.2.- Mi empresa preferida
- 8.3.- El placer de servir con calidad
- 8.4.- Atención de excelencia

### 9.- Administración del Tiempo

- 9.1.-Vocación de servicio
- 9.2.- Visión de futuro
- 9.3.-Gestión administrativa

### 10.- Innovación Creativa

- 10.1.- Paradigmas
- 10.2.- Teorías de la creatividad
- 10.3.- Expansión y contracción de ideas
- 10.4.- Activación de procesos
- 10.5.- Elaboración y presentación de productos

### 11.- Liderazgo

- 11.1.- Concepto de liderazgo
- 11.2.- Estilos de liderazgo
- 11.3.- Liderazgo virtual
- 11.4.- Liderazgo transformador
- 11.5.- Capacidades para dirigir
- 11.6.- La 5ª. Disciplina
- 11.7.- Desarrollo de liderazgo

### 12.- Aprendizaje Acelerado

- 12.1.- Hábitos de estudio
- 12.2.- Lectura rápida
- 12.3.- SQ3R
- 12.4.- Apoyos didácticos
- 12.5.- Aprendizaje acelerado

### 13.- Negociación táctica y estratégica

13.1.- Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas

13.2.- Negociación estratégica

13.3.- Tácticas de negociación

13.4 Práctica gerencial

### 14.- Grupos de Alto Desempeño

14.1.- Concepto

14.2.- Componentes

14.3.- El Grupo de Alto Desempeño como un motor de cambio

### 15.- Formación de Personal

15.1.- Conceptos

15.2.- Utilidad para las organizaciones

15.3.- Diagnóstico de Necesidades en Capacitación

15.4.- Operación

15.5.- Evaluación y seguimiento

### 16.- Sistemas de Calidad

16.1.- Antecedentes

16.2.- ISO 9000

16.3.- Programa para la implantación de un proceso de mejora continua

16.4.- Herramientas de calidad

16.5.- El auditor interno

16.6.- Planeación estratégica

### 17.- Gestión de Trámites Administrativos

#### 18.- Práctica Grupal

18.1- El secreto profesional

18.2.- La comunicación eficiente

18.3.- Los agentes de enlace

18.4.- La lealtad

18.5.- Disciplina y protocolo profesional

18.6.- Escuela de carácter

(Esta información se obtuvo de la Subdelegación del Valle de México.)

A través de estos antecedentes se analizará la formación que la Subdelegación del Valle de México realiza hacia los asesores, En donde nuestros cuestionamientos giran en torno a observar si la formación del asesor, ¿Cumple las finalidades y objetivos?, ¿Los cursos tienen seguimiento?, ¿Los asesores acuden a formarse?,¿ La finalidad de los cursos se ve reflejada en la práctica educativa que realiza el asesor al interior de los puntos de encuentro. Por lo anterior, se plantea el siguiente capítulo.

## **CAPÍTULO 3**

### **DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS ASESORES ADULTOS DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

**3.1 Planteamiento del Problema.**

**3.2 Selección de la Muestra de Investigación.**

**3.3 Diseño y Aplicación de los Instrumentos de Investigación.**

**3.4 Interpretación y Análisis de Resultados.**

El hombre como ser sensible objetivo,  
es por tanto, un ser paciente y,  
por ser sus padecimientos seres sensibles,  
un ser apasionado.  
La pasión es la fuerza esencial del hombre  
que tiende enérgicamente hacia su objeto.  
Marx.

### **CAPÍTULO 3. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS ASESORES DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

El presente capítulo, está dedicado al trabajo metodológico en el que se desarrolló la investigación de campo, ya que con base en el respaldo realizado en los capítulos anteriores, se tienen los referentes contextuales así como los supuestos teórico-conceptuales, lo cual nos permite conocer las características y desarrollo de la problemática.

Se hace necesario considerar las razones que orillaron a tomar como objeto de estudio a los Asesores de la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, es inminente describir la estructura y desarrollo de la presente investigación de tal manera, que se tenga una visión clara y precisa de su ejecución.

Primeramente es necesario señalar, que se partió del señalamiento y acotación de un problema, por lo que continuación se detallan la hipótesis y objetivos de esta investigación.

#### **HIPÓTESIS:**

- Sí los Educadores de Adultos de la Subdelegación del Valle de México no cuentan con formación docente adecuada a su práctica educativa, entonces los procesos de enseñanza-aprendizaje se verán afectados.

#### **OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN:**

- Analizar si la Formación Pedagógica recibida por los Educadores de Adultos de la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, ha logrado proporcionarles conocimientos didácticos y habilidades que propicie el óptimo desempeño de su labor, de tal manera, que permita detectar las necesidades educativas de la población a la que atiende, lo que genere el análisis y reflexión del proceso enseñanza-aprendizaje durante sus asesorías.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Analizar la Formación de los Educadores de Adultos de la Subdelegación del Valle de México al interior de los puntos de encuentro, para corroborar si dicha formación cubre sus necesidades y expectativas que les permitan orientar su práctica educativa.
- Identificar las actividades educativas de los Educadores de Adultos de la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. Con el fin de fortalecer los elementos pedagógicos que utilizan en su práctica educativa.

- Demostrar la necesidad de formar pedagógicamente a los educadores de adultos de la Subdelegación del Valle de México.

Con el afán de lograr los objetivos planteados se diseñó y desarrolló un modelo de campo de corte descriptivo, de tal manera que para ello, se estimó el recabar datos a través de un cuestionario dirigido al asesor y otro al educando, así como una guía de observación relativa al desarrollo de las asesorías al interior de los puntos de encuentro, de cuyas razones y características se dan a conocer al interior de este capítulo.

Así mismo, se describe la forma en que se determinó el tamaño de la muestra cuya población estuvo integrada por asesores y educandos de las doce Coordinaciones de Zona que se rigen bajo la Subdelegación del Valle de México.

De igual manera se explica la forma en que se recabó la información, así como los resultados obtenidos de cada uno de los instrumentos aplicados para su análisis, y finalmente el diagnóstico del estudio, a través del cual, se brindan las sugerencias respectivas.

### **3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos a través de la Subdelegación del Valle de México, ubicada en Av. Golondrinas, No, 296, col. Benito Juárez, Cd. Nezahualcóyotl, Estado de México, “tiene como propósito ofrecer servicios educativos de calidad a jóvenes y adultos, fortaleciendo las competencias de cada uno de sus miembros, a través de la capacitación, actualización y formación de sus diferentes figuras institucionales.” (Cedillo, 2000:6)

Para la Subdelegación del Valle de México, uno de los pilares en la prestación de los servicios que se ofrecen, es el asesor de ya que es la persona encargada de crear las condiciones necesarias para que los educandos se acerquen al objeto de conocimiento, a partir de una actitud flexible, observadora y constante de lo que sucede en la asesoría.

Con base en lo anterior la Subdelegación, se ha dedicado a la formación de sus asesores, sin embargo “La experiencia hasta hoy ha sido básicamente la de una formación, de muy corto tiempo de duración, muy débil, centrada en aspectos meramente instrumentales.”(Torres, 1990:62-63)

Cabe señalar que algunos cursos están dirigidos a cuestiones operativas, dando relevancia a aspectos técnicos, administrativos, como la planeación, organización, ejecución, evaluación, estructura curricular, de acreditación, normas y procedimientos de la institución.

La formación de los asesores de adultos ha operado como un mecanismo de homogeneización de los sistemas educativos.(Messina, 2003:8) queriendo abarcar la

formación de un gran número de educadores, pero sin considerar las características particulares de estos.

De igual manera, los cursos se han desarrollado con la asistencia de los educadores más sobresalientes en su ramo, esto se determina de acuerdo a las metas alcanzadas dentro de su coordinación de zona, definiendo criterios cualitativos en la selección de los participantes, dejando de lado a un gran número de educadores, de los cuales algunos de ellos han manifestado la necesidad de formación pedagógica, que entre otras cosas les permita despertar en el grupo interés por nuevos conocimientos, fomentar la permanencia, favorecer la calidad de vida de los educandos, propiciar situaciones vivenciales y prácticas.(Campero, 1994:30)

Debido a lo anterior, algunos eventos de formación, se han caracterizado por la falta de detección de necesidades, seguimiento y evaluación que permita retroalimentar dicho proceso. Aunado a esto, los cursos se desarrollan en lugares lejanos a las regiones donde habitan los educadores, provocando la escasa convocatoria y la apatía por parte de los educadores de adultos.

En ocasiones los cursos de formación son impartidos en cascada la cual consiste en la capacitación, por parte de los formadores del nivel central a los responsables de los departamentos de formación de cada delegación estatal y coordinadores de zona, quienes lo socializan a otros agentes formadores, Es decir, la capacitación que recibe un grupo de agentes formadores de mayor rango institucional debe de reproducirlo a grupos más amplios de formadores (técnicos docentes) quienes a su vez lo imparten a los educadores de adultos.(SEP/INEA, 1989-1991:15)

Por otra parte es necesario considerar que existe una gran diversidad de perfiles de educadores, los cuales comparten el rasgo de ser prestados de otras áreas de conocimiento, algunos de ellos van desde personas que tienen estudios de licenciatura hasta aquellos que únicamente cuentan con la educación básica, éste último representa un amplio porcentaje.

También se identifica otro grupo de personas para las cuales su tarea fue definida, con un grado de obligatoriedad; en este grupo se incluyen desde aquellos que siendo estudiantes de la educación media se encuentran realizando su servicio social, o bien jóvenes que haciendo el servicio militar también se desempeñan como educadores, o personas reclusas a las cuales se les presenta esta posibilidad como parte de las reglas de juego de la institución carcelaria.(Messina, 2003:6)

El INEA ha reconocido la ausencia de un perfil adecuado de educadores, por lo que caen frecuentemente en la improvisación. Este hecho ocasiona situaciones en donde los educadores de adultos no contaban con niveles de escolaridad óptimos para desempeñar eficientemente su papel en los diferentes programas para la educación de adultos, es decir, atendándose el rezago educativo con sectores que forman parte del mismo.(INEA/SEP, 1990:2) por lo que presentan algunos obstáculos para alcanzar el desarrollo integro de sus actividades.

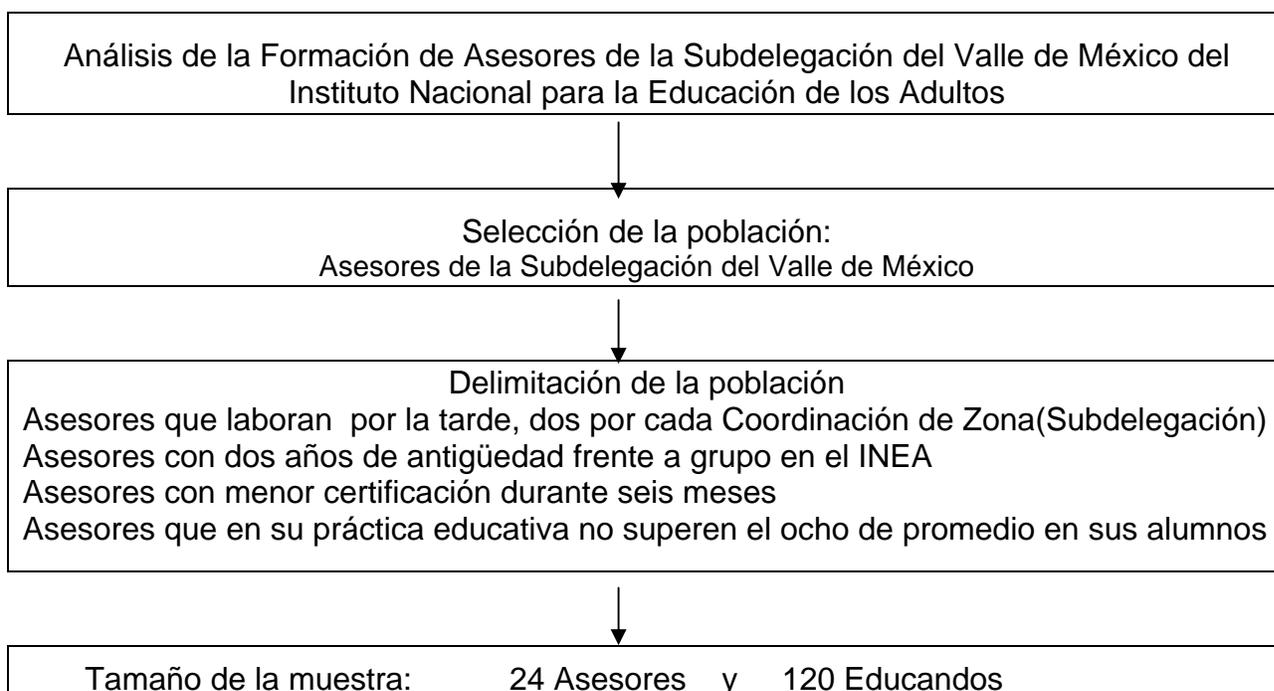
Ante los problemas presentados en el proceso de formación de los asesores de adultos, de la Subdelegación del Valle de México. Fue necesario orientar esta investigación a conocer.

¿Cuáles son los factores que provocan, que los cursos de formación que la Subdelegación del Valle de México, otorga a sus asesores, no tenga los resultados esperados?

¿Cómo se habrán de fortalecer, los cursos de formación que la Subdelegación del Valle de México ofrece a sus asesores?

### 3.2. SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.

Por lo tanto para abordar la problemática de la formación en asesores, partimos de la selección de la población a la que pretendemos analizar, llamada también universo o agregado, En este caso, se parte de una muestra ilustrativa de ella, en donde los asesores tienen que contar con una serie de características, para delimitar la muestra, que con base en el Sistema Automatizado de Seguimiento y Acreditación (SASA) determine las siguientes aspectos que a continuación detalla el siguiente esquema.



Para llevar a cabo dicha investigación fue necesario el empleo de técnicas que permitan la aplicación de ciertos recursos que faciliten la organización. Entendidas éstas como los procedimientos operativos, rigurosos, bien definidos, transmisibles y susceptibles de ser aplicados repetidas veces. (Lamson, 1986:95)

Dentro de las cuales se encuentra el cuestionario, destinado a recoger opiniones de una muestra de personas, es un instrumento de recopilación de datos, rigurosamente estandarizado, que traduce y operacionaliza determinados problemas que son objeto de investigación. Esta operacionalización se realiza mediante la formulación escrita de una serie de preguntas que, respondidas por los sujetos de la encuesta, permiten estudiar el hecho propuesto en la investigación o verificar hipótesis formuladas".(Ander E, 1987:273)

En este caso, se seleccionó al cuestionario de preguntas cerradas, abiertas, y categorizadas. Entendiendo por preguntas cerradas o dicotómicas, sólo aquellas que pueden ser contestadas por un (sí) o un (no), y en último caso por un (no sé) o (sin opinión). Al referirse a preguntas abiertas o libres, son aquellas en las que el interrogado construye la respuesta con su propio vocabulario, sin tener algún límite alternativo para su respuesta. Las preguntas categorizadas o de elección múltiple, se trata, en cierto modo, de preguntas cerradas que, dentro de los extremos de una escala, permiten una serie de alternativas de respuestas cuyos matices son fijados de antemano.( Ibidem:275)

Los cuestionarios de preguntas cerradas, abiertas y caracterizadas se aplicarán a 24 educadores de adultos (Ver Anexo 1), este instrumento fue dividido en tres apartados, I.- Proceso de Formación, II.- Consideraciones entorno a la formación y III.- Desarrollo de la práctica educativa.

Lo que permitirá analizar las características de formación que tienen algunos educadores para llevar a cabo su labor y conocer la formación que la Subdelegación del Valle de México a otorgado para el desenvolvimiento de su trabajo frente al grupo, así como las dificultades con las que se enfrentan al ejercer su tarea.

El cuestionario consta de 17 interrogantes referidas a indicadores estriados del marco teórico-conceptual lo cual permitirá obtener información relevante del objeto de estudio lo cual ayudará a la formulación de la propuesta educativa y las conclusiones, cabe señalar que algunas interrogantes fueron diseñadas para extraer categorías que puedan servir de referencia en la construcción del capitulado.

Por otra parte fue necesario la aplicación de un cuestionario a educandos (Ver Anexo 2) que permitió obtener información valiosa sobre el desempeño docente, estas evidencias nos permitieron analizar el desarrolló del proceso enseñanza –aprendizaje que se lleva a cabo dentro de los puntos de encuentro, con la finalidad de contrastar, el discurso pedagógico del docente (idealidad), frente a su práctica cotidiana y la opinión de los educandos, respecto a esta (realidad) de cuyo resultado, existen mayores probabilidades de comprobar la hipótesis ya formulada.

Este cuestionario consta de 11 preguntas abiertas, cerradas y categorizadas. Cabe señalar que los cuestionarios tuvieron que ser piloteados a una muestra representativa, obviamente para la validación y experimentación de los mismos, tratando de evitar errores al momento de la aplicación.

Otro instrumento que se utilizó fue la observación ya que mediante ésta se pudo conocer el objeto de la investigación estudiándolo en su curso natural. El estudio sin alteración de las condiciones naturales es lo que caracteriza la observación. Por medio de este recurso se pueden sentar las bases empíricas del conocimiento; considera la experiencia como fuente inicial del conocimiento; es el instrumento más útil con el que cuenta el investigador en su conocimiento perceptivo del objeto. (Florez y Tobón, 2001:50)

Se dice que cuando establecemos una guía explícita que consiste en un listado de puntos a observar y que sirve para nombrar de forma detallada que datos debemos recoger, llamamos a este tipo de observación estructurada o formalizada.

Dicho instrumento permitió contar con datos en los que se verificó la práctica pedagógica del asesor, y obtener por medio de ver y escuchar la opinión de los educandos respecto a la formación pedagógica que requieren los educadores. Por lo tanto, para el presente estudio de investigación se recurrió a la lista de cotejo ó guía de observación.

La guía de observación consistió en una lista de características o conductas esperadas donde se realiza una descripción de tareas, destrezas o actitudes, a modo de indicadores, su propósito fue recoger información, sobre la ejecución de alguna actividad, mediante la observación controlada, ya que se puede tener la certeza de no olvidar registrar todos los aspectos consignados en la guía. la presencia o ausencia de las características o comportamientos se registra mediante una marca de cotejo.

Para el desarrollo de la observación, fue fundamental el lugar donde se realizó la investigación, por lo que en este caso fueron los puntos de encuentro, donde los asesores se encuentren realizando su práctica docente.

Con la finalidad de obtener información directa en torno a la forma de que el asesor conduce el proceso de enseñanza-aprendizaje, tales como: organización de la clase, planificación de las lecciones, manejo grupal, materiales didácticos empleados, retroalimentación grupal, motivación, y elementos indispensables que brinden a la investigación testimonios reales que permitan confrontar la información proporcionada mediante los cuestionarios (Anexos 1 y 2).

La periodicidad en que se aplicó la guía de observación, fue de dos clases efectuadas por el asesor, para corroborar que los datos arrojados en la primera clase coincidan, cuando no fue así, se recurrió a una tercera sesión, Cabe señalar que la observación fue de inicio a fin de la clase, con el objeto de registrar todo el desarrollo la sesión.

La información que se recabó en los anexos 1,2, y 3 brindó evidencias sólidas para formular una pauta acerca de la formación para la práctica de los asesores y por lo tanto corroborar la hipótesis sobre sí los Educadores de Adultos de la Subdelegación del Valle de México no cuentan con formación docente adecuada a su práctica educativa, entonces los procesos de enseñanza-aprendizaje se verán afectados.

Así mismo, se recurrió al empleo de la estadística, que se basó en seleccionar una muestra y luego describirla adecuadamente mediante medidas de posición y dispersión, a partir de los datos que los asesores proporcionaron en sus cuestionarios.

Para llevar a cabo la interpretación y el análisis de resultados se llevó a cabo el manejo de datos a través de la codificación de los resultados a manera de porcentajes y proporciones derivados de los cuestionarios que se realizaron, se colocó la pregunta planteada y los resultados que esta arrojó se anotaron en cuadros numerados en forma horizontal y distribuidos por grupos.

Los porcentajes se presentaran, mediante gráficas de barras, para poder de esta manera establecer resultados de manera general, cabe señalar, que cada gráfica contiene un análisis sobre la pregunta planteada.

Posteriormente se realizó el análisis de contenido, El cual es una técnica de investigación, para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto (Hernández S. 2001:295)

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la guía de observación y las entrevistas descritas anteriormente. Lo que conlleva a poder desarrollar las conclusiones, sugerencias y la propuesta pedagógica que permita mejorar la formación de los educadores de adultos de la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

### **3.3 DISEÑO Y APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

Establecido el diseño de la investigación, se llevó a cabo el planteamiento para su desarrollo, por lo que fue necesario determinar la metodología que se empleó ya que esta constituye la estructura general del proceso de investigación, es decir, el conjunto de principios que sientan las bases en torno a los métodos y técnicas que pueden ser empleados en una investigación. Y para los intereses de este trabajo se eligió la *investigación descriptiva*, ya que se refiere minuciosamente de la interpretación de lo que es o lo que existe. Está relacionada a condiciones existentes; prácticas que prevalecen, opiniones, efectos, tendencias que se desarrollan.(Best, 1982:91)

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actividades predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Pero la investigación descriptiva no se limita a la mera recolección de datos o al presentar puntos de vista personales y datos basados en observaciones causales, lo que pretende investigar 1) Examinan las características del problema escogido. 2) Definen y formulan su hipótesis. 3) Enuncian los supuestos en que se basan éstas y los diversos procedimientos adoptados. 4) Eligen los temas y las fuentes apropiados. 5) Seleccionan o elaboran técnicas para la recolección de datos. 6) Establecen, para clasificar estos últimos, categorías precisas, que se adecuen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas. 7) Verifican la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos. 8) Realizan observaciones objetivas y exactas. 9)

Describen, analizan e interpretan los datos obtenidos, en términos claros y precisos. (Meyer, 1983:226-227)

Lo cual permitió analizar la formación de los asesores de la Subdelegación del Valle de México y las repercusiones de que se derivan de la ausencia de formación docente, de esta forma identificar los factores que provocan que el educador de adultos no obtenga la formación pertinente que coadyuve a su práctica educativa. Es decir la identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Cabe señalar que el estudio descriptivo, aduce diversos tipos, determinados por el lugar donde se establece la investigación, los temas utilizados, y los instrumentos y técnicas empleados, por lo que las características de esta investigación son de tipo Estudio de Caso.

El objetivo de los estudios de casos consiste en realizar una investigación intensiva de una unidad social. Para ello, recoge información acerca de la situación existente en el momento en que realiza su tarea, las experiencias y condiciones pasadas y las variables ambientales que ayudan a determinar las características específicas y de conducta de la unidad, reúnen los datos a partir de una muestra de sujetos cuidadosamente seleccionados y procuran extraer generalizaciones válidas sobre la población que la muestra representa. (Meyer, 1983:242)

Nótese que además se empleó la investigación de orden cualitativo-cuantitativo y posteriormente interpretativo para regresar a la de carácter descriptivo, ya que una investigación no puede situarse únicamente como tal.

En este caso, se escogió la investigación descriptiva, debido a que su propósito es conocer cómo se manifiesta determinado fenómeno para de esta forma poder analizarlo.

### **3.4 INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

El presente apartado está dedicado a la descripción de la aplicación y obtención de resultados, de los instrumentos de investigación, en función de los formatos correspondientes a los Anexos 1, 2, 3 de tal manera, que a continuación se detalla la forma en que se aplicó cada uno de ellos a partir de sus respectivos apartados, con el propósito de obtener testimonios que permita el diagnóstico de la situación que enfrentan los asesores ante la formación que otorga la Subdelegación del Valle de México.

#### **Anexo Número 1: Cuestionario dirigido a los Asesores de la Subdelegación del Valle de México.**

- Propósito: Conocer la opinión del Asesor sobre la formación pedagógica recibida en la Subdelegación de Valle de México.
- Contenido: 17 preguntas.

## **Anexo Número 2: Cuestionario Dirigido al Educando de la Subdelegación del Valle de México.**

- Propósito: Conocer la opinión del educando acerca de la formación pedagógica del asesor de la Subdelegación del Valle de México de Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
- Contenido: 11 preguntas.

## **Anexo Número 3: Guía de observación relativa al desarrollo de las actividades educativas que se realizan al interior del Punto de Encuentro perteneciente a la Subdelegación del Valle de México, dicho instrumento tuvo como objetivo.**

- Objetivo: Observar y analizar la metodología que el educador de adultos emplea en el desarrollo de su práctica educativa, con el propósito de establecer la ejecución de los elementos pedagógicos, que determinen si los cursos de formación que la Subdelegación del Valle de México cumplen con los objetivos establecidos.

Así mismo, con la aplicación del presente instrumento, se pretendió, Identificar los elementos teórico-metodológicos empleados por los docentes durante el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de comparar lo teórico con la práctica educativa.

Gracias a las observaciones realizadas a través de este instrumento, se pudo analizar las acciones realizadas al interior del punto de encuentro para poder contrarrestar lo previamente ya obtenido en la aplicación del Anexo N° 1. Cuestionario dirigido al asesor y Anexo N° 2, Cuestionario dirigido al educando. Con la finalidad de llegar a conclusiones sólidas y formular un criterio acerca de la situación planteada. Por lo que se refiere a la manera en que se aplicó el Anexo N° 3 Guía de Observación, fue necesario asistir de 3 a 4 asesorías por cada una de los educadores, desde el principio hasta el final de la misma, con una duración de aproximadamente una hora.

Es por ello que a continuación se presenta la interpretación y el análisis de resultados que se muestran a través de la codificación de los resultados a manera de porcentajes y proporciones derivados de los instrumentos realizados, se colocó la pregunta planteada y los resultados que esta arrojó se anotaron en cuadros numerados en forma horizontal y distribuidos por grupos.

Los porcentajes se presentaran, mediante gráficas de barras, para poder de esta manera establecer resultados de manera general, cabe señalar, que cada gráfica contiene un análisis sobre la pregunta planteada.

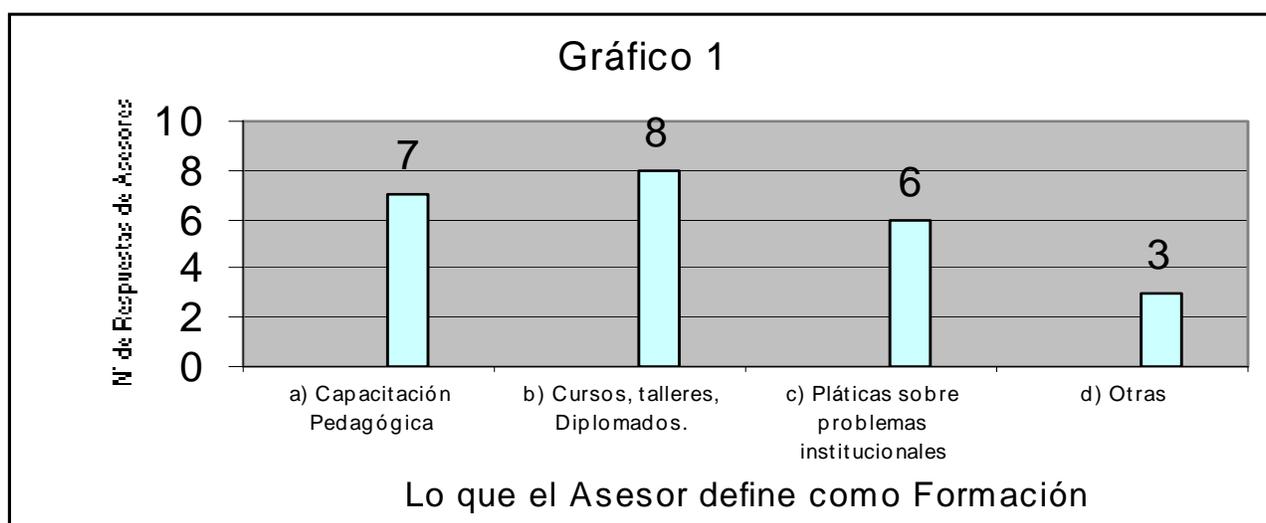
## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO AL ASESOR DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO (ANEXO 1)

1. ¿Qué entiende usted por formación?

Aquí las frecuencias de las respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	Nº DE ASESORES
a) Capacitación Pedagógica	7
b) Cursos, Talleres, Diplomados	8
c) Pláticas sobre Problemas Institucionales	6
d) Otras	3
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



Esta fue una pregunta abierta, en la cual 7 asesores que es 29% de la muestra, manifestaron que para ellos formación se refiere a la capacitación pedagógica que se les otorga, mientras que el 33%, que son 8 asesores dijo que la formación son cursos, talleres y diplomados, el otro porcentaje 25% que equivalen a 6 asesores dijo que para ellos la formación son pláticas sobre problemas Institucionales, y 3 de ellos que representan un 13%, señalaron que es el grado de conocimientos que se adquieren a lo largo de la vida, así como la cultura que los padres enseñan, y el grado escolar que cada individuo adquiere.

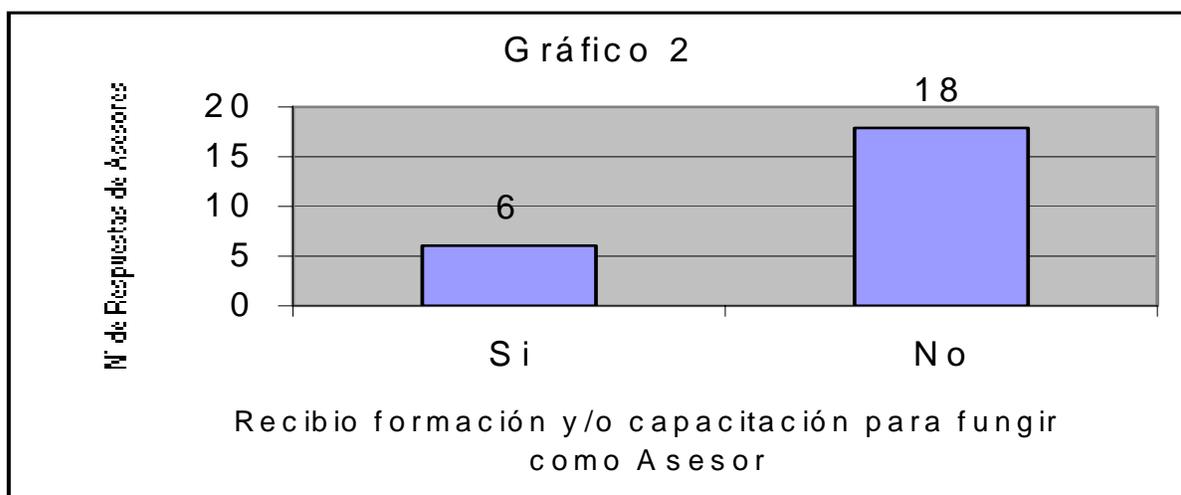
De aquí se puede percibir que el concepto de formación se encuentra entre tres variantes, ya que por el porcentaje obtenido se encuentra casi parejo, cabe señalar que esta pregunta no fue inducida, ya que no presentó incisos, por lo que las respuestas se obtuvieron de la reflexión conceptual del mismo asesor, este hecho nos sugiere que para algunos asesores de la Subdelegación del Valle de México, la formación se refiere a cursos, talleres, diplomados, así como a la capacitación pedagógica y pláticas sobre problemas institucionales, lo que deja ver que al asesor concibe a la formación como los conocimientos técnicos y la adquisición de habilidades instrumentales, sin llegar a la construcción de modelos explicativos de su práctica educativa.

2. ¿Recibió algún tipo de formación y/o capacitación para fungir como Asesor?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	Nº DE ASESORES
Sí	6
No	18
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En esta gráfica, se muestra que 6 asesores o bien el 25% de la población encuestada manifestó haber recibido formación y/o capacitación para realizar sus actividades como asesor del INEA. Otro grupo de 18 asesores que forma el 75%, contestaron negativo, ya que señalan que el Técnico Docente a cargo del Punto de Encuentro sólo se encarga de cuestiones operativas.

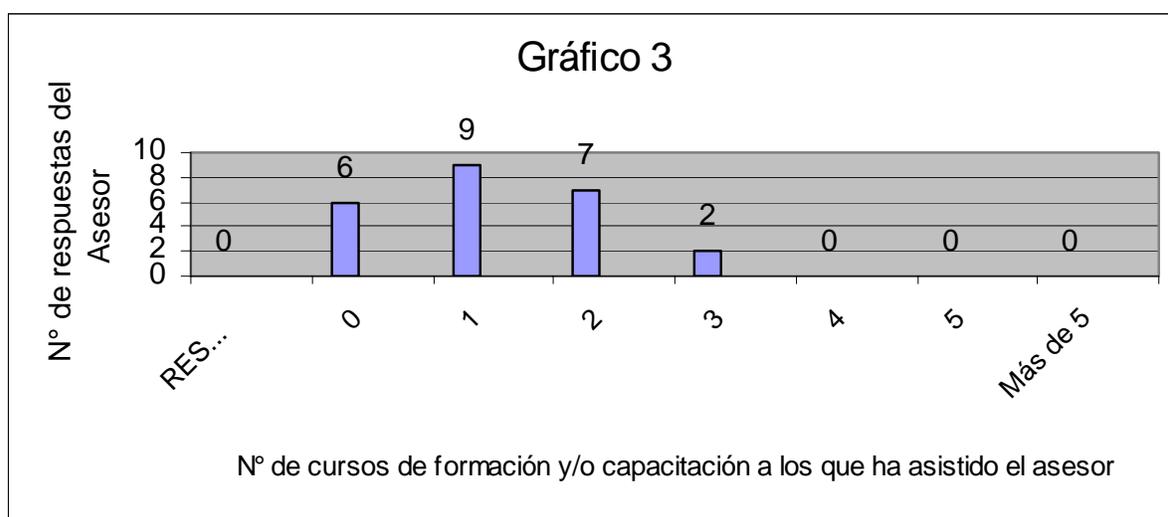
Aquí se puede observar que algunos asesores han recibido cursos, sin embargo estos cursos son dirigidos para conocer el Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo. (MEVyT) con el cual se ha estado trabajando el INEA a partir del 2001, así como para conocer el contenido de los libros, formas de evaluar, materiales didácticos con que cuenta este modelo, Cabe señalar que un porcentaje alto no fue formado y/o capacitado para las funciones de asesor por lo tanto se desconoce las actividades que realiza el asesor del INEA, así como la forma de enseñanza-aprendizaje de un adulto, lo que limita en gran medida su desarrollo dentro de los Puntos de Encuentro. El Técnico Docente como la Subdelegación del Valle de México por las funciones que les corresponde tendrá que dar respuesta a los asesores que necesiten formación, puesto que por un lado consideran la necesidad del conocimiento del nuevo modelo educativo descuidando la relevancia del trabajo como asesor ya que no es un maestro, es un guía y por lo tanto debe estar preparado para enfrentar las problemáticas educativas de sus adultos.

3. ¿A cuántos cursos de Formación y/o capacitación ha asistido?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	Nº DE ASESORES
0	6
1	9
2	7
3	2
4	0
5	0
Más de 5	0
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En esta ocasión el 25% de la población que son 6 asesores manifestó no haber participado en ningún curso, mientras que el 38% que equivalen a 9 asesores dijeron haber participado en 1 curso, en las respuestas obtenidas de la asistencia 2 cursos el porcentaje fue del 29% que son 7 asesores, en el aspecto de asistencia 3 cursos que fue del 8% es decir 2 asesores asistieron, en la parte correspondiente a más 4 cursos, el porcentaje fue 0.

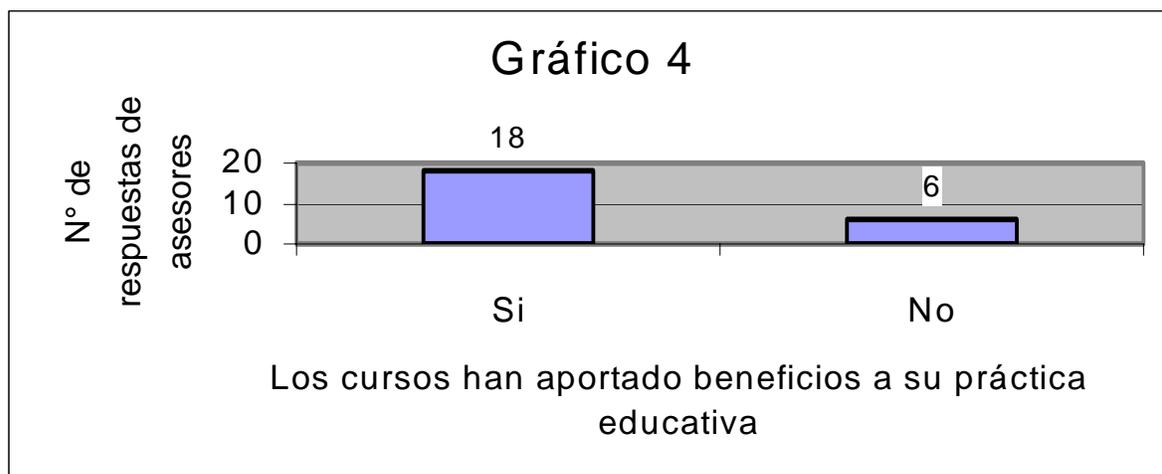
Por lo tanto se puede apreciar que la mayoría de los asesores han tomado algún curso, en donde se han abordado temas como el Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo (MEVyT), Contenidos de paquetes modulares del MEVyT (libros, material didáctico), Recetas Matemáticas, Alfabetismo Funcional, Funcionamiento de Plazas Comunitarias, Programa Operativo Anual, por lo que se puede ver las capacitaciones son de tipo operativo, si bien el INEA ha progresado en instrumentar un cambio de Modelo Educativo e implementar Plazas Comunitarias en donde existe tecnología avanzada esta queda limitada al dejar de lado el aspecto de reconocimiento social al asesor por medio de la formación permanente en aspectos de carácter personal, colectivo y reflexivo en su práctica educativa.

4. ¿Considera usted, que los cursos de formación han aportado beneficios para el desarrollo de su práctica educativa?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
Sí	18
No	6
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



Aquí la mayoría de los asesores los cuales son 18 o bien 75% opinaron que los cursos de formación han aportado beneficios para el desarrollo de su práctica educativa, y el 25% que representa a 6 asesores, respondió que los cursos no aportaron beneficios a sus labores.

Entonces, esto indica que algunos de los asesores que han asistido, a los cursos que la Subdelegación del Valle de México, han contribuido a la practica docente dentro de los Puntos de Encuentro, ya que el curso al que asistieron trato temas de los contenidos del Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo.

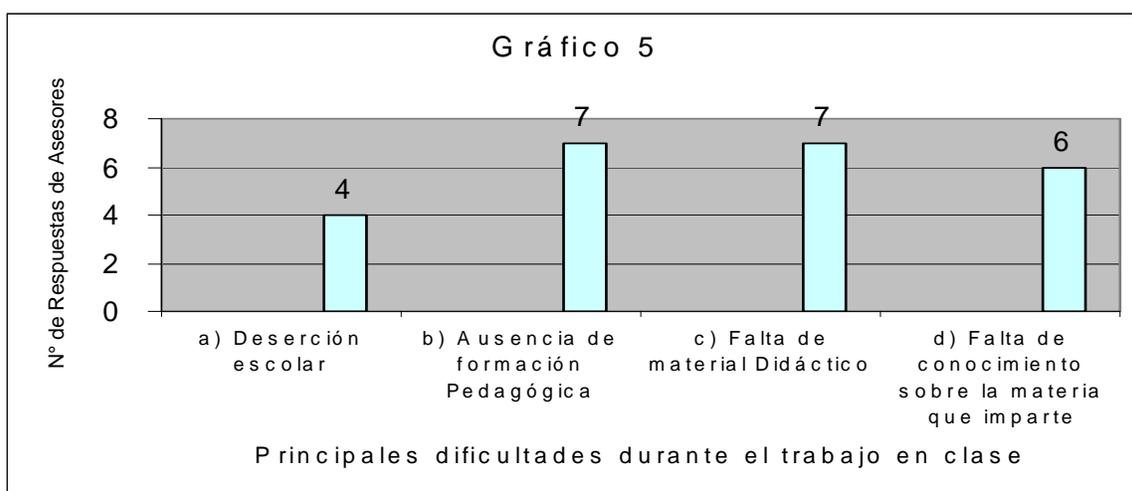
Por lo tanto el conocimiento de las materias del nuevo modelo educativo, el contenido de los libros y el funcionamiento de los materiales didácticos le han servido para conocer los recursos con los que cuenta en la actualidad el INEA ya que algunos de los asesores manejaban el Priad (Primaria Abierta) y Secab (Secundaria Abierta) por lo que se refiere, a los asesores que contestaron que los cursos no aportaron beneficios a su practica educativa, fue por la inasistencia o no se les a otorgado algún curso, por lo anterior el asesor mide la eficacia de los cursos a los contenidos de tipo operativo, instrumental, que se les proporcione dejando de lado, la reflexión en torno a su labor educativa.

5. ¿Desde su punto de vista cuáles son las principales dificultades con las que se ha enfrentado durante su trabajo en clase?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) Deserción Escolar	4
b) Ausencia de Formación Pedagógica	7
c) Falta de material didáctico	7
d) Falta de conocimiento sobre la materia que imparte	6
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En el aspecto relativo a las dificultades que encuentran los asesores durante su práctica educativa, se encuentra la deserción escolar como muestra la gráfica, dentro del 17% (4 asesores) demostraron haberlo enfrentado, mientras que la ausencia de formación pedagógica fue un porcentaje del 29% (7 asesores), la falta de material didáctico 29% (7 asesores) y el desconocimiento de algunos temas sobre la materia que imparten un 25% (6 asesores).

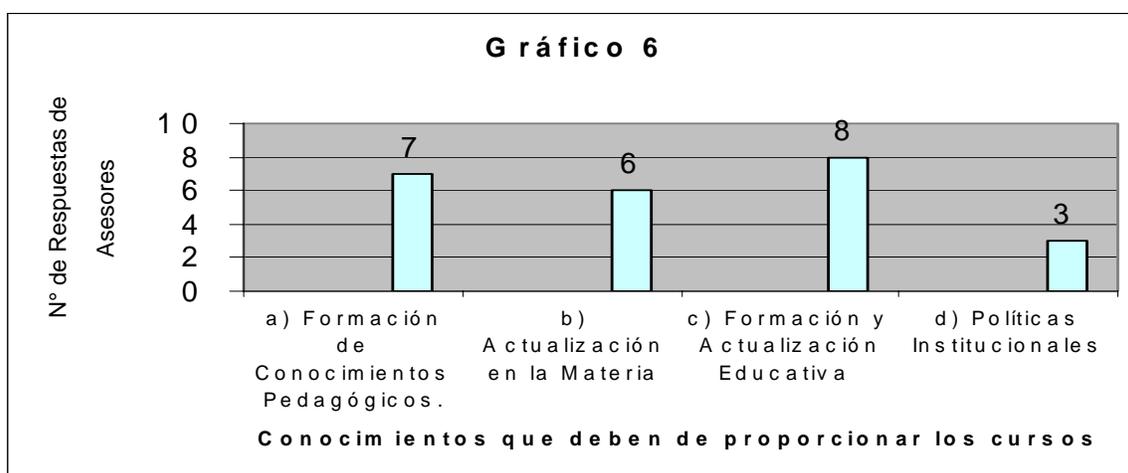
Esta pregunta fue abierta, para que el asesor manifestara las principales dificultades que ha enfrentado al interior del Punto de Encuentro, Cabe señalar que los aspectos que relataron los asesores se entrelazan unos con otros, ausencia de formación pedagógica y de material didáctico, falta de conocimiento sobre las materias que imparte provoca deserción escolar, el asesor está consciente de la problemática que se presenta, sin embargo algunos de los asesores no reflexionan sobre la función que tienen, respecto al compromiso adquirido con los educandos y la comunidad.

6. ¿De acuerdo a su experiencia laboral que tipo de conocimientos, debe de proporcionarle los cursos de formación para ejercer su práctica educativa?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) Formación de Conocimientos Pedagógicos	7
b) Actualización en la materia que se imparte	6
c) Formación y Actualización Educativa	8
d) Políticas Institucionales	3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



Por lo que se refiere al aspecto, que tipo de conocimiento debe de proporcionarle los cursos de formación un 29% que son 7 asesores dijo que los cursos deben de proporcionar conocimientos pedagógicos, un 25% que equivale a 6 asesores, comento actualización en la materia que se imparte, mientras que formación y actualización educativa 33% que son 8 asesores, en cuanto al aspecto políticas institucionales 3 asesores que es el 13%.

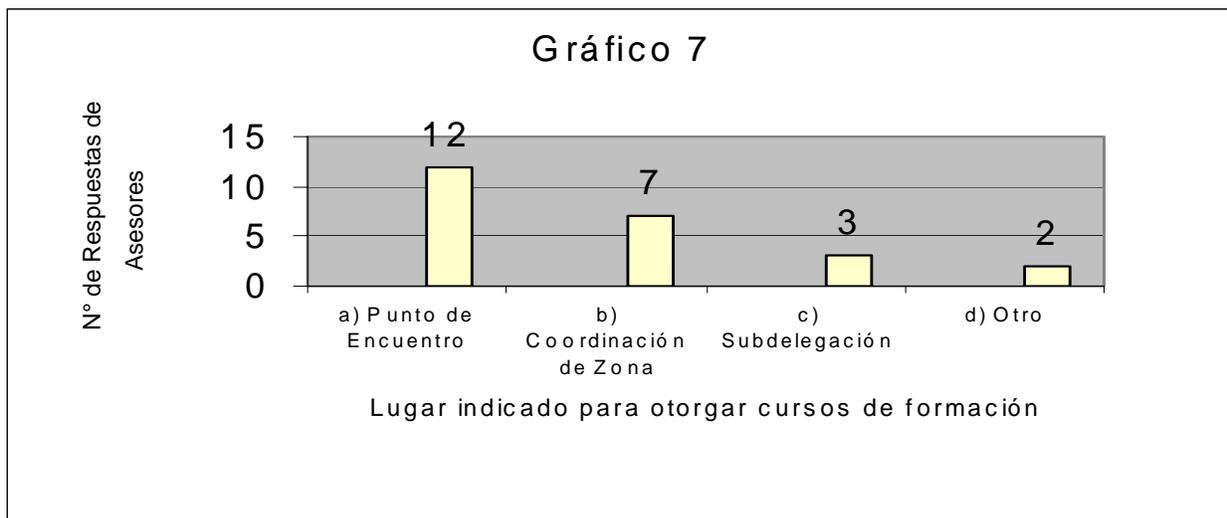
Con esto se observa que los cursos deben ofrecer una formación completa, tanto en aspectos relativos a su práctica educativa, como en aspectos relacionados con su formación académica, por lo que se requiere programar un tipo de formación que corresponda a las necesidades y expectativas del asesor, Cabe señalar, que la promoción y difusión de los cursos, se debe otorgar a todos los asesores, sin discriminar, los asesores deben de ser reconocidos por su labor, y la formación debe ser abordada de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada participante.

7. ¿Con base en su experiencia, qué lugar considera el más indicado para otorgarle los cursos de formación?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	Nº DE ASESORES
a) Punto de Encuentro	12
b) Coordinación de Zona	7
c) Subdelegación del Valle de México	3
d) Otro	2
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En esta pregunta como muestra la gráfica, dentro del 50% (12 asesores) dijo que el lugar indicado para otorgar los cursos de formación es el Punto de Encuentro, un 29% (7 asesores) comentó que en la Coordinación de Zona, de 13% (3 asesores) la Subdelegación del Valle de México y 8% (2 asesores) le gustaría Otro lugar.

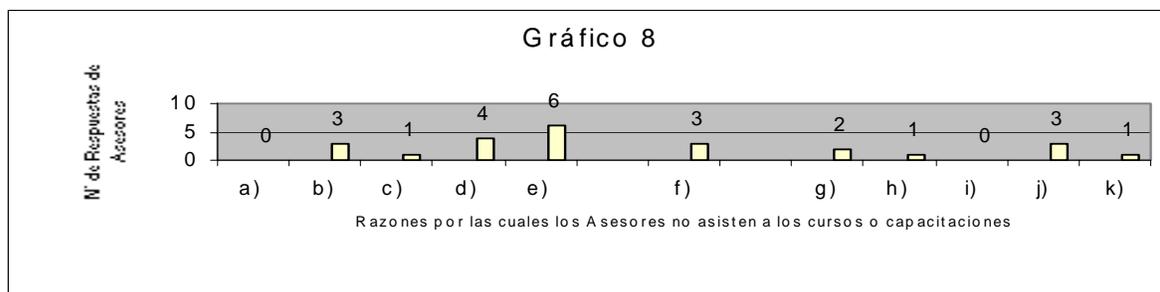
De aquí se puede percibir, que algunos asesores prefieren que los cursos de formación se acerquen a la comunidad donde realizan su práctica educativa, ya que los Puntos de Encuentro y la Coordinación de Zona por lo general se encuentran dentro de la comunidad donde vive el asesor, la Subdelegación del Valle de México en algunos casos, se encuentra alejada del lugar donde se encuentra el asesor, específicamente, Ciudad Nezahualcóyotl, lo que dificulta el acceso a tal lugar, por lo general los cursos que se otorgan, se realizan fuera del Distrito Federal y el Estado de México, los lugares son Oaxtepec, Ixtapan de la Sal, Toluca, en donde un porcentaje mínimo de asesores, dijo que se efectuaran, no se rechaza el hecho, de que estos lugares proporcionan al asesor una estancia placentera y recreativa, pero sin llegar al objetivo del curso, en otros casos en lugar de disfrutar la estancia, se preocupan por aspectos familiares o laborales según sea el caso.

8. ¿Cuáles serían las razones por las que usted no asistiría a los cursos de formación o capacitación?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° de Asesores
a) El personal que se encarga de impartir los cursos, no esta capacitado para formar	0
b) Falta de Tiempo	3
c) Cuestiones Económicas	1
d) Cuestiones Laborales	4
e) Lejanía del Lugar	6
f) Cuestiones Familiares	3
g) Falta de seriedad al impartir los cursos	2
h) Falta de programación de cursos de Formación	1
i) Falta de Interés	0
j) Los temas que se tratan no son acordes a sus necesidades dentro del punto de encuentro	3
k) Otros	1
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En lo referente a las razones por las cuales los asesores no asisten a los cursos, el 13% (3 asesores) por Falta de tiempo, un 4% (1 asesor) por Cuestiones económicas, el 17% (4 asesores) Cuestiones laborales, de 25% (6 asesores) Lejanía del lugar, un 13% (3 asesores) por Cuestiones familiares, el 8% (2 asesores) Falta de seriedad al impartir los cursos, de 4% (1 asesor) Falta de programación de los cursos, un 13% (3 asesores) Los temas que se tratan no son acordes a las necesidades del Punto de Encuentro, de 4% (1 asesor) Otros, En lo que respecta a la Falta de interés y el personal que se encarga de impartir los cursos no se encuentra capacitado para formar, los asesores no lo tomaron en cuenta.

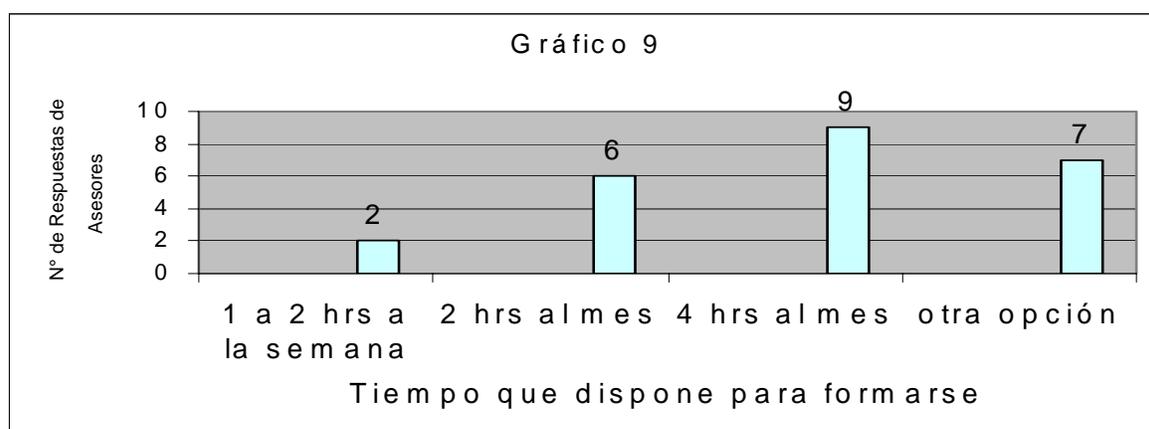
Aquí se observa que la causa principal por la que el asesor no asiste a los cursos se debe a la lejanía del lugar, ya que por lo general se realizan fuera del D.F. seguido por cuestiones laborales, y en un porcentaje parejo no asisten por falta de tiempo, cuestiones familiares y los temas que se tratan no son acordes a las necesidades dentro del Punto de Encuentro. De acuerdo a las características que presenta el asesor de la Subdelegación del Valle de México, es inminente acercar la formación al asesor.

9. ¿De cuánto tiempo dispone para formarse pedagógicamente?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
1 a 2 hrs a la semana	2
2 hrs al mes	6
4 hrs al mes	9
Otra opción	7
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos



En la primera observación se pudo ver que el 8% (2 asesores) dispone para formarse de 1 a 2 hrs a la semana, el otro porcentaje de 25% (6 asesores) de 2 hrs al mes, un 38% (9 asesores) 4 hrs al mes, en lo que respecta a otra opción, 29% (7 asesores) contestó no disponer de tiempo para formarse.

Dentro de este aspecto se observa que el asesor en algunos casos, dispone de poco tiempo para formarse, Las características de los asesores del INEA, en el Valle de México, son diferentes, en comparación con otros Estados de la República inclusive, con los del Distrito Federal, la principal ocupación de estos asesores es el comercio informal, obreros, y personal de la Dirección General de Educación, estos últimos, ingresaron, en el 2001.

Por lo que se refiere, al aspecto otros, los asesores manifestaron, no disponer de tiempo para formarse, ya que al trasladarse a trabajar, en el transporte colectivo invierten tiempo, o las horas extra, les dificulta, inclusive acudir al Punto de Encuentro, algunos de ellos señalan que el único tiempo que tienen para formarse, es cuando se encuentran dando sus asesorías.

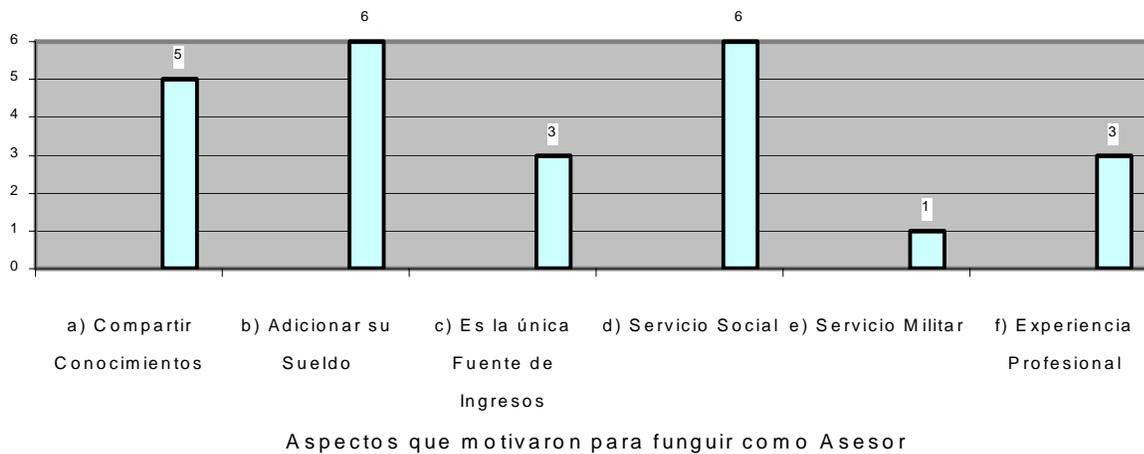
10. ¿ Qué aspectos lo motivaron para laborar como Asesor?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) Compartir Conocimientos	5
b) Adicionar su sueldo	6
c) Es la única fuente de Ingresos	3
d) Servicio Social	6
e) Servicio Militar	1
f) Experiencia Profesional	3
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:

Gráfico 10



En lo referente al aspecto, cuáles fueron los motivos por los que labora como asesor opinaron que, Compartir Conocimientos 21% (5 asesores), Adicionar su Sueldo 25% (6 asesores), es la única Fuente de Ingresos 13% (3 asesores), Servicio Social 25% (6 asesores), Servicio Militar 4% (1 asesor), Experiencia Profesional 13% (3 asesores).

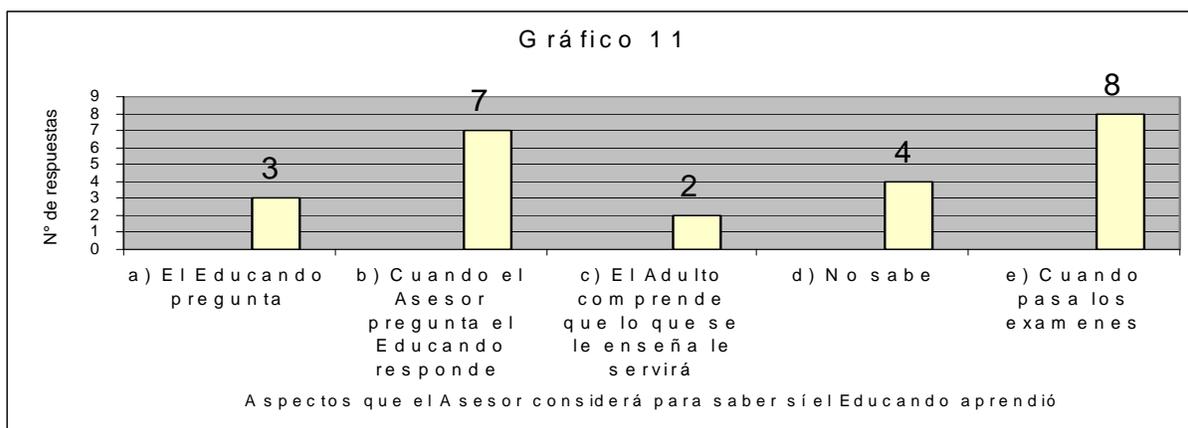
Dentro de este aspecto, se observó que una cantidad relevante de asesores, realizan su Servicio Social, por lo que algunos de ellos los motivos que lo inducen a ser asesor son obligados, otras personas fungen como asesores para Adicionar su Sueldo, el asesor ve como una opción para mejorar el ingreso económico y no como una actividad que lo lleve a reflexionar sobre la relevancia de su labor.

11. ¿ Describa cuáles serían las características para detectar que un alumno aprendió?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) El Educando reflexiona, y cuestiona al asesor	3
b) Cuando el Asesor pregunta, el Educando responde	7
c) El Adulto comprende que lo que se le enseña, le servirá en su vida diaria.	2
d) No sabe	4
e) Cuando pasa exámenes	8
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



Esta pregunta fue abierta, ya que el inducir una respuesta no permitiría conocer lo que desde el punto de vista del asesor, son las características para detectar que un alumno aprendió, el resultado fue el siguiente: el educando reflexiona y cuestiona al asesor, el 13% que son 3 asesores, dijo que, cuando el educando analiza y reflexiona lo aprendido, busca la forma de trasladarlo a la realidad en que vive, por lo tanto se cuestiona, y puede preguntar o generar aprendizajes significativos. El 29% que son 7 asesores, respondieron que, cuando el asesor pregunta el educando responde, al entender el adulto, lo que el asesor explica en la clase, las respuestas ante un cuestionamiento, se dan, no así, cuando existen dudas o no quedo claro la explicación del tema. Con respecto a la respuesta, El adulto comprende que lo que se le enseña, le servirá en su vida diaria, 8% que son 2 asesores, consideran que un conocimiento que es aplicable, sirve para facilitar la vida.

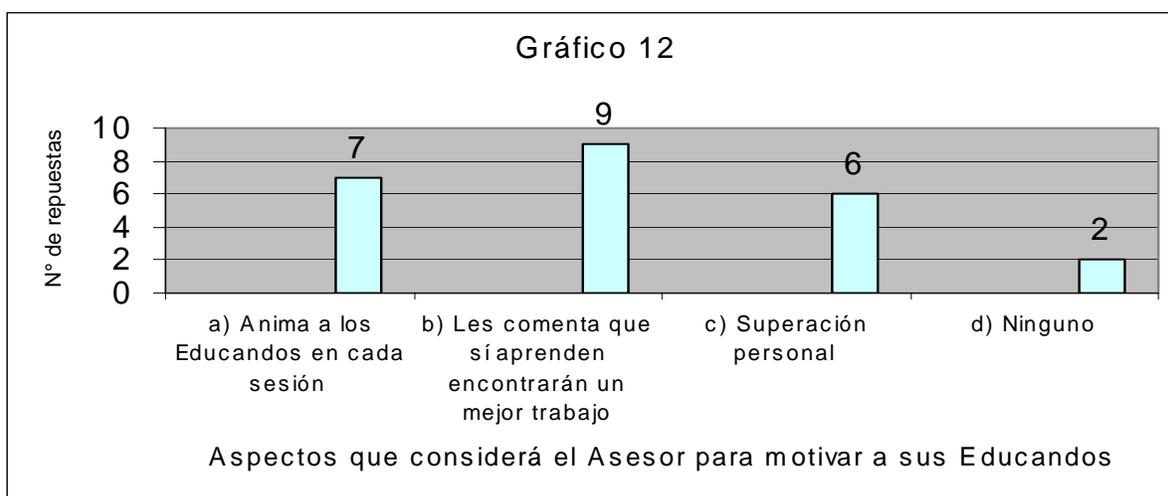
En el aspecto, No sabe, 17% que equivale a 4 asesores, dejo en blanco, este apartado, y un 33% que son 8 asesores, dijo que, Cuando pasa los exámenes, el educando, da por entendido que lo que se enseñó en las asesorías, se aprendió.

12. ¿ Cómo motiva a sus alumnos para que continúen estudiando?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) Anima a los Educandos en cada sesión	7
b) Comenta que si aprenden, encontraran un mejor empleo	9
c) Superación Personal	6
d) Ninguno	2
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos



Esta pregunta, fue abierta, para no limitar, la capacidad de expresión y la personalidad de cada sujeto, así como la disposición para contestar.

En el rubro, el asesor considera que los aspectos para motivar a sus alumnos son: animar a los educandos en cada sesión, el 29% que son 7 asesores, procura motivar, a sus educandos, para que se preparen en cada asesoría.

El 38%, que son 9 asesores, dijo que, comenta a sus educandos, que al aprender encontraran un mejor empleo, por lo que los exhorta a terminar su educación básica.

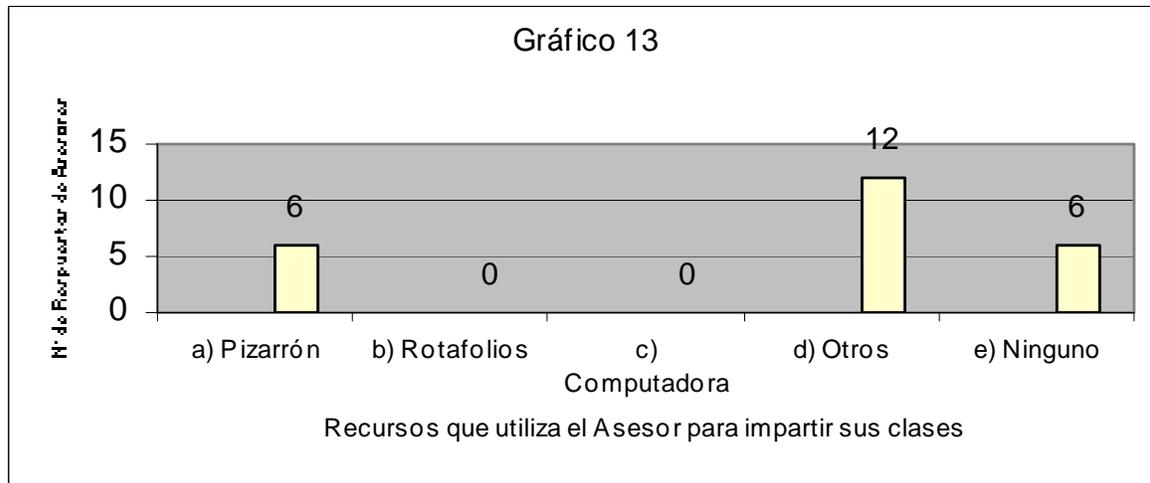
Otro grupo de asesores equivalente al 25%, que son 6, dijo que por Superación Personal, deben prepararse, ya que son el ejemplo de la familia y 2 asesores, que son el 8%, no contestaron.

13. A parte de los libros del INEA ¿ Qué otro recurso utiliza para impartir sus clases?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) Pizarrón	6
b) Rotafolio	0
c) Computadora	0
d) Otros	12
e) Ninguno	6
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



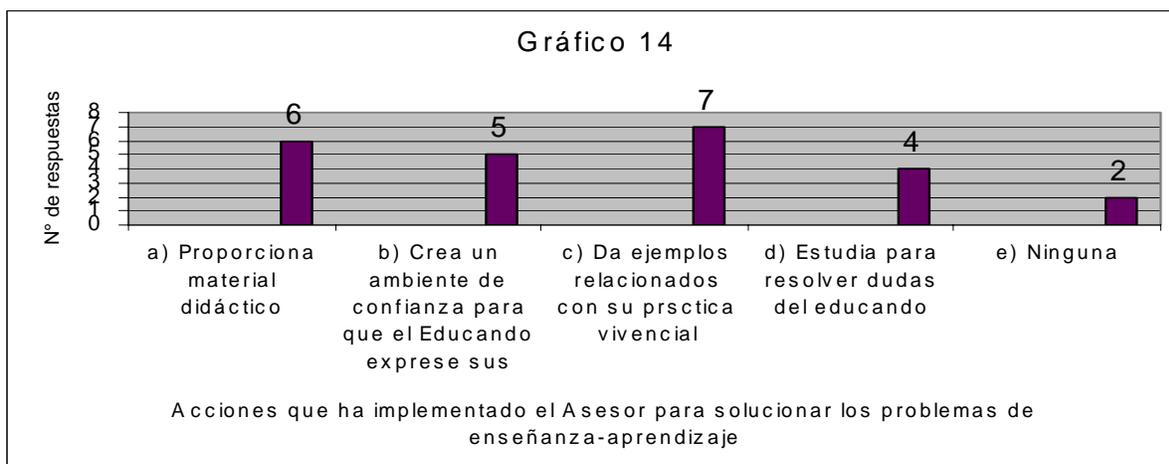
En este caso las gráficas muestran que los recursos didácticos para impartir sus asesorías son: pizarrón 25%, que son 6 asesores, la utilización del pizarrón, se limita a ejercicios matemáticos en su mayoría, los rotafolios 0%, al igual que, la computadora 0%, no son utilizados por los asesores, a los que se les aplico este cuestionario, sin embargo, cabe señalar que existen Plazas Comunitarias donde existe material didáctico, como laminas, discos de Edusat, y clases por computadora, pero la utilización de estos materiales, solo se enfoca a determinados lugares, en donde desafortunadamente, no se encuentra la muestra, de asesores seleccionados, se reconoce que, las Plazas Comunitarias, no están cumpliendo la función para la cual fueron creadas, ya que los educandos del INEA, son personas que casi, no ocupan este servicio, siendo los mas favorecidos, estudiantes de secundaria o preparatorias oficiales. El 50% que equivale a 12 asesores utiliza otros recursos didácticos, como son, libros ajenos al INEA, los cuales se relacionan con los temas expuestas, y no utilizan material didáctico un porcentaje de 25%, que son 6 asesores, los cuales basan sus actividades, en los materiales que vienen en los libros de los módulos del Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo (MEVyt).

14.¿ Qué medidas o acciones ha implementado para solucionar los problemas que se le presentan en el proceso de enseñanza-aprendizaje ?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	Nº DE ASESORES
a) Proporciona material didáctico	6
b) Crea un ambiente de confianza para que el alumno exprese sus dudas	5
c) Da ejemplos relacionados con la práctica vivencial del educando	7
d) Estudia para resolver sus dudas	4
e) Ninguna	2
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En lo que se refiere a las acciones que implementa el asesor para solucionar los problemas de enseñanza-aprendizaje son: un 25% que son 6 asesores, proporciona material didáctico, que por lo general se basa, en libros, que contengan ilustraciones, o aportes al tema a tratar. Otro porcentaje de 21%, que son 5 asesores, crea un ambiente de confianza para que el educando exprese sus dudas, por lo general, los asesores, son personas de la misma comunidad, y algunos de ellos se conocen, aunado a esto, el asesor aveces cuenta con la misma edad del educando.

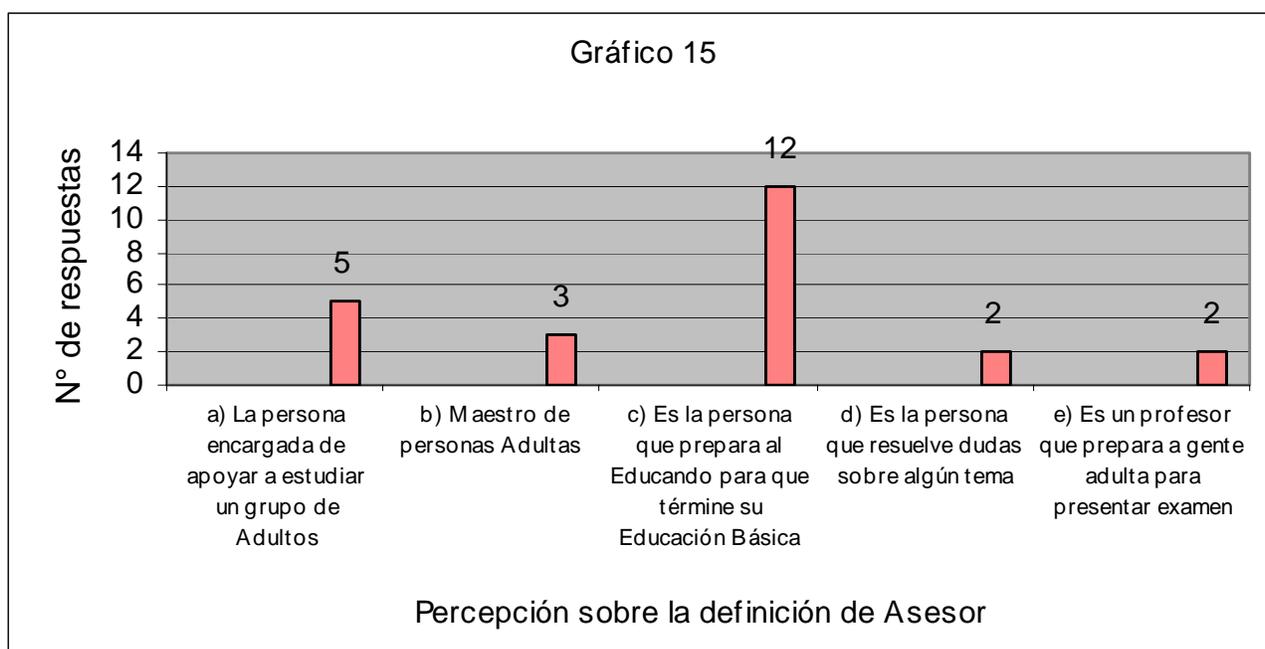
Un 29%, que equivale a 7 asesores, Da ejemplos relacionados, con la práctica vivencial del educando, basa sus ejemplos a situaciones comunes del educando. El 17%, que son 4 asesores, estudia para resolver dudas, pues considera que en ciertas ocasiones se ve limitado ante la falta de conocimientos, en ciertas materias. y 8% que son, 2 asesores, no implementa acciones para solucionar los problemas del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus educandos.

15. ¿De acuerdo a su percepción, cómo definiría al Asesor?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) Es la persona que se encarga de apoyar a estudiar a un grupo de Adultos	5
b) Maestro de personas Adultas	3
c) Es la persona que prepara al Educando para que termine su Educación Básica	12
d) Es la persona que resuelve dudas sobre algún tema	2
e) Es u profesor que prepara a gente adulta para presentar examen	2
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En este punto, fue necesario formular una pregunta abierta, en donde, el asesor conceptualizo su labor, como: El encargado de apoyar a estudiar a un grupo de adultos, las frecuencias obtenidas son 21%, que son 5 asesores.

El 13%, que equivale a 3 asesores, dijo que un asesor es el, Maestro de personas adultas,

El 50% que son, 12 asesores, definió al asesor como la persona que prepara al educando para terminar su educación básica, esta respuesta es la que tuvo mayor grado de frecuencias.

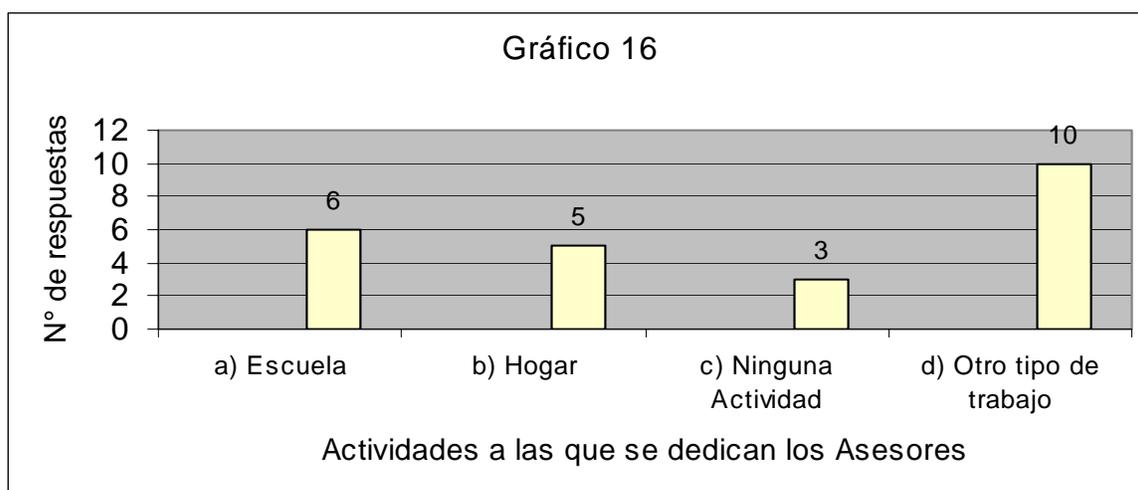
Y 2 asesores, que es el 8%, dijo que, Es la persona que resuelve dudas sobre algún tema, En otro aspecto, 2 asesores, es decir el 8%, definió al asesor como un profesor que prepara gente adulta para presentar examen.

16. Además de laborar como Asesor ¿ A qué otra actividad se dedica?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE ASESORES
a) Escuela	6
b) Hogar	5
c) Ninguna Actividad	3
d) Otro tipo de trabajo	10
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



Dentro del aspecto a que se dedican los asesores las respuestas son: escuela 25%, que son 6 asesores, cuya formación académica, es pedagogía el 50%, que equivale a 3 asesores, Trabajo Social, el 16%, un asesor, Mantenimiento de computadoras, el 33%, es decir, 2 asesores, que se encuentran realizando su Servicio Social, por lo que en algunos casos, su estancia en los Puntos de Encuentro será por aproximadamente seis meses.

El 21% que equivale a, 5 asesores, se dedica al hogar, el 13%, o sea, 3 asesores, solo se dedican a dar asesorías del INEA, cabe señalar, que algunos asesores al dedicarse al 100% a esta actividad, perciben una gratificación cercana a los seis mil pesos, esta varía de acuerdo a las calificaciones y a los exámenes que presente el educando, sin embargo la muestra que aquí se presenta, en algunas ocasiones, no alcanza a cubrir los trescientos pesos mensuales.

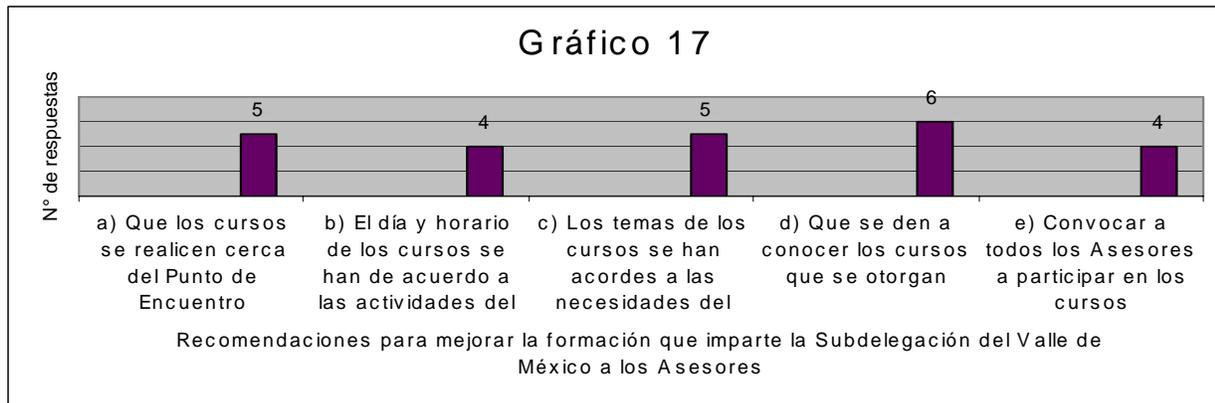
Y el 42%, que equivale a 10 asesores, se dedica a otro trabajo, como profesores de secundaria oficial, el 30%, que equivale a 3 asesores, al comercio informal, 40%, que son 4 asesores, y obreros, 30% es decir 3 asesores. Dentro de este rubro, se identificó que, la mayoría de los asesores de la muestra, que labora como asesor del INEA, Subdelegación del Valle de México, son mujeres.

17. ¿ Cuáles serían sus principales recomendaciones para mejorar la formación, que hasta hoy a recibido por parte de la Subdelegación del Valle de México.?

Aquí las frecuencias de respuestas obtenidas son las siguientes:

RESPUESTAS	Nº DE ASESORES
a) Que los cursos se realicen cerca del Punto de encuentro	5
b) El día y el horario de los cursos se han de acuerdo a las actividades del Asesor	4
c) Los temas de los cursos se han acordes a las necesidades de los Puntos de Encuentro	5
d) Que se de promoción y difusión de los cursos que se imparten	6
e) Convocar a todos los Asesores a participar en los cursos	4
TOTAL	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



Con esto se observa que las recomendaciones para mejorar la formación que imparte la Subdelegación del Valle de México son: que los cursos se realicen cerca del Punto de Encuentro , el 21%, que son 5 asesores, expreso que algunos cursos que se han otorgado, han sido alejados, del lugar donde desarrollan sus actividades, lo que dificulta el traslado, aunado al poco tiempo del que disponen.

El día y el horario de los cursos, deben adecuarse a las actividades del asesor, el 17%, que equivale a 4 asesores, manifestó, la necesidad de adecuarse al horario y tiempo disponible de cada asesor, ya que las capacitaciones que se otorgan, tiene una duración aproximada, de una semana.

El equivalente a, 21%, que son 5 asesores, recomendó que los temas de los cursos se han acordes a las necesidades de los Puntos de Encuentro, ya que las expectativas depositas, no cubrieron las inquietudes de los asesores.

Dentro del 25%, que son 6 asesores, dijo que, se le dé promoción y difusión a los cursos que la Subdelegación del Valle de México otorga, y el 17%, que son 4 asesores, respondió, convocar a todos los asesores a participar en los cursos, ya que algunas veces, seleccionan a cierto grupo de asesores.

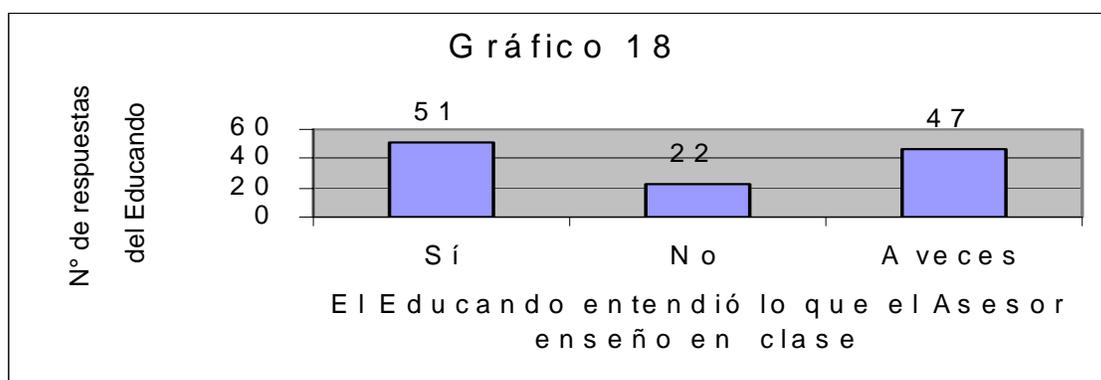
## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO AL EDUCANDO DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO. (ANEXO 2)

1. ¿ Entendió, claramente lo que el Asesor enseñó en clase?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
Sí	51
No	22
A veces	47
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En el aspecto relativo a “el educando entendió lo que el asesor enseñó en clase”, un porcentaje de 43%, que equivale a 51 educandos, opinaron que si entendieron las explicaciones, que el asesor dio durante el transcurso de su asesora, indicando que no les queda duda del tema.

Así mismo, el 18%, que son, 22 educandos, respondió que no, pues agregaron que algunos asesores dan las explicaciones de los temas, con una explicación compleja la cual, se les dificulta comprender.

El 39%, que equivale a,47 educandos, manifestó que a veces logra entender, lo que el asesor enseña en clase, pues en ocasiones, no se reflexiona, el tema tratado, quedando el discurso en una explicación no razonada.

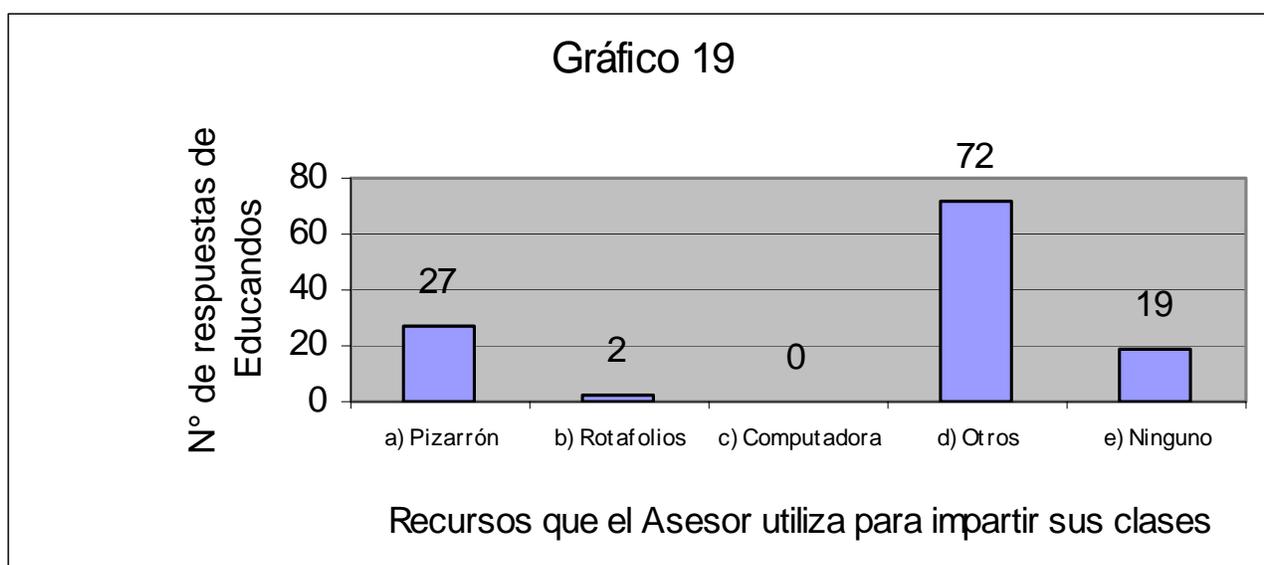
Entonces, esto indica que algunos educandos, consideran que entendieron el tema, por que, no provoca en ellos interrogantes, sin embargo, esos conocimientos adquiridos, no son llevados a la práctica cotidiana, lo que repercute, en el aprendizaje, ya que este no será del todo significativo.

2. Aparte de los libros que el INEA proporciona. ¿ Qué otro recurso utiliza el asesor para impartir sus clases.?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
a)Pizarrón	27
b)Rotafolios	2
c)Computadora	0
d)Oros	72
e)Ninguno	19
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



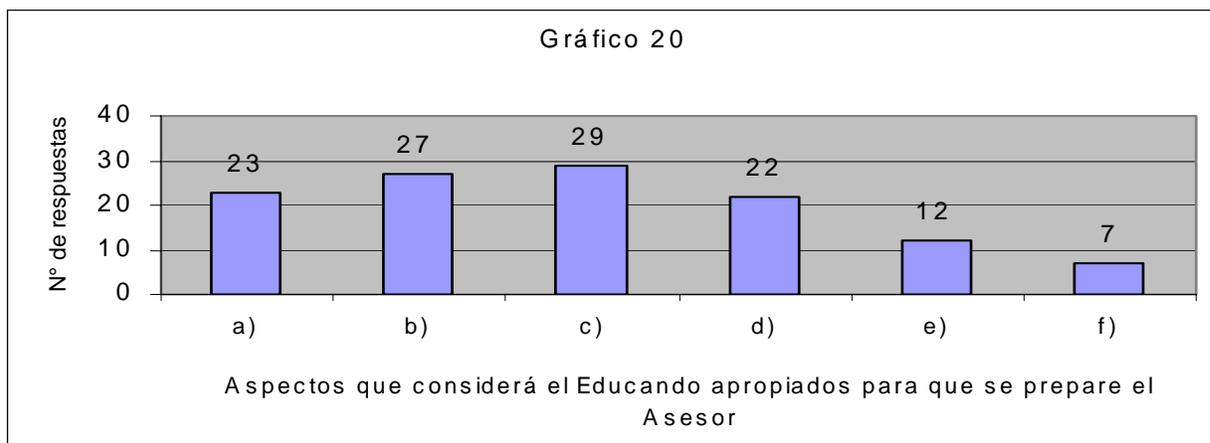
En esta pregunta, los educandos respondieron que, los recursos didácticos que utiliza el asesor son: pizarrón, un 22%, que equivale a 27 educandos, en donde realiza ejemplos, ejercicios de aspectos relacionados con el tema. Otro grupo de 2 educandos que forma el 2%, contestaron que utiliza el rotafolio, cabe señalar, que en el anexo 1, ningún asesor señaló haber ocupado este material, por lo cual, se contrastara con el anexo 3. En el aspecto, relativo a la utilización de la computadora 0%, este indicador nos demuestra que, la tecnología que el INEA, implemento en algunos Puntos de Encuentro, no se ocupa para fines didácticos. En las respuestas obtenidas que son un total del 60%, es decir 72 educandos, utilizan otro material didáctico, como son libros, que en algunos casos, lleva el propio educando, ya que a veces se carece de los módulos del INEA (libros). En lo referente, a la nula utilización de material didáctico, un 16%, o sea, 19 educandos, expreso que el asesor, se basa en los libros del INEA. El asesor debe de considerar, que el material didáctico es una herramienta, que facilita la exposición de temas, además de que la clase, seria más amena e interesante para los educandos.

### 3. ¿En que elementos considera necesario tiene que prepararse el Asesor?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
a) Manejo de grupo	23
b) Falta de conocimientos sobre los temas	27
c) Capacidad para expresar sus ideas	29
d) La forma de enseñar	22
e) El ambiente del aula	12
f) Otros	7
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



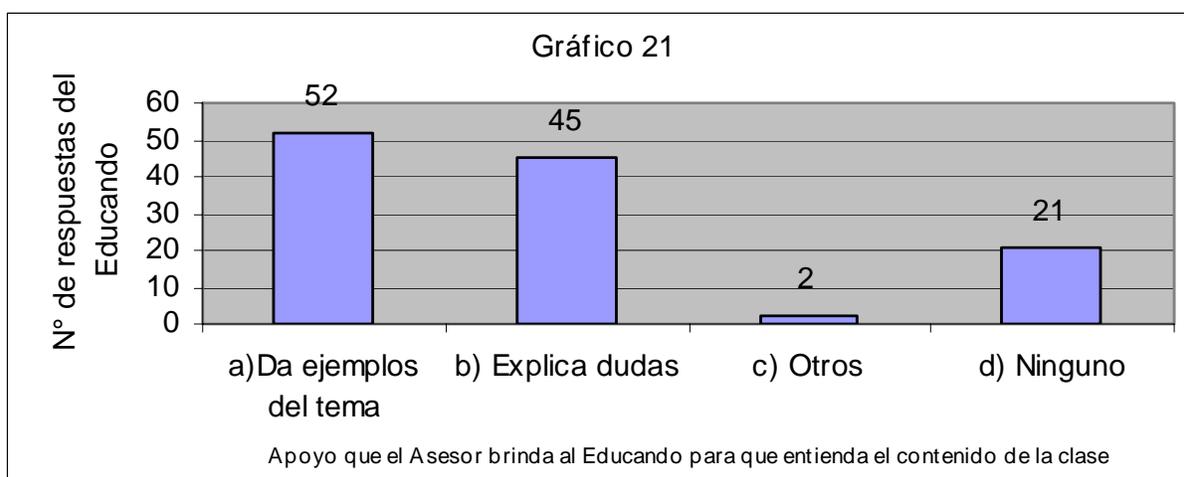
En esta gráfica, se muestra los aspectos que considera el educando para que el asesor se prepare, las respuestas son, el 19%, que son, 23 educandos, le gustaría que el asesor se capacitara, en el manejo de grupo, ya que consideran que, el asesor, pierde el control del grupo, puesto que en el se encuentran, adolescentes, y adultos con diferentes características y necesidades (grupo heterogéneo). En el aspecto relativo a, falta de conocimientos sobre los temas, el 23%, que equivale a 27 educandos, respondieron que el asesor, no maneja los conocimientos necesarios, por lo que al exteriorizarlos, no logra darse a entender, su explicación queda efímera, lo que ocasiona, que al querer pasar a otro tema, queden dudas. El 24%, es decir 29 educandos, considera que el asesor tiene conocimientos sobre el tema, sin embargo, la capacidad para expresar sus ideas, no le permite, que estas, se han captadas por el grupo. En la respuesta, La forma de enseñar, el 18%, que son 22 educandos, respondieron que les gustaría que las asesorías, fueran dinámicas y diferentes, ya que solo, se basan en dar pequeñas explicaciones del tema. En cuanto, al ambiente en el aula, un 10%, que son 12 educandos, este aspecto esta ligado con el manejo de grupo, ya que señalan, que existen dificultades con algunos integrantes del grupo, debido, a la diferencia de edades, sobre todo en temas relacionados con sexualidad. Lo que origina falta de respeto. Por ultimo, el 6%, es decir, 7 educandos, considero otros, al aspecto, relativo a la permanencia del asesor, esto es el compromiso que este debe adquirir con los educandos, tanto en el aspecto enseñanza-aprendizaje, así como la estancia dentro del grupo, ya que al cambiar continuamente de asesor, propicia en el educando un descontrol.

4. ¿Cuál es el tipo de apoyo que le brinda el Asesor para que entienda y comprenda el contenido de la clase?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
a) Da ejemplos del tema	52
b) Explica dudas	45
c) Otros	2
d) Ninguno	21
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En este cuestionamiento, un total de 52 educandos que representan el 43%, contestaron que el asesor da ejemplos del tema, para que, este comprenda mejor, los ejemplos se basan en las actividades que realiza, un comerciante de frutas y legumbres, le interesa aproximar su aprendizaje a cuestiones referentes a su trabajo o su familia.

Un 38%, que equivale a 45 educandos, señaló que el asesor, apoya al educando, al explicar dudas, que surgen a lo largo de las asesorías. El 2%, que son 2 educandos, menciona que otros, como realizar ejercicios, de los temas que se le dificultan al educando, que por lo general, son referentes al área de matemáticas.

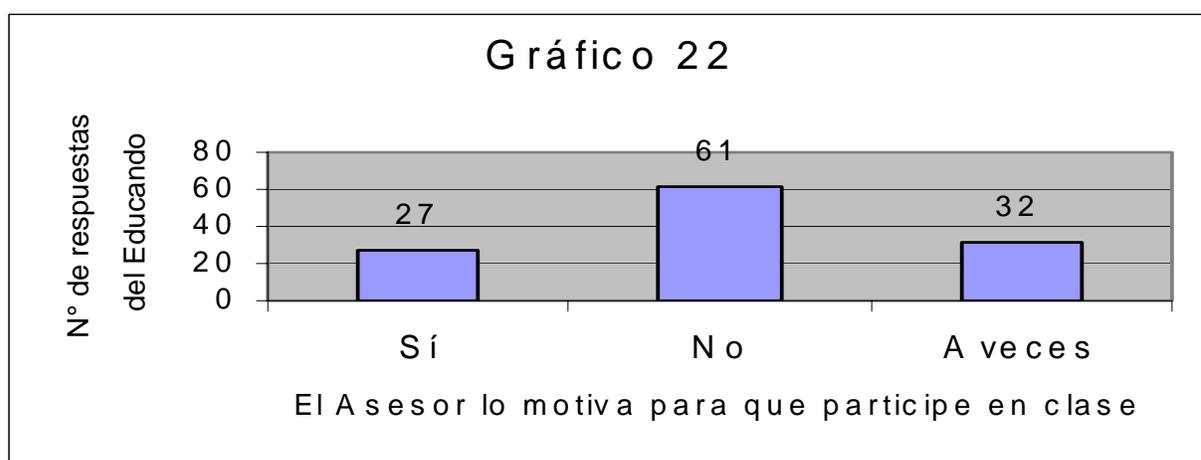
Y el 17%, o sea 21 educandos, contestó que no recibe ningún apoyo por parte del asesor, ya que este, no procura, que el educando reflexione, participe, solo se dedica a exponer el tema, tal pareciera que lo único que pretende el asesor, es cumplir con la asistencia al Punto de Encuentro, esto sucede con algunos casos de servicio social.

5. ¿El Educador lo motiva para que participe en clase?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
Sí	27
No	61
A veces	32
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En el aspecto, el asesor lo motiva a que participe en clase, 27 educandos que es el 22%, dijo que sí los motiva a participar, sobre todo en áreas de más dificultad para el educando, por medio de ejercicios, que resuelven en el transcurso de la asesoría, así el asesor se cerciora, si entendieron el tema, otra respuesta que se dio, es la referente, a que el asesor los anima a terminar la Educación Básica, para que encuentren un mejor empleo, o como ejemplo para su familia.

Otros 61 educandos, que corresponden al 51% de la muestra, menciono que no los motiva a participar, señala que el desarrollo de la asesoría no se presta, para que los educandos participen, sobre todo si el grupo, es heterogéneo.

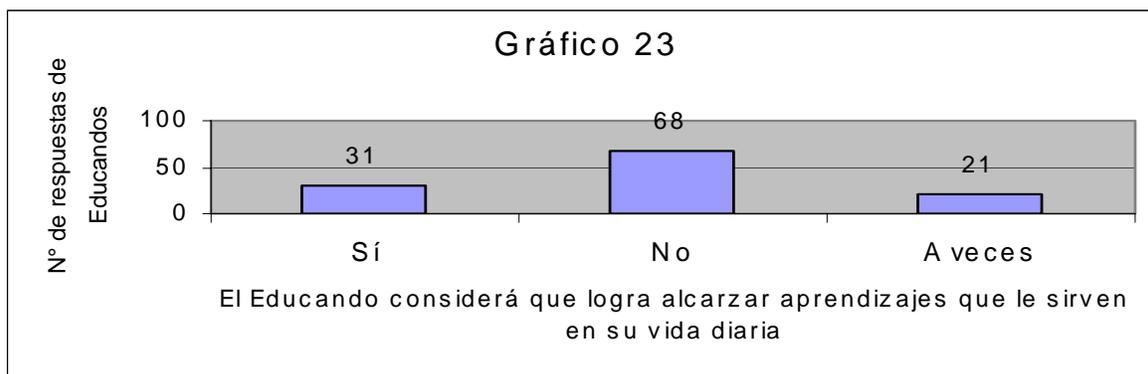
Un 27% , que son 32 educandos, comento que a veces, lo motivo a participar en clase, esto depende del tema, si es del conocimiento del asesor, es mas fácil que este propicie las interrogantes, pues tiene los conocimientos para poder, aclarar las dudas que se lleguen a presentar, no así en algunas materias, pues parecer ser, que el asesor tuviera prisa, por terminar el tema, o bien deja las dudas, para otro día, las cuales trata de aclarar o a veces pasa por alto las preguntas del educando, continuando con otros temas.

6. ¿Considerará que logra alcanzar aprendizajes que le sirven en su vida diaria?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
Sí	31
No	68
A veces	21
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En la pregunta, el educando considera que logra alcanzar aprendizajes significativos las respuestas fueron, sí, en un 36%, es decir 31 educandos, tienen claro, la importancia de su actividad, en el desarrollo académico de los educandos.

El 57%, que son 68 educandos, dijo que no logra aprendizajes significativos, sin embargo, acude a los puntos de encuentro, para que se le proporcione, material didáctico, como es el caso de los libros del INEA, y para que el asesor revise los avances académicos que debe presentar, el día del examen, el educando considera, este aspecto, como medio para obtener el certificado de Educación Básica, que en los últimos años, se ha hecho imprescindible, para encontrar empleo, o ascender a algún puesto laboral.

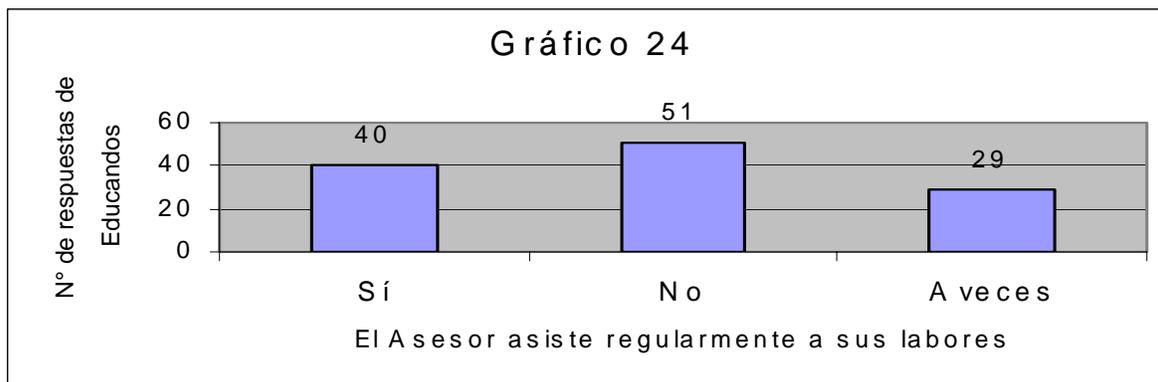
Otro porcentaje correspondiente al 17%, que son 21 educandos, a veces, considera que logra alcanzar aprendizajes, cuando el asesor, explica con detalle los temas, manifiesta que, al asistir pocos educandos a la clase, dedica más tiempo a los temas a tratar, algunas ocasiones, el asesor avanza lo más pronto posible con los temas, para que los educandos presenten examen, ante esta situación, se destaca el hecho, de que el asesor, recibe una gratificación, cuando el educando presenta exámenes, la gratificación varía de acuerdo a las calificaciones que saque el educando en el examen, por lo antes descrito, el asesor, no considera, que el educando adquiera aprendizajes significativos, sin embargo esto no es en todos los casos.

## 7. ¿El Asesor asiste regularmente a sus labores?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
Sí	40
No	51
A veces	29
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En el aspecto relativo a la asistencia del asesor los educandos respondieron, si asiste regularmente a sus actividades, un 33%, que son, 40 educandos, por que quiere terminar lo más pronto posible su servicio social, y en otras respuestas por que esta comprometido con el grupo, en este rubro, algunos asesores, se dedican de tiempo completo a laborar en esta actividad.

En lo referente a no asiste, el 43%, o sea 51 educandos, argumenta que el asesor, tiene otras actividades laborales, educativas, lo que le impide, asistir con frecuencia a las asesorías o por la falta de compromiso con el grupo, el educando señala, que en ocasiones, el asesor llega a faltar por tres días consecutivos, sin prever a su grupo de esta situación.

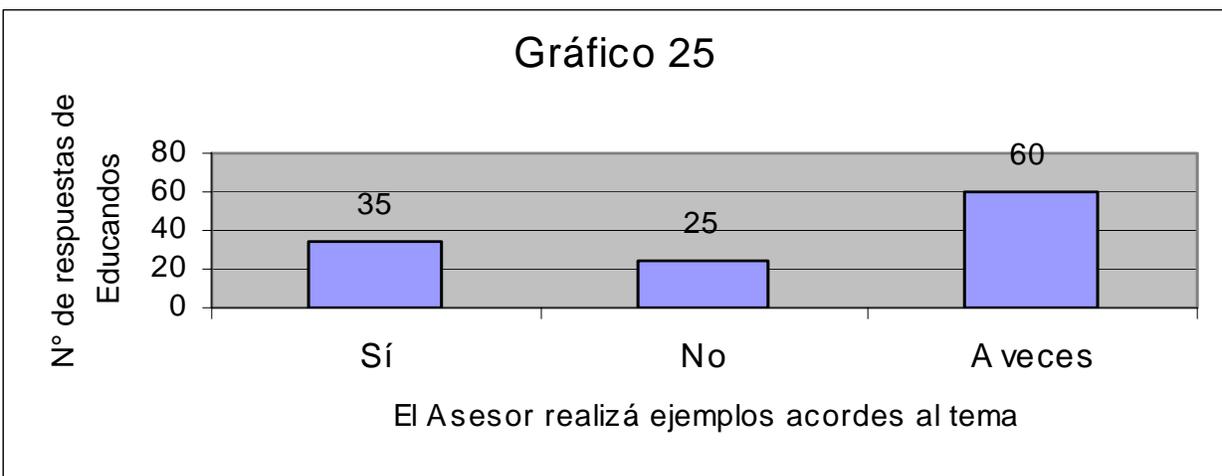
El 24%, que son 29 educandos, considera que a veces el asesor no asiste regularmente a sus labores por, motivos laborales, ya sea por el traslado al punto de encuentro, por horas extra de su trabajo, por cuestiones familiares, la mayoría de los asesores, corresponden al sexo femenino, por lo que el cuidado de los hijos, esposo, labores domesticas, y de tipo laboral, no permite que su asistencia sea continua, otros dijeron que por la falta de seriedad, ante las labores que desempeña.

8. ¿El Asesor emplea ejemplos acordes con el tema.?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
Sí	35
No	25
A veces	60
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En esta gráfica se muestran las respuestas de los educandos, respecto a los ejemplos que el asesor proporciona durante su clase, el 29%, que son 35 educandos, dijo que, los ejemplos, sí son acordes al tema, Es decir los asesores, dan secuencia, a la lógica de cada uno de los temas expuestos.

El 21%, que equivale a 25 educandos, dijo que el asesor, da ejemplos que no son acordes al tema a tratar, los educandos comentan, que el asesor, no otorga ejemplos, por el límite de tiempo que tiene para explicar su clase, aunado a esta cuestión, el asesor, divaga en sus explicaciones, ya que no puede trasladar, la idea al grupo, partiendo de un tema a otro, no es preciso y lógico en sus explicaciones.

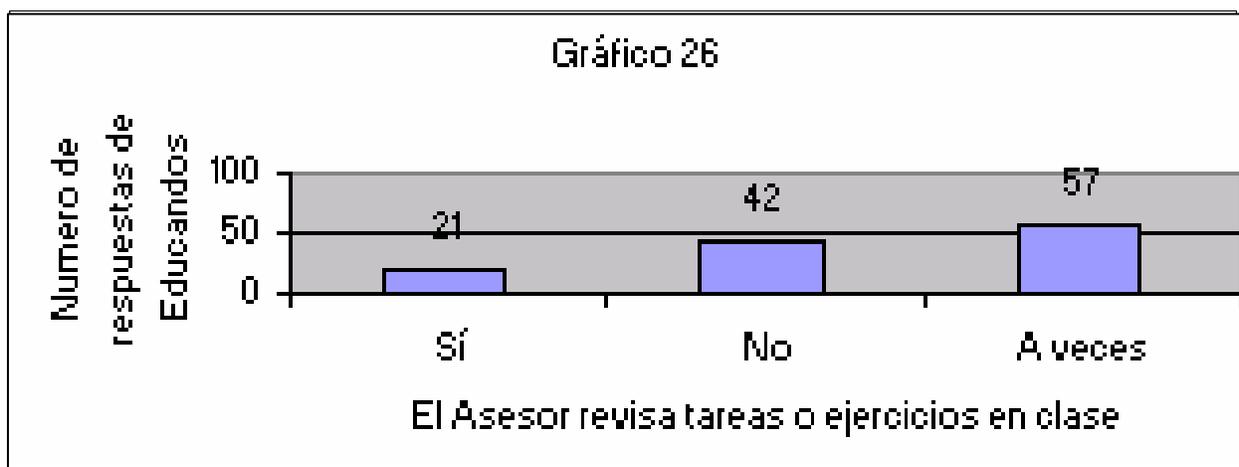
Un 50%, que son 60 educandos, dice que el asesor, a veces otorga ejemplos, que llevan secuencia con el tema a tratar, puesto que al asesor se le dificulta trasladar, la idea a ejemplos útiles en la vida del educando, creando confusiones en la información transmitida.

9. ¿El Asesor revisa tareas o ejercicios en clase?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
Sí	21
No	42
A veces	57
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En el cuestionamiento, el asesor revisa tareas o ejercicios en clase, las respuestas son las siguientes, sí el 17%, es decir 21 educandos, dijeron que revisa las hojas de evidencia, que se encuentran en los libros que el INEA proporciona. Estas hojas contienen ejercicios de los temas que se tratan en cada asesoría. Sin embargo el asesor lo toma como tarea, cuando es un seguimiento de evaluación.

Un 35%, que representa a 42 educandos, dijo que el asesor sabe, que los adultos que atiende, no disponen de tiempo para realizar tarea, puesto que sus actividades cotidianas no se lo permiten, sin embargo hacen el esfuerzo por asistir a las asesorías.

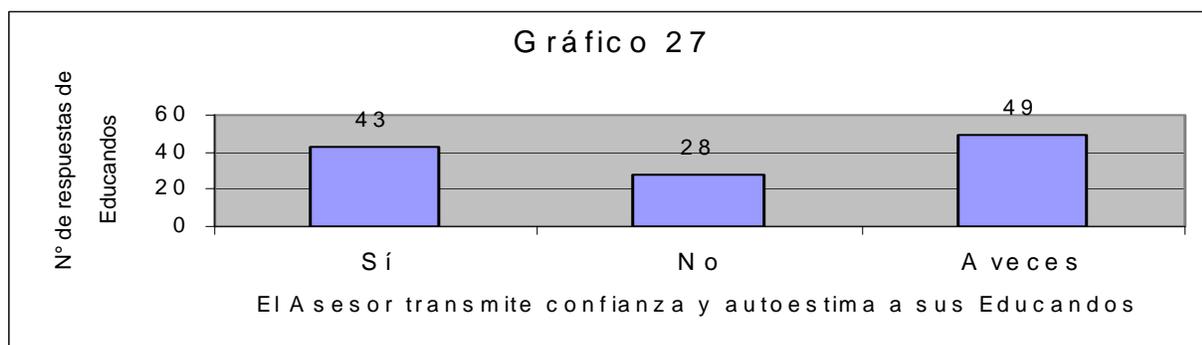
Dentro del 48%, que son 57 educandos, dijo que el asesor deja ejercicios, para practicar, lo visto en clase, a veces dispone tiempo para revisarlos, esto depende del número de integrantes del grupo, cabe señalar, que los educandos, algunas veces, se desaniman ante esta situación, pues realizan el esfuerzo, por resolver, tales tareas, que en ocasiones crea dudas, que el educando, no puede resolver por si solo, aquí la mayoría de los educandos, debe de guardar las hojas de evidencia, por ser un requisito, para presentar examen.

10. ¿El Asesor transmite confianza y favorece la autoestima en los Educandos?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
Sí	43
No	28
A veces	49
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En referente al aspecto, el asesor transmite confianza y autoestima, los educandos manifestaron que, sí en un 36%, que son 43 educandos, el índice de reprobación, sobre todo en el área de matemáticas, propicia en los educandos, inseguridad, por lo que el asesor incentiva al educando, a continuar su aprendizaje, promueve frases como, es la ultima materia que te falta, para aprobar, échale ganas, realiza un esfuerzo, tu puedes, eres el ejemplo de tu familia, no les falles. En los Círculos de Estudio, al existir gente adulta, en algunas ocasiones hay problemas, familiares, económicos, etc., En donde el asesor funge, como una persona a la que se le puede confiar, muchas veces el asesor escucha, aconseja, además de ser el guía, es el amigo, por lo que el respeto, la comunicación asertiva, se da en clase.

El 23%, que representa a 28 educandos, dijo que el asesor, no les da confianza, ni motivación, puesto que sus actividades se enfrasan, en dar la explicación del tema, ya que el asesor, no se preocupa por saber, si el educando tiene problemas, o saber, porque reprueba, o que pasa al interior y exterior del punto de encuentro.

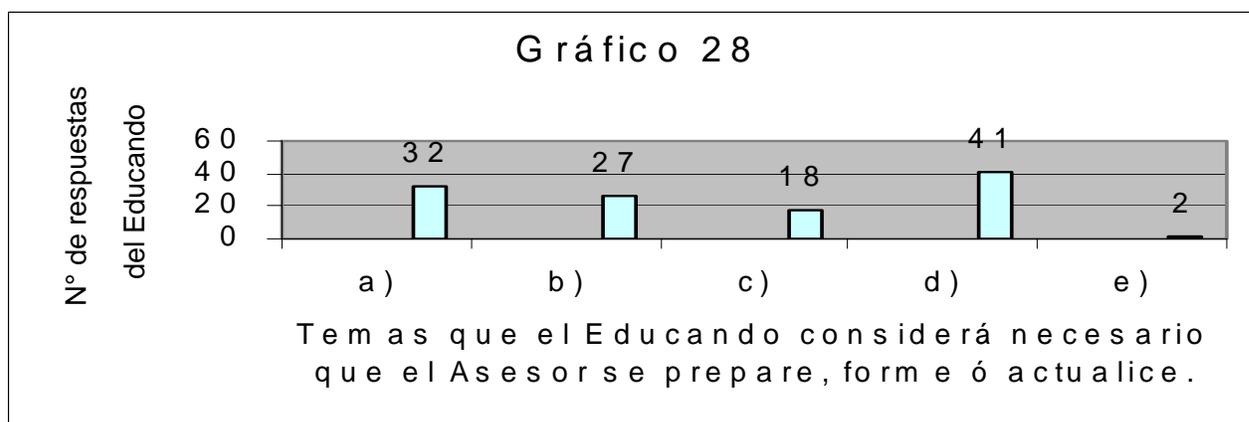
Un 41%, o sea 49 educandos, comento que, el asesor aveces brinda confianza y motivación, cabe señalar que el asesor también es una persona, que puede tener problemas, sobre todo si consideramos las características, de asesor del INEA, aunado a esto, al asesor se le dificulta interactuar en un grupo, donde existen diferentes necesidades de aprendizaje, por lo que aveces, tiene tiempo para motivar, a sus educandos.

11. ¿En qué temas considera necesario que el Asesor se prepare, forme o actualice para mejorar su trabajo en clase?

En donde las frecuencias de respuestas son las siguientes:

RESPUESTAS	N° DE EDUCANDOS
a) Conocimientos sobre la materia que imparte	32
b) Empleo de técnicas grupales	27
c) Empleo de material didáctico	18
d) Compromiso con el grupo	41
e) Otros	2
TOTAL	120

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



Esta fue una pregunta abierta, que se le realizó al educando para conocer los temas que considera pertinentes para que el asesor se prepare, las respuestas que se obtuvieron fueron, un 27%, que equivale a 32 educandos, dijo que, en conocimientos sobre la materia que imparte, ya que el asesor a veces se ve limitado, ante la falta de conocimientos en algunos temas, lo que no le permite ser claro y preciso en sus explicaciones.

El 22%, es decir 27 educandos, dijo que en el empleo de técnicas grupales, ya la clase se torna aburrida y tediosa, por la misma secuencia de actividades, que se basa en la explicación del tema, sin realizar técnicas o en su caso dinámicas de grupo.

Un 15%, que son 18 educandos, le gustaría que al asesor, se le prepare para el empleo de material didáctico, este aspecto va ligado con el anterior, puesto que algunas asesorías caen en la rutina, por ello, el INEA, a elaborado una serie de materiales didácticos, que proporciona en los módulos, que debido a la escasez de estos, no sabe que existe, en ocasiones el asesor, desconoce la utilidad del material didáctico, aunado al poco tiempo que se tiene para asesorar

Dentro del 34%, que son 41 educandos, le interesa, que el asesor, obtenga un compromiso con el grupo, este aspecto fue enfocado a la asistencia, estado de animo, motivación que otorga al educando, interés por desempeñar su labor, un acercamiento a la reflexión de la práctica educativa que realiza.

El 2%, que son 2 educandos, que se prepare, en aspectos relacionados con el seguimiento y evaluación de los contenidos temáticos, que se dan durante cada asesoría, ya que consideran, que el asesor debe promover la reflexión, el análisis y la síntesis del tema revisado, con la finalidad de evaluar cada sesión.

Esta pregunta, contrasta con lo que el asesor mencionó en el cuestionario que se le aplico, puesto que el educando considera necesario que el asesor le interese su labor, es decir, que no abandone al grupo, que asista regularmente, se interese por las personas jóvenes y adultas que atiende y el asesor dice que es relevante actualizarse, ningún asesor consideró necesario el aspecto afectivo.

## **INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN RELATIVA AL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS QUE SE REALIZAN AL INTERIOR DEL PUNTO DE ENCUENTRO PERTENECIENTE A LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO (ANEXO 3)**

Antes de iniciar la revisión del presente Anexo N° 3 Guía de Observación Relativa al Desarrollo de las Actividades Educativas que se realizan al interior del Punto de Encuentro perteneciente a la Subdelegación del Valle de México.

Cabe señalar que dicho instrumento tuvo como propósito:

- Observar y analizar la metodología que el educador de adultos emplea en el desarrollo de su práctica educativa, con el propósito de establecer la ejecución de los elementos pedagógicos, que determinen si los cursos de formación que la Subdelegación del Valle de México cumplen con los objetivos establecidos.

Con la aplicación del presente instrumento, se pretendió:

- Contrastar los elementos teóricos con la practica educativa del asesor.

Es decir, a través de las observaciones realizadas en cada Punto de Encuentro, se pudo contar con los referentes del desarrollo metodológico con el que los asesores llevaron a cabo su labor educativa, para contrastarla con su discurso pedagógico, obtenido en la aplicación del Anexo N° 1 Cuestionario dirigido al Asesor de la Subdelegación del Valle de México y Anexo N° 2 Cuestionario dirigido al educando de la Subdelegación del Valle de México.

Los datos anteriores nos llevan a un análisis profundo y conclusiones precisas acerca de la formación que la Subdelegación del Valle de México proporciona a los asesores.

En lo que se refiere a la forma con que se aplicó la presente Guía de Observación fue con una frecuencia de 2 a 3 clases por asesor, desde el inicio hasta el final, con una duración de una hora.

Cabe señalar, que la Guía de Observación esta dividida en 4 bloques de 6 preguntas, para apreciar con facilidad las tablas y gráficas de frecuencias de cada observación realizada.

A continuación se describen las observaciones realizadas, en donde los rubros a conocer fueron:

Planeación didáctica.

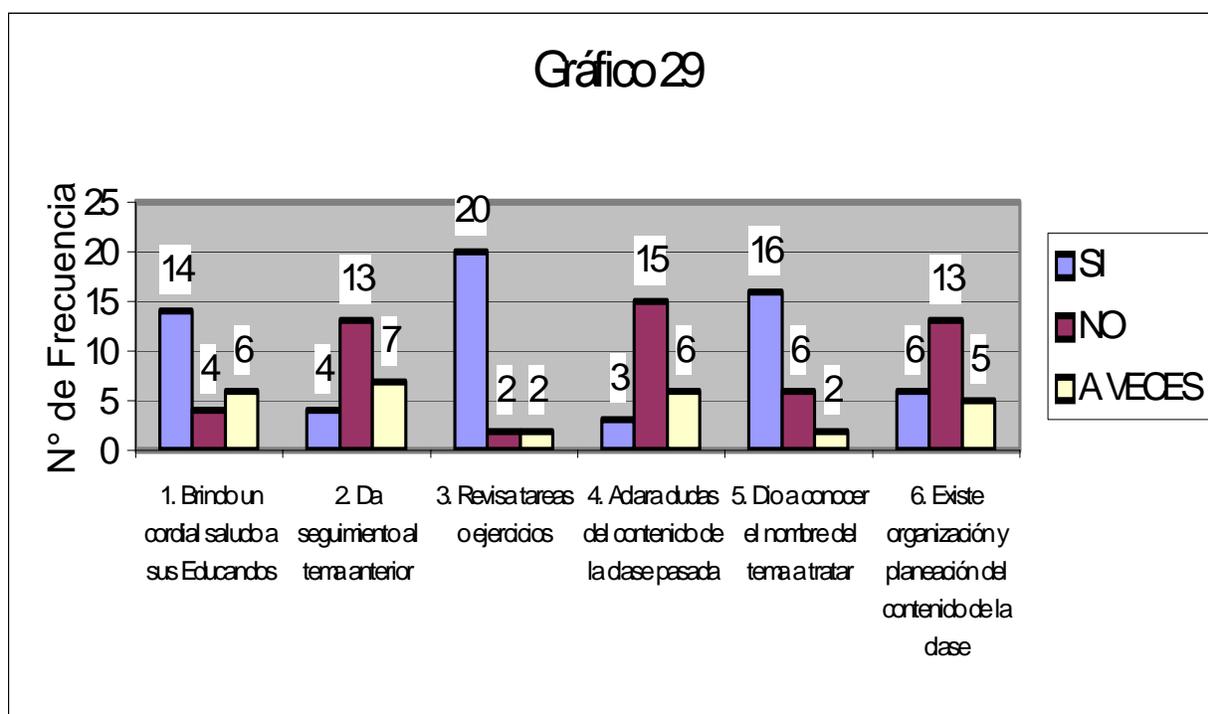
Desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Formación recibida por la Subdelegación del Valle de México.

Por lo que aquí se muestra las frecuencias observadas:

FRECUENCIA OBSERVADA	SI	NO	A VECES	TOTAL
1. Brinda un cordial saludo a sus Educandos	14	04	06	24
2. Da seguimiento al tema anterior	04	13	07	24
3. Revisa tareas o ejercicios	20	02	02	24
4. Aclara dudas del contenido de la clase pasada	03	15	06	24
5. Dio a conocer el nombre del tema a tratar	16	06	02	24
6. Existe organización y planeación del contenido de la clase	06	13	05	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En el aspecto relativo a “Brinda un cordial saludo a sus alumnos”, se observó que 14 asesores que es el 58% de la muestra, demostraron haberlo realizado, el saludo constituye, una conducta, que puede regular las relaciones entre los individuos, en este caso, la relación entre asesor y educando, esta actitud contribuyó a mantener un ambiente de respeto, confianza, amabilidad y orden, lo que demuestra que el asesor tiene una conducta moral, mientras que 4 asesores que es el 17%, definitivamente, no lo hicieron, se mostraron, autoritarios y con desatención hacia el grupo, 6 asesores que es el 25% de la muestra, a veces lo realizaron, esta conducta fue determinada por el estado de animo del asesor, lo que afecto al grupo, en la participación de los educandos.

En el siguiente aspecto “Da seguimiento al tema anterior”, 4 asesores que es el 17% de la muestra, dieron seguimiento lógico y continuo al tema anterior, sin embargo 13 asesores cuyo porcentaje equivale a un 54%, no dieron secuencia lógica a los contenidos vistos en clases pasadas y los otros 7 asesores que son el 29% de la muestra, a veces dio seguimiento al tema anterior, por lo tanto algunas asesorías pierden secuencia de temas.

En lo relativo al aspecto “Revisa tareas o ejercicios”, se encontró que 20 asesores, que representa el 83% le piden a los educandos sus avances académicos con los que cuentan los libros del INEA, cabe señalar que estas hojas de evidencia, no contienen ejercicios, son parte de la evaluación que el INEA realiza ya que son requisito para que el educando pueda acceder al examen, por lo tanto, en cada asesoría se revisa dichos ejercicios. 2 asesores más, cuyo porcentaje es el 8%, no atienden este aspecto, pues pasan por alto la entrega de estos avances, sin embargo el asesor, antes de que el educando presente examen, tendrá que pedirle al educando estas hojas de evidencia, y 2 asesores más, que es el 8% a veces reviso las hojas de avance del educando, así mismo se observo, que el asesor, no deja tarea extra clase, ya que existe una confusión entre lo que son ejercicios extra clase y las hojas de evidencia, ya que como anteriormente se mencionó no contienen ejercicios.

Por lo que se refiere al aspecto “Aclara dudas del contenido de la clase pasada”. 3 asesores que es el 13%, lo hicieron, aunque en algunos casos les costo trabajo darse a entender, 15 asesores que e el 62% de la muestra, no respondieron ante los cuestionamientos de los educandos, evadían la pregunta. Del mismo modo 6 asesores, o sea, el 25%, aunque atendieron las dudas de sus educandos, en algunas ocasiones contestaron solo algunas inquietudes, dejando de lado algunas interrogantes que manifestaba el educando.

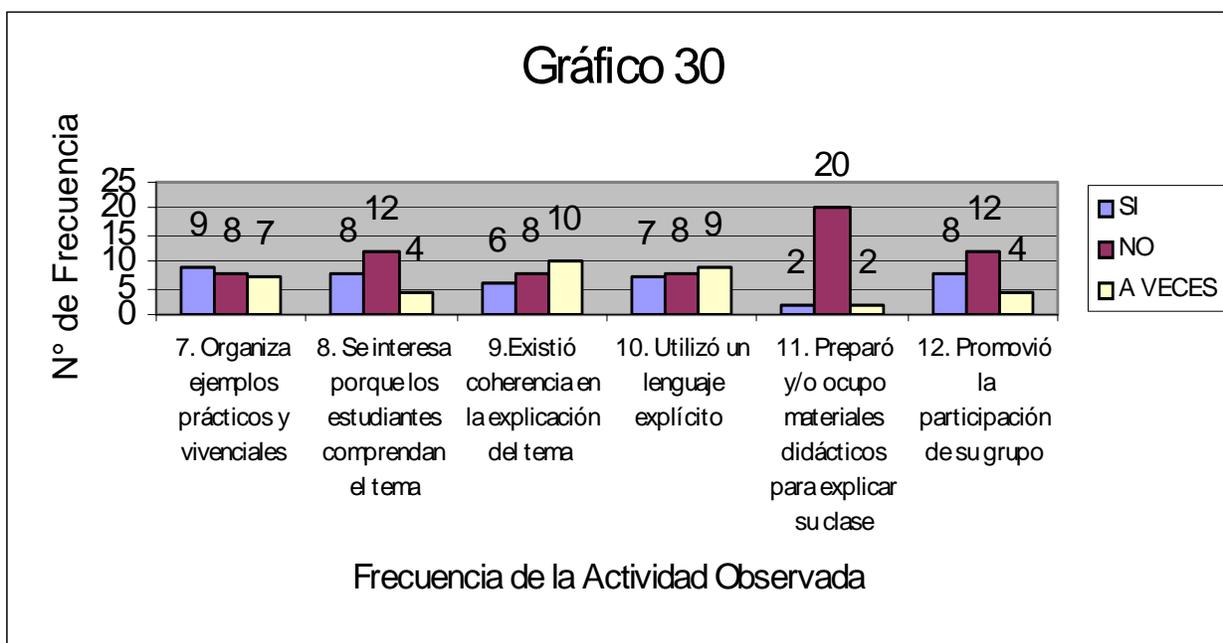
En el aspecto relativo a “Dio a conocer el tema a tratar”, se observó que 16 asesores que es el 67% de la muestra, demostraron haberlo realizado, mientras que 6 asesores que es un 25%, definitivamente, no lo hicieron, 2 asesores equivalente al 8% a veces lo hizo, o lo dejó entre ver, durante la asesoría, este comportamiento indica que algunos asesores prevén el inicio de la clase, sin embargo, al existir un grupo heterogéneo, se le dificulta al asesor, dar secuencia lógica del tema al educando.

En lo que se refiere al aspecto “Existe organización y planeación del contenido de las clases”, 6 asesores que es el 25%, de la muestra, presentaron orden y secuencia lógica de los contenidos temáticos, mientras que 13 asesores que equivalen al 54% no lo hicieron, ya que no sabían como abordar el tema, y 5 asesores que es un 21% de la muestra, en ocasiones organizó y planeó su clase, algunas veces se perdió el orden y la secuencia de los contenidos a tratar.

El siguiente bloque muestra las frecuencias observadas de:

FRECUENCIA OBSERVADA	SI	NO	A VECES	TOTAL
7. Organiza ejemplos prácticos y vivenciales	09	08	07	24
8. Se interesa porque los estudiantes comprendan el tema	08	12	04	24
9. Existió coherencia en la explicación del tema	06	08	10	24
10. Utilizó un lenguaje explícito	07	08	09	24
11. Preparó y/o ocupo materiales didácticos para explicar su clase	02	20	02	24
12. Promovió la participación de su grupo	08	12	04	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En el aspecto relativo a “Organiza ejemplos prácticos y vivenciales”, 9 asesores, es decir el 38%, realiza ejemplos de situaciones cotidianas y comunes, por lo tanto, permite al educando reflexionar su aprendizaje, 8 asesores que es el 33%, no transada los ejemplos a las vivencias del educando. 7 asesores, más, que equivalen al 29%, realizan ejemplos, sin embargo algunos de ellos, no se pueden llevar a la práctica cotidiana del adulto.

Por lo que se refiere al aspecto “Se interesa por que los estudiantes comprendan el tema”, 8 asesores cuyo porcentaje equivale al 33%, mantuvo interés por conocer las dudas del educando, acerca del tema a tratar, dio de ejemplos, para dar sus explicaciones y se apoyo de material didáctico, mientras que 12 asesores que es el 50%, dieron por hecho que se comprendió el tema, y 4 asesores, que es

el 17%, en ocasiones dedico tiempo para aclarar o verificar que el educando comprendiera el tema.

En el siguiente aspecto “Existió coherencia en la explicación del tema”, se observo que 6 asesores, equivalente al 25%, existió seguimiento lógico del tema, sin embargo, 8 asesores es decir el 33%, definitivamente, se perdieron al dar la explicación del tema, pues se desviaron continuamente, al dar sus asesorías, y, por su parte, 10 asesores, que es el 41 %, aunque lo intentaron, no siempre lograron ser coherentes.

El aspecto “Utilizó un lenguaje explícito”, nos dio como resultado de la observación, que 7 asesores, cuyo porcentaje es el 29%, ocuparon un lenguaje sencillo y común, 8 asesores, más, que equivale al 33%, ocupó tecnicismos en sus explicaciones, y los otros 9 asesores, que son el 38%, procuraron utilizar un lenguaje apropiado a las características del educando, sin embargo, no era entendible su explicación.

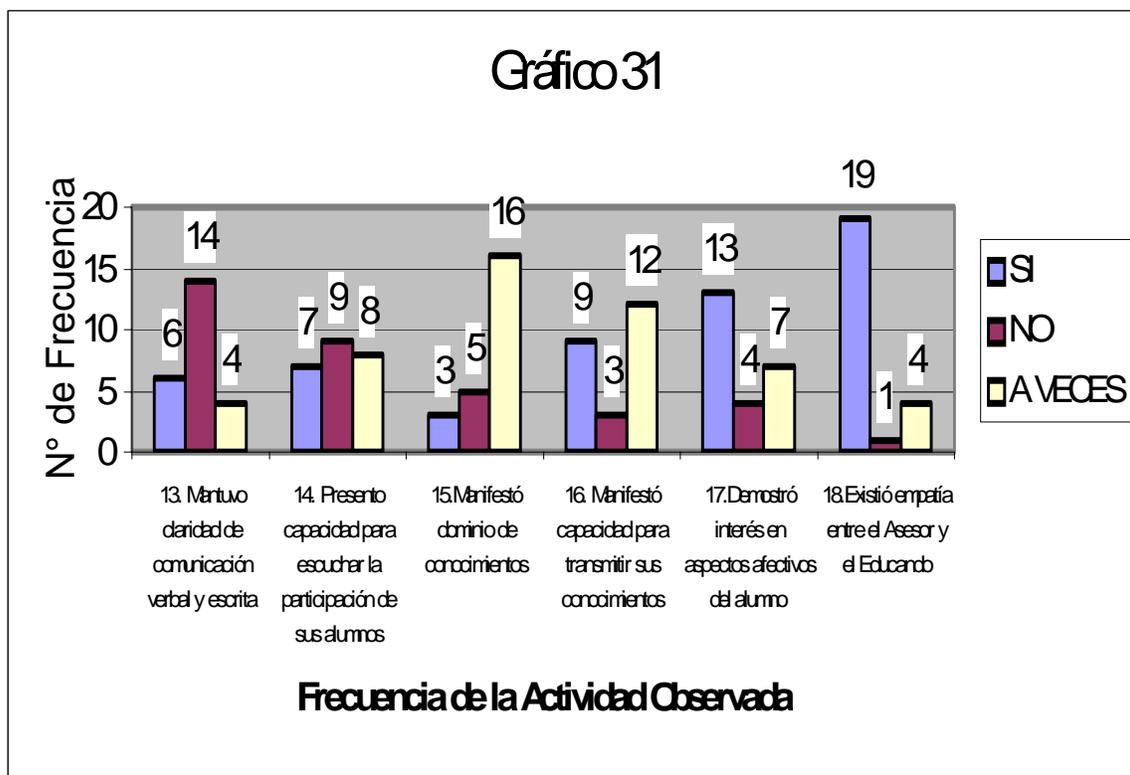
El siguiente aspecto se enfocó a observar si el asesor “Preparó y/o ocupó materiales didácticos para explicar su clase”, en donde 2 asesores es decir el 8%, manejaron algunos materiales didácticos, como la lotería, que se encuentra dentro de los módulos de los libros proporcionados por el INEA, y libros que el asesor considero oportunos, para dar la explicación de los temas, mientras que 20 asesores más, o sea, el 83%, solo ocupó los libros que el INEA proporciona, 2 asesores, que es el equivalente al 8%, en algunas ocasiones, ocuparon, libros externos a los del INEA, en los cuales se apoyaron para dar sus explicaciones.

Dentro del aspecto “Promovió la participación de su grupo”, se observo que 8 asesores, que es el 33%, procuran que el educando participe, al cuestionar sobre lo visto en el tema, mientras que 12 asesores que es el 50%, tuvieron dificultades, al tener un grupo heterogéneo, puesto que la participación, de cada educando limita las explicaciones del tema, y no se da abastó para atender a todo el grupo, y 4 asesores, que es el 7%, algunas veces propicio la participación de los educandos.

El siguiente bloque muestra las frecuencias observadas de:

FRECUENCIA OBSERVADA	SI	NO	A VECES	TOTAL
13. Mantuvo claridad de comunicación verbal y escrita	06	14	04	24
14. Presentó capacidad para escuchar la participación de sus alumnos	07	09	08	24
15. Manifestó dominio de conocimientos	03	05	16	24
16. Manifestó capacidad para transmitir sus conocimientos	09	03	12	24
17. Demostró interés en aspectos afectivos del alumno	13	04	07	24
18. Existió empatía entre el Asesor y el Educando	19	01	04	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



El aspecto “Mantuvo claridad de comunicación verbal y escrita”, nos dio como resultado de la observación, que 6 asesores, cuyo porcentaje es el 25%, si procuran mantener a lo largo de la sesión, la mayor comunicación con su grupo. 14 asesores, que son el 58%, no pretenden retroalimentar al grupo, por medio de la comunicación, ya que esta en ocasiones es pausada debido a que debe atender a un grupo de 8 a 13 educandos, con diferentes niveles de escolaridad, y con diferentes temas a tratar, y los otros 4 asesores, que equivalen al 17%, tratan de mantener este tipo de estrategia, pero no con la frecuencia que se debe.

Por lo que se refiere al aspecto “Presentó capacidad para escuchar la participación de sus alumnos”, 7 asesores, que son el 29%, atienden las cuestiones formuladas por los educandos, sin embargo, en ocasiones no con la profundidad y atención que se merece el educando, 9 asesores más que equivalen al 38%, en definitivo, no pusieron atención a la participación del educando, ya que la presión que ejerce un grupo amplio y heterogéneo, respecto al factor tiempo, creo en el asesor apatía en la participación de los educandos, 8 asesores más que equivalen al 33%, esporádicamente, tuvieron atención y compromiso por escuchar con detalle la participación de los educandos.

Por lo que se refiere al aspecto “Manifestó dominio de conocimientos”, 3 asesores, que son el 13%, demostraron poseer conocimiento de los temas tratados, aunque hubo problemas para transmitirlos, por el lenguaje técnico con que se expresaban,

en ocasiones, el discurso era manejado con rapidez, dando por hecho que el educando entendía, 5 asesores más equivalentes al 21%, no respondieron a interrogantes del educando, quedando dudas, sobre todo en el área de matemáticas, 16 asesores más, es decir el 67%, demostró conocimiento del tema tratado, aunque hubo momentos en el que el asesor reflexionaba en como transmitir sus ideas.

El aspecto “Manifestó capacidad para transmitir sus conocimientos”, en este caso, se observó que 9 asesores que es el 38%, cuentan con habilidad para darse a entender con el educando, mientras que 3 asesores, cuyo porcentaje es 13%, no supo darse a entender, a pesar de que cuentan con los conocimientos de la materia que se imparte y 12 asesores que son el 50%, a veces al intentar ejemplificar o trasladar ideas a un contexto o carecer de conocimientos sobre la materia, dificultó el proceso de enseñanza-aprendizaje del educando.

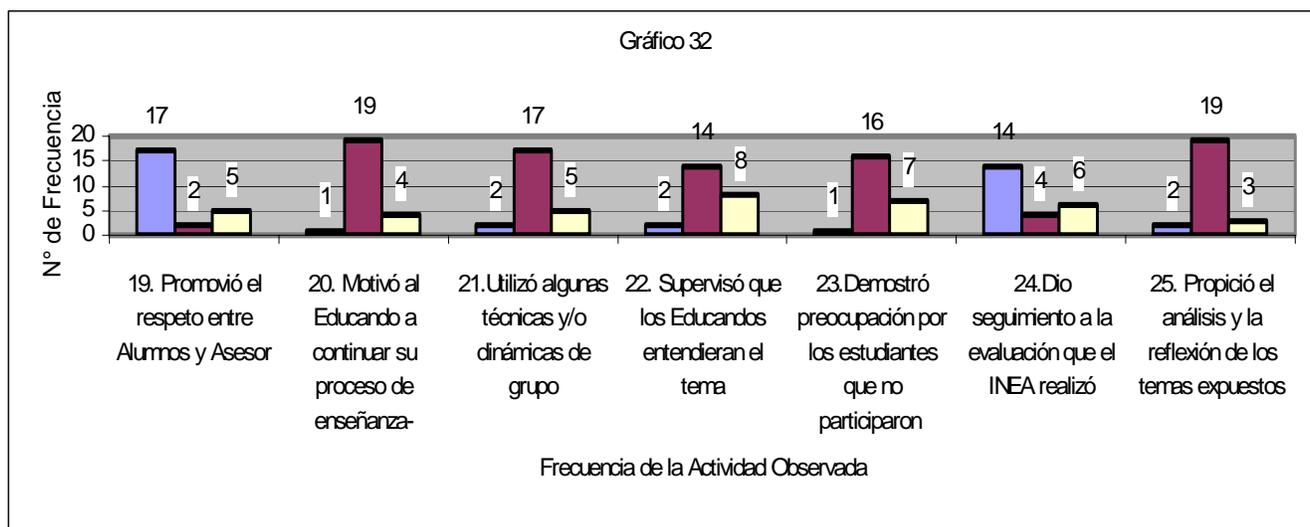
Dentro del aspecto “Demostró interés en aspectos afectivos del alumno”, se observó que 13 asesores que representan el 54%, consideran necesario, preocuparse por aspectos familiares, del educando. Cabe señalar que, este rubro demora las actividades de asesoría, por 20 minutos aproximadamente por cada sesión, 4 asesores, que equivalen al 17%, no existió interés por aspectos afectivos, el equivalente a 29% que son 7 asesores, a veces pregunto al educando aspectos relativos a su familia y al estado de animo del educando.

En el aspecto “Existió empatía entre el educador y el educando”, 19 asesores, que es el 79% de la muestra, mantuvieron una relación de cordialidad y respeto, 1 asesor que es el 4%, se mantuvo desatento, irónico, autoritario, en otros 4 asesores, que son el 17%, persiguen tener empatía con el educando, pero no con la frecuencia, o constancia, ya que las inasistencias de parte del educando y asesor, no hace que se tenga una relación más estrecha.

El siguiente bloque muestra las frecuencias observadas de:

FRECUENCIA OBSERVADA	SI	NO	A VECES	TOTAL
19. Promovió el respeto entre alumnos y educador	17	02	05	24
20. Motivó al educando a continuar su proceso de enseñanza aprendizaje	01	19	04	24
21. Utilizó algunas técnicas y/o dinámicas de grupo	02	17	05	24
22. Supervisó que los educandos entendieran el tema	02	14	08	24
23. Demostró preocupación por los estudiantes que no participaron	01	16	07	24
24. Dio seguimiento a la evaluación que el INEA realizó	14	04	06	24
25. Propició el análisis y la reflexión de los temas expuestos	02	19	03	24

Cuyo siguiente gráfico muestra el comportamiento de los casos:



En lo referente al aspecto “Promovió el respeto entre alumnos y educador”, 17 asesores, que es el 71 %, se observa, que mantiene respecto hacia el educando, un 8% que son 2 asesores, no le intereso, promover el respeto de educandos, hacia el asesor y viceversa, y un 21% que equivale a 5 asesores, a veces propicio esta relación, ya que existen grupos, en que la mayoría de educandos son adolescentes, lo que origino que el asesor, no pudiera controlar algunas actividades. Cabe señalar que el asesor en ocasiones, tiene la misma edad que el educando.

En el aspecto “Motivó al educando a continuar su proceso de enseñanza-aprendizaje”, 1 asesor que es el 4%, formulo diálogos con el propósito de que sus educandos, estuvieran entusiasmados e interesados por aprender durante la asesoría, 19 asesores, que es el 79%, no existió motivación, cabe señalar, que las observaciones realizadas, fueron en periodos intermedios, al fecha de exámenes, y el 17% que equivale a 4 asesores, en ocasiones, realizo comentarios, invitando al educando a continuar con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El siguiente aspecto se enfocó a identificar si el asesor de cada Circulo de Estudio “Utilizó algunas técnicas y/o dinámicas de grupo”, en donde 2 asesores, que es el 8%, recurren a técnicas grupales, como la lluvia de ideas, el 71% de asesores que son 17, no emplearon ninguna técnica fuera de la exposición, tal vez por falta de tiempo para planear la asesoría, o en ocasiones se ve rebasado por el tiempo de sesión, el 21% de los asesores, o sea 5, a veces utilizaron técnicas grupales, cabe señalar que no se observaron dinámicas de grupo.

En el aspecto “Supervisó que los educandos entendieran el tema”, 2 asesores que es el 8%, realizaron ejercicios para corroborar, lo aprendido en la asesoría,

hicieron ejemplos con situaciones comunes y preguntaron si existían dudas sobre el tema, 14 asesores que es el 58%, no supervisaron que el educando entendiera, pospusieron preguntas, ya que se veían presionados por el factor tiempo, y 8 asesores que equivale al 33% de la muestra, a veces demostró interés por resolver dudas a profundidad y confirmar que estas quedaran resueltas.

En el siguiente aspecto “Demostró preocupación por los estudiantes que no participaron”, 1 asesor, que es el 4%, se ocupó de los educandos que no participaron, cabe señalar que el asesor, se sentía incomodo ante esta situación, ya que constantemente preguntaba si se daba a entender, 16 asesores, que es el 67% de la muestra, no demostró ningún interés por que los educandos participaran, tal pareciera que entre menos participara fuera mejor, el 29%, que son 7 asesores, a veces se interesó por la participación del educando, al considerar que los adultos son responsables de su propio aprendizaje.

Dentro del aspecto “Dio seguimiento a la evaluación que el INEA realizó”, 14 asesores, que es el 58%, considero las evaluaciones que el INEA realizó, cabe señalar, que por medio de estas, se gratifica al asesor, sin embargo, el seguimiento que se da es efímero, 4 asesores, que equivalen al 17%, no da valoración, hacia las evaluaciones, 6 asesores, que son el 25%, se apoyan en las calificaciones obtenidas, pero a veces, no se le da seguimiento,

En el aspecto “Propició el análisis y la reflexión de los temas expuestos”, 2 asesores que es el 8%, procuraron que el educando, comprendiera que, porque, para, de las situaciones de aprendizaje, y la reflexión de los hechos a través del traslado de lo aprendido a la vida cotidiana, 19 asesores, que son el 79%, se concretaron a la explicación del tema, sin tomar en cuenta la reflexión y análisis, solo se trata de cubrir los temas, antes de presentar examen, como un requisito para proporcionar las hojas de evidencia o tareas, 3 asesores, que son el 13%, a veces propiciaron el razonamiento de los temas expuestos, ya que el tiempo de asesoría no le permitió adentrarse en el tema, sin que a este se le diera continuidad en clases posteriores.

## **ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN DE ASESORES DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

En el anterior apartado, se llevó a cabo la aplicación de cada uno de los instrumentos elegidos: Cuestionarios (Anexo 1 y 2) y Guía de Observación (Anexo 3), con la finalidad de obtener información que mostrará, la formación que la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, otorga a los asesores.

Por medio de la evaluación de los instrumentos ya citados, se obtuvieron resultados, los cuales, fueron representados por medio de gráficas, las cuales mostraron rangos y frecuencias de las respuestas obtenidas, cada gráfica se acompaña de reflexiones y análisis del contexto, las cuales se expresan de una forma objetiva, sistemática y cuantitativa.

Por lo tanto, para no quedar solo en el área de datos, es necesario, el análisis de las aportaciones de los Anexos 1,2,3 antes descritos, por lo que, a continuación se deducen las características sobre la formación que recibe el asesor de la Subdelegación del Valle de México. Cabe señalar, que el análisis se basa en:

- ❖ Las apreciaciones que tiene el asesor de la Subdelegación del Valle de México, con relación al desarrollo de su práctica educativa.
- ❖ Las necesidades del asesor, en función de alcanzar sus objetivos educativos y formativos.
- ❖ Las necesidades y demandas del educando, a fin de contrastar la práctica del asesor con las opiniones de los jóvenes y adultos que atiende.
- ❖ Determinar los conocimientos y habilidades que los cursos de formación han otorgado a los asesores.
- ❖ Determinar los factores que provocan que los cursos de formación que la Subdelegación del Valle de México, no tengan el impacto esperado.
- ❖ Establecer las condiciones y elementos que necesita el asesor para su formación, con el fin de desempeñar con éxito su labor educativa.

Para caracterizar al asesor del INEA, es necesario aproximarnos a reconocer que, cada adulto, en virtud a su experiencia vivida, es portador de una cultura que le permite ser simultáneamente educando y educador en el proceso educativo en el que participa. (Wilson, 1992:114)

Esto es, el asesor es un sabedor-ignorante, una persona en permanente proceso de aprender para enseñar y educandos como educadores, esta relación se da en reciprocidad.

Freire, por su parte, concibe a la educación como un acto de amor, por tanto, un acto de valor. Ella no puede temer al debate, al análisis de la realidad; no puede huir de la discusión creadora, bajo pena de ser falsa. El papel del asesor, agrega, refiriéndose a la alfabetización, es fundamentalmente, dialogar sobre situaciones concretas.

El concepto de asesor del INEA.- El asesor debe basar su acción en la confianza, en la capacidad creadora de la persona, en la cooperación, solidaridad, dedicación, en el compromiso con la actividad que desempeñan, si se tiene sensibilidad, visión y atención con respecto a los elementos que se encuentran interactuando en su ámbito de acción, tenderá a realizar labores educativas, acordes a las necesidades y requerimientos que le esta pidiendo el entorno social con el que trabaja a diario, esto significa ser un agente de cambio propositivo en su entorno.

El asesor concibe que su función es.

- ❖ Maestro de personas adultas
- ❖ la persona que prepara al educando para terminar su educación básica,
- ❖ Es la persona que resuelve dudas sobre algún tema,
- ❖ profesor que prepara gente adulta para presentar examen.

El deber del asesor contrasta con la realidad, en el que, generalmente, se considera como educador de adultos a elementos sin preparación profesional especializada, debido a razones políticas y económicas.

Las características de los asesores del INEA, en el Valle de México, son diferentes, en comparación con otros Estados de la República, inclusive, con los del Distrito Federal, la principal ocupación de estos asesores es el comercio informal, hogar, obreros, personal de la Dirección General de Educación, estudiantes cuya formación académica, es Pedagogía, Trabajo Social, Mantenimiento de Computadoras, Servicio Social, por lo que en algunos casos, su estancia en los Puntos de Encuentro será por aproximadamente seis meses, por lo que algunos de ellos los motivos que lo inducen a ser asesor son obligados, como es el caso del Servicio Social, Servicio Militar, otras personas fungen como asesores para adicionar su sueldo, como una opción para mejorar el ingreso económico y no como una actividad que lo lleve a reflexionar sobre la relevancia de su labor.

Existen algunos asesores que han encontrado en la labor de asesoría un trabajo al cual se dedican el 100%, su gratificación dependerá de acuerdo a las calificaciones y exámenes que presente el educando, eficiencia terminal.

Cabe señalar que mayoría de los asesores, son mujeres, por lo que el cuidado del esposo, hijos, labores domesticas, y actividades laborales, no permite que su asistencia sea continua,

Aunado a lo anterior, las personas que tienen otro trabajo, se enfrentan a una serie de problemáticas como son, el traslado al punto de encuentro, horas extra de su trabajo, cuestiones familiares, lo que origina que el asesor no asista regularmente, sin prever a su grupo de esta situación.

Considerando las problemáticas que vive el asesor día con día, se puso de manifiesto que la cordialidad y la conducta, puede regular la relación entre asesor y educando, para mantener un ambiente de respeto, confianza, amabilidad y orden, ya que este debe fungir como un actor motivador de cada usuario para que continúe su proceso educativo.

La formación del asesor por parte de la Subdelegación del Valle de México .-Esto orilla, a que la formación al asesor, sea de tipo obligatorio, puesto que, sin formación las labores educativas se tornan difíciles para el asesor.

Cabe señalar que este, considera a la formación, en tres vertientes:

- ❖ Cursos, talleres, diplomados,
- ❖ Capacitación pedagógica
- ❖ Platicas sobre problemas institucionales

Al respecto, los cursos a los que asistieron algunos asesores fueron:

- ✓ El Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo. (MEVyT),
- ✓ Contenidos de paquetes modulares del MEVyT (libros, material didáctico),
- ✓ Recetas Matemáticas,
- ✓ Alfabetismo Funcional,
- ✓ Funcionamiento de Plazas Comunitarias,
- ✓ Programa Operativo Anual,
- ✓ Cursos de Inducción

Por lo que se puede ver algunas capacitaciones son de tipo operativo, si bien el INEA progreso al instrumentar un cambio de Modelo Educativo e implementar Plazas Comunitarias en donde existe tecnología avanzada está se limita al dejar de lado el aspecto de reconocimiento social que merece el asesor, por medio de la formación permanente en aspectos relativos a su labor educativa y personal.

Por estas causas, algunos asesores no asisten a los cursos, ya que, consideran no aportaron beneficios a su práctica educativa.

La ausencia de formación y sus efectos.- Aunque se reconoce que las principales dificultades con las que se ha enfrentado durante su trabajo en clase son la ausencia de formación pedagógica, material didáctico, falta de conocimiento sobre

las materias que imparte, de hecho, esto se ve reflejado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde las actividades desarrolladas se inclinan, en la utilización de técnicas expositivas, lo que provoca que algunas asesorías, no sean dinámicas y diferentes, en ocasiones la asesoría, no cumple con los fines establecidos.

Al respecto el educando, considera que el asesor, necesita formarse para adquirir un compromiso con el grupo, un acercamiento a la reflexión de la práctica educativa que realiza, que despierte el interés por desempeñar su labor, en aspectos relacionados con el seguimiento y evaluación de los contenidos temáticos, que se dan durante cada clase, ya que el asesor debe promover la reflexión, el análisis y la síntesis del tema revisado, con la finalidad de evaluar cada sesión, resolver problemas como la atención a grupos heterogéneos, puesto que en él se encuentran, adolescentes, y adultos con diferentes características y necesidades (grupo heterogéneo).

Falta de actualización de conocimientos sobre los temas, a veces no logra darse a entender, su explicación queda efímera, lo que ocasiona, que al querer pasar a otro tema, queden dudas. En algunos casos se considero que el asesor tiene conocimientos sobre el tema, sin embargo, la capacidad para expresar sus ideas, no le permite, que estas, sean captadas por el grupo, pues tiene los conocimientos para poder, aclarar las dudas que se lleguen a presentar, no así en algunas materias, pues parecer ser, que el asesor tuviera prisa, por terminar el tema, o bien deja las dudas, para otro día, las cuales a veces aclara o pasa por alto las preguntas del educando, continuando con otros temas.

El Desarrollo del Proceso Enseñanza-Aprendizaje.- Aunado a lo anterior, el asesor no da secuencia lógica a los contenidos vistos en clases pasadas, por lo tanto algunas asesorías pierden secuencia de temas, en lo referente a tareas o ejercicios, solo se basa en los sus avances académicos con los que cuentan los libros del INEA, cabe señalar que los ejercicios son parte de la evaluación que el INEA realiza ya que son requisito para que el educando pueda acceder al examen, por lo tanto, en cada asesoría se revisa dichos ejercicios, no en todos los casos.

Cuando el asesor, explica con detalle los temas, manifiesta que, al asistir pocos educandos a la clase, dedica más tiempo a los temas a tratar, algunas ocasiones, el asesor avanza lo mas pronto posible con los temas, para que los educandos presenten examen, ante esta situación, se destaca el hecho, de que el asesor, recibe una gratificación, cuando el educando presenta exámenes, la gratificación varia de acuerdo a las calificaciones que saque el educando en el examen, por lo antes descrito, el asesor, no considera, que el educando adquiera aprendizajes significativos, sin embargo esto no es en todos los casos, no otorga ejemplos, por el limite de tiempo que tiene para explicar su clase, aunado a esta cuestión, el asesor, divaga en sus explicaciones, ya que no puede trasladar, la idea al grupo, partiendo de un tema a otro, no es preciso y lógico en sus explicaciones.

Propició el análisis y la reflexión de los temas expuestos procuraron que el educando, comprendiera que, porqué, para qué, de las situaciones de aprendizaje, y la reflexión de los hechos por medio del traslado de lo aprendido a la vida cotidiana,

Algunas razones por las cuales, no se da a entender el asesor se debe al lenguaje técnico con que da sus explicaciones, aunque algunos asesores procuraron utilizar un lenguaje apropiado a las características del educando, la forma de transmitir sus ideas no era entendible, en ocasiones, el discurso era manejado con rapidez, dando por hecho que el educando entendía, no respondieron a interrogantes del educando, quedando dudas, sobre todo en el área de matemáticas, demostró conocimiento del tema tratado, aunque hubo momentos en el que el asesor reflexionaba en como transmitir sus ideas.

Cuando el educando analiza y reflexiona lo aprendido, busca la forma de trasladarlo a la realidad en que vive, y puede generar aprendizajes significativos, consideran que un conocimiento que es aplicable, sirve para facilitar la vida.

El asesor da ejemplos del tema de acuerdo a las actividades que realiza el educando, para que, este comprenda mejor, le interesa aproximar su aprendizaje a cuestiones referentes a su trabajo o su familia.

La falta de material didáctico.- En ocasiones, las asesorías caen en la rutina, por ello, el INEA, ha elaborado una serie de materiales didácticos, que proporciona en los módulos, que debido a la escasez, el asesor desconoce la existencia y utilidad de estos, por lo que la utilización del pizarrón, se limita a ejercicios matemáticos, en su mayoría, los rotafolios, al igual que, la computadora, no son utilizados por los asesores,

Sin embargo, existen Plazas Comunitarias donde existe material didáctico, como láminas, disquetes de educación vía satélite (Edusat), y clases por computadora, pero la utilización de estos materiales, solo se enfoca a determinados lugares, en donde desafortunadamente, no se encuentra la muestra de asesores seleccionados, se reconoce que, las Plazas Comunitarias, no están cumpliendo la función para la cual fueron creadas, ya que los educandos del INEA, son personas que casi, no ocupan este servicio, por lo que los favorecidos son algunos estudiantes de secundaria o preparatorias oficiales. Sin embargo algunos asesores se han visto en la necesidad de buscar libros ajenos al INEA, los cuales se relacionan con los temas expuestos,

El asesor debe de considerar, que el material didáctico es una herramienta, que facilita la exposición de temas, además de que la asesoría, sería más amena e interesante para los educandos.

Por lo que se refiere a promover la participación de su grupo, tuvieron dificultades, al tener un grupo heterogéneo, puesto que la participación, de cada educando

limita las explicaciones del tema, y no se da abasto para atender a todo el grupo, por lo que la participación se realizó sin la profundidad y atención que merece.

Formación de valores.-Los índices de reprobación, sobre todo en el área de matemáticas, propicia en los educandos, inseguridad, algunos asesores incentivan al educando, a continuar su aprendizaje, promueve frases como, es la última materia que te falta, para aprobar, échale ganas, realiza un esfuerzo, tu puedes, eres el ejemplo de tu familia, no les falles.

En los Círculos de Estudio, al existir gente adulta, hay problemas, familiares, económicos, etc., En donde el asesor funge, como una persona a la que se le puede confiar, muchas veces el asesor escucha, aconseja, además de ser el guía, es el amigo, por lo que el respeto, la comunicación asertiva, se da en clase.

Sin embargo, no en todas las clases el asesor se preocupa por saber, si el educando tiene problemas, porque reprueba o que pasa al interior y exterior del punto de encuentro, puesto que el factor tiempo los presiona para terminar su clase.

Factor que se ve ligado, a los ejercicios o tareas que deja el asesor, el cual a veces dispone de tiempo para revisarlos, esto depende del número de integrantes del grupo, cabe señalar, que los educandos, en ocasiones, se desaniman ante esta situación, pues realizan el esfuerzo, por resolver, tales tareas.

No en todos los casos, ya que hay educandos que acuden a los puntos de encuentro, para que se le proporcione, material didáctico, como es el caso de los libros del INEA, y para que el asesor revise los avances académicos que debe presentar, el día del examen, el educando considera, este aspecto, como medio para obtener el certificado de Educación Básica, que en los últimos años, se ha hecho imprescindible, para encontrar empleo, o ascender a algún puesto laboral.

Factores por los que no se asiste a los cursos.- Los factores principales por los que el asesor no asiste a los cursos se debe a que los temas que se abordan no corresponden a las necesidades y expectativas que requieren, la ausencia de seriedad y programación de los mismos, aunado a la lejanía del lugar donde se efectúan los cursos, en algunos casos la familia y trabajo ocasiona que los asesores no dispongan de tiempo y recursos económicos para asistir.

Recomendaciones para mejorar los cursos de formación.- De aquí se puede percibir, que algunos asesores prefieren que los cursos de formación se acerquen a la comunidad donde realizan su práctica educativa, ya que los Puntos de Encuentro y la Coordinación de Zona por lo general se encuentran dentro de la comunidad donde vive el asesor, la Subdelegación del Valle de México en algunos casos, se encuentra alejada del lugar donde se encuentra el asesor, específicamente, Ciudad Nezahualcóyotl, lo que dificulta el acceso a tal lugar, por lo general los cursos que se otorgan, se realizan fuera del Distrito Federal y el

Estado de México, los lugares son Oaxtepec, Ixtapan de la Sal, Toluca, en donde un porcentaje mínimo de asesores, dijo que se efectuaran, no se rechaza el hecho, de que estos lugares proporcionan al asesor una estancia placentera y recreativa, pero de difícil acceso para el asesor que tiene responsabilidades familiares y laborales.

El día y el horario de los cursos, deben adecuarse a las actividades del asesor, el manifestó, la necesidad de adecuarse al horario y tiempo disponible de cada asesor, ya que las capacitaciones que se otorgan, tiene una duración aproximada, de una semana.

Cabe señalar, que la promoción y difusión de los eventos de formación, se debe otorgar a todos los asesores, sin discriminar. Los asesores de jóvenes y adultos deben de ser reconocidos por su labor, y la formación se debe abordar de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada participante, por lo que fue necesario conocer en primera instancia los factores por los que el asesor no asiste a los eventos de formación y analizar los requerimientos para el desarrollo de una propuesta.

Por lo que en el siguiente capítulo abordaremos, la propuesta para la formación de los asesores de la Subdelegación del Valle de México.

## **CAPÍTULO 4**

### **PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA ATENDER LA FORMACIÓN DE LOS ASESORES DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO.**

**4.1 Propuesta Pedagógica para atender la Formación de los Asesores de la Subdelegación del Valle de México.**

**4.2 Conclusiones.**

**4.3 Anexos.**

**4.4 Bibliografía.**

La formación es ese paso para el hombre de lo absoluto y de lo cerrado donde se muere en lo relativo y se abre, donde se crea, en experiencia, donde la angustia engendra la esperanza, mientras que en el horizonte se descubre la infinita profundidad de los posibles.

Honore.

## **CAPÍTULO 4: PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA ATENDER LA FORMACIÓN DE LOS EDUCADORES DE ADULTOS DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO.**

A partir del análisis de la formación que brinda la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y considerando los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de investigación que se aplicó tanto a asesores como a educandos, se puede decir que para el desempeño de las funciones del asesor en el punto de encuentro, no basta con la capacitación que se les proporciona, si bien es cierto que en algunos casos se les brinda cursos esporádicos, es relevante reconocer que el asesor se enfrenta a una serie de problemas que no sabe como abordar.

La propuesta de la presente tesis es que, además de brindar una capacitación inicial a los asesores, se les forme permanentemente durante el desempeño de sus funciones, con el fin de llevar acciones educadoras más allá de la simple ejecución de técnicas, métodos y materiales didácticos.

La capacitación aislada o transitoria encaminada al desarrollo de hábitos y habilidades, otorga algunos elementos que contribuyen a la práctica educativa del asesor, pero se trata, de encontrar y abrir caminos para que generen aspiraciones e interés.

Formar un asesor reflexivo, cuestionante, indagador de su ambiente próximo y lejano, creativo social, política y culturalmente hablando, que pueda interpretar, apoyar, transformar y superar su práctica docente a través de la investigación de los fenómenos y procesos educativos que en ella se dan.(Balderas; 2001:17)

Por lo tanto, se requiere abrir espacios a la reflexión, a la crítica y al cuestionamiento, si realmente se quiere construir posibilidades de transformación, a través de asesor capaz de apropiarse de su realidad.

Dirigir nuestros esfuerzos hacia el trabajo creativo, el análisis y la reflexión crítica, a la construcción de conocimientos más verdaderos, con múltiples relaciones, a la integración del conocimiento y por consiguiente a la investigación alrededor de problemas humanos, en suma a la superación efectiva de contradicciones y obstáculos del conocimiento. (Pérez; 2003:46)

Se requiere de un proyecto pedagógico colectivo, entre Asesores y la Subdelegación del Valle de México, con la intención de generar la transformación de sus prácticas educativas.

En cuanto a los profesores conferencistas (es decir, aquellos docentes que arremeten con un tema con exquisita erudición y dan un discurso muy largo como si estuviesen en un sillón de la academia, sin preocuparse por los esfuerzos que realizan los alumnos para no dormirse, y que además el esfuerzo por mantenerse despierto es todavía más grande pues, la larga jornada laboral los desgasta fuertemente), es bien

sabido que no deben estar en las escuelas para adultos ni en ninguna otra. Por ello la vocación pedagógica no es suficiente por si sola para hacer que unidas a ciertas técnicas profesionales, cuyo aprendizaje se lleva a cabo en centros de formación de maestros, viene a constituir en su conjunto las cualidades pedagógicas del educador de carrera. (Ibidem, pág 143)

Por tal motivo, es necesario que el asesor este consciente de su labor como animador, consejero, el cual entiende que el adulto se encuentra cansado por la jornada laboral, pese a esta situación tiene actividades al llegar a su hogar.

El animador es quien prende la chispa y se hace a un lado, es quien despierta el alma, el que pone vida, entusiasmo y hasta un poco de alegría cuando la gente viene cansada del trabajo con la esperanza de aprender a leer y a escribir. A estos facilitadores, Larroyo los llama “maestros natos” porque “tienen el sentido pedagógico práctico, a fuerza de la voluntad y la claridad del juicio en todos los complicados problemas que plantea la vida educativa. Es propio de estos maestros, el tacto natural y la comprensión profunda del alma de la gente, todo coronado con una resulta inclinación por ayudar en cada momento al sujeto necesario de elevación. Tales maestros aman con delirio los valores culturales y no hay fuerza que los detenga. (Larroyo, 1981:146)

La función del asesor debe ir más allá de una simple compensación económica o cubrir el requisito de servicio social o militar, el asesor es un compañero, un guía que se adapta a las necesidades individuales de cada persona

Cabe señalar, que es necesario dar un seguimiento continuo a cada asesor de acuerdo a sus requerimientos se les proporcionara los conocimientos y habilidades que requiera para mejorar su labor educativa.

Estamos convencidos que el trabajo aislado de un asesor se desarrolla en una triste perspectiva. Aunque sus iniciativas sean extraordinarias, no dejan de ser la visión limitada de un individuo. Dentro de nuestras escuelas necesitamos formar equipos de trabajo entre los maestros, para confrontar puntos de vista, enriquecer nuestras estrategias de enseñanza y orientar todos los esfuerzos en un proyecto común de formación del alumno, dentro del cual tengan sentido nuestras acciones docentes y nuestras técnicas de aprendizaje.(Pérez; 2003:45)

Con base en la investigación realizada es necesario una propuesta que además de conocer el manejo del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo, del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, en la Formación Inicial, también comprendan la intencionalidad de la educación para personas mayores de 15 años que éste atiende, así como adquirir conocimientos pedagógicos y académicos correspondientes a primaria y secundaria, que le permitan asesorar exitosamente en sus unidades operativas, mediante una formación permanente de asesores.

Con la implantación de este Modelo Educativo en el Estado de México, a partir del año 2002, se experimentó un gran cambio para los que participan en el proceso

educativo de los jóvenes y adultos, en especial para los asesores que atienden directamente a los educandos, con materiales y concepciones metodológicas diferentes, a las que trabajaban con el Modelo Pedagógico de Educación Primaria (MPEPA) y con Secundaria Abierta (SECAB).

Con base en lo anterior, es necesario fortalecer las aportaciones de los asesores, en un esfuerzo conjunto hacia la dignificación del quehacer educativo que éstos realizan, y segundo, revisar, analizar y proponer estrategias didácticas, mediante la formación y Especialización de Asesores.

Partiendo de lo anterior, se logra una representación del papel del asesor, dado que su participación es relevante y trascendente, siendo realizada con disposición, vocación y con un alto sentido de humanidad, contribuyendo a la mejora continua de la calidad de vida de las personas jóvenes y adultas que estudian en el INEA.

Dicho programa de formación, pretende sustentar la formación inicial y permanente de los asesores; como un proceso de aprendizaje que dura toda la vida del individuo. Implica un sistema completo, coherente e integrador que permite el desarrollo de la personalidad del individuo por medio de su trabajo y de sus actividades de recreación y cultura, el planteamiento de éste privilegia el desarrollo de sus contenidos, por un colectivo de asesores que contrastan sus experiencias y comparten estrategias didácticas, para el mejoramiento de sus asesorías.

Por su parte, Faure E, concibe que todo individuo debe tener la posibilidad de aprender durante toda su vida. La idea de educación permanente es el principio en el cual se funda la organización global de un sistema y, por tanto, la elaboración de cada una de sus partes, la educación es un continuo existencial cuya duración se confunde con la vida misma.

Por lo tanto, la experiencia del programa de formación es deseable, por que la socialización de reflexiones e inquietudes permiten desarrollar y consolidar procesos personales de estudio, así como transformar concepciones de aprendizaje en actitudes frente a la enseñanza.

El desarrollo de este programa de formación se realizará mensualmente, lo que permitirá a los asesores, iniciarse de manera sistemática en el planteamiento y resolución de problemas vinculados con su tarea educativa, con un grupo que comparte necesidades y propósitos educativos, en torno al mejoramiento de la calidad de asesorar a los jóvenes y adultos que atiende el Instituto.

Los objetivos del Programa de Formación de Asesores, son:

- Otorgar a los asesores de las diferentes Coordinaciones de Zona que atiende la Subdelegación del Valle de México las herramientas pedagógicas, para el mejoramiento de su práctica educativa.

- Contribuir a la formación del asesor, para generar una actitud reflexiva de su práctica educativa que lo lleve a emitir juicios.
- Orientar las acciones de formación de asesores, hacia el fortalecimiento de su capacidad crítica, reflexiva, analítica y creativa, así como hacia el desarrollo de sus habilidades para escuchar, comunicarse, interrelacionarse, observar e investigar.

Para el éxito de este Programa se deberá cuidar lo siguiente:

- ✓ Que las actividades se realicen en colectivo.
- ✓ Que el Programa no se reproduzca en un breve entrenamiento inicial, sino que sea un proceso permanente.
- ✓ Que en colectivo se analicen los materiales, diseñen estrategias, discutan problemas y propongan soluciones.
- ✓ Que se establezcan los mecanismos para dar seguimiento y evaluación al Programa, realizando así los cambios pertinentes.
- ✓ Que al finalizar el primer semestre se realice un intercambio de experiencias en donde se reflexione, las actividades de aprendizaje que obtuvieron.

La presente propuesta surge de la investigación realizada en donde los problemas que vive el asesor son: grupos heterogéneos, en cuanto a nivel educativo, edad, intereses y experiencias, aunado a lo anterior, el adulto no es autodidacta, falta de material didáctico, falta de conocimientos sobre la materia que imparte, desconocimiento sobre técnicas y dinámicas de grupo y falta de compromiso y responsabilidad por parte del asesor y del educando.

Para llevar a cabo las acciones de formación, los asesores indican que pueden participar únicamente los fines de semana, al no disponer de tiempo suficiente para su formación, consideran que la capacitación se otorgue en dos horas.

En cuanto a la evaluación del Programa esta se realizará cada sesión, por lo que al Asesor se le pedirá las expectativas que tiene acerca del programa, motivándolos a reflexionar sobre la importancia del conocimiento que adquirieron ese día y sobre todo en que le puede servir ese conocimiento adquirido con sus alumnos, al final de la sesión se revisara si las expectativas fueron cubiertas de no ser así, se realizaran las modificaciones correspondientes, invitando al asesor a participar en la adecuación del programa de formación.

Lo específico de la formación es que se trata de un proyecto propio, asumido personalmente. El proceso se ha invertido; ya no es la escuela o el maestro quienes ofrecen la trayectoria, el que se forma es el que decide y el que participa activamente del proceso. (Pasillas; 1996:267)

El seguimiento y la participación de asesores nos permitirá retroalimentar el proceso de formación, conocer si los aportes proporcionados son de utilidad para la práctica educativa de los asesores, de no ser así, se plantea la necesidad de modificar la temática de la propuesta de formación. Cabe señalar que el seguimiento se puede realizar mediante la labor educativa del asesor.

El sujeto no es producto del discurso, como argumentan los teóricos posmodernos; el sujeto cognoscente es un sujeto actuante a partir de la relación dialéctica entre pensamiento y acción, responsable de su propia voz. La construcción de significados individuales y la apropiación del conocimiento resultan de la interpretación sujeto-sujeto y sujeto-objeto en un marco histórico y cultural dado; por esta razón, podemos decir que tanto el significado como el conocimiento son de naturaleza esencialmente social. (Ayuste; 1998:41)

### **CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE ASESORES DE LA SUBDELEGACIÓN DEL VALLE DE MÉXICO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.**

FECHA: A principios de cada mes. Coordinación Regional Oriente  
A finales de cada mes: Coordinación Regional Poniente

SEDE: Puntos de Encuentro  
Círculos de Estudio  
(Parte IV. Se realizará en Oaxtepec Morelos)

INSTRUCTOR: Personal de la Subdelegación del Valle de México, Técnicos Docentes, Responsables de Punto de Encuentro, Apoyos Técnicos, Asesores. Promotores.

MATERIAL: Diapositivas, videos, rotafolios, libros de texto, Manual y guía del asesor, pizarrón, plumones, plumas, lápices, gises, hojas blancas.

HORARIO: Matutino: de 9:00 AM. a 11:00 AM  
Vespertino: de 6:00 PM. a 8:00 PM

Duración: Permanente (Primer semestre)

Evaluación: Durante cada sesión, (al finalizar el primer semestre se realizará un intercambio de experiencias con asesores de las diferentes Coordinaciones de Zona que atiende la Subdelegación del Valle de México, en donde se expondrán los trabajos que desarrollaran los asesores durante el programa de formación, esta actividad se desarrollará en Oaxtepec Morelos. Después de la plenaria se realizarán actividades recreativas).

## **TEMA: LA FORMACIÓN DEL ASESOR, UN HORIZONTE POR CONSTRUIR.**

### **CONTENIDO DE LAS SESIONES. (Primer semestre)**

#### PARTE I.

##### EL ASESOR PILAR FUNDAMENTAL DEL INEA.

OBJETIVO: Concientizar al Asesor de su labor educativa frente a los Puntos de Encuentro, con la finalidad de que éste determine sus necesidades de formación pedagógica.

1. El concepto de Asesor del INEA
2. La participación del Asesor en los procesos de aprendizaje del Adulto
3. El perfil del Asesor
4. La necesidad de formación pedagógica del Asesor

#### PARTE II.

##### NECESIDADES E INTERESES DE LAS PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS DEL INEA.

OBJETIVO: Conocer las características e intereses de las personas jóvenes y adultas, que asisten a las asesorías con el fin de identificar las necesidades de formación.

1. Definición y algunas características de las necesidades e intereses de las personas jóvenes y adultas que se atienden en los puntos de encuentro.
2. La necesidad de aprendizaje en las personas adultas
3. Reflexionar sobre la importancia de seguir aprendiendo para formarnos.

#### PARTE III.

##### METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA ASESORÍA, EN EL INEA.

OBJETIVO: Conocer la metodología empleada por el INEA, en el desarrollo de las asesorías, para realizar una planeación didáctica acorde a las necesidades de las personas jóvenes y adultas.

1. Identificar las diferentes formas de asesorar en el proceso de aprendizaje del adulto, a fin de realizar una adecuada planeación didáctica.
2. Reconocer la necesidad de realizar una adecuada planeación didáctica, para el mejoramiento de las asesorías.
3. Analizar los aspectos que nos motivaron a estudiar, para determinar elementos que puedan apoyar a la práctica educativa del asesor, con el fin de desarrollar estrategias para la planeación de las asesorías.

## PARTE IV.

### MI PRÁCTICA EDUCATIVA

**OBJETIVO:** Analizar las experiencias vivenciales de su práctica actual, para discutir e identificar las problemáticas a las que se enfrenta, y crear un proyecto que beneficie el desarrollo de las asesorías.

1. Valorar la actividad de asesoría a través de la reflexión realizada a lo largo del programa de formación.
2. Debatir sobre los errores frecuentes en el desarrollo de la práctica educativa, para plantear alternativas.
3. Reconocer a la formación como alternativa de solución.

Cabe señalar que el desarrollo de esta propuesta, es el inicio de una serie de programas de formación, las cuales tendrán que ir diseñándose de acuerdo a las expectativas del asesor, estamos en un punto donde descubrimos que la formación de la Subdelegación del Valle de México, tiene algunos problemas que pueden ser tratados y que con base en lo anterior, se propone dar seguimiento a las actividades realizadas, fortalecer o promover el trabajo colaborativo en donde el asesor tendrá que participar proponiendo nuevas temáticas o en su caso corrigiendo algunas actividades.

Este primer programa está diseñado para abordarse durante seis meses, la última sesión, se pretende que se efectúe en Oaxtepec Morelos, en donde se realizará un intercambio de experiencias, a trabajarse en mesas de trabajo, integradas por asesores de las diferentes Coordinaciones de Zona, después de efectuarse dicho intercambio, se realizará una plenaria, donde se expondrán los trabajos rescatados de las experiencias obtenidas, como parte de la evaluación, del funcionamiento de dicho programa, que con base, en los resultados se modificará, y planeará el segundo semestre de formación para asesores.

Se pretende que a cada asesor se le entregue un reconocimiento escrito y verbal por su participación, con el fin de incentivar su labor educativa y agradecer el esfuerzo y dedicación que han tenido al dedicar tiempo para formarse. Cabe señalar que estas actividades, se desarrollaran el sábado.

Es pertinente considerar las actividades recreativas, como parte de la motivación, por lo que el domingo, está contemplado una serie de actividades deportivas para los asesores. Cabe mencionar que esta propuesta es operativa, ya que la Subdelegación del Valle de México, a lo largo del año otorga un aproximado de seis a más cursos en Oaxtepec Morelos, Ixtapan de la Sal, Valle de Bravo, el INEA a nivel central a destinado recursos económicos para efectuarse estos cursos.

Posterior a estas actividades la Subdelegación del Valle de México, por medio de las Coordinaciones de Zona, difundirá por medio de carteles, que serán expuestos en

cada punto de encuentro y círculo de estudio, las actividades que se desarrollaron durante el programa de formación y los trabajos que de ella derivaron.

Los Técnicos Docentes sondearán en cada Círculo de Estudio, si el programa cubrió las expectativas, y realizarán una serie de propuestas para el diseño del segundo semestre del programa, con base en las observaciones que el asesor proporcione y la participación de este en el diseño del nuevo programa.

Es pertinente señalar que el prestador de Servicio Social, tiene que reflexionar su labor, por lo que al ingresar, tendrá que expresar por escrito los motivos por los cuales desea participar en la educación de adultos, y al finalizar su servicio social entregará una propuesta para el mejoramiento de las asesorías. Esto con el fin de mejorar el proceso de asesoría en beneficio de las personas jóvenes y adultas que se atienden.

Este programa de formación, podrá ser modificado en sus contenidos, si así se requiere, puesto que debe tener temas que al asesor interese y esto varía de acuerdo a cada círculo de estudio, Sin embargo la actividad de reflexión de cada sesión, no se debe pasar por alto, pues esta permitirá, entender el por qué y para qué de las actividades.

Durante el desarrollo de la investigación se detectó que algunos asesores tienen dificultades debido a la falta de actualización de conocimientos sobre los temas, Cabe señalar que la Subdelegación del Valle de México, cuenta con personal especializado en el área, que debido a la falta de comunicación, de Asesores, personal encargado de los Puntos de Encuentro, Técnicos Docentes, Coordinadores de Zona y Subdelegación del Valle de México, se desconoce la existencia de estos, por lo que es necesario cubrir de inmediato esta problemática, que se puede atender de forma individual y colectiva ya que la Subdelegación cuenta con los cursos.

La comunicación y responsabilidad, entre Asesores, Promotores, Apoyos Técnicos, Técnicos Docentes, Coordinadores de Zona, y personal de la Subdelegación, será el detonador para enmendar las problemáticas que existen, Cabe señalar, que innumerables trabajos de investigación pueden ser rescatables para su ejecución y por parte de la Subdelegación del Valle de México diversos cursos, pueden ser operables si se adecuan y promueven, y sobre todo, si se da seguimiento y reflexión a cada uno de ellos. En cuanto no cambien estas condiciones, se seguirán efectuando cursos desfasados y sin operatividad, es inminente que el Asesor participe en el diseño del programa de formación, puesto que el forma el pilar fundamental del INEA por lo que su voz tiene que escucharse, y todas las figuras operativas del INEA tienen que oír.

## LA FORMACIÓN DEL ASESOR, UN HORIZONTE POR CONSTRUIR.

### PARTE I: EL ASESOR PILAR FUNDAMENTAL DEL INEA

Objetivo: Concientizar al Asesor de su labor educativa frente a jóvenes y adultos, con la finalidad de que determine sus necesidades de formación pedagógica.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMÁTICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Construir un ambiente de confianza.	Aplicar una técnica de presentación.	Por parejas los participantes hablan sobre sí mismos, nombre, edad, ocupación, intereses, familia, después de 3 min, los 2 participantes cambian papeles. Al integrarse al grupo, pida a cada participante que presente a su pareja al resto del grupo.	Tarjetas Marcadores	Me interesas, quiero conocerte	15 min	Conocer a los participantes del Programa de Formación
Conocer las expectativas del asesor, respecto al programa de formación.	Recuperar en rotafolio las expectativas y reglas del programa	Indicar a cada asesor a que anote sus expectativas del programa de formación en el rotafolio.	Rotafolios Marcadores	Pasará cada participante a escribir sus expectativas.	10 min	Listado de expectativas del Programa de Formación
Construir a partir de la reflexión el concepto de asesor	¿Qué y quien es el asesor del INEA?	Identificar la diferencia entre profesor, maestro, asesor.	Hojas Lápiz	Técnica de lluvia de Ideas: el Asesor comentará con base en su experiencia la diferencia entre profesor, maestro, asesor.	25 min	Tener un concepto sobre el asesor del INEA, y diferenciar la práctica educativa que esté realiza en relación a los profesores ó maestros.
	El asesor, ¿Porqué participar como asesor?	Analizar el vídeo la Puerta,(este vídeo narra la historia de un educando, las problemáticas que vive al no saber leer ni escribir, al final el educando se convierte en asesor) con base en el vídeo los asesores narraran su historia como asesores.	Vídeo Televisión Hojas Lápiz	Una historia sin fin, cada asesor escribirá su historia como asesor, cuando el facilitador lo indique intercambian hojas con su compañero de la derecha, así sucesivamente. Analizar la importancia de su función como asesor	30 min	Construir un relato, sobre su ingreso como asesores, la narración deberá contener, ¿Cual fue el interés por participar como asesores?, ¿Qué esperan obtener de su labor como asesores?.

## PARTE I: EL ASESOR PILAR FUNDAMENTAL DEL INEA

Objetivo: Concientizar al Asesor de su labor educativa frente a jóvenes y adultos, con la finalidad de que determine sus necesidades de formación pedagógica.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMÁTICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Identificar el perfil del asesor. Para entender la necesidad de formación pedagógica.	Construir el perfil del asesor ideal.	Organizará un debate. formará equipos y debatirán entre sí para establecer las características del asesor y construir el perfil adecuado, se realizará un listado de acuerdo a los comentarios de los asesores.	Pizarrón Gis Tarjetas Marcadores	Técnica del Debate: formarán equipos para la elaboración de un listado sobre el perfil del asesor.	20 min	Lista del perfil del asesor del INEA, y con base en ella describir que características de acuerdo al perfil tiene cada uno de los asesores y detallar que actitud le hace falta, ¿Porqué? Y que esta dispuesto a realizar para adquirir esta actitud, conocimiento
	Reconocer que la formación del asesor, es el medio para lograr una práctica educativa que beneficie a las personas jóvenes y adultas en su proceso de enseñanza-aprendizaje.	Preguntar al grupo acerca de los beneficios que otorga la formación al asesor.	Hojas Lápiz	Técnica interrogativa del facilitador hacia los asesores para reflexionar sobre la importancia de la formación.	20 min	Elaborar un cuadro en donde se exprese el beneficio que la formación aportará a los asesores y personas jóvenes y adultas que atienden.

## PARTE II: NECESIDADES E INTERESES DE LAS PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS DEL INEA.

Objetivo: Determinar las características e interés de las personas jóvenes y adultas del INEA, Con el fin de reflexionar sobre la necesidad de formación del asesor.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMÁTICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Determinar quienes asisten a los círculos de estudio del INEA, para conocer la necesidad de su labor como asesor.	Características e intereses de las personas jóvenes y adultas que asesoran.	Se formarán equipos y por medio del sociodrama, expresarán quienes son las personas jóvenes y adultas que asesoran y a que necesidad responde su asistencia a los círculos de estudio.	Objetos de caracterización Tarjetas Marcadores	Sociodrama: Se formarán equipos de acuerdo al número de personas que asistan, tratando de rescatar características e interés variados, los cuales serán representados y comentados al concluir todos los equipos.	1 hr.	Una representación por medio del sociodrama, en donde expresen quienes son las personas que atienden y a que necesidad responde su interés educativo.
Entender las necesidades e intereses de las personas jóvenes y adultas.	Reconocer que las personas jóvenes y adultas necesitan del apoyo del asesor	Cada asesor dibujará en hojas una experiencia, laboral, profesional, personal, social, familiar, etc. en donde plasme los problemas a los que se ha enfrentado, cuando no se tienen habilidades, conocimientos, aptitudes: ejemplo, Cuando desconoce una calle,	Hojas Lápices Marcadores de colores	Por medio de la exposición de dibujos, el asesor plasmará su sentir ante el desconocimiento de alguna actividad, conocimiento, aptitud, para trasladar los comentarios a la situación que viven los jóvenes y adultos en su circunstancia educativa, los coment	1 hr.	Dibujos de los problemas educativos a los que se a enfrentado el asesor, en su proceso de formación, para confrontarlos con las problemáticas a las que se puede enfrentar el educando en su proceso educativa.

## PARTE II: NECESIDADES E INTERESES DE LAS PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS DEL INEA.

objetivo: Determinar las características e interes de las personas jóvenes y adultas del INEA, Con el fin de reflexionar sobre la necesidad de formación del asesor.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMÁTICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	Productos de Aprendizaje
<p>Narrar las necesidades e intereses educativos de las personas jóvenes y adultas, para intercambiar experiencias con asesores de diferentes Coordinaciones de Zona, Con el fin de encontrar estrategias educativas que permitan favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje del educando y reflexionar sobre la necesidad de formación del asesor.</p>	<p>Intercambio de experiencias educativas, necesidades e intereses de las personas jóvenes y adultas del INEA. Reflexiones sobre la necesidad de formación.</p>	<p>El facilitador introduce al tema señalando la necesidad de formación del asesor para ayudar a los educandos en proceso de enseñanza-aprendizaje, posteriormente indica que complementen una carta para enviarla a un compañero asesor de otra Coordinación de Zona, en la que digan lo siguiente: Estimado compañero. Yo soy____, Me dedique a dar asesorías por____, Las necesidades e intereses de las personas jóvenes y adultas que asesoro son _____,en mis asesorías me he enfrentado ha problemas cómo,(Describir por lo menos 5 necesidades e intereses así como problemáticas), He pensado que estos problemas los resolvería. _____, Quisiera que dieras tu opinión y algunas propuestas que podamos llevar a cabo._____, Estoy en este programa de formación por_____,Te envío un saludo y espero conocerte en la entrega de reconocimientos. Invita a que pasen a leer su carta (El facilitador dará seguimiento enviando las cartas a otras Coordinaciones de Zona por medio de la Subdelegación, la cual llevará el control y el análisis de cada una de ellas con el fin de establecer elementos para el próximo programa de formación).</p>	<p>Pizarrón Gis Hojas Lápices Sobres para carta</p>	<p>Técnica de análisis por medio de una carta el asesor narrará las problemáticas que enfrenta en su práctica educativa, posteriormente se expondrán el contenido de estas, el facilitador entregará a la Coordinación de Zona las cartas con el fin de intercambiarlas con otras Coordinaciones de Zona y obtener respuestas.(Dar seguimiento).</p>	<p>1 hr.</p>	<p>Elaboración de una carta, en donde el asesor plasme las características e intereses de las personas jóvenes y adultas que atiende, así como los problemas a los que sea enfrentado y como a resuelto tales problemáticas,  Al realizar el intercambio de experiencias con otros asesores encontrarán las alternativas viables a su práctica educativa.  En un cuadro anotar en una columna la problemática y por otro lado las alternativas para transformar la práctica educativa.</p>

## PARTE II: NECESIDADES E INTERESES DE LAS PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS DEL INEA.

Objetivo: Determinar las características e interés de las personas jóvenes y adultas del INEA, Con el fin de reflexionar sobre la necesidad de formación del asesor.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMÁTICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
<p>Valorar su actividad de asesoría, para reflexionar sobre importancia de seguir aprendiendo para formar y ser formados.</p>	<p>Reflexiones de las problemáticas que enfrentan los educandos.</p>	<p>El facilitador indicará que se va a efectuar una dinámica y las claves para descifrar está, se encuentran escondidas en lugar donde se desarrolla el curso, enseguida hablará y escribirá un lenguaje no entendible para los participantes, les proporcionará</p>	<p>Hojas Lápices</p>	<p>Dinámica el código elfico, por medio de códigos (letra webdings) se le indica al asesor que se efectuará una dinámica, (sin mucha explicación) se proporcionará un hoja con códigos, y se hablará un lenguaje no entendible, después de 4 min, se les indica qu</p>	<p>1 hr.</p>	<p>La reflexión de lo que las personas jóvenes y adultas viven en su cotidianidad, para qué el asesor este consciente de su labor educativa.</p>

### PARTE III: METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA ASESORÍA EN EL INEA

Objetivo: Conocer la metodología empleada por el INEA, en el desarrollo de las asesorías, para realizar una planeación didáctica acordes a las necesidades de las personas jóvenes y adultas.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMATICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
<p>Conocer diferentes formas de asesorar, para analizar la práctica educativa que está llevando el asesor.</p>	<p>¿ Qué es una asesoría?</p>	<p>Organizar mesas de trabajo, en donde se narre la diferencia entre un profesor, maestro y la labor de asesoría del INEA.</p>	<p>Láminas Marcadores Hojas Lápices</p>	<p>Debatir en equipos sobre el tema. Pasará un representante a comentar las vivencias de sus compañeros.</p>	<p>50 min</p>	<p>Elaboraran un cuadro sinóptico donde expresen las diferencias entre maestro, profesor, asesor del INEA.</p>
<p>Reconocer la importancia de la planeación didáctica, para efectuar un asesoría organizada.</p>	<p>¿Qué es planeación didáctica?</p>	<p>1.Preguntar a los asesores qué entienden por planear, 2.Por medio de la exposición el facilitador dirá que es una planeación didáctica, su función y elaboración.3. El facilitador dará instrucciones para que se desarrolle una planeación didáctica de acuerdo</p>	<p>Pizarrón Gis</p>	<p>Expositiva</p>	<p>40 min</p>	<p>Elaboraran una Planeación Didáctica de las asesorías, y un escrito sobre los beneficios, obstáculos y dudas de la planeación didáctica.</p>
<p>Reflexionar los aspectos que nos motivaron a estudiar, para determinar elementos que puedan servir a la planeación de las asesorías.</p>	<p>Reflexiones educativas</p>	<p>Explica a los participantes que vamos a realizar una reflexión sobre el pasado. Para compararla con la tarea que tenemos ahora como asesores.recordemos nuestra época de secundaria y de manera individual narraremos los siguientes aspectos: ¿Cuál y por qué</p>	<p>Hojas Lápices</p>	<p>Técnica de lluvia de ideas: el asesor comentará sus reflexiones, y se les pedirá un listado de estrategias para mejorar sus asesorías.</p>	<p>30 min</p>	<p>Comentar ideas de cómo se pueden mejorar las asesorías.</p>

## PARTE IV: MI PRÁCTICA EDUCATIVA

Objetivo: Analizar las experiencias vivenciales de su práctica actual, para discutir e identificar las problemáticas a las que se enfrenta, con la finalidad de crear un proyecto que beneficie el desarrollo de las asesorías.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMÁTICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Valorar su actividad de asesoría a través de la reflexión realizada a lo largo del programa de formación.	¿Cómo ha sido el desarrollo de mi práctica educativa	Los asesores escribirán un ensayo de cómo ha sido el desarrollo de su práctica educativa, realizarán una reflexión, tomando en cuenta sus aciertos y errores.	Hojas Lápices	Exposición. Los asesores expondrán algunos ensayos de cómo ha sido su práctica educativa y que aportes ha obtenido del programa de formación.	1 hr	Escribirán un ensayo donde expresen su reflexión acerca de su práctica educativa, y los aportes que le brinda el programa de formación.
Debatir sobre los errores más frecuentes en el desarrollo de la práctica educativa, para plantear alternativas.	Errores frecuentes en la práctica educativa con adultos.	Por equipos intercambiarán puntos de vista sobre los errores más frecuentes que se tienen en el ejercicio de la práctica educativa.	Láminas Marcadores Hojas Lápices	Técnica de Síntesis: pasará un representante de cada equipo con los principales errores detectados, previamente anotados en una lámina. Se comentará y al final se discutirá sobre estos errores, entre todos los equipos.	1 hr. 30 min	Un escrito donde anoten alternativas de solución ante los errores mas frecuentes que se tienen en el ejercicio de su práctica educativa.
Reconocer a la formación como alternativa de solución ante las problemáticas que sufre el asesor en su práctica educativa	Intercambio de vivencias, discusión y análisis	Formar mesas de trabajo, para comentar y reflexionar lo que el asesor debe implementar en su práctica educativa, para el mejoramiento de sus asesorías, para la elaboración de un proyecto propio.	Hojas Lápiz	Debatir en equipos sobre el tema.  Pasará un representante a comentar los puntos generales, sobre las vivencias de sus compañeros.	1 hr. 30 min	Propuesta de alternativas, que pueda aplicar en sus asesorías, para que propicie la transformación de estas en beneficio de las personas jóvenes y adultas.

## PARTE IV: MI PRÁCTICA EDUCATIVA

Objetivo: Analizar las experiencias vivenciales de su práctica actual, para discutir e identificar las problemáticas a las que se enfrenta, con la finalidad de crear un proyecto que beneficie el desarrollo de sus asesorías.

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO TEMÁTICO	ACTIVIDADES	MATERIAL DIDÁCTICO	TÉCNICAS Y DINÁMICAS	TIEMPO	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
<p>Buscar alternativas de solución a los problemas existentes</p> <p>Entrega de reconocimientos a los asesores</p> <p>Agradecimientos</p>	<p>Cierre del Programa de Formación.</p> <p>Reflexiones finales sobre las prácticas educativas.</p>	<p>Los asesores elaborarán un proyecto para llevarlo a cabo en el desarrollo de sus asesorías, los lineamientos a seguir son:</p> <p>¿Qué está pasando en el desarrollo de las asesorías, que dificulta la labor del asesor?(Diagnostico de lo que ocurre), ¿Qué estamos dispuestos a hacer? (Alternativas de acción), ¿Por qué y para qué vamos a hacerlo?,(Origen y fundamento de nuestra idea).</p>	<p>Hojas</p> <p>Plumas</p> <p>Lápices</p>	<p>De forma individual, los asesores reflexionarán acerca de cómo les gustaría llevar ahora su labor educativa.</p>	1 hr.	<p>El asesor elaborará un proyecto propio de acuerdo a las dificultades de su labor educativa dará alternativas de solución ante tal problemática.</p>
		<p>Exposición de proyectos de la práctica educativa de los asesores, cada mesa de trabajo, escogerá un trabajo para abordarlo en plenaria.</p>	<p>Hojas</p> <p>Lápices</p>	<p>En Plenaria pasará un representante de cada mesa de trabajo a leer la reflexión de su equipo.</p>	1hr.	<p>El asesor tomará nota de las alternativas de solución y que piensa llevar a cabo.</p>
		<p>Entrega individual de las reflexiones realizadas</p>		<p>Mesas de trabajo</p>		
		<p>Entrega individual de reconocimientos</p>				1 hr.
					15 min	

ACTIVIDADES RECREATIVAS: INTEGRACIÓN DE EQUIPOS

# CONCLUSIONES

La formación no se limita a la adquisición de saberes y diplomas, sino que ha de influir en el conjunto de la formación de la personalidad: aptitud para vivir en sociedad, ejercer un arte, utilizar cada uno de sus conocimientos, expresarse, resolver los problemas y reconocer los valores morales.

Profesores de la Universidad de Tennessee en Knoxville.

## CONCLUSIONES

Esta investigación pretende ser un aporte a la formación que ofrece la Subdelegación del Valle de México, partimos del punto de que ninguna persona se forma a partir de sus propios medios, ni por una institución, ni por una persona. Sino que la formación implica un trabajo del ser humano sobre él mismo, ya que el trabajo como pedagogos es generar en el individuo una serie de reflexiones sobre su labor educativa que lo lleven a actuar, crear y generar una transformación individual y colectiva a través de la formación que deseen alcanzar.

La formación busca fomentar la necesidad de investigar, para conocer lo incierto y de esta forma poder intervenir en las relaciones de trabajo, de la propia persona y de su entorno, para construir y reconstruir su realidad.

Cabe señalar, que este programa de formación no se puso en marcha, debido a que la Subdelegación del Valle de México, cuenta con un Programa Operativo Anual (POA), en el cual se enmarcan los cursos, capacitaciones que se ofrecen durante el año en curso, por lo que en los primeros meses del próximo año, esta propuesta se llevará acabo en el Valle de México.

El interés por abarcar este tema, se debe a la experiencia laboral como Técnico Docente, en la Coordinación de Zona Nezahualcóyotl, en donde el asesor, algunas veces, es una figura de la comunidad que genera esperanzas, es amigo, confidente, psicólogo, el que hace lo posible por trasladar sus conocimientos, y obtiene a cambio experiencias de vida de cada joven y adulto, el asesor es el invitado de honor en las fiestas de la comunidad, pero además, requiere ayuda pedagógica y económica.

En ocasiones, incursionan al INEA, sin recibir la formación necesaria para poder desempeñarse, no obstante el desconocimiento de libros, falta de material didáctico, provoca el desconocimiento de programas, temas, contenidos, no porque no sepa, sino porque desconoce la secuencia y contenidos de los programas establecidos.

Aunado, al desconocimiento del aprendizaje del adulto, el cual tiene una personalidad que siempre esta en constante formación, no existe un tipo de adulto que podamos objetivizar, cada adulto tiene conductas y aprendizajes diferentes, el objetivo es lograr que el adulto, adquiera su desarrollo intelectual, cognitivo, moral, que lleve a una auto-realización que le permita crear una acción social.

A fin de alcanzar los objetivos de esta investigación se aplicó un cuestionario a 24 asesores de la Subdelegación del Valle de México, y 120 cuestionarios a educandos, además de una Guía de observación. Con la finalidad de obtener información acerca de la formación del Asesor, comprobamos los problemas típicos a los que investigadores de educación de adultos se refieren, partimos de que algunos asesores que se encuentran registrados en Sistema automatizado de seguimiento y acreditación (SASA). No existen, los resultados obtenidos nos

muestran que los asesores son personas jóvenes que se dedican a diferentes actividades hogar, maestros, obreros, y estudiantes, su formación académica es heterogénea.

Los motivos que lo orientan a participar como asesor son básicamente personas que realizan este trabajo como una actividad complementaria, lo cual dificulta que se involucren y le dediquen tiempo extra a su formación, por otra parte las necesidades económicas los llevan a desertar de su función, otro aspecto son los estudiantes, algunos de ellos se encuentran inmersos en esta actividad para cubrir el servicio social.

Si bien, el INEA ha impulsado estrategias de capacitación, como jornadas, encuentros, diplomados, que representan importantes espacios para intercambiar experiencias y sistematizarlas, además de la desconcentración de capacitación, permitiendo que cada delegación asuma paulatinamente el manejo de la capacitación, empero, su alcance es limitado, pues estas medidas sólo se ocupan de los aspectos técnico-administrativos, sin propiciar realmente procesos y sistemas de formación que respondieran a las necesidades y contexto socioeconómico de cada región

La Subdelegación del Valle de México, tiene una serie de cursos sobre diferentes temas, sin embargo en la práctica solo ha avanzado en la capacitación de inducción que se les proporciona a los asesores que a través de los Técnicos Docentes, ya que en ocasiones se encuentra enfrascado en actividades de tipo instrumental como son las altas y bajas de los educandos, registro de exámenes, entrega de calificaciones, promoción y difusión de los Puntos de Encuentro, entrega de material didáctico, reclutamiento de asesores, ya que la rotación de asesores es continua, quienes tienen una permanencia promedio de seis meses, lo que dificulta lograr mayor trascendencia de la acción educativa, por los inconvenientes que conlleva, además se piensa que para incorporarse como asesor la formación no es necesaria.

Aunado a lo anterior, la reproducción de los cursos dispuestos por la Subdelegación del Valle de México, en donde los objetivos y contenidos de la capacitación, no interviene el asesor, genera, que la metodología y contenidos no se han aplicables.

Por lo que se refiere a la capacitación que imparte la Subdelegación del Valle de México, se imparte de manera dogmática sin permitir el análisis de sus características e implicaciones educativas en la relación asesor-educando, ya que no se sigue un proceso continuo y sistemático, sino que es reducido a cursos aislados sin un seguimiento, enmarcados por aspectos instrumentales, en ocasiones discriminatorios, ya que a los mejores asesores se invita a tomar cursos de formación en diferentes zonas de la república mexicana, dejando de lado al asesor que por diferentes circunstancias no ha podido cumplir con las expectativas que el instituto requiere.

No se rechaza el hecho de que los cursos, al efectuarse en lugares fuera de lo cotidiano, ofrece actividades recreativas, pero el objetivo fundamental de formación queda delegado a un segundo plano, es necesario considerar el reconocimiento social que merece el asesor, por lo que, el aspecto recreativo no esta peleado con objetivos formativos, sin embargo estos se tienen que dar en condiciones que permitan al asesor según las características de esta investigación asistir a estas actividades, una adecuada planeación y organización, beneficiará en aspectos motivacionales al asesor.

Al respecto, la formación según el resultado de esta investigación, se ofrecerá a nivel de Coordinaciones de Zona o Puntos de Encuentro para que se utilicen los recursos del propio medio, ya que una formación centralizada a nivel nacional o en la que los asesores se forman en el caso de la Subdelegación en Oaxtepec por un periodo de una semana, dificulta la participación de elementos comunitarios y la relación creadora con la comunidad misma.

No se debe perder de vista, que la formación sea cual fuere el tipo o nivel del asesor, debe darse en contacto directo con la realidad social, económica y cultural circundante, si bien es cierto que países como Estados Unidos tienen un nivel de formación de personal elevado al existente en México, de ninguna manera se puede comparar la economía, el tipo de persona al cual se quiere formar, ni los alcances, límites de formación, ya que la capacitación que se otorga a ciertos asesores cumple con esquemas multiplicadores, que no se basan en las vivencias del asesor, ni el educando.

Cabe señalar que en la investigación los asesores señalaron que, al incorporarse a los Puntos de Encuentro carecen de experiencia docente y conocimientos psicopedagógicos que les permita en ocasiones desempeñar con éxito su función.

Se requiere poner atención en el desarrollo de los contenidos y materiales empleados para la capacitación de manera que no se privilegie la información de tipo técnico-administrativo con respecto a los aspectos pedagógicos.

Ante la situación que se vive en los puntos de encuentro, es necesario un asesor responsable y comprometido con su labor educativa, esto nos lleva a que el asesor reflexione y analice su labor, a través de la adquisición de saberes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje del adulto, que identifique y desarrolle las teorías-prácticas en la construcción de conocimientos educativos, desarrolle las posibilidades de emplear con oportunidad y de manera apropiada, los recursos didácticos, como una alternativa, para trabajar con grupos heterogéneos.

La propuesta de esta tesis es de una Formación Permanente, que conlleve un seguimiento que permita obtener más elementos para desempeñar sus funciones e intercambiar experiencias con otros asesores, de ninguna forma se pretende establecer un riguroso orden en los contenidos ya que esto generaría una contraposición al discurso y a las necesidades, expectativas de la formación de cada asesor.

Ante esta situación, una línea de acción es obtener el reconocimiento social; una de las vías para lograrlo consiste en hacer más trascendente su acción para la comunidad, buscando que esta responda en mayor medida a los intereses y necesidades de los educandos, lo cual implica el análisis del quehacer del asesor, así como la revisión de las finalidades, objetivos, contenidos y metodologías de los programas que se imparten.

Por lo que, la intervención pedagógica fue fundamental ante esta situación, ya que se requiere diagnosticar los problemas de formación que enfrenta el asesor y enfrentarlos con la realidad que vive el educando, al interior de los puntos de encuentro, los aspectos analizados fueron diseñar fuentes de información, en torno a la forma en que el asesor conduce el proceso de enseñanza-aprendizaje y el determinar el grado con que los alumnos lo aprenden, para registrar la planeación didáctica, desarrollo del proceso, analizar y diagnosticar la situación actual que vive al asesor y educando, para ofrecer una propuesta en torno a la formación del asesor.

De esta manera, la pedagogía por ser una disciplina que desde su teoría puede atender problemas relativos a la educación, persigue la formación integral del ser, con el objeto de desarrollar sus potencialidades, en beneficio propio y de la sociedad, por medio de la adquisición de saberes y estrategias didácticas que faciliten su actuar.

Desde el punto de vista de la formación teórica y disciplinaria de la pedagogía, la educación de adultos abre enormes posibilidades de intervención, en donde las labores a desarrollar son, elaboración de documentos para la conducción de grupos-clase, implementación de propuestas didácticas en función de propósitos educativos, Identificación, prevención y atención de dificultades de aprendizaje en el ámbito escolar, desarrollo de guiones educativos, formulación de estrategias pedagógicas, organización y coordinación de tareas grupales para el tratamiento de diferentes cuestiones educativas, selección y utilización de técnicas y dinámicas grupales que faciliten la tarea del asesor de adultos frente al grupo, elaboración y utilización de instrumentos que permitan representar y organizar la estructura funcional de equipos de trabajo, innovación de actividades que propicien el intercambio de experiencias educativas, fortalecimiento de metodologías acordes a las condiciones y características de la población, planificación de actividades de formación docente, desarrollo de proyectos que sensibilicen la función del educador de adultos o asesor como generador de transformación social, investigación, planeación, diseño, evaluación curricular, entre otras actividades.

Es decir, se podrá contribuir a la construcción de respuestas, mediante el análisis reflexivo, explicativo y crítico del problema, debido al grado de formación, cultura y condición académica que se ha adquirido a lo largo de la carrera de pedagogía, auxiliados de asignaturas que enriquecieron el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que coadyuvaron al progreso e identidad del pedagogo, las

materias que fortalecen la formación de pedagogo son la filosofía, sociología, psicología, didáctica, ética, investigación, administración entre otras asignaturas.

Por lo antes mencionado, se contempla que la intervención del pedagogo en el sistema educativo nacional e instituciones de carácter público y privado, en la medida en que el pedagogo se involucre en las diversas prácticas de la educación, se podrá contribuir a resolver algunos obstáculos que afectan la educación, a la vez se propiciará el reconocimiento y la trascendencia social de este.

Se requiere, comenzar con un proceso formativo consistente y reflexivo de la práctica educativa que realizan los asesores día con día para superar los problemas que aún siguen latentes, aproximándolos así a un proceso de formación, en el amplio sentido de la palabra.

En tanto no se avance en este asunto, estará en duda el reconocimiento de una autentica formación del asesor, en la que se debe trabajar para convertirla en una realidad.

# ANEXOS

Los adultos están motivados a aprender cuando experimentan las necesidades e intereses que satisfará el aprendizaje.  
Knowles.

### Cuestionario Dirigido al Asesor de la Subdelegación del Valle de México

**Propósito:** Conocer la opinión del asesor sobre la formación pedagógica recibida en la Subdelegación de Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

*Nota: La información que se recabe será manejada de manera confidencial para ofrecerle un servicio de mejor calidad de acuerdo a sus necesidades. "Por su atención y cooperación gracias"*

Micro-región: \_\_\_\_\_ Punto de encuentro: \_\_\_\_\_  
Escolaridad: \_\_\_\_\_ Sexo : F ( ) M ( ) Tiempo de laborar en el INEA \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una **X** la respuesta que a su criterio considere adecuada. Describa lo que se le solicite.

#### PARTE I.- PROCESO DE FORMACIÓN

1. ¿Qué entiende usted por formación?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Recibió algún tipo de formación y/o capacitación para fungir como asesor?  
Sí ( ) No ( )

¿Cuál? \_\_\_\_\_

3. ¿A cuantos cursos de Formación y/o capacitación ha asistido?  
0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) más de 5 ( )  
Si su respuesta es de uno en adelante, proporcione el nombre de los cursos a los cuales asistió. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Considera usted, que los cursos de formación han aportado beneficios para el desarrollo de su práctica educativa?  
Sí ( ) No ( )

¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. ¿Desde su punto de vista cuáles son las principales dificultades con las que se ha enfrentado durante su trabajo en clase?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### PARTE II.- CONSIDERACIONES ENTORNO A LA FORMACIÓN

6. ¿De acuerdo a su experiencia laboral que tipo de conocimientos, debe de proporcionarle los cursos de formación para ejercer su práctica educativa?

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| a) Formación de Conocimientos Pedagógicos | b) Actualización en la Materia |
| c) Formación y Actualización Educativa    | d) Políticas Institucionales   |

¿ Por qué?

\_\_\_\_\_

7. ¿Con base en su experiencia, que lugar considera el más indicado para otorgarle los cursos de formación.?

Punto de Encuentro ( ) Coordinación de Zona ( ) Subdelegación ( ) Otro ( ) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

8. ¿Cuáles serían las razones por las que usted **no** asistiría a los cursos de formación o capacitación?

a) Cuestiones familiares: ( )

b) Cuestiones laborales. ( )

c) Cuestiones económicas. ( )

d) Lejanía del lugar. ( )

e) Los temas que se tratan no son acordes a sus necesidades dentro del punto de encuentro. ( )

f) El personal que se encarga de impartir los cursos, no esta capacitado para formar. ( )

g) Falta de seriedad al impartir los cursos. ( )

h) Falta de programación de cursos de formación. ( )

i) Falta de interés. ( )

j) Falta de tiempo. ( )

k) Otros: ( ) ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

9. ¿De cuanto tiempo dispone para formarse pedagógicamente.?

1 a 2 hrs a la semana ( ) 2 hrs al mes ( ) 4 hrs al mes ( ) otra opción ( ) ¿Cual? \_\_\_\_\_

### PARTE III.- DESARROLLO DE LA PRÁCTICA EDUCATIVA

10. ¿ Qué aspectos lo motivaron para laborar como asesor?

a) Compartir Conocimientos

b) Adicionar su Sueldo

c) Es la única Fuente de Ingresos

d) Servicio Social

e) Servicio Militar

f) Experiencia Profesional

¿Si sus motivos han sido otros, favor de especificarlos ?

11. ¿Describa cuales serían las características para detectar que un alumno aprendió?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12. ¿Cómo motiva a sus alumnos para que continúen estudiando?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13. A parte de los libros del INEA ¿Qué otro recurso utiliza para impartir sus clases?

Pizarrón ( ) Rotafolios ( ) Computadora ( ) Otros ( ) Ninguno ( )

14. ¿ Qué medidas o acciones ha implementado para solucionar los problemas que se le presentan en el proceso de enseñanza –aprendizaje?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. ¿De acuerdo a su percepción, cómo definiría al asesor?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. Además de laborar como asesor ¿A qué otra actividad se dedica?

Escuela ( ) Hogar ( ) Ninguna actividad ( ) Otro tipo de trabajo ( ) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

17. ¿Cuáles serían sus principales recomendaciones para mejorar la formación, que hasta hoy a recibido \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Cuestionario Dirigido al Educando de la Subdelegación del Valle de México

**Propósito:** Conocer la opinión del educando acerca de la formación pedagógica del asesor de la Subdelegación del Valle de México del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

*Nota: La información que se recabe será manejada de manera confidencial para ofrecerle un servicio de mejor calidad de acuerdo a sus necesidades. "Por su atención y cooperación gracias"*

Micro-región: \_\_\_\_\_ Punto de encuentro: \_\_\_\_\_  
Tiempo de estudiar en el INEA: \_\_\_\_\_ Escolaridad: \_\_\_\_\_ Sexo: F ( ) M ( )

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una **X** la respuesta que a su criterio considera adecuada. Describa lo que se le solicite.

1. ¿Entendió, claramente lo que el asesor enseñó en clase?  
Sí ( ) No ( ) A veces ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Aparte de los libros que el INEA proporciona. ¿Qué otro recurso utilizaba el asesor para impartir sus clases?  
Pizarrón ( ) Rotafolios ( ) Computadora ( ) Otros ( ) Ninguno ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿En que elementos considera necesario tiene que prepararse el asesor?

a) Manejo de grupo. ( )  
b) Falta de conocimientos sobre los temas. ( )  
c) Capacidad para expresar sus ideas. ( )  
d) La forma de enseñar ( )  
e) El ambiente del aula. ( )  
f) Otros. ( ) ¿Cuáles? \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿Cuál es el tipo de apoyo que le brinda el asesor para que entienda y comprenda el contenido de las clases?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿El asesor lo motiva para que participe en clase?  
Sí ( ) No ( ) A veces ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_

6. ¿ Considera que logra alcanzar aprendizajes que le sirven en su vida diaria?  
Sí ( ) No ( ) A veces ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿El asesor asiste regularmente a sus labores?  
Sí ( ) No ( ) A veces ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿El asesor emplea ejemplos acordes al tema?  
Sí ( ) No ( ) A veces ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿El asesor revisa tareas o ejercicios en clase?  
Sí ( ) No ( ) A veces ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. ¿El asesor transmite confianza y favorece la autoestima en los alumnos?  
Sí ( ) No ( ) A veces ( )  
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11. ¿ En que temas considera necesario que el asesor se prepare, forme ó actualice para mejorar su trabajo en clase?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Gracias por su valioso tiempo y generosa colaboración.*

**Guía de Observación Relativa al Desarrollo de las Actividades Educativas que se realizan al interior del Punto de Encuentro perteneciente a la Subdelegación del Valle de México.**

**Objetivo:** Observar y analizar la metodología que el asesor emplea en el desarrollo de su práctica educativa, con el propósito de establecer la ejecución de los elementos pedagógicos, que determinen si los cursos de formación que la Subdelegación del Valle de México cumplen con los objetivos establecidos.

Micro-región: \_\_\_\_\_ Punto de encuentro: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Sesión: \_\_\_\_\_ Número de alumnos: \_\_\_\_\_

Brinda un cordial saludo a sus alumnos	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Da seguimiento al tema anterior	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Revisa tareas o ejercicios	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Aclara dudas del contenido de la clase pasada	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Dio a conocer el nombre del tema a tratar	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Existe organización y planeación del contenido de la clase	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Organiza ejemplos prácticos y vivenciales	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Se interesa por que los estudiantes comprendan el tema	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Existió coherencia en la explicación del tema	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Utilizó un lenguaje explícito	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Preparó y/o ocupo materiales didácticos para explicar su clase	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Promovió la participación de su grupo	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Mantuvo claridad de comunicación verbal y escrita	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Presentó capacidad para escuchar la participación de sus alumnos	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Manifestó dominio de conocimientos	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Manifestó capacidad para transmitir sus conocimientos	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Demostró interés en aspectos afectivos del alumno	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Existió empatía entre el educador y el asesor	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Promovió el respeto entre alumnos y asesor	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Motivó al educando a continuar su proceso de enseñanza-aprendizaje	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Utilizó algunas técnicas y/o dinámicas de grupo	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Supervisó que los educandos entendieran el tema	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Demostró preocupación por los estudiantes que no participaron	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Dió seguimiento a la evaluación que el INEA realizó	Si ( )	No ( )	A veces ( )
Propició el análisis y la reflexión de los temas expuestos	Si ( )	No ( )	A veces ( )

Comentarios: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## BIBLIOGRAFÍA

### FUENTES PRIMARIAS DE CONSULTA:

- Abbagnano N, Y Visalbergh A. (1981) Historia de la Pedagogía. tr, Jorge Hernández Campos. Fondo de Cultura Económica, México.
- Abbagnano, N. Y Visalberghi (1989) Historia de la Filosofía . tr de Juan Estelric. Barcelona.
- Alanis Huerta Antonio (1993) La Formación de Formadores: Fundamentos para el Desarrollo de la Investigación y la Docencia, México, Trillas.
- Ander Egg Ezequiel (1987) Técnicas de Investigación Social, México: El Ateneo.
- Araujo Freire Ana M (2004) La Pedagogía de la Liberación en Paulo Freire, Barcelona, Grao.
- Ajuste, Ana y Coautores.(1998) Planteamientos de la Pedagogía Crítica. España. Editorial Grao.
- Beillerot Jacky (1996) La Formación de Formadores: Entre la Teoría y la Práctica. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Novedades Educativas, Universidad de Buenos Aires.
- Best W. J (1982) Como Investigar en Educación, Ediciones Morata.
- Calderón J (1985) Entorno a la Educación Permanente en: Foro Universitario, Epoca II, México STUNAM.
- Carrizales Cesar. (1992) La Formación Multicultural de los Profesores. Editorial CEUTA España.
- Davini María Cristina (1985) La Formación Docente en Cuestión: Política y Pedagogía. Buenos Aires: Paidós.
- Delors Jacques (1996) La Educación Encierra un Tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional Sobre la Educación para el siglo XXI, Madrid: Santillana/UNESCO.
- Díaz Barriga Frida (1998) Estrategias Docentes Para un Aprendizaje Significativo: Mc Graw Hill.
- Ducoing, Patricia y Coautores. (1996) Sujetos de la Educación y Formación Docente. La Investigación Educativa en los ochenta perspectivas para los noventa. México. Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Ferry Gilles (1990) El Trayecto de la Formación, Los enseñantes entre la Teoría y la Práctica, Editorial Paidos Educador, UNAM-ENEP Iztacala.
- Ferry Gilles (1997) Pedagogía de la Formación, Facultad de Filosofía y Letras-UBA, Ediciones Novedades Educativas, Buenos Aires
- Florez O y Tobón R, (2001) Métodos y Técnicas: Investigación Educativa y Pedagógica, Bogotá, Colombia. McGRAW-HILL.
- Florez Ochoa Rafael (1994) Hacia una Pedagogía del Conocimiento. Bogotá, Colombia, Mc Graw Hill.
- Freire Paulo (1986) Hacia una Pedagogía de la Pregunta, Editorial la Aurora, Buenos Aires Argentina.

- Gadamer Hans George (1988) Verdad y Método, Fundamentos de una Humanística Filosófica; tr. Ana Agud Aparicio y Rafael de Agapito; 3 Edición, Salamanca: Sígueme.
- Gamba Ciudad Rafael. (1983) Historia sencilla de la Filosofía, Edición 14, Madrid, Rialp, Colección Manuales Filosóficos N°3.
- García Carrasco Joaquin (1991) La Educación Básica de Adultos. Barcelona, Pedagogía Social: CEAC.
- García M Marcos (1988) Historia de la Filosofía, Alhambra Mexicana.
- Grappin Jean Pierre. (1990) Claves para la Formación en la Empresa. Pedagogía Social. Barcelona: CEAC.
- Gutiérrez Sáenz Raúl (1991) Historia de las Doctrinas Filosóficas, Esfinge.
- Hegel, (1991) Fenomenología del Espíritu, Edit. Fondo de Cultura Económica, México.
- Hernández Sampieri Roberto, (2001) Metodología de la Investigación, McGRAW-HILL.
- Hirsch Ana. (1990) Formación de Profesores Investigadores Universitarios en México. Editorial UNAM.
- Honore Bernard (1980) Para una Teoría de la Formación Dinámica de la Formatividad; tr. Ma. Teresa Palacios Madrid: Narcea.
- Imbernón Francisco (1989) La Formación del Profesorado: El reto de la reforma: Cuadernos de Pedagogía, Barcelona: Laia.
- Jaeger Werner Wilhelm (1942) Paideia: Los Ideales de la Cultura Griega, vers, de Joaquin Xirau, México: Fondo de Cultura Económica.
- Knoll H. Joachim (1996) Educación de Adultos: La Formación de Adultos (tareas/posibilidades/perspectivas) Editorial del Valle de México S.A.
- La Belle Thomas J (1984) Educación no formal y cambio social en América Latina. Editorial Nueva Imagen.
- Lamson Whitney Frederick (1986) Elementos de Investigación, Barcelona: Omega.
- Larrosa Jorge (1981) Filosofía y Literatura, Madrid, Paidós.
- Larroyo Francisco (1981) Historia General de la Pedagogía, México, Porrúa.
- Larroyo Francisco (1982) Diccionario Porrúa de Pedagogía. Porrúa S.A
- Latapí Pablo. (1986) Decisiones Cruciales en la Planificación Específicamente de Programas de Alfabetización, México, CREFAL.
- Lemus Luis Arturo (1973) Pedagogía Temas Fundamentales. Buenos Aires: Kapelusz.
- León Antonie. (1973) Psicopedagogía de los Adultos. México, siglo XX Editores.
- Leontiev A.N. (1976) El Hombre y la Cultura: Problemas Teóricos sobre Educación, vers al español de Rafael García Higuera, Edición 4, México D.F. Grijalbo.
- Lhotellier A. (1976) La Formación en Cuestión, formación núm 1, Ariel, Barcelona.
- Marin y Uribe (1996) Sujetos de la Educación y Formación Docente, México.
- Martins P J. (1969) Bases para un Nuevo Concepto de Educación Fundamental Integral , SEDECOS, Santiago, Chile.
- Medina Fernández Oscar (1997) Modelos de Educación de Personas Adultas. Universidad de las Palmas, Canarias: Roure.

- Messina Graciela, (1993) La Educación Básica de Adultos: La Otra Educación, Santiago de Chile, UNESCO-OREALC
- Messina Graciela, (2003) Educadores de Adultos, acerca del proceso de su formación. Decisio.
- Meyer W. J y Dalen Van D.B (1983) Manual de Técnica de la Investigación Educativa. Buenos Aires: Paidós.
- Nassit Ricardo. (1974) Pedagogía General, Buenos Aires, Kapelusz.
- Pérez Juárez Esther (2003) Propuesta de una Metodología en la Perspectiva de la Didáctica Crítica en : Operatividad de la Didáctica. Ediciones Gernika.
- Roura Parella Juan, (1990) Tema y Variaciones de la Personalidad. Biblioteca de ensayos sociológicos, México.
- Sánchez Peralta (1997) La Educación Abierta y a Distancia, CESU.
- Sánchez Vázquez Adolfo (1990) Ética, Grijalbo. Cuadragésima séptima edición.
- Schmelkes Silvia y Kalman Judith (1994) Educación de Adultos: Estado del arte: Hacia una estrategia alfabetizadora para México. CEE-INEA.
- Stanley M. Grabowski (1989) Educación de Adultos: Manual de entrenamiento, tr. Eduardo Godínez, México: Trillas.
- Valverde Carlos. (2000) Antropología Filosófica, España, Editorial EDICEP, 3ª Edición.
- Vieira Pinto Alvaro (1966) Curso sobre Educación de Adultos, Chile, Ministerio de Educación.
- Wilson D John, (1992) Como Valorar la Calidad de la Enseñanza, Madrid, Paidós.
- Young, Robert, (1990) Teoría Crítica de la Educación y Discurso en el Aula, España, Editorial Paidós.

## FUENTES SECUNDARIAS DE CONSULTA:

- Calderón López Velarde Jaime (1989) Pedagogía y Educación de Adultos, Revista de la UPN, oct-dic, vol.6. N°20.
- Campero C y Hernández F (2000) Entretejiendo Experiencias y Conocimientos, Revista Latinoamericana de Educación y Política, La Piragua, Formación de Educadores y Educadoras desde la trayectoria y horizonte de la Educación popular en América Latina. N°17.
- Campero Carmen (2000) Nuevos rostros y esperanzas para viejos desafíos. La educación de las personas adultas en México, Retos y perspectivas de la educación de adultos en México del 13 al 15 de Nov.
- Campero Carmen (2001) Presente y futuro de la formación de los y las educadoras de personas jóvenes y adultas. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México). Vol. XXXI. núm. 3.
- Campero Carmen (2003) La Formación de los y las Educadoras de Personas Jóvenes y Adultas. Problemática y Perspectivas. Decisio, saberes para la acción en educación de adultos, formación de formadores, otoño 2003, CREFAL.
- Cedillo López (2000) Programa de Mejora Continua de la Subdelegación del Valle de México. Revista Tarea Educativa, Delegación Estado de México, N°13, Año III.
- Cortes Carabantes Waldemar (1995) Formación de Educadores de Adultos. Revista interamericana de Educación de Adultos, Nueva época, Vol. 3.
- CREFAL-CEAAL-INEA-UPN (2000) 2° Foro Permanente La Educación de las personas jóvenes y Adultas. Tema: La formación de los educadores de adultos. Universidad Pedagógica Nacional. México, 15 de junio.
- CREFAL-CEAAL-INEA-UPN.(1999) Reunión Nacional de Seguimiento a CONFINTEA V. Pátzcuaro Michoacán, México, 28 al 30 de enero.
- Educación, Ciencia y Tecnología, (1984) No.19.
- Garza R.(1991) La formación para educadores de adultos en el marco institucional del INEA, en: Educación de Adultos, Nos. 6,7,8, julio-diciembre, México, INEA/SEP.
- I.N.E.A (1986) La Educación de Adultos en y para la Comunidad. Módulo III, Lecturas, México.
- I.N.E.A (1993) Jornada Nacional para la Formación de los Educadores de Adultos. Guía didáctica para el animador del proceso educativo. Etapa Local.
- I.N.E.A (1994) El asesor solidario. Para apoyar a la formación inicial. México. D.F.
- I.N.E.A (1996) Educación de Adultos, XV años y más..., México, D.F.
- I.N.E.A (1999) Evaluación y Sistematización de las Prácticas Educativas con Adultos. Módulo I, Lecturas, México.
- I.N.E.A (1999) Guía del asesor, Palabra Generadora, Etapa Inicial de Educación Básica.
- I.N.E.A (1999) Los Procesos de Formación para Asesores y el Papel del Técnico Docente. Módulo IV, Lecturas, México.

- I.N.E.A (1999) Vinculación de las Necesidades Educativas de los Adultos con su Aprendizaje. Módulo II, Lecturas, México.
- I.N.E.A (2001) Diplomado en Sistematización de las Prácticas Educativas con Adultos.
- I.N.E.A (2002) Reunión Académica Nacional. La Formación Académica de los Asesores. ( Centro de Documentación Paulo Freire del INEA).
- INEA - CEEAL - UPN (1986) Foro Nacional La Educación de las Personas Jóvenes y Adultas para el Siglo XXI. México D.F. 10 de septiembre.
- INEA (2001) Revista N°.15 de la Delegación INEA en el Estado de México,/Año 3/Julio. Trabajando por la Educación de Adultos. INEA Y D.G.E.
- INEA.(1993) Comunidad INEA, Nos, 32:1, febrero 1992 y 49:3, agosto 1993.
- INEA.(1994) Dirección para la Formación de Personal Educativo. Primera Reunión Nacional de Evaluación y Diagnostico de la Formación de Asesores. Programa de Trabajo, junio-diciembre, 1994, México, INEA.
- Jiménez C y Santillan C (2005) Hacia un Enfoque Jurídico-Pedagógico de los Derechos Humanos, en: Revista de Planeación y Evaluación Educativa. Partell.
- Latapí Pablo (1995) Revista Proceso, N°989, México 16 de octubre.
- Latapí Pablo, Vaccaro Liliana (1988) El Educador de Adultos, Revista Latinoamericana de estudios educativos, vol. XVIII, Primer trimestre, INEA, México D.F. CEC.
- Madrigal Goerne (2000) Reflexiones Sobre la Profesión del Educador de Adultos. Una propuesta metodológica para la detección de la tendencia de las prácticas formativas hacia la profesión. en: La Piragua, Revista latinoamericana de educación y política, N°17.
- Medina Antonio (1999) El conocimiento profesional eje de la mejora personal y formativa, Revista Interamericana de Educación de Adultos, año 21, vol.1, núm 1,2,3, CREFAL.
- Nyerere Julius, (1977) Transformación Social, Conferencia General de la UNESCO, 19 Reunión, Nairobi.
- Pasillas (1996) Sujetos de la Educación y Formación Docente, México.
- Reunión Académica Nacional.(2002) Propuestas de Formación Académica, Ciudad de México, 26 de febrero al 1 de marzo del 2002.
- Reuniones Regionales de Evaluación (1999) Revista Tarea Educativa. N°.6, Delegación INEA en el Estado de México,/Año 1/Mayo.
- Sáiz Sáez, Angel.(2003) Freire comunicación y filosofía. UNAM, ENEP Acatlán. México,1 edición.
- SEDENA,SEP,INEA (1998) Guía del Asesor, Segunda y Tercera etapas de educación básica. Primaria y secundaria, México, D.F.
- SEP (2001) Programa Nacional de Educación 2001-2006. Poder Ejecutivo Federal, México, Primera Edición, septiembre.
- SEP-INEA (1988), Guía del asesor. Segunda y tercera etapas de Educación Básica. Primaria y Secundaria. México, D.F.
- SEP-INEA (1994) El Asesor Solidario, para apoyar la formación inicial.
- SEP-INEA. (1989-1991) La Educación de Adultos en el Marco de la Modernización Educativa, México.

- SEP-INEA. (1990) El INEA en el marco de la modernidad educativa, en Educación de Adultos. N°.2, suplemento México.
- Solís C. y Jiménez H. (1990) El modelo pedagógico de educación primaria para adultos (II), en: Educación de Adultos, No.2, noviembre-diciembre, México, INEA/SEP.
- Soriano Porfirio (1998) La nueva estrategia de operación del INEA, teleconferencia del 15 de septiembre de 1998, en Boletín Extraordinario núm. 2 de la Delegación del INEA en el Estado de México, Toluca, noviembre 1998.
- Torres Rosa Ma. (1990) Presentaciones complementarias en: Analfabetismo y Alfabetización. Mesa Redonda. Tercera Reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, Santiago, Chile, OREALC
- Universidad Pedagógica Nacional.(1995) México ante los retos educativos, México D.F., 13-15 de noviembre.
- UPN (1994) Foro Nacional Las Políticas y las Prácticas Educativas con la Población Adulta en el México de Hoy. Universidad Pedagógica Nacional. México D.F., 17 y 18 de noviembre.
- UPN (1997) Foro Nacional Retos y Perspectivas de la Educación de Adultos en México.
- UPN (1999) Reunión de reflexión sobre la profesionalización de los y las educadoras de personas jóvenes y adultas. UPN. Mayo.
- Varea Falcon Ma de los Angeles, (1989) Hacia una configuración de paradigmas de la educación de los adultos en latinoamérica. Pedagogía, Vol.6.
- Vielle Jean Pierre. (1994) Simposio Internacional Educación y Pobreza, de la desigualdad Social a la Equidad. Consulta UPN.
- Youngman Frank (2000) La Formación de la/el Educador de Adultos después de CONFINTEA.
- Zemelman, H. (1992) Integración y tendencias de cambio en América Latina. Formación de sujetos y perspectivas de futuro, en: Puiggros, A. Y Gómez, M. (Coordinadoras), Alternativas pedagógicas, sujetos y prospectiva de la educación latinoamericana, México, UNAM.

## **FUENTES ELECTRÓNICAS DE CONSULTA.**

- <http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx>
- <http://unam.mx/cesu/redmex>
- <http://www.cee.edu.mx>
- <http://www.inea.sep.gob.mx>
- <http://www.oei.com>