



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

“ARAGÓN”

**“ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA LA
SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS
TÉCNICOS DOCENTES DEL INEA EN LA SUBDELEGACIÓN
VALLE DE MÉXICO, EDO. DE MÉXICO”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA
P R E S E N T A
FRANCISCO JAVIER VERA ROLDAN**

ASESOR:

MTRO. RAÚL ROJAS NAVA





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.

Dedicatorias

“Agradezco primeramente a dios por darme la oportunidad de llegar hasta este momento tan importante en mi vida y disfrutar estos logros profesionales con mi familia”

A mi mamá:

Por ser el ángel que ha guiado mis pasos y que me ha acompañado en momentos difíciles. Gracias, porque por ti soy un hombre de bien, no sabes cuanto te amo.

A mis hermanas y sobrinos:

Por darme la satisfacción de contar con ustedes y saber que cuento con su cariño para toda la vida.

A mi jefa y amiga:

Elizabeth Jarquin Mosso, por ser mi guía profesional y espiritual en la realización de esta tesis, así como por apoyarme en mi desempeño laboral de manera segura y con calidad.

A mi asesor:

Mtro. Raúl Rojas Nava por enseñarme que la disciplina y la perseverancia son la clave para ser hombres de éxito. Gracias por darme las bases necesarias para ser un excelente profesionista.

A mi jefa y amiga

Hilda María Molina Gómez, por acompañarme en mi primer encuentro con el mundo real y enseñarme que la tenacidad es un valor que debe tener todo profesional.

A la Subdelegada de INEA en el Valle de México:

Profra. Marlit Moreno Álvarez por el impulso profesional que me siempre me ha dado en los proyectos que hemos emprendido juntos. Gracias por creer en mi trabajo y sobretodo por la confianza que siempre me ha demostrado.

A mi amiga y hermana Prax:

Por creer en mí en todo momento, por tus enseñanzas, por los momentos que compartimos juntos y por el impulso que me diste como profesional para vencer los miedos que me obstaculizaban.

A mi amiga Rosalba:

Por lograr que estos momentos de tensión se hicieran más leves enseñándome los secretos del universo y por la maravillosa oportunidad de compartirme tu luz,

A mis amigas de grandes batallas:

Adi Cruz Caro, Adi Valencia, Erika Chilero, Glorita, Fabiola, Caro, Lety, Yanelly, Elizabeth Matías, Nadia y Aida por enseñarme que la lealtad a tus ideas es más importante que el reconocimiento que te puedan ofrecer en unos instantes. Así también les agradezco su lealtad y cariño, se que siempre contaré con ustedes.

A mis amigos Jonatan, Filipin y Toño:

Por enseñarme que la perseverancia y el enfoque en tus metas te llevarán a grandes logros. Por ser mi ejemplo para salir adelante superando cualquier adversidad.

A mis amigos y compañeros de vida:

Bere, Aby, Julian y Lalo por apoyarme en todos los proyectos que he emprendido con ese gran cariño de hermanos. Por compartir conmigo momentos maravillosos de alegrías y tristezas.

A la Universidad y mis maestros:

Por que con sus enseñanzas y retroalimentación me he convertido en un profesional comprometido con mi gente.

A todos los mexicanos:

Porque gracias a sus aportaciones jóvenes como yo tenemos la oportunidad de concluir una carrera universitaria, sin ustedes no lo hubiera logrado,

Índice

	Pág.
Introducción	6
Capítulo I	9
El INEA y sus prácticas educativas. Experiencia o innovación	9
<i>1.1 Antecedentes y trascendencias del INEA</i>	9
1.1.1 Conceptos generales	10
1.1.2 Estructura y funcionamiento.	14
1.1.3 Logros y expectativas.	20
<i>1.2 El MEVyT . Fundamentos teórico-metodológicos.</i>	22
1.2.1 Antecedentes del MEVyT.	22
1.2.2 Estructura curricular del MEVyT.	26
1.2.3 El constructivismo y la aplicación del MEVyT.	30
<i>1.3 La práctica educativa es una experiencia de vida.</i>	35
1.3.1 Los Técnicos Docentes y su campo de acción.	36
1.3.2 La sistematización de la práctica educativa.	38
Capítulo II	
El campo educativo. Un reto para el Técnico Docente del Valle de México.	49
<i>2.1 La formación pedagógica en una institución educativa.</i>	49
2.1.1 Perfiles y reclutamiento.	50
2.1.2 Autodidactismo y adaptación.	53
2.1.3 Capacitación y actualización institucional.	57
<i>2.2 Limitaciones institucionales para la formación.</i>	60
2.2.1 Servicios Educativos. Instancia formadora para la Subdelegación.	60
2.2.2 La formación es asunto de todos.	63
2.2.3 Resultados de la centralización.	64
<i>2.3 El campo de acción y la formación pedagógica.</i>	66
2.3.1 Condiciones educativas en la comunidad.	67
2.3.2 Estrategias educativas exitosas.	68
Capítulo III	
La capacitación y la organización. Piezas fundamentales para la construcción de una estrategia.	72
<i>3.1 La formación pedagógica a través de la capacitación.</i>	72
3.1.1 Detección de Necesidades de Capacitación Docente para el Valle de México.	76
3.1.2 Planeación de contenidos y estrategias.	91
3.1.3 Experiencia y retroalimentación del curso de formación de instructores	107

para el Valle de México.	
3.2 <i>Plan-guía didáctica de actividades para Técnicos Docentes en la Subdelegación Valle de México.</i>	112
3.2.2 Experiencia y retroalimentación de la guía didáctica.	119
Capítulo IV	
La propuesta metodológica para el Valle de México y su aportación en el MEVyT	123
4.1 <i>La recuperación de la experiencia y la metodología para la formación permanente.</i>	123
4.1.2 La metodología del MEVyT y la búsqueda de nuevas formas de aprendizaje del conocimiento.	127
4.2 <i>La capacitación estatal y regional como mecanismo para el aprendizaje de saberes y estrategias.</i>	129
4.2.1 La Subdelegación Valle de México como el semillero de proyectos pedagógicos para el desarrollo de habilidades	131
4.3 <i>El seguimiento y la estrategia.</i>	133
Conclusiones	137
Anexos	
Anexo 1	141
Anexo 2	147
Anexo 3	155
Anexo 4	157
Anexo 5	161
Bibliografía	168
Bibliografía electrónica	170

Introducción

Desde la creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en 1981 la prioridad del INEA ha sido mejorar la calidad de vida de los adultos que no han concluido su primaria o secundaria. Este compromiso social que asume en lo cotidiano se vuelve complejo cuando las condiciones en que se desarrolla no son las adecuadas para la adquisición del conocimiento.

Se sabe que con el paso del tiempo los programas del INEA han ido evolucionando de modo tal que en la actualidad el instituto se enfoca más en el individuo y se centra en sus necesidades. No aún así el personal que atiende a esta población, que aunque cuentan con una vocación de servicio, continúan ejerciendo su labor con métodos tradicionales.

En la presente investigación se realiza un estudio acerca de la labor educativa de los Técnicos Docentes en el INEA, y de la importancia para ellos de una formación pedagógica que les permita ejercer sus funciones de docente/facilitador para dar atención a asesores de adultos con el objetivo de obtener resultados de calidad en sus usuarios.

Se pretende además que los Técnicos Docentes cuenten con herramientas útiles para seguir metas establecidas, para dar seguimiento y corregir si es necesario, motivar al usuario y mantener su atención. No se pretende sólo dar consejos de cómo realizar una capacitación o como manejar ciertas técnicas o métodos, lo que se pretende es que el proceso pedagógico sea efectivo y sirva a los intereses del Instituto.

A lo largo de las siguientes páginas, se expondrá de manera clara la línea que siguió esta investigación y los elementos teóricos, metodológicos y prácticos que se siguieron para darle solución a la problemática planteada.

En cada uno de los apartados o capítulos se explica de manera detallada las acciones seguidas que van desde la teoría de la educación para adultos, hasta

la aplicación de la capacitación para formar facilitadores que permitan una mejor comprensión en los aprendizajes.

Se encontrarán también los instrumentos aplicados y toda la programación llevada a cabo para cada una de las acciones, así como el resultado de la aplicación de la estrategia.

Es importante que antes de tratar de entender la propuesta, se conozca el funcionamiento, los aspectos y términos fundamentales del INEA con el fin de familiarizarse con aquellos términos propios de la institución.

Capítulo I

El INEA y sus prácticas educativas.
Experiencia o innovación

Capítulo I

El INEA y sus prácticas educativas.

Experiencia o innovación.

1.1 Antecedentes y trascendencias del INEA

En la historia contemporánea de México han ocurrido varios sucesos relevantes, desde la lucha por la democracia hasta el alcance de la ciencia, la cultura y la tecnología a todos los estratos sociales. En la actualidad la sociedad requiere del dominio de mayores saberes, conocimientos y habilidades propias del ritmo de vida que se desarrolla en todo el mundo. El cambio constante obedece a la creación de mayores medios de comunicación y a la rapidez para obtener la Información.

Con esta revolución la educación sería la primera en renovarse, pues es desde ahí donde parten los conocimientos básicos para la adaptación y apropiación del aprendizaje; así como la actualización y la aplicación de los saberes en el acontecer cotidiano, representan un reto para las nuevas generaciones, en donde el entorno se vuelve más dinámico y cambiante.

En las últimas décadas como parte de la globalización países de Latinoamérica que son considerados como en vías de desarrollo han expresado su preocupación por la educación y han puesto especial atención en el rezago educativo, que se expresa como generador de pobreza y problemas sociales. El término “rezago” se refiere principalmente a la población analfabeta y aquella que no ha concluido su educación básica. Cabe mencionar que en dichos países estos datos ocupan una alarmante cifra afectando el desarrollo de las personas en todos sus aspectos.

“Según fuentes de Naciones Unidas en relación con todos los países del mundo que en 1970 tenía 742 millones de analfabetas, la región de América Latina y el Caribe representa el 7%...”¹, La consecuencia inmediata de dichos resultados fue

¹ PALDAO, *Analfabetismo y educación de adultos. Desafíos y aspectos críticos para la década del noventa*. 1998.

la generación de estrategias en cada país elaboradas con base en acuerdos internacionales para la calidad en la educación.

Con esta preocupación surgen diversos proyectos para erradicar el analfabetismo en la población adulta, que en su momento carecía de oportunidades y que a través de organizaciones de educación retoman sus estudios con diversos fines.

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) es, en México una de las instituciones dedicadas a la creación y operación de los servicios educativos para la población adulta. Durante más de dos décadas este instituto ha ofrecido una respuesta a los retos que impone una sociedad con importantes tasas de analfabetismo y rezago educativo.

1.1.1 Conceptos generales

Para el INEA, el rezago educativo representa el dato fundamental para la implementación de acciones y la aplicación de estrategias con el fin de reducir el analfabetismo en nuestro país.

El Rezago educativo se entiende como el término utilizado para referirse al número de personas que no han iniciado o concluido su educación básica. La palabra “rezagar” según la Real Academia de la Lengua se refiere a “dejar atrás una cosa”, es decir, que el rezago educativo se define como aquella parte de la población que no ha podido desarrollarse a causa de no contar con la educación básica. Dentro de esta población se encuentran los analfabetas.

El rezago educativo, es decir, el número de personas que no cuentan con educación básica, aumenta más rápido que la atención. Así, por ejemplo, en 1988, sólo concluyeron la primaria para adultos 63,000 personas, y la secundaria para adultos 53,000. Entre tanto el rezago en primaria aumentó en 871,000 personas, y el de secundaria en 542,000 (INEA 1991). El rezago como se puede observar aumenta cuando la población crece, y esto lo hace con el paso del tiempo. Se sabe que actualmente la población mexicana en todo el país rebasa los 100 millones de personas y que el rezago hasta el 2004 era del 30% de la población total, con lo

que actualmente se unían a la lista más de 180,000 personas por año, por lo que la disminución de éste depende del trabajo constante, de la inserción de los programas a más comunidades y de la actualización y mejoramiento de los contenidos.

Es importante destacar que este rezago educativo existe gracias a problemas de tipo político, económico, social y cultural de los países, sobretodo de aquellos considerados en desarrollo, puesto que las pocas posibilidades de crecimiento hacen que la gente tenga un nivel académico casi nulo. El nivel académico de una población causa que sus habitantes tengan una calidad de vida escasa y que sólo unos cuantos puedan acceder a fuentes de trabajo más redituables.

La alfabetización es "... el aprendizaje de una tecnología que se utiliza para expresar el pensamiento y la construcción simultánea de prácticas comunicativas, así como de sus usos sociales"², según este concepto el alfabetizarse no se remite al aprendizaje de la lecto-escritura y el cálculo, va más allá y el INEA está consciente de esta situación, puesto que al paso del tiempo se ha convertido de una institución que tenía por objetivo la apropiación del sistema de escritura, a uno donde se construyen los usos y prácticas comunicativas de la lengua escrita por ejemplo.

El término alfabetización se maneja en la educación de adultos como parte de su discurso desde su creación, ya que es a través de ella que las personas jóvenes y adultas encuentran diversas formas de desarrollo personal, pero sólo con el uso de los conocimientos aplicados a su vida cotidiana y a la resolución de problemas de uso común, es como encontrarán el sentido de dicho aprendizaje.

Suele atribuirse numerosos efectos a la alfabetización: la capacidad de mejorar el empleo, el crecimiento personal y económico, la capacidad de pensamiento abstracto, el mejoramiento en el trabajo y la integración social. Estas consecuencias, no sólo se dan en aquellas personas que han cursado la primaria

² Scribner y Cole, 1981 citado por Schmelkes Silvia en *Educación de adultos. Estado del arte*. INEA

o secundaria, se dan aún en aquellos considerados “analfabetas”³ . Cabe mencionar que las concepciones de analfabeta en algunas ocasiones resultan relativas al reconocer que en cualquier momento de la vida de una persona, que no ha tenido la oportunidad de alfabetizarse, se puede encontrar con la experiencia no escolarizada de la lecto-escritura, así como una gran experiencia que le da validez a un conocimiento informal. Actualmente no hay una persona adulta que tenga un conocimiento nulo de los saberes básicos para la supervivencia.

Así bien, la educación de jóvenes y adultos además de preparar al individuo para la adquisición de conocimientos teóricos, respecto a las asignaturas de aprendizaje como lo hace la educación escolarizada, tiene por objetivos “...desarrollar la autonomía y el sentido de responsabilidad de personas y comunidades, reforzar la capacidad de afrontar las transformaciones que afectan la economía, la cultura y la sociedad en su conjunto, y promover la convivencia, la tolerancia y una participación informada y creativa de los ciudadanos en la vida en colectividad..”⁴. Estos objetivos fueron establecidos luego de redimensionar el papel de la educación abierta en América Latina como parte de un ejercicio de modernización en países en vías de desarrollo como México.

Así bien, como parte del proceso de globalización los sistemas de educación abierta transforman sus contenidos para retomar temáticas y contenidos referentes al aprendizaje continuo y a la aplicación de los mismos a los diversos entornos de los que son parte las personas que requieren dichos servicios. Se ha mencionado también que los conocimientos significativos para un adulto no son aquellos que le ayudan a obtener un documento de validez, si no los que ayudan al desarrollo y mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos y las comunidades.

A este respecto, el INEA como organismo encargado de proveer las competencias necesarias para el desarrollo social y como institución alfabetizadora adopta como parte de esta modernización temáticas enfocadas a : integración y reafirmación de la mujer, cultura para la paz y educación para la ciudadanía y la democracia,

³ **Analfabeta:** En una concepción antigua se dice de la persona iletrada, marginado de la estructura social, desprovista de cultura.

⁴ BENAVIDES, Ilizaliturri Luis G. *Adultos en la Educación Permanente*. CIPAE, México 1997, pág. 20.

diversidad e igualdad, salud, medio ambiente sustentable, educación y cultura indígena, transformación de la economía, acceso a la información, senectud de la población, educación en y para el trabajo, entre otras.

Cabe mencionar que esta transformación ha sido gradual pues su estructura curricular ha pasado de ser netamente académica, para transformarse en aquella que es aplicada a la vida y al trabajo de las personas, centrándose en el individuo y su aprendizaje significativo. Así, como parte de esta evolución ya no se habla de educación de adultos, sino de una educación permanente renovada y cambiante.

La educación permanente corresponde a una “experiencia única e intransferible y en la cual la persona se apropia de conocimientos, construye saberes, adquiere nuevas competencias, mejora sus desempeños sociales, enriquece sus relaciones con los demás, con su entorno y consigo misma”⁵. Por lo tanto, la educación permanente es también una práctica.

El INEA con esta nueva visión pretende que los adultos manejen los conceptos académicos de una manera sencilla y cotidiana y que en todo momento de su vida apliquen lo aprendido en beneficio de sus actividades o labores. Esta práctica constante asumida por los sujetos que son asesorados con la educación abierta constituye un proceso que se orienta en cuatro grandes direcciones:

- Aprender a aprender.
- Aprender a hacer.
- Aprender a ser.
- Aprender a convivir.⁶

Dichas direcciones se reconocen a nivel nacional e internacional como los cuatro pilares de la educación. La SEP como sistema rector de la educación en México se basa en estas cuatro competencias para su acción y aplicación desde la educación básica, media superior y superior escolarizada y para todo tipo de educación

⁵ Ibídem, pág. 63.

⁶ DELORS, Jacques: Informe a la UNESCO sobre la Educación para el Siglo XXI. París, 1996.

abierta. Con ello los planes y programas oficiales tendrán como objetivo propiciar el desarrollo de estas competencias básicas.

De la misma forma y como aportes propios de la cultura latinoamericana surgen propuestas de educación de adultos, que aunque no se profundizarán en este documento es importante reconocer sus alcances, pues dichas propuestas se reflejan en la forma de trabajo de algunas comunidades en nuestro país; ignorarlas resultaría contradictorio pues son parte de la cultura y sociedad.

Estas concepciones tiene que ver con la educación cocientizadora, liberadora y popular que encuentra sus bases en trabajos de teóricos como Paulo Freire en contra de propuestas internacionales de tinte global como la educación fundamental, el desarrollo de la comunidad y la educación permanente.

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos se analiza el modelo educativo del INEA desde la estructura curricular del instituto partiendo desde sus fundamentos teóricos con referentes internacionales, rectores para la educación en México. La estrategia metodológica pretende ser un aporte que enriquezca la calidad en la práctica educativa del sistema de educación abierta.

1.1.2 Estructura y funcionamiento

El INEA Instituto Nacional para la Educación de los Adultos nació el 31 de agosto de 1981 como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por decreto presidencial (Diario Oficial de la Federación 1981). La misión del INEA es normar, promover, organizar, proporcionar y acreditar el sistema abierto de educación básica para la población de 15 años o más que no a accedido o ha desertado del sistema escolarizado, a través de la participación social y el modelo de educación para la vida y el trabajo, ofrecer capacitación no formal para el trabajo, realizar investigaciones, definir modelos educativos, proporcionar materiales didácticos y certificar estudios (INEA 2005).

Como se observa la misión del instituto es muy ambiciosa, ha sido un reto para el Instituto lograrla. Tanto los recursos humanos y materiales a veces son insuficientes para la magnitud del problema, por lo que se sirve de la solidaridad de otras instituciones o personas para cumplir las metas propuestas.

Su visión es ser una institución innovadora en educación no escolarizada para jóvenes y adultos, en investigaciones, materiales didácticos y estrategias pedagógicas, reconocida a nivel internacional por su contribución formativa con calidad y pertinencia, orientada a mejorar las condiciones de vida de la población joven y adulta en rezago educativo (INEA 2005).

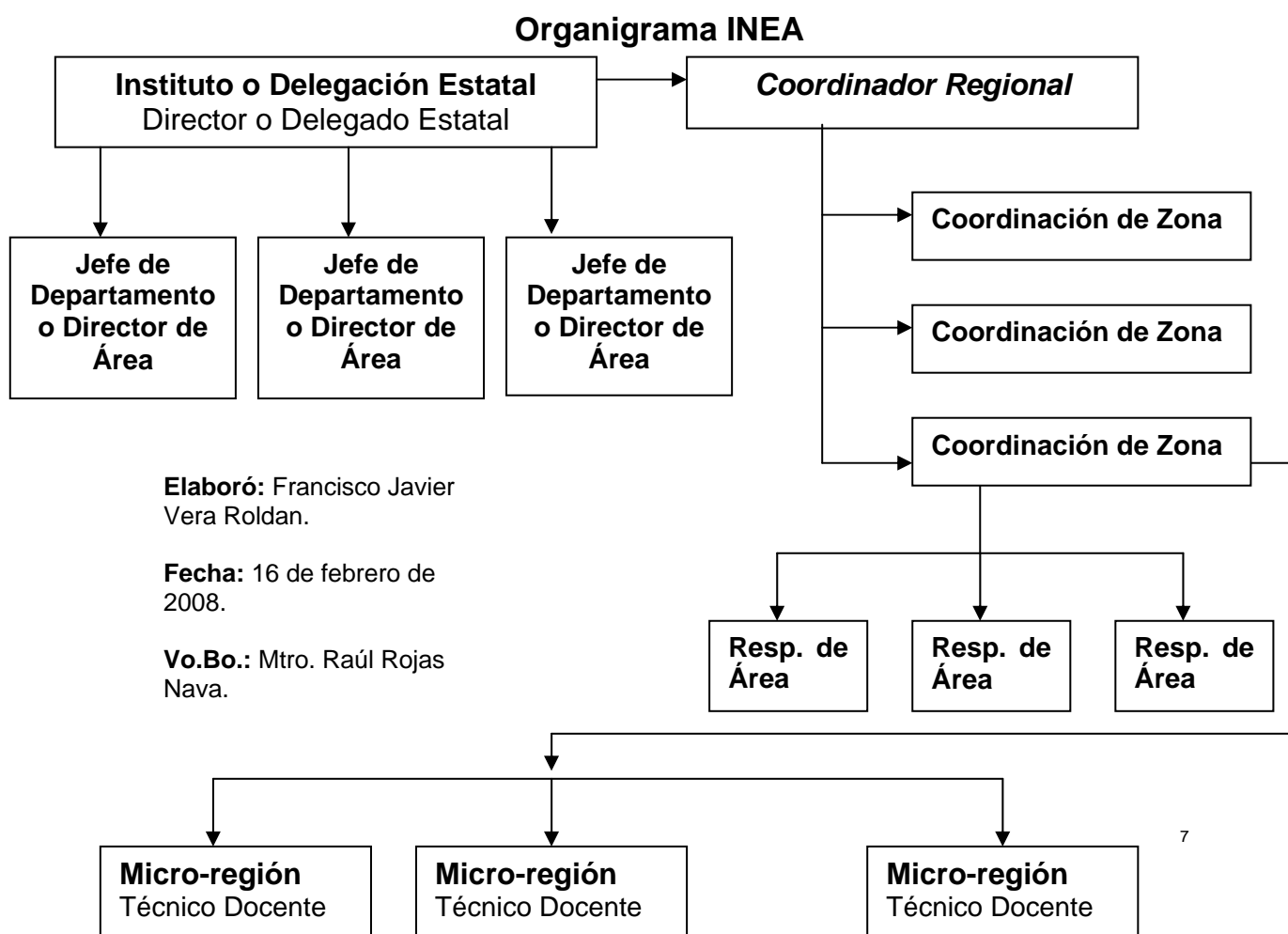
Como institución innovadora ha realizado diversas propuestas interesantes para la apropiación de conocimientos novedosos y actuales que permiten a las nuevas generaciones estar a la vanguardia a pesar de las precarias condiciones de vida. Sin embargo, la deficiencia a causa de los medios económicos para llevarla a cabo permea la capacidad de respuesta a los miles de usuarios que se incorporan diariamente.

Para realizar su trabajo el INEA requiere de un gran esfuerzo, pero sobre todo de voluntad de quienes cooperan para que tanto su misión y visión se cumplan de manera efectiva. Así también, es importante la cimentación de valores que dirigen las acciones más pertinentes para la gran labor del instituto como: favorecer en su equipo de trabajo y en los usuarios la integración familiar como célula básica para la sociedad, el reconocimiento del trabajo del ser humano como valor que lo dignifica y por último, el trabajo dedicado con seres humanos imprimiendo en cada instante calidad y servicio.

En este mismo sentido, el objetivo general que pretende alcanzar el INEA con todo lo anterior es: promover, organizar e impartir programas de educación básica para adultos, brindar los medios necesarios para que los adultos en rezago educativo completen satisfactoriamente su educación básica, hasta obtener el certificado correspondiente.

Como Institución de educación el Instituto tiene una organización muy específica y con un sentido lógico para atender a cada una de las poblaciones que demandan el servicio. Por principio se establece un centro de operaciones que tiene como sede el Distrito Federal con una dependencia reconocida como Oficinas Centrales del INEA donde se hallan los directivos de las diferentes áreas que hacen posible el trabajo de todos los involucrados en la educación de adultos.

“El INEA pone en marcha sus servicios por medio de sus institutos y delegaciones estatales, éstos tienen su radio de acción en toda una entidad, a través de la siguiente estructura:



...”
 Se dice que en el INEA hay Institutos o Delegaciones según su estructura económica y organizacional. Será Instituto cuando el presupuesto y las acciones provengan desde el gobierno estatal y éste sea quién asuma con la responsabilidad de los resultados, en esta modalidad el Instituto es autónomo y se

⁷ INEA. *Curso Interactivo, Formación inicial de promotores de Plazas Comunitarias*. México 2005.

apegará a la normatividad proveniente de las Oficinas Centrales en materia educativa que a su vez dictamina la SEP⁸ y el CONEVyT⁹ respectivamente. Cuando se habla de una Delegación, quiere decir, que el presupuesto que requiere para sus acciones proviene del INEA Central y es una dependencia que le reporta a las Oficinas Centrales sus avances, así como el uso de los recursos utilizados.

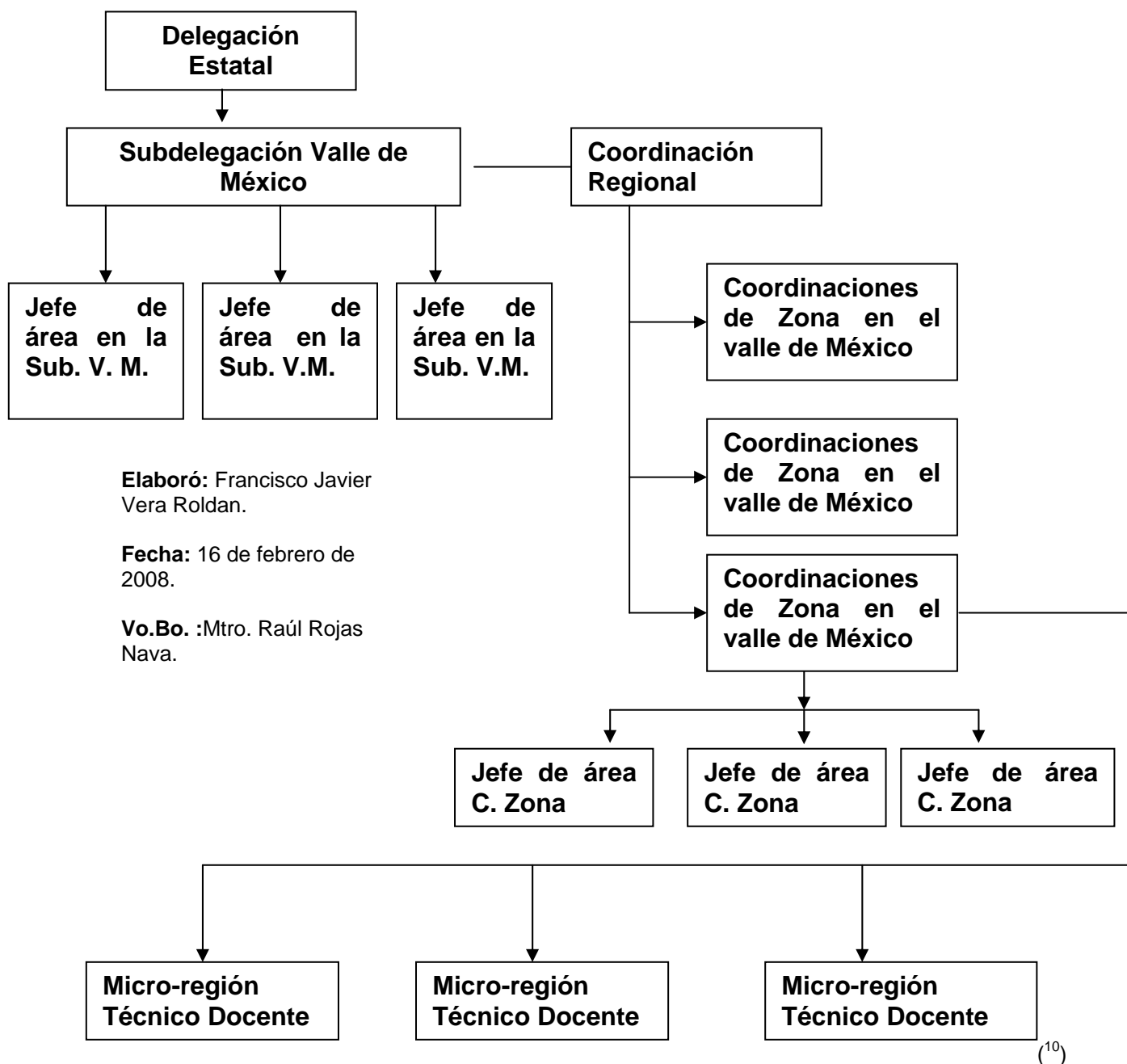
El Estado de México aún se considera una Delegación y la estructura organizacional que posee es muy característica; pues además de ser una Delegación, su división política es compleja, así como su número de habitantes y los problemas sociales encontrados.

Para solucionar los problemas antes mencionados, en el Estado de México se creó una dependencia de la Delegación que es la sede de las poblaciones alejadas de la capital del Estado. Aparte de contar con el Delegado Estatal el INEA Estado de México cuenta con una Subdelegación exclusiva en toda la República para atender a la población del Valle de México considerada la zona metropolitana del Distrito Federal.

⁸ *SEP*. Secretaría de Educación Pública.

⁹ *CONEVyT*. Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo

Además de tener la estructura de todas las Delegaciones e Institutos, la Subdelegación tiene la siguiente organización:



En el Estado de México la Delegación es la encargada de proveer y supervisar las acciones de las Coordinaciones de Zona y sus microrregiones, así como de administrar los recursos tanto materiales como humanos. En ella se encuentran los departamentos de Planeación, Administración, Informática, Servicios Educativos, Acreditación, Difusión y Promoción. La función de estos departamentos es dirigir,

¹⁰ INEA, Delegación Estado de México. *Manual de formación inicial*, INEA. México 2008.

distribuir, orientar y administrar equitativamente recursos, materiales didácticos, documentos de acreditación, calificaciones, etc, a todas las coordinaciones de zona a través de las dependencias de los mismos nombres.

En el caso de la Subdelegación, se cuenta con áreas que tienen las mismas funciones que los departamentos, éstas reportan los resultados de las acciones a la delegación para su mejor procesamiento sin necesidad de trasladarse a cada comunidad.

Con esta misma dinámica el Coordinador de zona es el encargado de dirigir, orientar, administrar y supervisar las acciones de varios municipios y poblados con el fin de atender a todas las comunidades posibles, ellos reportan tanto a la subdelegada en el Valle de México como al Delegado Estatal y tienen a su cargo a los Técnicos Docentes encargados de una microrregión.

“El Técnico Docente es una figura institucional¹¹ que se apoya de figuras solidarias¹² para atender una microrregión, entre sus funciones está la planeación y programación de actividades, la promoción y concertación de servicios educativos, el seguimiento del proceso educativo y la evaluación de los servicios”¹³. Son ellos quienes junto con los asesores atienden a los adultos y les ayudan a concluir con su educación básica, los Técnicos Docentes organizan los espacios y materiales, y los asesores son quienes brindan el servicio educativo de alfabetización.

Las asesorías se ofrecen en espacios educativos distribuidos en microrregiones. Una microrregión puede abarcar uno o varios municipios y es un límite geográfico de acción. El Técnico Docente es el enlace entre los círculos de estudio, puntos de encuentro, plazas comunitarias y la Coordinación de Zona.

¹¹ *La figura Institucional* en el INEA tiene que ver con el papel que desempeña el Técnico Docente para la promoción y concreción de los servicios, es decir, representa una parte sustancial, siendo el vínculo entre el campo y los procesos administrativos, con los que su percepción económica tendrá un carácter formal, además de recibir incentivos de productividad. (Fuente: Reglas de Operación 2008)

¹² *La figura solidaria* en el INEA se entiende por aquella persona que presta sus servicios de forma voluntaria recibiendo sólo un estímulo económico que depende en la actualidad de los resultados de su trabajo. (Fuente: Reglas de Operación 2008)

¹³ INEA. *Sistematización del práctica educativa de los Técnicos Docentes en el Estado de México*. México 2005, pág. 47

Los círculos de estudio, los puntos de encuentro y las plazas comunitarias pueden estar ubicados en escuelas, templos, centros de trabajo, bibliotecas, oficinas municipales, casas de cultura, gimnasios, centros sociales o domicilios particulares, entre otros.

Los puntos de encuentro son lugares de reunión fácilmente identificables por la población, donde se concentran asesores y educandos que se organizan en círculos de estudio para proporcionar un servicio educativo integral, además de proporcionar los servicios de aplicación de exámenes.

El círculo de estudio es la reunión de varios adultos con su asesor para el trabajar sus módulos, no es necesario que todos estén trabajando el mismo, además se puede organizar en cualquier lugar sin necesidad de estar en un punto de encuentro.

Las plazas comunitarias son espacios educativos con la misma organización del punto de encuentro que además cuentan con equipos de cómputo, Internet, discos compactos, videos y libros para que las personas aprendan, se desarrollen y acrediten su educación básica. Para favorecer el proceso de aprendizaje estos espacios educativos fueron diseñados con tres áreas completarías entre sí: sala presencial, sala de cómputo y sala de usos múltiples.

En estos espacios educativos los adultos tienen la posibilidad de ser asesorados y terminar su educación básica ya sea por el método tradicional o bien con ayuda de las tecnologías que ofrecen una nueva modalidad acorde a las necesidades actuales.

1.1.3 Logros y expectativas

El INEA es una institución que funciona por medio de la solidaridad de instituciones y personas que de manera voluntaria proporcionan los medios para abatir el rezago educativo. Esta vocación de servicio, hace posible que desde el año de 1981,

cuando se crea el instituto hasta la fecha, su labor se vea fortalecida en acciones más efectivas con un sistema renovado y vanguardista.

La institución se sabe, nace con el objetivo de erradicar el rezago educativo del país; la alfabetización y la formación académica han sido complementadas con el desarrollo de competencias aplicadas a la vida y al trabajo con un modelo educativo creado por el CONEVyT y el Instituto llamado Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT).

Ahora las asesorías son enfocadas al adulto con ayuda de la aplicación de una metodología constructivista apoyada de las tecnologías de información y comunicación. Cabe mencionar que como parte de los avances del Instituto se encuentra el proyecto de educación abierta a través de asesorías en línea y a distancia, lo que representa un reto para las exigencias de la vida diaria.

Quizás en poco tiempo la modernidad haya traspasado cualquier frontera y localidad. Tal vez en un futuro los asesores trabajen desde un lugar remoto y la red de solidaridad sea más extensa. Se busca alcanzar la igualdad de oportunidades y una adecuada calidad de vida para todos,

El INEA se encuentra fuerte y en un momento crucial, con oportunidad de reinventarse y renovarse en cada momento. Los resultados de sus acciones se pueden observar y los beneficios son reales. Para seguir funcionando requiere de la ayuda de profesionales y comunidades que apoyen la calidad en el servicio y organización del instituto. La capacidad de adaptarse al cambio y desarrollarse a partir de un nuevo sistema son muestra de que el INEA está dispuesto a mejorar permanentemente.

1.2 El MEVyT. Fundamentos teórico-metodológicos.

Siguiendo los preceptos constitucionales, así como la legislación en la materia, se asume a la educación como aquella “que contribuya a fortalecer la dignidad de la persona, la convivencia pacífica, el respeto a sí misma, a los demás y a la pluralidad de ideas; la libertad de expresión; el bien común; la inclusión del ser humano en ámbitos sociales diversos -especialmente el laboral-, y que sustente sus acciones en principios de justicia, igualdad, respeto, cooperación social y calidad de vida”¹⁴.

La educación de jóvenes y adultos debe abordarse en un contexto de una realidad heterogénea que comparta los aspectos antes mencionados con la concepción de individuo reconocido con derechos y con capacidad para ejercerlos o hacer que se ejerzan.

Se trata de una educación dirigida a hombres y mujeres que poseen saberes y una larga experiencia, así como necesidades, valores e intereses en sus diversos contextos de vida.

1.2.1 Antecedentes del MEVyT

Desde la perspectiva pedagógica para adultos, se reconoce a la educación como: “...un proceso mediante el cual las personas reconocen, fortalecen, desarrollan, reconstruyen, se apropian y/o manejan conocimientos, habilidades y/o valores que les permiten: opinar, proponer, decidir de manera autónoma y ejercer responsablemente sus derechos, así como valorar y explicar las causas, procesos y efectos de la realidad- desde los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales-, construir soluciones para los problemas que se les presenten y, consecuentemente, actuar en la transformación de su realidad y en la de sí misma”¹⁵.

En este proceso educativo se requiere del reforzamiento y desarrollo de las competencias básicas que el Sistema Educativo Nacional establece. Esta concepción centra su atención en los jóvenes y adultos, ya que son los actores reales de la educación y son quienes construyen sus propios conocimientos en interacción con el mundo.

¹⁴ INEA. *Consideraciones sobre los fundamentos pedagógicos y educativos del MEVyT*. INEA, México 2005, pág 14

¹⁵ *Ibíd*em, pág. 15

Para lograr satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje, deben percibirse como sujetos integrales y diferenciados, principalmente con la educación escolarizada, pues ésta se enfoca en una población que inicia un proceso de interacción con su entorno; a comparación de la educación abierta que se apoya de la experiencia de aquéllos que han construido sus aprendizajes a base de la práctica cotidiana de su labor u oficio.

El principal reto de la educación es proporcionar competencias en función de éstas necesidades básicas del aprendizaje y no partir de lo básico de la competencia. La relación entre conocimiento, habilidades y valores permite su desarrollo, interesa el énfasis en lo relativo a las habilidades, ya que éstas se refieren a “saber hacer”, aspecto medular en la educación.

Las competencias son las mediadoras entre la adaptación activa de los sujetos y su entorno (objetos y personas). En este sentido, el conocimiento será producto de la interacción entre lo nuevo y la estructura cognitiva preexistente. Y aunque se establezca que el sujeto no cuenta con un conocimiento formal, la interacción previa con su entorno le permite contar con un aprendizaje elaborado a partir de su vida cotidiana sin haber asistido nunca a una escuela.

De este modo el “saber hacer” para la educación de adultos tiene que ver con la actualización y reforzamiento permanentes de sus saberes y experiencias enriqueciendo su práctica y de paso obtener la formalidad del esfuerzo producto de toda su vida.

La educación de adultos así, comprende una acción (cognoscitivo-afectiva) sobre su realidad –objetos y personas_ simultáneamente, cuando ésta ejerce una acción sobre éstos. El aprendizaje se da por medio de un proceso de reestructuración más que por acumulación e implica un descubrimiento personal, se da en un contexto social y cultural de continuas y constantes interacciones.

El INEA notando esta diferencia tan marcada que le exigía la realidad de las personas adultas, tuvo que modificar los programas de estudio enfocados en esta

población. Al principio la educación abierta se basaba en el plan de primaria y secundaria de la SEP con contenidos similares a los programas escolarizados que se sabe, son enfocados a niños y adolescentes cuyo proceso cognitivo es diferente y con una dinámica especial.

Al paso de los años y con la práctica en campo de los educadores de adultos se llegó a la conclusión de que los contenidos y materiales no eran visiblemente adecuados, atractivos y aplicables a las diferentes realidades de aprendizaje que, en la mayoría de los casos, son precarias y con pocas posibilidades de constancia en las sesiones de trabajo por las labores que desempeñaban los adultos. El objetivo, al principio de este proyecto sólo era obtener un certificado que permitiera la inserción laboral formal de los diferentes educandos del INEA.

Además de lo anterior, el rezago educativo continuaba en ascenso y las posibilidades de la efectividad de las acciones educativas, realmente en la calidad de vida de los individuos, era escasa. Después de algún tiempo y con el surgimiento de las TIC's Tecnologías de Información y Comunicación, la exigencia era mayor.

El Instituto ya maduro y con una trayectoria recorrida apostó a una educación más estructurada y fundamentada en las necesidades reales, tanto en los diferentes contextos y realidades individuales y sociales. Así también, la modernización de la educación a nivel Latinoamérica permitió la inserción de nuevos conceptos, términos, teorías, metodologías y modelos curriculares que se centraban en el sujeto y en sus intereses, primordialmente.

Se empezó de esta manera, a estructurar la forma de trabajo para la acreditación de la primaria y secundaria abierta con el establecimiento de su fundamentación teórica. Se establecía como base a los cuatro pilares de la educación, entendida como el desarrollo de las cuatro competencias que llevarán al individuo a alcanzar sus objetivos de aprendizaje, es decir, fomentarán su "cambio de actitud". Así, estas cuatro competencias son:

Razonamiento: Entendido como la aplicación de habilidades y recursos de pensamiento, nociones y actitudes que permiten la construcción, es decir, el desarrollo y recreación del conocimiento.

Comunicación: Entendida como el reconocimiento, uso y aplicación de diferentes lenguajes y medios en contextos diversos, para comprender, expresarse y participar mejor en sus actividades diarias.

Solución de problemas: Asumida como la capacidad de enfrentar circunstancias y contextos diferentes, reconocer problemas, plantear y aplicar diversas estrategias para la solución; implica también tomar decisiones.

Participación: Referida a la posibilidad de interactuar en diferentes ámbitos, de intervenir para transformar diversas situaciones, además de valorar y enriquecer la vida personal y social.

Por lo anterior, la construcción curricular no puede reducirse a la selección y la articulación de contenidos, sino que deben de incluir situaciones de aprendizaje que permitan ese desarrollo de competencias como procesos compartidos para actuar y transformar. El constructivismo junto con el aprendizaje significativo llevan al adulto de la mano en el proceso cognitivo correspondiente.

Cada material, contenido y asesoría debe llevar a cabo un proceso de adaptación del adulto y su entorno a través de formas, imágenes, estructuras y actividades que desarrollen la interacción del conocimiento con procesos cotidianos y que tengan un real significado para el educando, de lo contrario el contenido no será asimilado y procesado.

El modelo curricular se transformó de acuerdo a los intereses de los adultos y ahora cuenta con un sistema modular, que se explicará más adelante, pero que es esencial pues su estructura no es seriada, es flexible y se adapta a la realidad heterogénea de cada adulto en cada localidad.

Actualmente, se ha encontrado en el MEVyT un modelo curricular sencillo, práctico y aplicado a la vida diaria que se ha renovado. Encuentra en su acontecer diario nuevas aplicaciones y se enriquece con cada asesor y adulto en el proceso enseñanza-aprendizaje.

1.2.2 Estructura Curricular del MEVYT

“El Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo tiene como propósito principal ofrecer a las personas jóvenes y adultas la educación básica vinculada con temas y opciones de aprendizaje basados en sus necesidades e intereses, de forma que puedan elegir los temas que más les interese estudiar, y que les sirva para desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes básicas de la alfabetización, primaria y secundaria”¹⁶. Los propósitos del MEVyT consideran el aprendizaje de vida de los adultos, así como involucran al individuo en la construcción y enriquecimiento de ese conocimiento empírico.

El modelo curricular para cumplir con sus objetivos requiere de ciertas características para su aplicación:

Modular: formado por módulos no secuenciales o independientes.

Diversificado: Atiende a las características, intereses y necesidades de aprendizaje de diversos sectores de la población.

Flexible y abierto: las personas pueden definir el lugar donde van a estudiar, en que horario, con que periodicidad y ritmo.

La forma en que se aprende: el MEVyT centra su atención en el aprendizaje de las personas jóvenes y adultas; prioriza la comprensión de los contenidos más que la definición y memorización de conceptos.

¹⁶ INEA. *Manual del taller de reforzamiento de MEVyT*. México 2005, pág. 18.

Con estas características los adultos realizan un proceso educativo que inicia con el diagnóstico que define el conocimiento previo con el que cuenta el sujeto al momento de continuar con sus estudios. El adulto es capaz de decidir que módulos quiere trabajar y si lo hará con ayuda de un asesor o de manera independiente. En el MEVyT no existe un horario establecido, ni una cantidad de años para terminar. Al adulto se le da la oportunidad de trabajar a su propio ritmo y experiencia.

El trabajo con módulos, se ha dicho es fundamental para el éxito del modelo, pues responde a las necesidades de aprendizaje de las personas a través del desarrollo de temas, problemas o situaciones. Estos módulos trabajan principalmente con propósitos, retos y avances que no son más que el desarrollo, retroalimentación, el logro de metas y el seguimiento de cada actividad.

El MEVyT trabaja con el desarrollo de competencias generales: razonamiento, comunicación, participación y resolución de problemas, entendidas como los pilares de la educación; y además se trabajan las competencias básicas como la lectura, escritura, cálculo, expresión oral y comprensión del entorno natural y social.

El MEVyT cuenta con un total de 64 módulos y se organiza en tres niveles: inicial, intermedio y avanzado. Los módulos por sus características se clasifican en básicos y diversificados.

Los básicos tienen como propósito satisfacer las necesidades básicas del aprendizaje (lectura, escritura, cálculo básico, expresión oral y comprensión del entorno) para que las personas puedan seguir aprendiendo.

Los diversificados responden a necesidades e intereses diversos, que tiene significado para diferentes sectores de la población, en contextos específicos y parten de problemas reales.

Para la obtención del certificado de primaria se deberán acreditar 12 módulos: tres básicos de nivel inicial, siete básicos de nivel intermedio y dos diversificados.

Para la obtención del certificado de secundaria se deberán acreditar 12 módulos: ocho básicos de nivel avanzado y cuatro diversificados,

Los niveles que tiene el INEA son: *Inicial*(alfabetización) que representa la fase de enseñar a leer, escribir y realizar las operaciones básicas a los adultos, el nivel *intermedio* (primaria) al cursar el nivel intermedio se acreditará la educación primaria; y por último el nivel *avanzado* (secundaria) que representa la acreditación de la secundaria escolarizada.

En el siguiente cuadro se observan de manera detallada los módulos que componen el MEVyT, los niveles y tipos que se han mencionado anteriormente:

Esquema curricular del MEVyT 2008

MODULOS DIVERSIFICADOS

Módulos temáticos	Módulos estatales y excepciones
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nuestros valores para la democracia 2. Ciudadanía. Participemos activamente 3. Somos mexicanos 4. Cuando enfrenamos 5. Protegernos, tarea de todos 6. Nuestros documentos 7. Vida y salud 8. Por un mejor ambiente 9. Las riquezas de nuestra tierra. 10. Un hogar sin violencia. 11. Hágalo por su salud sexual y reproductiva. 12. Embarazo un proyecto de vida. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Sinaloa que quiero. 2. K´kaax, nuestro monte. 3. Vida en reclusión. 4. Migré a la frontera. 5. Español propedéutico 6. Matemáticas (propedéutico). 7. Ciencias naturales (propedéutico). 8. Ciencias Sociales (propedéutico). 9. Capacitaciones para el trabajo

MÓDULOS BÁSICOS

PRIMARIA		SECUNDARIA
Nivel inicial	Nivel Intermedio	Nivel avanzado
<ol style="list-style-type: none"> 1. La palabra. 2. Para empezar 3. Matemáticas para empezar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leer y escribir 2. Saber leer 3. Los números 4. Cuentas útiles 5. Figuras y medidas. 6. Vamos a conocernos 7. Vivamos mejor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hablando se entiende la gente 2. ¡Vamos a escribir! 3. Para seguir aprendiendo. 5. Fracciones y porcentajes. 5. Información y graficas. 6. Operaciones avanzadas. 7. Nuestro planeta, la Tierra. 8. México, nuestro hogar.

1.2.3 El constructivismo y la aplicación del MEVyT

En el MEVyT se concibe al adulto como un sujeto educativo activo, es decir una persona que posee habilidades, experiencias, saberes y valores de los que parte para favorecer la construcción de nuevos conocimientos. Es un ser humano capaz de aprender de sus errores, de las demás personas, en diversas circunstancias a lo largo de su vida. Con esta concepción el modelo educativo del INEA se basa en el aprendizaje del individuo como un sujeto dinámico que interactúa con su medio y con el conocimiento que va adquiriendo.

Los educadores de adultos piensan que al aprender “las personas elaboran una representación personal de la realidad o del contenido que se quiere aprender, es decir, se forman ideas propias sobre el nuevo contenido o información”¹⁷, en este proceso las personas enriquecen lo que ya saben y se apropian de nuevos contenidos y esquemas. En este sentido el aprendizaje supone la modificación de los esquemas de conocimiento. Dichas modificaciones y adaptaciones se conocen como “constructivismo”.

Para el constructivismo piagetiano la construcción del conocimiento es una actividad adaptativa, en la que la realidad se conoce a través de los mecanismos de los que disponen las personas. Los contenidos del MEVyT, en este sentido parten principalmente de las experiencias locales y cotidianas de las personas, es decir, las competencias básicas se desarrollan con base en contextos generalizados en donde los adultos se desenvuelven.

En este caso, “los esquemas son marcos asimiladores que hacen posible la Interpretación de la realidad, acciones que pueden realizarse sobre los objetos con los que interactuamos en nuestra vida cotidiana”¹⁸. Por ejemplo, las actividades propuestas en los materiales desarrollan habilidades con las que el adulto puede interactuar en su vida diaria como comprar 1¼ kg. de carne,

¹⁷ INEA. Taller de análisis y mejoramiento de la práctica educativa”. México 2006, pág. 5

¹⁸ Cubero, Rosario. *Perspectivas constructivistas. La intersección entre el significado, la interpretación y el discurso*. Editorial Graó España 2005, pág. 38

calcular porcentajes en descuento, realizar algún trámite con facilidad o simplemente comunicarse con las demás personas.

De acuerdo con lo anterior el constructivismo establece en todo momento del modelo educativo la interacción y aplicación de conocimientos, establece la incorporación de nuevos saberes y actualiza otros tantos que los adultos ya poseen. Los procesos que se establecen para tal fin son los de asimilación y acomodación que mediatizan el funcionamiento cognitivo a través del desarrollo de contenidos y módulos.

“La acomodación implica la transformación de los esquemas que se ajustan de este modo a la realidad, a nuevas situaciones y experiencias”. Con esta experiencia ante una nueva situación el individuo asimila la información de acuerdo a las estructuras de las que dispone. Cuando esto no es posible, el sistema ha de ser transformado en otro que sea capaz de dar cuenta de la nueva experiencia¹⁹.

En la estructura curricular del INEA se observa la oferta de módulos con un desarrollo diferenciado de competencias, algunos de ellos tratan temas con los que el adulto no ha tenido contacto y en este sentido el objetivo de un modelo basado en el constructivismo es que el individuo está expuesto a un nuevo proceso de aprendizaje por medio de etapas, esquemas o estructuras.

Para la transmisión de nuevos conocimientos en módulos referentes a la práctica de las tecnologías, en específico en el uso de la computadora, es necesario la aplicación que Piaget propone para nuevas estructuras y esquemas en un proceso de equilibración-desequilibrio-reequilibración, de modo que de un estado de equilibrio se pasa a un equilibrio superior. El conjunto de esta dinámica recibe el nombre de proceso de equilibración.

De esta manera se da como ejemplo la introducción al uso de las computadoras, en comunidades rurales en donde el aprendizaje de estas

¹⁹ *Ibidem.* pág. 39

tecnologías es nuevo. Así, el adulto cuando se enfrenta a esta situación con la computadora existe un mecanismo de perturbación que se resiste al conocimiento; el material y las actividades aminoran esta situación al mostrarlas atractivas y aplicables, así como con la familiarización e interacción con el objeto. Ya que el educando ha trabajado con la computadora ahora se aplica un mecanismo de regulación y compensación que se traduce en la adquisición de conocimientos más complejos que implican el desarrollo de nuevas estructuras para obtener una destreza; esto se conoce como capacidad asimiladora que intenta introducir modificaciones con mecanismos reequilibradores.

Además de los procesos de equilibración y el desarrollo de esquemas el MEVyT trabaja con materiales cuyo propósito se centran en la asimilación del aprendizaje. A esta relación se le conoce como aprendizaje significativo en donde según aportaciones de Ausubel el aprendizaje significativo, no es sólo aquél en el que el individuo está descubriendo directamente soluciones nuevas o interactuando activamente con objetos, sino que es aquél en el que realmente se ponen en relación las creencias y descripciones que expresan las personas con los nuevos conocimientos de aprendizaje que se le proponen.

Asimismo, el adulto trabaja con materiales que hacen que descubra nuevas interacciones, usos y aplicaciones según su propia experiencia. El aprendizaje significativo es el descubrimiento además de nuevos procesos e interacciones producto de un primer acercamiento o bien del redescubrimiento de un conocimiento previo.

En este caso, en vez de la relación $20+20=40$ el MEVyT contextualiza la operación a la vida cotidiana del adulto convirtiéndola en la expresión “tengo 40 pesos, 20 son para comprar la verdura y 20 más para la fruta”. El aprendizaje significativo de este modo, no sólo depende de los materiales, requiere de las condiciones necesarias de aprendizaje y disposición de los educandos.

El hecho de que el material y los contenidos sean atractivos motivan al adulto a asimilar el conocimiento de una manera activa. Ausubel dice que el material

potencialmente significativo es aquel que posee un significado lógico, lo que quiere decir que tenga una coherencia y los contenidos nuevos deben tener un significado psicológico, esto es, deben permitir a los alumnos la comprensión de los contenidos a partir de las ideas y creencias que se ponen en juego en las actividades de aprendizaje”²⁰.

No es lo mismo decir que $\frac{1}{2}$ es equivalente a $\frac{2}{4}$, a explicar que, Doña María divide un metro de tela en dos partes y utiliza una, Doña Luisa divide otro en cuatro partes y utiliza dos de ellas; como conclusión, las dos utilizaron la misma cantidad de tela pero en diferente proporción. El aprendizaje significativo radica en la importancia de aplicar lo aprendido y disipar conceptos abstractos que no conocía el adulto.

Esta claro que es necesario que se desarrollen ciertas experiencias o tareas para adquirir un determinado conocimiento. Pero mantenerse activo significa, al mismo tiempo, estar implicado cognitivamente en la experiencia de aprendizaje.

El modelo educativo (MEVyT) se basa en el constructivismo y el aprendizaje significativo como parte del desarrollo de las competencias básicas y específicas que establece como objetivos. Sus características y etapas nos dan cuenta de ello y lo propician realmente al centrar la educación al adulto como ser activo.

El problema fundamental es que a pesar de que la estructura y materiales del modelo propongan un desarrollo cognitivo del sujeto; el personal encargado de la transmisión del conocimiento no cuenta con una visión constructivista y como consecuencia sean reproductores de una escuela tradicional de aprendizaje repetitivo y monótono.

Para cumplir con los objetivos que establece el INEA para su modelo educativo se requiere de contenidos, materiales, personal capacitado,

²⁰ *Ibidem.* pág. 121

condiciones de aprendizaje favorables y una disposición de aprendizaje por parte de los adultos .Se observa de igual manera que con los elementos anteriores se han obtenido buenos resultados; el mejoramiento de algunos procesos dependerá del enfoque del sistema hacia un modelo que, en algunos casos, rebasa los paradigmas del propio instituto.

1.3 La práctica educativa como experiencia de vida

La formación permanente planteada y diseñada para las personas que no han concluido su educación básica, ha tenido diferentes etapas que le han permitido conocer al adulto que atiende, así como implementar diferentes modelos pedagógicos, que en su momento, han contribuido a abatir el rezago educativo.

Actualmente se cuenta con un modelo pedagógico, abierto, flexible y diversificado, que busca rescatar las experiencias y saberes del adulto, así desde sus inicios y hasta la fecha tiene la necesidad de contar con una figura que esté vinculada a la comunidad, pero limitada por no contar con un espacio propio y docentes profesionales que atiendan a la población para llevar a cabo lo encomendado.

Definir en un solo concepto la labor educativa del INEA es complejo, ya que se habla además de experiencia, de emociones y sentimientos. Las emociones dan cabida a un sin número de historias que hablan de una experiencia de vida.

La educación para adultos según la visión de un asesor de INEA es:

“La educación es una retroalimentación donde ambas partes educador y educando se intercambian visiones, conceptos, conocimientos y valores ya sea cívicos, sociales y otros. Cuando se adquiere educación en la edad adulta cambian conceptos con los que hemos vivido y nos ayudan a realizarnos como personas”²¹

²¹ Asesor de Rafaela Badillo Acosta. Coordinación de Zona Otumba

1.3.1 Los Técnicos Docentes y su campo de acción

“El Técnico Docente es una figura institucional²² que se apoya de figuras solidarias²³ y responde a los objetivos específicos de las Reglas de Operación que dicta el Instituto para su mejor desarrollo e implementa acciones para poder cumplir con misión del INEA, que en este caso, es abatir el rezago educativo del país”²⁴.

Esta figura no cuenta con una definición específica pues la multiplicidad de sus funciones lo denomina como administrador y a la vez como un docente que se dedica a impartir capacitación y dar seguimiento a los procesos pedagógicos. Entonces la figura del Técnico Docente se define como aquella persona que se encarga de la vinculación de los procesos administrativos con las prácticas de campo, es decir, es el coordinador de una pequeña extensión territorial representante del INEA quien da seguimiento a los asesores, los actualiza, los capacita y les da herramientas didácticas, así como también maneja la administración de todos los espacios designados al INEA y se encarga de la tramitación de certificados y exámenes.

El Técnico Docente asume diversas funciones que le ocupan buena parte de su tiempo y que a la vez lo limitan a realizar las funciones académicas que son las prioritarias para la generación de hechos educativos, entre sus labores se encuentran la planeación y programación de actividades, la promoción y concertación de servicios, el reclutamiento y la formación de los asesores, la organización de los servicios educativos, el seguimiento del proceso educativo y la evaluación de los servicios.

²² *La figura Institucional* en el INEA tiene que ver con el papel que desempeña el Técnico Docente para la promoción y concreción de los servicios, es decir, representa una parte sustancial, siendo el vínculo entre el campo y los procesos administrativos, con lo que la percepción económica tendrá un carácter formal, además de recibir incentivos por productividad.

²³ *La figura solidaria* en el INEA se entiende por aquella persona que presta sus servicios de forma voluntaria recibiendo sólo un estímulo económico que depende en la actualidad de los resultados de su trabajo

²⁴ INEA. Reglas de Operación para el INEA. 2008.

Las tareas del Técnico Docente según las (NEO)²⁵ son:

1. Conocer y analizar el rezago educativo de su microregión.
2. Ubicar lugares estratégicos para puntos de encuentro, círculos de estudio y plazas comunitarias.
3. Elaborar un directorio para ubicar el lugar y responsable de dichos lugares.
4. Programar visitas de concertación.
5. Concertar lugares para abrir puntos de encuentro con los responsables de las diferentes instituciones:
 - Ofrecer a las autoridades los beneficios que obtendrá negociar con diferentes estrategias.
 - Planear la instalación de Puntos de Encuentro, Círculos de Estudio y Plazas Comunitarias.
6. Recibir solicitudes de materiales educativos.
7. Otorga gratificaciones a las figuras solidarias de las unidades operativas.
8. Recopilar y entregar información.
9. Recopilar documentos para el trámite de certificados.
10. Gestionar ante Coordinador de Zona los exámenes solicitados.
11. Analizar información del S.A.S.A.²⁶ para conocer el comportamiento de cada una de sus unidades operativas.

Como se observa en las funciones del Técnico Docente según las NEO, se reduce su labor a procesos administrativos y se deja a un lado la parte pedagógica, que es la sustancial en la figura institucional. Con esta inclinación hacia las funciones administrativas y operativas, el ámbito pedagógico queda de igual manera reducido a capacitaciones cuyo fin es el llenado de formatería.

De ahí que la preocupación del Instituto por una sistematización en la práctica educativa lo lleve a enfocar sus esfuerzos en lo pedagógico por sobre lo administrativo y operativo, así como en el análisis de resultados cualitativos

²⁵ NEO. Nueva Estrategia de Operación. Se refiere a una nueva estructura impulsada por el INEA para avanzar en la respuesta a los problemas centrales del Instituto.

²⁶ S.A.S.A. Sistema Automatizado. Es la base de datos del INEA donde se lleva el registro de cada usuario del servicio.

más que cuantitativos. Este proceso de inclusión se ha venido realizando con la actualización y capacitación constantes.

Hablar de la realidad del quehacer cotidiano del Técnico Docente implica trascender sobre lo escrito, dentro de las políticas y sus funciones ya descritas en los manuales de operación, involucra no sólo aspectos cuantitativos de la productividad en su aspecto más frío, sino los aspectos cualitativos que involucran una tarea permanente en la que se desarrollan procesos formativos, académicos y pedagógicos, viéndose rebasados por la realidad en más de un aspecto.

Con base en lo anterior, el Técnico Docente debe ser un ser humano, creativo, emprendedor que desee contribuir a generar espacios de equidad, justicia social y libertad mediante la educación diversificando las prácticas educativas tradicionales en el reconocimiento de procesos de empatía que construyen espacios de enseñanza-aprendizaje dentro de una dinámica participativa, comprometida, abierta y flexible posibilitando opciones educativas.

1.3.2 La sistematización de la práctica educativa. Experiencias en el Estado de México.

El trabajo del INEA en materia educativa es bastante enriquecedor, no se centra en una metodología establecida con lineamientos específicos para su operación y por la naturaleza social el instituto carece de recursos para llevar los aprendizajes a lugares lejanos.

En el Estado de México no es la excepción, ya que las comunidades son heterogéneas porque, por un lado se presenta la población urbana que expresa ciertas necesidades que son totalmente opuestas a las condiciones rurales, incluso los asesores cuentan con una preparación distinta entre un lugar y otro.

Y es que su gente es quien hace al INEA, las voluntades y los esfuerzos de asesores y Técnicos Docentes. En la subdelegación Valle de México se analizó

la posibilidad de compartir las experiencias de cada Técnico Docente en el campo y traducirlo en una práctica de trabajo que pudiera beneficiar a los adultos con mejores resultados. Sin embargo, antes de iniciar con este trabajo se debía conocer el concepto de este proceso para manejarlo y estructurar las acciones posibles.

El primer paso para sistematizar es saber ¿qué es la sistematización?, este término tomará importancia a lo largo de este documento pues es de donde parte la propuesta metodológica.

La sistematización es el registro ordenado de una experiencia que deseamos compartir con los demás, combinando el quehacer con su sustento teórico, y con énfasis en la identificación de los aprendizajes alcanzados en dicha experiencia.

(Instituto Interamericano de Derechos Humanos)

Sistematizar es un proceso permanente y acumulativo de creación de conocimientos a partir de las experiencias de intervención en una realidad social. Ello alude a un tipo de conocimientos a partir de las experiencias de intervención, aquella que se realiza en la promoción y la educación popular, articulándose con sectores populares y buscando transformar la realidad.

(Taller Permanente de Sistematización)

La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo.

(Oscar Jara)²⁷

²⁷ Conceptos tomados de la página de Internet [http:// www.alboan.org/archivos/1viendo.pdf](http://www.alboan.org/archivos/1viendo.pdf)

El antecedente de esta práctica realizada en el 2005 fue el diplomado en sistematización de las prácticas educativas con adultos impartido por la UPN Universidad Pedagógica Nacional donde los educadores de adultos plasmaron en varios documentos sus experiencias en el campo, sus aciertos y sus deficiencias, dejando claro que no siguen una metodología específica, más bien se guían por su sentido común y se adaptan a las características del lugar y personas.

Con esta práctica y la readaptación en 2005 de la sistematización, el INEA define la palabra sistematizar al proceso en el cual los educadores comparten experiencias de enseñanza-aprendizaje con el fin de redimensionar su labor educativa y empatar la normatividad vigente con su trabajo de campo, optimizando los esfuerzos y elevando la calidad con la aplicación de la metodología del MEVyT.

Como resultado de los primeros esfuerzos con el diplomado de sistematización se analizaron aspectos fundamentales en relación a:

- a) *Cursos de capacitación*, donde se plasmaron las propuestas para trabajar con la comunidad, capacitación de asesores y la sensibilización y motivación para aplicadores de exámenes.
- b) *Propuestas educativas*, donde se dio énfasis a las estrategias didácticas de aprendizaje utilizadas en campo, alfabetización para la tercera edad, autodidactismo, etc.
- c) *Materiales didácticos*, con la orientación pedagógica para español, sugerencias didácticas para el asesor y la guía de ciencias naturales.

La sistematización, además de ofrecer datos acerca del desempeño de los Técnicos Docentes en materia educativa, ofrece información con respecto a las áreas involucradas en las funciones de los mismos como lo son el ámbito operativo-logístico y el técnico-administrativo. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos y la riqueza de los documentos producto de su experiencia las

propuestas quedan en el tintero, pues se piensa que sistematizar, es sólo reconocer el esfuerzo de los mejores, cuando su importancia radica en la creación de proyectos referentes a la inducción, capacitación permanente, alineación de procesos y seguimientos educativos.

¿Para que sistematizar? .

Fundamentalmente se realiza porque queremos *aprender de nuestras prácticas* y, además porque se busca:

- Reconocer lo realizado.
- Recuperar la memoria de lo puesto en marcha.
- Analizar y reconocer, no sólo los fracasos, sino los avances realizados y también los puntos críticos encontrados.
- Analizar procesos concretos en el marco de un contexto más amplio.
- Aprender de la práctica.
- Generar conocimientos nuevos desde la propia práctica.
- Mejorar las prácticas.
- Avanzar en el trabajo en el campo de la transformación social.

De esta manera la sistematización lleva al instituto y a los educadores a reinventarse como equipo de trabajo y como personas, así también, se desea establecer nuevas dinámicas y métodos, no sólo provenientes de la teoría, se desea incluir la experiencia, ya que es desde ahí donde se observan los mejores resultados y también los peores fracasos.

Una sistematización se realiza con una muestra representativa de la población, porque es más fácil encontrar los dos extremos de las condiciones educativas para adultos que, cabe mencionar, son muy diversas. Para realizar un evento de esta magnitud se establecen etapas de organización:

1. *Proceso*. Se debe tener un itinerario para realizar las reuniones con los principales actores de la educación, en este caso se habla del Técnico Docente.
2. *Participación*. Se planea y establece un espacio de trabajo donde se comparten, confrontan y discuten las opiniones con respecto a aspectos específicos de la práctica de los sujetos del estudio.
3. *Ordenar*. Se requiere registrar de manera ordenada la participación de los implicados y seguir un orden lógico y coherente, es decir, las opiniones se estructuran de tal manera que tengan relación una con la otra.
4. *Etapas históricas*. Permite realizar una crítica de las opiniones como procesos históricos que ofrecen un panorama más amplio y contextualizado.
5. *Análisis e interpretación*. Éste es uno de los componentes básicos en toda sistematización. Una vez recuperada y ordenada la memoria histórica, es necesaria una interpretación de la misma para poder objetivar la experiencia y así poder extraer los aprendizajes.
6. *Aprendizaje y nuevos conocimientos*. “El principal beneficio que produce el ejercicio de la sistematización de experiencias es el aprendizaje y la incorporación de nuevos conocimientos. El conocimiento que se adquiere, se obtiene de la propia experiencia práctica, por lo que la utilidad del aprendizaje es mayor si cabe. Una de las finalidades de la adquisición de estos conocimientos es la incorporación de los mismos a las prácticas para poder continuar el trabajo de transformación social”²⁸.
De este aprendizaje surgen prácticas como:
 - Conceptualizar nuestras experiencias, es decir, producir conocimiento desde la realidad. En el caso del INEA es una de

²⁸ <http://www.alboan.org/archivos/1viendo.pdf>, pág.18

las principales problemáticas que surgen, es decir, la adaptación del aprendizaje a los diferentes contextos.

- Producir conocimiento útil.
- Producir un nuevo conocimiento que permite abstraer lo que está haciendo en cada caso particular y encontrar un terreno fértil donde la generalización es posible. Por ejemplo la realización de propuestas de trabajo pedagógico y la formación del personal que funge como educador.
- Mejorar nuestra práctica. Innovar y actualizar las prácticas.
- La organización de la información se ha realizado para transmitir una experiencia a otras personas y que éstas pueda aprovecharla en un futuro.
- Su propósito es compartir y contrastar un aprendizaje.

7. *Compartir y difundir.* Al difundir los nuevos conocimientos y aprendizajes, se realiza un proceso de retroalimentación para toda la organización y sirve de base para el personal que va ingresando y que requiere un parámetro para poder realizar su trabajo.

Precisamente, el trabajo realizado por la Subdelagación Valle de México en el año 2005 integró a una muestra representativa de Técnicos Docentes de las Coordinaciones de Zona involucradas. Se presentaron en total 24 de los mejores y compartieron en mesas redondas las acciones en materia administrativa, operativa y por supuesto pedagógica.

La recuperación de experiencias no fue sencilla, ya que el Técnico Docente con sus múltiples labores de campo tiene un cúmulo de experiencias que plasmar. Se estableció un orden para la recopilación de opiniones y se esquematizaron,

de tal suerte que cada uno de ellos trato de establecer una estructura a las actividades que realizan y llegaron a la conclusión que cada uno se adapta según las condiciones en que trabajan.

Se recopiló en video y por escrito las prácticas pedagógicas que realizan para la formación de asesores, además se realizó una memoria de los nuevos aprendizajes producto de compartir sus estrategias.

Por su parte la Subdelegación realizaba la transformación de experiencias en estadísticos y procesos que a la larga han contribuido a agilizar algunos trámites administrativos y operativos, pero mejor aún han plasmado la necesidad de contar con más elementos didácticos y coordinación de todas las instancias que participan para la generación de certificados.

De esta manera como principal preocupación en el ámbito pedagógico, que es lo que ocupa a esta investigación, externaron que:

- Se deben redoblar esfuerzos en la solución de problemáticas operativas.
- Debe haber mayor transparencia en las actividades y funciones de cada una de las áreas que componen el instituto para realizar conjuntamente proyectos que integren ambas visiones en el mejoramiento de la calidad educativa.
- Habrán que renovar e innovar las actividades y estrategias de los departamentos, en la implantación de proyectos que partan de la realidad del técnico docente.
- Hay que fomentar la integración de equipos de trabajo en colaboración, donde se subraye el respeto y la dignificación del ser humano como persona en el cumplimiento de los acuerdos establecidos por consenso.

- Que la capacitación se dirija a todos los integrantes del Instituto de acuerdo a las funciones que se desempeñen dentro del esquema organizacional de la institución, para que a su vez las figuras involucradas en los procesos tengan la capacidad y herramientas para dar respuesta inmediata a las problemáticas urgentes.
- Si bien la motivación del técnico docente se basa en su vocación de servicio, es importante resaltar que si no se puede retribuir un beneficio en sus ingresos se trabaje en la formación humana, relaciones humanas y crecimiento personal: operativo, administrativo y pedagógico. Además que las capacitaciones que realiza la delegación sean planeadas con anticipación y apegadas a la realización de tareas específicas del técnico docente.

Para tales preocupaciones se requiere del seguimiento de la Subdelegación para ofrecer una respuesta inmediata a las problemáticas planteadas. Cabe mencionar que en un primer momento se mencionaba que desde que se realizó este ejercicio, sólo hay evidencias de él a través del documento de recuperación de experiencias. En esta investigación se realizará una propuesta metodológica con base a las expectativas, realidades, beneficios y áreas de oportunidad a las prácticas educativas.

De esta manera, la propuesta de seguimiento se pretende realizar comprendiendo lo siguiente:

- Se da una enseñanza directa asesor-educando, el conocimiento y manejo de los módulos del MEVyT permite al asesor aplicar técnicas de estudio que incrementen el nivel de aprendizaje de los adultos.
- Uno de los métodos es el descubrimiento, aprendizaje y aplicación, e incluso al respetar el tiempo de asesoría permite ganar la confianza de los adultos.

- Es importante realizar visitas a los puntos de encuentro para poder diagnosticar que necesidades se tienen e implementar programas de capacitación donde el asesor va a analizar y comprender mejor los contenidos básicos, algunos de ellos, no sólo se basan en el contenido de los módulos, sino que se preparan con diferentes temas de interés para enriquecer sus asesorías y lo puedan compartir en las reuniones de balance operativo, es un espacio que se permite evaluar y planear como mejorar los servicios cada día.

Con lo anterior, los Técnicos Docentes deben de estar conscientes de las condiciones de trabajo y no sólo eso, deberán interactuar y reconocer que las aulas para adultos distan mucho de las escolarizadas. Por lo tanto la propuesta antes mencionada, se basa en la recuperación de experiencias para aplicar conocimientos teóricos en contextos heterogéneos, pero con la posibilidad de darle seguimiento al aprendizaje con base en los avances y retrocesos del adulto.

Como conclusión, la sistematización de las prácticas educativas en el INEA debe ser un proceso de constante búsqueda, no sólo para saber las experiencias del personal y admirar cada una de ellas por su importancia. La labor siguiente de toda práctica a sistematizar es la elaboración de nuevos proyectos educativos que ayuden a mejorar, a colaborar para la actualización de los conocimientos, realizar prácticas integrales y no sólo teóricas o prácticas. La riqueza de la educación para los adultos está en el campo, en las prácticas que se desarrollan a diario con la preparación de los educadores que las enriquecen. La educación popular no está en el escritorio, está en las acciones, en las voluntades y competencias de quienes participan activamente de ella.

En el siguiente capítulo se abordará de manera puntual la labor pedagógica que debería realizar el Técnico Docente y las herramientas con las que cuenta para realizar su trabajo. Así también se establecerán las funciones de las instancias educativas en el INEA y la importancia del seguimiento a cada una

de estas acciones como parte crucial para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De este modo, se contextualizará el objeto de estudio para la aplicación de la propuesta y se definirán tanto las estrategias, como las acciones específicas para enriquecerlas. Dicho contexto es importante pues en ese apartado se definirá el qué, cómo y quién de la presente investigación.

Capítulo II

El campo educativo.
Un reto para el Técnico Docente
del Valle de México.

Capítulo II

El campo educativo. Un reto para el Técnico Docente del Valle de México

2.1 La formación pedagógica en una institución educativa

“El concepto de la formación permanente, entendida como *modus vivendi* de cada profesión u oficio, implica un estilo de estar en el trabajo y en el ocio, una actitud abierta de preparación constante para dar respuestas comprometidas y actualizadas a los hechos de la vida profesional”¹.

La educación permanente no es exclusiva de los adultos que reciben los servicios del INEA, los educadores tienen una obligación tácita para formarse constantemente y actualizarse las veces que sea necesaria para ofrecer resultados a la institución.

Contrariamente a lo que se piensa de una institución educativa, el personal que se encarga de ofrecer un servicio directo a los adultos en el INEA no cuenta en algunas ocasiones con las herramientas pedagógicas indispensables para satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus educandos; y esto se debe a que a nivel institucional no hay un programa estructurado de formación educativa pues se tiende a priorizar el trabajo administrativo.

De este modo, los asesores que trabajan en el INEA crean estrategias para llevar a cabo sus asesorías, en el mejor de los casos. Han logrado grandes avances sin contar a veces con un perfil adecuado para asumir la responsabilidad del aprendizaje de la persona a la que asesoran; sin embargo, es necesario que el instituto asuma el compromiso para dar formación a los educadores.

¹ HUBERMAN, Susana . *Cómo se forman los capacitadores, arte y saberes de su profesión*. Editorial Paidós tramas sociales, Buenos Aires 2005, pág. 19.

Entonces, en una institución educativa, la formación tendrá que ser la pieza medular de la que partan todos los programas, planes y asesorías con los que trabaja, así también enfocar sus esfuerzos al desarrollo personal y profesional de los mismos con el fin de elevar la calidad en la educación para adultos.

El asesor, en el ámbito pedagógico es quién participa en la formación y adquisición de conocimientos de los adultos, formando parte del proceso educativo, donde a diferencia de un sistema escolarizado que establece y delimita espacios, contenidos, metodologías y estrategias didácticas, el sistema abierto ofrece al asesor, la implementación de métodos educativos que le permitan ser flexibles en la atención al adulto desde actitudes y aptitudes de cada uno de los usuarios.

Además del asesor como pieza clave del éxito de la educación para adultos, el Técnico Docente juega un papel fundamental, pues es él quién debe formar y actualizar a los asesores en las diferentes áreas, sin embargo esta actividad se ve limitada al asumir que ellos tampoco cuentan con un perfil pedagógico que avale su práctica y que respalde sus decisiones y acciones en torno a lo educativo.

Esto tiene un trasfondo económico que no se ampliará pero servirá para entender que la selección del personal no tiene en absoluto que ver con una experiencia en pedagogía o docencia, más bien tiene que ver con la disposición y actitud que presente el aspirante aunque su formación profesional sea completamente opuesta.

2.1.1 Perfiles y reclutamiento

La gente que labora en el INEA lo hace por un acto de solidaridad, más que por un plan de carrera en la institución, cuando la persona es incorporada al sistema, de inmediato conoce las condiciones en que se trabaja y lo acepta al entender que la labor que desempeña depende de su buena voluntad

para actuar en el proceso de enseñanza-aprendizaje y no por un buen salario.

La práctica en educación para adultos sostiene que los resultados no dependen del perfil del asesor o el Técnico Docente, depende del compromiso de cada figura para desarrollarse. Esto sería cierto si en toda la población del INEA se participara de manera activa, desgraciadamente esto no se cumple al encontrar un gran sesgo en cuanto a perfil pedagógico se refiere.

Un educador o docente, en este sentido, tiene más expectativas económicas en la educación escolarizada y en las empresas privadas, que en el INEA que se supone es un semillero importante de proyectos educativos en donde participan este tipo de profesionistas. A cambio de esto, una cantidad importante de profesionales encuentran una posibilidad de sobrevivir con el INEA, aceptan las condiciones laborales y ocupan espacios que observarán deficiencias como consecuencia del desconocimiento de algunas prácticas en el ramo.

El perfil profesional se concibe como “un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión”². Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social, es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de su intervención.

El perfil profesional del Técnico Docente es claro, ya que debe contar con una serie de competencias enfocadas a la educación. Por ejemplo debe contar con liderazgo y compromiso social, debe saber trabajar por objetivos, es formador y coordinador de las acciones educativas y deberá estar dotado de las

² Concepto del perfil profesional. www.recursoseees.uji.es/fichas/fc12.pdf

herramientas pedagógicas para el seguimiento de las estrategias que los asesores implementen,

En el Instituto el perfil profesional es un problema derivado de la falta de recursos financieros y se acentúa al realizar estudios como la sistematización en donde las estadísticas dicen que "...de cada 10 Técnicos Docentes, 4 cuentan con educación superior concluida y 6 apenas terminaron la preparatoria. De esos 4 Técnicos con educación superior, sólo 1 cuenta con formación pedagógica"³. La situación se repite en cada espacio educativo y se acrecenta conforme se revisa el perfil de cada uno de los asesores que en su mayoría optan por laborar en el INEA, por la flexibilidad que ofrece para realizar otras actividades.

Por ejemplo, la mayoría del personal que participa realizando su servicio social busca un documento que avale su inclusión profesional en la institución, por lo tanto resulta un tanto difícil hacerlos partícipes de las labores extras que su labor demanda.

A este personal, además de sensibilizarlos se les debe capacitar para la adquisición de saberes educativos que no están dispuestos a aprender por ser una actividad temporal. De las temáticas necesarias para este desarrollo se encuentran:

1. Información institucional.
2. Funciones del asesor.
3. Conocimientos del espacio educativo.
4. Programas educativos.
5. Acreditación y certificación de estudios.
6. Metodología de enseñanza- aprendizaje
7. Técnicas de estudio.

³ INEA. Sistematización de la práctica educativa de los Técnicos Docentes en el Estado de México. México 2005.

Este amplio conocimiento debe ser dominado antes de 6 meses, ya que después de ese periodo la rotación del personal se hace presente, aunado a esto los Técnicos Docentes se enfrentan al hecho de desconocer la mitad de esos contenidos y dan por hecho el dominio de los mismos. Esto da como resultado la deserción de los adultos, pues además de estar interactuando en un espacio nuevo o retomar habilidades ya olvidadas se enfrentan a la falta de actitud de servicio de parte de los educadores.

Con el análisis detallado de la situación educativa del INEA, específicamente en la Subdelegación Valle de México, se concluye que el proceso de reclutamiento en los centros de trabajo es casi nulo y que la opción más viable es la entrevista informal en donde es sensibilizado el aspirante que deberá aceptar las condiciones salariales y de espacios que no son los óptimos en algunos casos.

Y es que no se puede establecer un proceso más elaborado en la selección del personal, pues desde la oferta salarial, el Instituto tiene una desventaja, ya que por su naturaleza no puede ofrecer el pago justo a la labor realizada. Los profesionales de la educación al observar los beneficios de la institución optan por otras vías y los puestos son ocupados por la necesidad, más que por la vocación.

En este sentido, se observa que el reclutamiento no es la solución al déficit educativo del INEA, sino la formación, habrá que adaptar el desarrollo de estas competencias a sus condiciones de trabajo para que el crecimiento sea viable para la institución.

2.1.2 Autodidactismo y adaptación.

Además del perfil con el que cuenta el personal y el reclutamiento, el INEA se tiene que enfrentar a otro problema que es la falta de compromiso de los adultos hacia el aprendizaje y la dificultad para hacer que estos educandos se conviertan en autodidactas.

El autodidactismo sirve al Instituto precisamente para que el adulto que trabaja y tiene responsabilidades familiares encuentre los espacios para estudiar y realizar las actividades de los módulos del MEVyT. Lo ideal es que el adulto tome las riendas de su aprendizaje y el asesor, sólo lo guíe de manera que el término de cada material dependa de su esfuerzo y dedicación y no de un sistema que incluya la presión del asesor.

El autodidactismo “ consiste en que cada persona se convierta en su propio maestro y adquiera los conocimientos por interés, a partir de los estímulos disponibles. A menudo tiene relación con la educación de adultos o con la no formal”⁴. Para llegar a esto se requiere, no sólo del elemento informal de la educación, también se requiere de la motivación del individuo que va a realizar esta acción.

El asesor por su parte tendría que estar capacitado y tener un cierto dominio para impulsar este tipo de aprendizaje, así como el Técnico Docente estar preparado para actualizar a su personal sobre lo que implica esta acción educativa.

El autodidactismo no es la voluntad de abrir un libro y resolverlo, es la motivación para seguir aprendiendo y tener la curiosidad de saber más con el objetivo de mejorar su calidad de vida, no para obtener sólo un certificado.

El problema motivacional en los adultos de INEA radica desde la falta de tiempo para terminar los módulos, hasta la organización del Instituto que no permite en sus usuarios una flexibilidad para acreditar los módulos y certificarse. De igual manera, la baja preparación de los asesores ocasiona que los adultos reprueben constantemente, lo cual hace que los usuarios dejen de asistir. Es importante mencionar que en la mayoría de los casos son ambas cosas lo que provoca la deserción, pero tanto una como la otra se relacionan.

En el trabajo que realiza el Técnico Docente dentro de las comunidades, se enfrenta a una realidad permanente que es la deserción de adultos, cuando

⁴ Isaac Asimos. Autodidactismo. <http://es.wikipedia.org/wiki/Autodidactismo>

una persona es sensibilizada y convencida para inscribirse en el programa, lo hace con dudas, si el asesor tiene la información suficiente lo orienta y las despeja logra que el adulto se incorpore; sin embargo la permanencia no está garantizada, por ello los factores que intervienen son de diferente índole personal, económica, social , política y hasta administrativa.

El problema de la deserción inicia cuando se descuida la atención del servicio:

- No entregar en tiempo y forma los resultados de las aplicaciones de examen.
- No abastecer continuamente a los puntos de encuentro y círculos de estudio de material.
- Capacitar inadecuadamente al asesor, propiciando que la información que brinde el adulto sea incorrecta o con errores.
- La sensibilización por parte del asesor es nula o limitada por tanto el adulto no tiene sentido de permanencia.
- El Técnico Docente delega gran parte de sus funciones al asesor.
- En algunos municipios rurales la primaria y la secundaria no son obligatorias para obtener un trabajo en el cultivo, cuidado de ganado o textiles. La educación, para ellos, carece de valor.

Por lo anterior, el Técnico Docente se ve en la necesidad de implementar medidas que eviten en lo posible que los adultos dejen de estudiar, desarrollando estrategias para satisfacer sus necesidades, desde la motivación hasta el convencimiento del valor que tiene el estudio para sus vidas.

La educación en el INEA y el autodidactismo son cuestión de adaptación, pues así como hay una rotación constante, desde la posición del Técnico como del asesor; se brindan opciones para lograr que el adulto sea autodidacta sin afectar las condiciones de su vida, comunidad y economía. Aquí se presentan algunos ejemplos acerca de uno de los principales problemas de deserción, la reprobación:

Factores que influyen en el índice de reprobación	Estrategias para disminuir el índice de reprobación
<ul style="list-style-type: none"> • La incorporación de usuarios sin seguimiento. • Falta de interés por parte del adulto • El bajo nivel académico de algunos asesores. • Existen colonias de alta marginación que cuentan con escasos conocimientos y falta de interés. • Poco apoyo institucional en cuanto a programas de capacitación. • Desorganización de la asesoría • Falta de tiempo por parte del adulto para asistir a la asesoría • Falta de un estudio socioeconómico para conocer a fondo las necesidades económicas y sociales de la población en rezago. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan análisis de los módulos que se están reprobando. • Revisar si el módulo es complicado para implementar capacitaciones sobre el área, sobre todo de matemáticas. • Dedicar más tiempo a la asesoría por parte del adulto. • Sensibilizar y responsabilizar a los asesores para asistir a talleres para obtener una mejor preparación. • Realizar diagnósticos de necesidades de capacitación durante las reuniones de Balance Operativo. • Evaluar a los asesores constantemente. • Observar si un asesor con mejor nivel académico tiene la habilidad para enseñar y comunicarse con los educandos. • Evaluar con guías y exámenes elaborados por el asesor antes de enviar a los adultos a realizar sus pruebas.

Al cumplir con las estrategias antes mencionadas, los educadores de adultos aseguran un primera etapa que es la sensibilización y el compromiso por el trabajo; con la capacitación alcanzan la comprensión y entendimiento de contenidos y estrategias, para finalmente llegar al impulso del autodidactismo que requiere de un trabajo constante con los educandos y consigo mismos, ya que el cambio de hábitos de aprendizaje es lo más complicado para alcanzar los objetivos propuestos en la educación para adultos.

Hablar de autodidactismo es hablar de preparación y formación constantes de parte de los que fungen como facilitadores del aprendizaje. Se requiere comprender el término, vivir y adecuarlo a las condiciones que presenta el Instituto.

2.1.3 Capacitación y actualización institucional

Para llevar a cabo la labor pedagógica de los Técnicos Docentes el INEA hace grandes esfuerzos por la capacitación y actualización constantes, más en estos momentos de crucial cambio donde la educación para adultos se apoya en las Tecnologías de Información y Comunicación como las computadoras y el Internet. De esta manera en un futuro el autodidactismo, dicen será posible con la atención remota de asesores que verificarán el avance de los usuarios por medio de la red.

Estos avances no serán posibles si hay un rezago en formación en las Delegaciones e institutos estatales que, si bien reciben la capacitación por parte de las oficinas centrales, dicho conocimiento permanece sólo en unas primeras instancias administrativas, y en los Técnicos Docentes que son los principales difusores de las actualizaciones que ofrece el INEA para nuevos programas, módulos o formas de trabajo.

¿Por qué se presenta esta situación?

La falta de comunicación se da porque se piensa que la instancia que debe formar a la delegación es el área de Servicios Educativos, en el caso de la

Subdelegación Valle de México se cuenta con sólo 6 facilitadores que se encargan de la capacitación de cientos de personas en todas las coordinaciones. El INEA se apoya también de los Técnicos Docentes como estrategia para que la capacitación llegue de forma directa a los asesores.

El problema de los Técnicos Docentes además de la falta de disponibilidad es su perfil, pues al no contar con las herramientas pedagógicas se pierde la capacidad de transmitir el mensaje original de la actualización. Asimismo, impartir una capacitación requiere de toda una práctica de la cual carecen la mayoría de éstos.

“Una capacitación es un proceso consciente, deliberado, participativo y permanente implementado por un sistema educativo o una organización con el objeto de:

- Mejorar desempeños y resultados,
- Estimular el desarrollo para la renovación en campos académicos, profesionales y laborales,
- Reforzar el espíritu de compromiso de cada persona con la sociedad y su comunidad”⁵.

La formación permanente en el personal de las instituciones se perfila como pieza fundamental para fortalecer sus políticas y objetivos. Desarrolla una amplitud de conocimientos para mantenerse informado, agudiza la astucia para tener un entendimiento claro, habilita el razonamiento para encontrar alternativas, se enfoca en concebir y optimizar resultados, prepara líderes, sensibiliza para identificar otros puntos de vista, involucra a las personas para trabajar en equipo.

Este conjunto de atributos se cumple siempre y cuando el desempeño de los facilitadores que principalmente son los Técnicos Docentes es adecuado para el aprendizaje de los asesores y la puesta en práctica de los saberes de las

⁵ HUBERMAN, Susana. Como se forman los capacitadores, Arte y saberes de su profesión. Editorial Paídos tramas sociales. Buenos Aires 2005. pág. 25.

capacitaciones. Se han realizado esfuerzos al respecto, pero se requiere del seguimiento y asesoría profesional para que se cumpla el objetivo del desarrollo de competencias en la institución.

2.2 Limitaciones institucionales para la formación

La capacitación no es un proceso único al que deban atribuirse los resultados de una institución, es un proceso que lleva a quién lo implementa a realizar un trabajo permanente hasta que la competencia que se desarrolle se aplique de manera adecuada.

El problema de la formación del personal en el Instituto es que no se cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación que den certeza de la efectividad e impacto de los cursos realizados. Por lo tanto los participantes de los cursos consideran que las ideas siempre permanecen en el tintero y no se lleva a cabo la aplicación de los saberes adquiridos.

Otra situación que se presenta es la falta de recursos para realizar los eventos y la distancia entre los municipios y localidades de cada coordinación de zona, así mismo los asesores refieren no contar con recursos siquiera para pasar de una localidad a otra lo cual dificulta la capacidad de acción de los cursos.

Aunado a esto, la institución cuenta con un área encargada de atender a todas las necesidades de capacitación de los involucrados en la educación para adultos limitando su capacidad de inserción en todos los lugares, todos los días y con frecuencia dar seguimiento a cada acción educativa realizada.

2.2.1 Servicios Educativos. Instancia formadora para la Subdelegación Valle de México.

Desde su creación el INEA se apoya para la labor educativa de un departamento en todas las delegaciones e institutos estatales de Servicios Educativos que sirve de medio para transmitir los nuevos conocimientos a los educadores de adultos.

Las funciones de este Departamento son:

- Elaboración, impartición y evaluación de cursos de capacitación.
- Elaboración de estrategias para cubrir los objetivos de aprendizaje de los adultos.
- Revisión de módulos para analizar su pertinencia en las condiciones particulares de un lugar.
- Seguimiento y evaluación de las figuras solidarias en la labor educativa.
- Impulsar proyectos educativos⁶.

De esta manera, en la creación de la Subdelegación Valle de México se forma también un área diseñada con ese fin en donde la labor es más complicada al atender a una población creciente y con condiciones de marginalidad.

La estrategia seguida por esta Subdelegación es la capacitación en cascada de los Técnicos Docentes y asesores en los temas referentes a conocimientos básicos de cada uno de los módulos o actualizaciones en la forma de trabajo, las capacitaciones referentes a las habilidades que deben tener cada uno en sus puestos las imparte directamente la instancia de Servicios Educativos.

En el caso de actualización y conocimientos nuevos referentes a módulos se apoya de los Técnicos Docentes a quienes capacita para bajar la información y aprendizaje a los asesores, y éstos a su vez aplicar las estrategias y técnicas aprendidas. Esta forma de trabajo es lógica y viable, siempre y cuando el personal que se utilice como facilitador cuente con la capacidad de manejar a un grupo y transmitir de manera fiel los saberes correspondientes.

Para que esta condición se dé, el Técnico Docente debe pasar por un proceso de preparación en donde la institución avale que está facultado para ofrecer una capacitación y la responsabilidad de reforzar cuando sea necesario. De esta manera éste tendrá que:

⁶ Reglas de Operación 2008.

- Conocer y dominar la información que proporcionará.
- Saber detectar necesidades de capacitación.
- Realizar una planeación de sesiones.
- Tener un dominio de grupo.
- Saber expresar de manera clara y concreta las ideas.
- Hacer amena la capacitación.
- Realizar la retroalimentación necesaria y contestar todas las preguntas surgidas durante su intervención.
- Debe saber metodologías de aprendizaje.
- Realizar una evaluación y dar seguimiento hasta que se aprehenda la competencia.

El área de Servicios Educativos actualmente cuenta con 6 elementos que se encargan de la formación de todo el personal en el Valle de México. Se atienden a 12 coordinaciones de Zona en diferentes regiones en todas las temáticas del INEA. Sin embargo, la función de esta área no es la capacitación en sí, es la asesoría y generación de proyectos educativos, desafortunadamente y por la carencia de una estructura formal se dedican a impartir cursos y desplazarse a todas las comunidades, lo que ocasiona que se deje de prestar atención al seguimiento y evaluación educativa de la Subdelegación.

Actualmente esta área ha generado tantos cursos han surgido de las necesidades de los asesores, sin embargo no hay trascendencia pues no se pueden generar avances en las localidades. Hace falta involucrar a otras figuras como el Técnico Docente en el proceso, pretendiendo tomar la función más importante de un proceso educativo, la verificación de los saberes y la aplicación de los mismos.

Así bien entre los cursos generados por esta instancia son:

- Sensibilización a aplicadores de exámenes.
- Formación inicial,
- Recetas matemáticas.
- Integración de equipos.
- Problemas de aprendizaje,
- Lengua y comunicación.
- Motivación.
- Metodología para el trabajo con módulos, entre otros.

2.2.2 La formación es asunto de todos

Por las condiciones en que trabaja el INEA es imposible contratar a expertos en la capacitación para cada comunidad, sin embargo es posible desarrollar la habilidad a través de la formación de facilitadores en toda la Subdelegación. Los primeros intentos por lograr convertir a algunos Técnicos Docentes en facilitadores fue desarrollar multiplicadores estatales; por supuesto que desde la definición hubo contrariedades, ya que se trabajó con ellos para que reprodujeran saberes y cumplir con los mandatos de capacitar al personal, entonces no hubo seguimiento, evaluación, ni retroalimentación alguna.

Es cierto que hace falta el apoyo institucional para la capacitación del personal y que los Técnicos no cuentan con una buena preparación pero también es verdad que hace falta una estrategia integradora que establezca un mecanismo de formación permanente y verifique los avances y retrocesos en materia educativa.

Una instancia formadora como Servicios Educativos no actúa sola en la consecución de los objetivos, requiere del esfuerzo de todos los que participan en el proceso.

2.2.3 Resultados de la centralización

Al realizar capacitaciones sin seguimiento, el Técnico Docente y los asesores confunden el hecho de impartir una capacitación con realizar una junta para dar información, lo que hace que los reportes de cursos no cuenten con evaluaciones y sólo se limiten al llenado de listas de personas asistentes.

La periodicidad con las que se llevan a cabo las capacitaciones es poco frecuente y de manera especialmente corta. El área de Servicios Educativos en muchas ocasiones no puede desplazarse a los lugares donde se imparten los cursos a inspeccionar la manera en que se desarrollan los cursos lo que hace aún más crítico el impacto educativo.

Es contradictorio pensar que en una institución de educación lo menos primordial sea la formación y es que los resultados que se solicitan de cada figura tienen que ver con un número. Uno de los primeros pasos para descentralizar la función de la capacitación es comenzar reconociendo que en las Reuniones de Balance Operativo que realizan los Técnicos Docentes no son cursos, sino espacios de discusión en donde se analizan los aciertos y áreas de oportunidad que se tiene que atacar por medio de la formación, a esto se le llama Detección de Necesidades.

El Técnico puede basarse en estas reuniones para elaborar y llevar a cabo una capacitación considerando que dentro de éstas se tratan aspectos relacionados a:

- La incorporación de nuevos asesores.
- Necesidades y problemáticas del punto de encuentro
- La motivación de asesores.
- Seguimiento del Programa Operativo Anual.
- Continuidad de capacitaciones.
- Resultados de Calidad.
- Problemáticas en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Como se puede observar las temáticas que se pueden implementar y el seguimiento se puede lograr siempre y cuando exista el conocimiento de que se manejan y se pueden retomar para hacer una capacitación, es decir, junto con la sistematización el Técnico Docente debe estructurar sus procesos y saber como utilizar cada uno para sacar provecho de ellos y mejorar sus resultados.

La centralización en materia educativa se presenta sólo como parte estratégica, las acciones en cada comunidad las debe coordinar el Técnico Docente, pues en una institución todos sus elementos deben saber que hacer y tomar decisiones en beneficio de todos los que la integran.

2.3 El campo de acción y la formación pedagógica

“Los obstáculos para lograr servicios de educación de adultos más relevantes, eficientes y de calidad se encuentran en la falta de profesionalización en todos los niveles, pero muy especialmente entre los que cumplen funciones de agentes educativos. Se requiere de la formación y la capacitación de educadores y demás personal responsable de la educación para adultos”⁷.

Como se ha mencionado con anterioridad, uno de los principales problemas que presentan las microrregiones es que su personal educativo no cuenta con las herramientas necesarias para dar una asesoría y también se mencionó que por parte del Instituto no había una cultura de la formación permanente y el seguimiento educativo a los cursos y capacitación.

De entrada es prudente apoyarse en lo que se explícita en el diccionario de las ciencias de la educación, volumen I (A-H) que dice que la formación es: del latín *formatio*, acción y efecto de formar.

La formación del hombre se considera el fin de la educación, que R. Nassif define así:

“Formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente (heteroeducación), o por un estímulo que, si bien proviene de algo que no es del individuo mismo, suscita en él la voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley (autoeducación).

La formación del hombre ha de conducir al desarrollo de todas sus facultades específicas del mismo, pero este desarrollo doble debe además de hacerse a través de la propia ejercitación del educando.

La formación profesional se entiende como la preparación para llevar a cabo actividades laborales productivas. Ha de estar en estrecha conexión con la dinámica del empleo y, dada la frecuencia con que hoy se producen los

⁷ Schmelkes, Silvia. Educación de adultos: Estado del arte. INEA, México 1996, pág. 88

cambios de actividad laboral, esto se consigue fundamentalmente a través de una preparación polivalente.

Este planteamiento está directamente relacionado con los roles y las funciones que desempeña el Técnico Docente y los asesores, ya que a ellos se les solicita cumplan con diversas funciones y que en éstas y en los resultados que se obtengan sean con calidad y sus actividades produzcan avances significativos en las metas institucionales y concretarlos; es estar profesionalmente preparados para responder adecuadamente a los requerimientos que la institución les demanda.

En el mismo sentido, los planteamientos que hace el MEVyT sobre la educación, la metodología del modelo, los contenidos temáticos del mismo, sus estructuras didáctico-pedagógicas y sus pretensiones, apuntan directamente a demandar a quienes forman y educan que sus trabajos estén dirigidos a que los educandos vinculen lo que aprenden con su vida cotidiana, con la finalidad de que mejoren su calidad de vida. Esto será factible si el personal esta instrumentado y todo lo hasta aquí dicho está articulado como un proceso formativo que responda a las expectativas del instituto, también a la de los trabajadores que le dan vida, y a los asesores y a los educandos , que son los que sostienen a la institución, sus programas y proyectos.

2.3.1 Condiciones educativas en la comunidad

Los problemas a los que se enfrenta el Técnico Docente para impartir formación permanente a sus asesores son diversos , desde la coordinación entre las instancias del INEA y las condiciones propias de la comunidad que, en algunas ocasiones es muy precario y que no permite el desarrollo óptimo del aprendizaje.

En las diferentes Coordinaciones se dan diferentes situaciones sociales desde comunidades que están cerca del Distrito Federal y son consideradas urbanas, aquellas que están en la zona metropolitana, aquellas que están marginadas

por las condiciones de miseria y aquellas que son netamente rurales en donde los poblados están distanciados kilómetros de otros.

Esta situación se repite en todo el Estado de México y muchas veces es la causa principal de la falta de formación y/o seguimiento, los asesores tienen que, con sus propios recursos y entusiasmo asistir a las capacitaciones que se desarrollan en centros de trabajo alejados de sus comunidades, los espacios donados están en malas condiciones de higiene, infraestructura y ubicación. En algunos casos los Técnicos han optado por lugares al aire libre que no cuentan siquiera con los elementos indispensables para adquirir un conocimiento.

Junto con todos los elementos anteriores y la pasividad de las instancias del Instituto que no dan respuesta a las demandas de formación de los Asesores y Técnicos, han desarrollado estrategias paralelas que subsanen algunas áreas de oportunidad que se acrecentan en las localidades más alejadas y con más problemas sociales.

2.3.2 Experiencias exitosas

Los Técnicos Docentes, en este sentido, han implementado ciertas acciones como: las reuniones en equipo para la solución de problemáticas de primera necesidad. Por ejemplo en una localidad de Amecameca al detectar un gran índice de reprobación en los módulos, detectaron que esta situación se presentaba a consecuencia de que tanto el educando como el asesor, sólo contaban con un material el cual era insuficiente pues el educador aprendía al igual que el adulto, cuando debería de estar un nivel más alto que éste.

Una de las estrategias que se implementaron fue la realización conjunta de materiales de apoyo para el asesor que le pudieran dar herramientas extras para la adquisición y transmisión de conocimientos. Además de esto, se realizan de manera periódica capacitaciones con expertos de la comunidad en diversos temas en donde participan docentes, sociólogos, ingenieros, psicólogos, etc., que junto con el Técnico Docente realizan técnicas grupales que involucran la adquisición de conocimientos teóricos y didácticos a la vez

para el mejor manejo de conocimientos como matemáticas o lengua principalmente.

Una de las riquezas del trabajo de campo es que el contacto con el trabajo de la gente permite la interacción y el análisis de las problemáticas para poder dar desde esa posibilidad una respuesta satisfactoria. Es interesante pensar que el Técnico Docente sin saber teoría didáctica desarrolla prácticas vinculadas a las más importantes corrientes pedagógicas, un caso es el que presenta una comunidad que realiza una evaluación de asesores destacando a los mejores para posteriormente utilizarlos de monitores en grupos que se encargan de la formación permanente en los temas de interés de los módulos.

Otro de los aspectos medulares es que la formación de asesores va más allá de brindarles las herramientas pedagógicas, se enfoca también en el trabajo de los módulos como si fueran adultos, pues se tiene la experiencia de que algunas veces no saben ni redactar una oración. De acuerdo a lo anterior, lo que se debe desarrollar es un trabajo continuo de módulos y resolución de actividades, así como la adquisición de herramientas pedagógicas para desempeñar su labor.

Las capacitaciones que se realizan con la iniciativa y el entusiasmo del Técnico como explorador de sus propias prácticas han dado más resultados que aquel que llamamos institucional que es quién espera instrucción de la Coordinación de Zona o la Subdelegación para realizar cursos para mejorar la calidad de su gente. Es decir, cuando se realiza una capacitación en alguna comunidad se espera que el Técnico Docente esté convencido de su viabilidad y su efectividad en cuanto al trabajo de los asesores, de lo contrario sólo cumplirá un requisito que le demandan las instancias a las que le reporta.

Otra habilidad que se ha desarrollado en campo, en donde se han presentado buenos resultados es la realización de trabajo en equipo entre varios Técnicos Docentes que se involucran en diferentes temáticas o roles que desempeñan de manera coordinada y periódica, un ejemplo de esto es la Coordinación de

Zona de los Reyes quienes comprobaron que su metodología resultaba en un 80% de exámenes con calificaciones arriba de 9 y una acreditación al 100%.

En los cursos que brindan los Técnicos Docentes destacan las dramatizaciones o role playing en donde se realizan escenificaciones de la práctica y se ven tanto áreas de oportunidad como aciertos que tiene los asesores en materia educativa. Esta oportunidad de ver la realidad en una dramatización es una de las formas más efectivas de sensibilizar al personal que se encarga de las asesorías.

Y en última instancia si el Técnico Docente no tiene la actitud y capacidad para la formación permanente, los asesores también en algunos casos son preactivos, ya que desarrollan materiales de interés colectivo como guías de examen, materiales didácticos complementarios, ofrecen pequeñas clases en grupos de 3 ó 4 personas resolviendo dudas del trabajo con módulos, etc.

Este trabajo no sería posible si la labor desempeñada no fuera gratificante para cada una de las figuras, lo que toca a la Subdelegación es retomar toda la experiencia de campo e impulsar aquellos proyectos que se lleven a cabo en una microrregión, así como impulsar aquellos otros que motiven la creatividad de los Técnicos Docentes para implementar más y mejores capacitaciones de modo que los resultados que ya se están dando se multipliquen a todos los rincones del Estado de México.

Con lo anterior, se ha definido el contexto y las condiciones en los que se ha de desarrollar la propuesta. En el siguiente capítulo se abordarán las características de las estrategias a seguir, así como los mecanismos que se desarrollarán para cumplir con los objetivos propuestos. Se detallará de igual manera la planeación, organización, impartición y seguimiento del curso de capacitación y la elaboración del plan-guía didáctica para la conducción del trabajo pedagógico de los Técnicos Docentes en el Valle de México.

Capítulo III

La capacitación y la organización.
Piezas fundamentales para la
construcción de una estrategia.

Capítulo III

La capacitación y organización, piezas fundamentales para la construcción de la propuesta.

3.1 La formación pedagógica a través de la capacitación.

En la experiencia de los Técnicos Docentes en la Subdelegación Valle de México se aprecian grandes esfuerzos por la formación permanente de las figuras que participan en el proceso educativo, desde los asesores, aplicadores Coordinadores de Zona, los facilitadores y por supuesto ellos mismos. Esta formación tiene que ver con aspectos operativos y pedagógicos que enriquecen su práctica con nuevas herramientas y elementos para la construcción de saberes.

Se sabe que la capacitación en las organizaciones es una de las piezas fundamentales para la calidad en el servicio y la efectividad de cada proceso, sin embargo, no es el único indicador para medir la eficiencia y los resultados, por lo que el impacto de la misma dependerá del seguimiento constante que se le dé a cada curso, taller, seminario, etc. que se imparta en la institución con fines de reforzamiento o actualización, así como el aseguramiento de la calidad en todos los ámbitos que intervienen para la consecución de los objetivos institucionales.

La función de la capacitación, se define con el siguiente concepto:

Simón Dolan¹, nos dice que la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

El programa de capacitación implica brindar conocimientos que luego permitan al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se

¹ Citado por THOMPSON, Amores Kennet. La capacitación de los Recursos Humanos.
<http://www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac.shtml#CAPACIT>

le presenten durante su desempeño. Éste repercute en el individuo de dos diferentes maneras:

- *Eleva su nivel de vida*: La manera directa de conseguir esto es a través del mejoramiento de sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario.
- *Eleva su productividad*: Esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir, la institución y el empleado.

“La capacitación para Idalberto Chiavenato es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos”².

En la educación para los adultos además de la formación de habilidades y aptitudes, es necesaria la construcción de nuevos saberes que permitan la manipulación de las herramientas didácticas para transmitir los conocimientos nuevos a los educandos.

Es necesario a su vez que la capacitación no se vea como el único medio de resolución de problemas de la organización, si no como un elemento que contribuye a solucionarlos. La capacitación ofrece alternativas nuevas para tomar decisiones y saber que hacer en cada una de las situaciones, ofrece seguridad a quién posee la información y agiliza los procesos para que se llegue a la efectividad deseada.

La capacitación es un proceso pedagógico que se suele confundir con los procesos operativos o administrativos y como consecuencia se reduce a la reproducción de la información. En el INEA sucede que al confundirse el objetivo de una capacitación, la formación de habilidades y destrezas queda en segundo plano, cuando su importancia radica sobre todo en la labor educativa de las personas que contribuyen con sus servicios.

² CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de los recursos humanos*. McGraw-Hill, 5ta. Edición Santa fé de Bogota 1999, pág.

Esto no es nuevo, sin embargo es una de las principales causas por las cuales la capacitación tiene tan poco impacto en la educación para los adultos, además existe una gran resistencia hacia conocimientos nuevos, pues se cree dentro de la educación popular que la experiencia adquiere mayor efectividad que la teoría y los fundamentos de la práctica. Esto no es del todo cierto; pues si bien es importante estar en el campo de acción y saber hacer, también son importantes las nuevas prácticas y los conocimientos que fundamenten las acciones para poder conscientizarlas y aplicarlas de manera adecuada.

“La capacitación docente, surge como una necesidad, una búsqueda de respuestas a nuevas interrogantes que plantea la realidad social en la que se inserta la escuela, así como la transformación de los contenidos y la modificación en las orientaciones de las teorías pedagógicas”³.

Para la Subdelegación Valle de México es importante la capacitación del personal que atiende a los educandos y aquellos que están al frente de los asesores, en este caso los Técnicos Docentes. La preocupación radica en las competencias que poseen las figuras solidarias en cuanto a la transmisión de los conocimientos, pues son casi nulas y requieren de un constante seguimiento y reforzamiento.

De esta manera es necesario apoyarse en algunas bases teóricas para determinar, por principio, que perfil se requiere para las personas que funjan como transmisores de los saberes. En este sentido, la calidad en el desempeño de un rol docente será aquel que evidencie la capacidad para:

- Reflexionar sobre la práctica.
- Saber hacer.
- Saber hacer con los otros.
- Trabajar en equipo.
- Gozar de autonomía.
- Tomar decisiones.

³ HUBERMAN, Susana .Op. Cit. pág. 26.

- Motivar a sus alumnos.
- Autoevaluarse para replanificar.
- Atender a la diversidad.
- Permitir que la currícula sea significativa para el alumno.
- Trabajar con un enfoque interdisciplinario e integrador.
- Empezar proyectos.⁴

Los Técnicos Docentes no cubren funciones de maestros, sin embargo si son facilitadores, asesores y orientadores de los procesos de adquisición de conocimientos. Ellos se encargan de transmitir las formas de enseñanza adecuadas a cada uno de los asesores y son quienes se encargan de la organización de la actualización como parte del reforzamiento de las figuras a su cargo.

Es necesario también, que como procesos de formación para el trabajo, los términos en que se diseñen las acciones educativas tengan que ver con procesos de organización orientados a la consecución de los objetivos de la figura del Técnico Docente, que en un sentido amplio tiene que ver con la capacitación, su planeación, impartición, evaluación y seguimiento.

Los roles de docente y facilitador⁵ son las dos aristas por las que debe guiarse el Técnico Docente, sobre todo porque el desarrollo de las competencias necesarias así lo exigen; de modo que en el diseño de una propuesta integradora se encuentra la formación de facilitadores basada en competencias para contribuir a generar resultados que refuercen la tarea educativa.

Dentro de la propuesta de la presente investigación se encuentra el desarrollo de un proyecto de capacitación que ha integrado la teoría pedagógica con las

⁴ HUBERMAN, Susana .Op. Cit. pág. 51.

⁵ Facilitador: Se nombra así a la figura que se encarga de impartir la capacitación en el INEA dándole una mayor responsabilidad e importancia para los procesos educativos.

bases de la organización y la capacitación, así como ha integrado a través de la sistematización de la práctica educativa de los Técnicos Docentes aspectos propios de sus realidades en su campo de acción.

De esta manera, es necesario describir las acciones realizadas en torno a este respecto y mostrar los resultados del proyecto mencionado. En esta propuesta se integraron los elementos básicos de la capacitación:

1. Detección de Necesidades de Capacitación.
2. Planeación de Contenidos para el programa de capacitación.
3. Elaboración del material didáctico y elaboración de la carta descriptiva.
4. Impartición de la capacitación.
5. Evaluación de la capacitación
6. Seguimiento e indicadores de efectividad.

En los próximos incisos se desglosará la forma en que se ha desarrollado cada una de las etapas de la capacitación para la Subdelegación Valle de México, así como se mostrarán las áreas de oportunidad que presentaron dichos eventos.

3.1.1 Detección de Necesidades de Capacitación.

Una de las preguntas que aparecen de manera constante en una organización es la preocupación por capacitar a los empleados, en INEA no es la excepción, pues los temas de capacitación son su principal inquietud, pues como institución educativa se requiere de un programa bien estructurado que responda a las necesidades reales de formación. En el instituto no se cuenta con un plan claro que responda a las necesidades de los empleados y a los objetivos del mismo, es de vital importancia fortalecer dicho plan con la experiencia de las figuras operativas pues es en este nivel en donde se presentan las principales problemáticas.

En el mejor de los casos, suele suceder, que los Técnicos Docentes preguntan directamente a sus asesores para tratar de identificar las necesidades de capacitación. Desgraciadamente, una de las prácticas más frecuentes para el

caso es creer exclusivamente en "la intuición" y se solicita el servicio de capacitación de lo que parecería ser útil para los propósitos de la organización. Esta práctica es muy recurrida en el INEA pues se cree que ciertos resultados en certificados o calificaciones lo determina una capacitación, y se establecen acciones sin un programa o investigación previa acerca de las necesidades reales de actualización, reforzamiento o modernización.

En muchas ocasiones el INEA Central generaliza las necesidades y establece líneas de acción que llevan a cursos sin un objetivo claro acerca de lo que se vive en el campo. Cabe mencionar que las realidades son heterogéneas y en ocasiones los cursos pueden causar un impacto o no, dependiendo de cómo se acercan a su realidad próxima. O bien, en las Delegaciones o institutos estatales se establecen correctivos provenientes de la capacitación cuando hay deficiencias en el sistema o el modelo curricular.

Como parte de la propuesta de estructuración se requiere de un estudio más profundo acerca de las necesidades, no sólo de los Técnicos Docentes, sino de los asesores y por consecuencia de los adultos que piden los servicios del Instituto. Al estudio que debe llevarse a cabo se le conoce como Detección de Necesidades de Capacitación. Es decir, es el proceso de investigación que antecede a la implantación de estrategias, con el objetivo de satisfacer una necesidad específica compartiendo la responsabilidad entre la capacitación y la operación misma.

Un concepto de DNC en su aspecto más duro se definiría Según Mauro Rodríguez y Patricia Rodríguez (1991) como: "la necesidad de capacitación es la diferencia cuantificable entre un "ser" y un "deber ser"; entre el rendimiento exigido por un puesto y el de las personas que lo ocupan".

En este caso, INEA no pretende obtener ganancias como lo haría una empresa, más bien busca la calidad y la consecución de sus objetivos, así como el desarrollo de las competencias establecidas en su modelo curricular. Estos resultados dependerán en gran medida de la competencia que tenga cada figura que participa como asesor, como Técnico Docente y como facilitador del aprendizaje, de las habilidades que posea cada educador para

desempeñar su labor y algo más importante aún, que sea capaz de cubrir el perfil que la organización ha establecido para tal fin.

Por lo tanto, “la Detección de Necesidades de Capacitación puede definirse como el proceso de investigación que permite establecer la diferencia entre la situación laboral existente y la norma o patrón de desempeño establecido como requerimiento del cargo”⁶.

La DNC es un excelente apoyo para estructurar planes de trabajo para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización.

Este estudio ha servido para determinar cuales serán las acciones a llevarse a cabo según la propuesta de esta investigación. Se ha desarrollado una estructura para llevarlo a cabo dentro de la institución y he aquí los resultados que servirán para comprobar los resultados provenientes de una estrategia adecuada. Mientras tanto se presenta el documento generado para la investigación, el instrumento y los resultados derivados de la DNC.

Descripción del proceso

Objetivo

Identificar las necesidades de formación de las figuras que participan como facilitadores del aprendizaje en el INEA, a través de un estudio detallado de las mismas con apego a la normatividad aplicable para el desempeño de sus funciones en relación a los conceptos, conocimientos, habilidades y actitudes que requiere el puesto y la persona.

⁶ Monografía de María C. De Sousa De R. - 04 de Julio de 2006
http://www.wikilearning.com/monografia/analisis_de_necesidades_de_entrenamiento_basado_en_el_modelo_de_competencias-descripcion_del_proceso_de_deteccion_de_necesidades_de_entre/15228-3

Alcance

Las áreas involucradas en este procedimiento son:

- Departamento de Servicios Educativos del Estado de México.
- Departamento de Planeación y Recursos Humanos en la Delegación Estado de México.
- Subdelegación Valle de México
- Jefatura de Servicios Educativos y Desarrollo Académico en el Valle de México.
- Coordinaciones de Zona en el Valle de México.

Metodología

Solo como referencia a la presente investigación se contextualizará el estudio sólo a los Facilitadores, Coordinadores de Zona, Técnicos Docentes y asesores quienes están involucrados en la operación y en el ámbito educativo que es el que interesa para la propuesta.

El estudio será específicamente con referencia a las necesidades educativas y formativas de los involucrados en el área pedagógica.

1. Nivel Subdelegación: Facilitadores de Servicios Educativos.
2. Nivel Coordinación de Zona: Coordinadores de Zona y Técnicos Docentes.
3. Nivel Micro-región: Asesores.

Las necesidades van a variar y se van a acentuar según se vaya avanzando por cada nivel. Se requiere empatar a los tres niveles para que se dé prioridad a las acciones más urgentes o que tengan mayor peso dentro de la organización.

Cada una de las acciones según los niveles tiene una repercusión y consecuencia en cascada por lo que se debe tener el panorama completo para establecer Las acciones a realizar en cada uno de los casos.

Los puestos que servirán de referencia para la DNC son principalmente: el Técnico Docente y el asesor.

El método para realizar la DNC es el denominado “Modelo Puesto Ocupante” (Reza Trocino, Jesús Carlos. 2006, México), que como su nombre lo indica, permite hacer la comparación entre el puesto de trabajo y la persona que lo ocupa. Es decir, por cada situación idónea se tendrá un puesto y por cada situación real pueden tenerse dos o más personas que lo ocupan (puesto tipo).

Este método consistirá de cuatro etapas que se describen a continuación:

Etapas de definición de la situación idónea.

La primera etapa de este método implica establecer la situación idónea de cada uno de los puestos que conforman la institución, es decir, establecer su estándar de calidad óptimo. Este estándar está orientado hacia el logro de resultados, más que hacia la cantidad de actividades que se desempeñan en cada puesto, es decir, en lugar de medir la cantidad de trabajo, el objetivo es conocer la calidad del trabajo.

Etapas de determinación de la situación real

El deber ser ha quedado establecido en la etapa anterior, en esta fase se deberá determinar *el es y se hace*, por lo que para obtener la información necesaria para esta etapa se empleará el formato de cuestionario de DNC (Anexo 1).

El cuestionario es una modalidad de la entrevista, pero con algunas ventajas, tales como su bajo costo, la posibilidad de aplicarse de forma individual o colectiva, además de que inspira confianza en el entrevistado.

El cuestionario cuenta con tres secciones:

- En la primera sección se solicitan los datos generales de la persona a entrevistar.
- En la segunda sección se muestra una encuesta educativa orientada a conocer el grado de educación del servidor público y de las personas que tiene a su cargo.
- En la tercera sección se encuentra lo relativo a Detección de Necesidades de Capacitación, dividida a su vez en tres áreas: capacitación previa, capacitación orientada a funciones y capacitación orientada a desarrollo de habilidades.

Este método permitirá analizar las necesidades de capacitación con base a los estándares establecidos en la etapa uno, con lo que se realizará la comparación por cada persona que ocupa determinado puesto.

Para la aplicación de cada cuestionario se contó con personal de Servicios educativos de la Subdelegación y de las Coordinaciones de Zona para la puesta en práctica e interpretación de resultados.

Etapa de comparación entre ambas situaciones y toma de decisiones.

En esta etapa se cuenta con el apoyo de los resultados de la Sistematización de la Práctica Educativa de los Técnicos Docentes en la Delegación Estado de México en donde se realizaron de igual manera algunos cuestionarios referentes al perfil de los asesores y a la acción de capacitación referentes a esa necesidad en la operación (anexo 2), un segundo formato que se refiere a la visión que tienen los Técnicos Docentes con respecto a la capacitación y

cómo es que la llevan a cabo (anexo 3) y un formato en cuanto a la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación (anexo 4).

En ésta se precisan las desviaciones que se presentan entre lo ideal y lo real, entre el deber ser y el es. Con la información obtenida, se podrá identificar cuáles son las necesidades de capacitación del trabajador y cuáles de la Institución.

Una vez obtenidos los resultados del cuestionario de DNC, se elaboró un listado de necesidades de capacitación para la Subdelegación Valle de México, cuántos y cuáles son los cursos y/o talleres que más requiere el personal para mejorar el desempeño de sus funciones, con el objetivo de revisar en cada caso, los resultados obtenidos y programar los cursos que se pueden dar durante el año de acuerdo al Programa Anual de Capacitación, como una herramienta “flexible” en cuestiones de tiempos y costos.

En dicho listado quedarán concentradas las necesidades en cuestión de capacitación de todo el personal de la institución, lo que permitirá contar con un instrumento de monitoreo y evaluación.

En esta etapa se lleva a cabo el procesamiento de los datos obtenidos en la Detección de Necesidades de Capacitación, los cuales serán tanto de forma cuantitativa, a partir de las frecuentes evaluaciones de los cursos mencionados, como cualitativa en relación a las necesidades específicas de los Técnicos Docentes.

Resultados de la DNC

Las características y funciones de cada uno de los puestos según la normatividad⁷ son:

Nombre del puesto	Características y funciones	Perfil deseado
Técnicos Docentes	Personal institucional que tiene la responsabilidad de planear, negociar y concertar unidades operativas, así como la participación de los sectores público, privado y social, distribuir y suministrar materiales educativos, actualizar el SASA, formar a las figuras solidarias y orientar su operación en el ámbito de municipios, ciudades, localidades o colonias que se le asignen y es el enlace entre el coordinador de zona y unidades operativas, para atender eficazmente los requisitos que éstos soliciten.	Licenciatura concluida de preferencia en las áreas de humanidades. Debe contar con las competencias de: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Participación • Razonamiento • Resolución de problemas y • Habilidades relacionadas al liderazgo.
Asesores	Su función es motivar la participación de las y los educandos en el estudio y facilitar su aprendizaje a través de las actividades educativas y orientándolos en forma continua, ya sea grupal o individualmente. Participa, además de los programas de formación y actualización pedagógica.	Mínimo preparatoria concluida y/o carrera en proceso o trunca en cualquier área. Debe contar con las competencias de: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Participación • Razonamiento • Resolución de problemas

⁷ Reglas de operación del INEA 2008, tercera sección pp. 59-60

Con esta referencia se establece que los dos cargos deben ser ocupados por una persona que tiene un nivel de conocimientos adecuado para la transmisión de conocimientos, sin embargo esta situación no es así ya que el perfil de los Técnicos Docentes es casi en su totalidad diferente a lo que se espera y los asesores en muchos casos sólo cuentan con la secundaria y disposición para el trabajo, pero no es suficiente.

En el siguiente cuadro se observa una muestra de 137 Técnicos Docentes que representan el 100% de la población total de las Coordinaciones de Zona de la Subdelegación. En este estudio se contemplan los perfiles académicos de cada Técnico lo cual sirve para compararlo con los requerimientos institucionales que conforme a la normatividad se solicitan para tal puesto:

CARRERA	ESTUDIANTES	INCOMPLETA	TERMINADA	No. T.D.
Lic. Informática	2	1	1	4
Lic. Administración	1		1	2
Lic. Psicología	1		4	5
Lic. Sociología	1	1	5	7
Profr. Normalista			1	1
Lic. Derecho	2		4	6
Bachillerato	3	1	28	32
Lic. Arquitectura	1			1
Lic. Pedagogía	1		5	6
Medico cirujano			1	1
Lic. Economía			5	5
Tec. Asistente ejecutivo			2	2
Tec. Laboratorista químico	1			1
Tec. En admón. de empresas			2	2
Tec. Productividad			1	1
Lic. En relaciones internacionales	1			1
Lic. Trabajo social			3	3
Tec. en Trabajo social			9	9
Contador privado			1	1
Mercadotecnia			1	1

CARRERA	ESTUDIANTES	INCOMPLETA	TERMINADA	No. T.D.
Tec. en programación			3	3
Lic. en ciencias políticas y admón. Pública	1		4	5
Turismo			2	2
Biología	1		1	2
Comercio internacional			2	2
Lic. Educ. Adultos	5			5
Sria. Diplom. Educ. Adultos			1	1
Secundaria			3	3
Lic. En historia	2			2
Odontología	1			1
Ing. Agrícola			1	1
Ing. Ambiental			1	1
Programador analista			3	3
Tec. Asistente educativo			1	1
Ing. Biomédico			1	1
Lic. Medico veterinario			1	1
Lic. Educ. Primaria			2	2
Ing. Comunicación	1			1
Contaduría	1			1
Tec. en informática			1	1
Secretariado			1	1
Contabilidad fiscal			1	1
Filosofía	1			1
Lic. En educación		1		1
Lic. En letras latinoamericanas			1	1
Técnico agropecuario			1	1
Tec. Comercio			1	1
Total 137 Técnicos Docentes				

En la gráfica y en el cuadro anterior se muestra claramente que el perfil deseado está muy por debajo de lo que se espera, ya que mientras el 25% del total de Técnicos Docentes tiene una licenciatura referente a las humanidades el otro 75% son personas que no encontraron oportunidades en su área laboral y el INEA fue su única opción.

Con estos resultados en cuanto al perfil del personal, el Instituto tiene una gran responsabilidad para la formación de estas personas, ya que hay una gran área de oportunidad que debe ser solventada de inmediato si se quieren ver resultados en metas y calidad. Sin embargo habrá que hacer un análisis de su labor e indagar sobre su perfil académico como una de las causas por las que no realiza la labor educativa, o si bien existen otros factores dentro de la misma operación que intervienen en este proceso.

Antes de aplicar la DNC a toda la subdelegación se realizó por coordinación de zona una sesión de lluvia de ideas en donde se realizaron preguntas acerca del contexto de los procesos educativos, esto con el objetivo de contextualizar el proceso e ir identificando también los aspectos operativos que intervienen en la obtención de resultados escasos.

Se realizó el análisis de las asesorías como punto de partida, ya que de éstas parten las acciones que realizará el asesor, el Técnico Docente y los Coordinadores de Zona.

ASPECTOS OBSERVADOS	PROBLEMÁTICA EDUCATIVA	ACCIONES DE MEJORA
ESPACIO FISICO Y TIEMPO DE LA ASESORIA		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿En qué lugar están? ❖ ¿Cómo es este lugar? ❖ (iluminación, ventilación, espacio, etc.) ❖ ¿Con qué frecuencia se reúnen?, etc. 	<p>Lugar pequeño Retirado</p> <p>En pésimas condiciones se encuentran los espacios.</p> <p>A veces los adultos no asisten por falta de tiempo o cuestiones socioculturales.</p>	<p>Mayor difusión Reubicación</p> <p>Sensibilización de adultos. Adecuar las asesorías a sus horarios.</p>
ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA ASESORIA		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cómo se da la asesoría? ❖ (individual, grupal, multinivel, mutimódulo) ❖ ¿Cómo se orienta la asesoría? ❖ (trabajo individual, en equipo, grupal) ❖ ¿Cómo están integrados los grupos? ❖ ¿Cómo es el ambiente del grupo?, etc. 	<p>Asistencia (usuarios) Atención individual</p> <p>Poca atención a educandos de alfabetización.</p> <p>Casi siempre es grupal y el asesor atiende las necesidades por orden de asistencia.</p> <p>Los grupos son heterogéneos por la falta de asesores</p>	<p>Capacitación permanente Analizar la problemática académica.</p> <p>Intercambio de usuarios según las áreas de especialidad.</p> <p>Crear técnicas grupales para integrar a los usuarios y crea un mejor ambiente.</p>
PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuántas personas están presentes? ❖ ¿En qué nivel se encuentran? ❖ ¿Qué módulos estudian? ❖ ¿Qué hacen?, etc. 	<p>Poca asistencia Diferentes módulos en atención</p> <p>Las personas estudian diferentes módulos.</p> <p>No entienden muy bien pues dejan de asistir por algún tiempo.</p>	<p>Asesoría individual Sensibilización en adultos Integración de grupos con mismos módulos.</p>
ASESORES		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cómo es el asesor o asesora? ❖ ¿Qué nivel tiene? ❖ ¿Qué cursos ha tomado? ❖ ¿Qué hace durante toda la asesoría?, etc. 	<p>No se les ha proporcionado capacitación Actualización</p> <p>No dominan el eje de matemáticas Rotación constante de asesores. Han tomado solo algunos cursos pues no hay tiempo.</p>	<p>capacitarlos en sus necesidades como figuras operativas Incentivos económicos Capacitación en servicio</p>
MODULOS		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Se cuenta con los módulos necesarios? ❖ ¿Están completos? ❖ ¿Qué opinan de los módulos? ❖ ¿Qué dificultades han encontrado?, etc. 	<p>Errores ortográficos Temas que no se relacionan con los exámenes</p> <p>Solicita demasiada escritura</p>	<p>Quitar temas innecesarios Se haga revisión de módulos Pedir a oficinas centrales coherencia en contenidos</p>
EVALUACIÓN Y ACREDITACION		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Se aplica la evaluación diagnóstica? ❖ ¿Han tenido dificultad en el llenado de la hoja de avance? ❖ ¿Existen problemas en la presentación o aplicación de exámenes? ❖ ¿Hay problemas para acreditar algún modulo?, etc. 	<p>Confusión de términos No hay exámenes o no llegan a la aplicación.</p> <p>Prepotencia de aplicadores Poco tiempo para resolver el examen diagnóstico</p> <p>Hay problemas en operaciones avanzadas-</p>	<p>Aclarar términos, dar indicaciones unificadas Aumento del pago al área Capacitación y sensibilización.</p>

Este cuadro sólo refleja los datos más esenciales de las sesiones de lluvia de ideas que se realizaron y que aparecen en la sistematización como parte de la estrategia de DNC y de la unificación de criterios en las Coordinaciones de Zona.

Siempre aparecerán varias necesidades, sin embargo, la que nos interesa en especial es en la capacitación y formación constante, ya que de esto dependerá el seguimiento de proyectos que ofrezcan una efectividad en su aplicación.

Como siguiente paso dentro de la DNC se aplicó un cuestionario de capacitaciones previas, actuales y las necesarias para realizar el trabajo y con el mismo número de Técnicos Docentes. En consenso con sus asesores llegaron a las siguientes conclusiones:

Temáticas que se manejaban anterior a la DNC
<ul style="list-style-type: none">• El llenado de formatos como un paso para la administración y la organización.• Manejo de módulos• Técnicas de estudio• Alternativas ante la falta constante de módulos.• Hiperactividad y déficit de atención.• Aplicación de exámenes.• Comunicación oral

Como se observa, las temáticas que se encuentran en el cuadro anterior no tienen un objetivo específico, ya que cada uno de los Técnicos Docentes cree necesario un tema en particular. En este caso, las temáticas que han sido tomadas por los Técnicos Docentes no son parte de una DNC, ya que como se mencionó anteriormente, quién capacita a los Técnicos Docentes son personal de Oficinas Centrales o Servicios Educativos, pero la temática la determina el Coordinador de Zona o la Delegación.

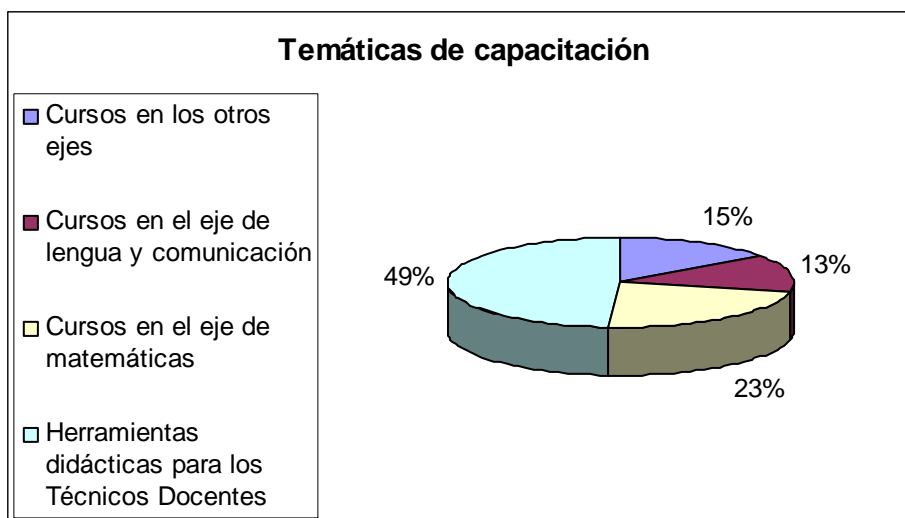
En el cuadro siguiente se muestra ya el consenso de los Técnicos entrevistados a través de la lluvia de ideas, pero basado en las problemáticas presentadas en cada una de las Coordinaciones y también en el índice de reprobación de los adultos, ya que las deficiencias para resolver un módulo es en gran parte por la orientación inadecuada de los asesores que no entiende como transmitir algunos conocimientos a los educandos.

Cabe mencionar que los cursos que aparecerán son los más urgentes para poder reducir las áreas de oportunidad en el ámbito educativo de los Técnicos Docentes y asesores. Las demás temáticas que no se encuentran plasmadas tienen que ver con habilidades o destrezas que con el transcurso del proyecto se implementarán de modo que se cubran las necesidades más importantes y aquellas complementarias que ayuden a alcanzar los objetivos y metas planteados por la institución.

Temáticas propuestas	No. de Técnicos Docentes que lo solicitaron
Herramientas didácticas para la capacitación.	67
Cursos sobre el eje de matemáticas	31
Cursos sobre el eje de Lengua y comunicación	18
Cursos sobre otros ejes del MEVyT	11
Curso de reforzamiento del MEVyT	6
Curso de Motivación y valores ⁸	4

De un modo gráfico se observa que la mayor necesidad es que los Técnicos Docentes y algunos asesores adquieran herramientas didácticas para poder desarrollar las demás temáticas asegurando la calidad en el proceso educativo.

⁸ Cabe mencionar que dentro de las áreas de motivación y valores se expresaron necesidades al desarrollo de habilidades como: calidad en el servicio, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas, negociación, entre otros que tienen más que ver con la operación de la labor del Técnico Docente.



Con la sistematización y el análisis del contexto, los resultados de la DNC concluyen que:

- Los jefes de Departamento y de las Coordinaciones de Zona asuman un liderazgo basado en el desarrollo humano y valores que les permitan tener la empatía con su equipo de trabajo y con el instituto mismo, generando así, un trato sustentado en la igualdad y objetividad, asumiendo que la misión del instituto es apoyar el crecimiento, desarrollo y formación del ser humano en todos los aspectos.
- Que exista la congruencia de criterios que operen a través de la comunicación interdepartamental, así lograr la mejoría de procesos bajo un eje rector que consense y concilie las diferentes visiones, necesidades y realidades entre el trabajo de campo y oficina.
- Que la capacitación dirija a todos los integrantes del Instituto de acuerdo a las funciones que se desempeñen dentro de un esquema organizacional de la institución para que a su vez las figuras involucradas en los procesos tengan la capacidad y las herramientas para dar respuesta inmediata a las problemáticas urgentes.

- Si bien la motivación del Técnico Docente se basa en su vocación de servicio, es importante resaltar que si no se puede retribuir un beneficio en sus ingresos, se trabaje en la formación humana, relaciones humanas y crecimiento personal: operativo, administrativo y pedagógico. Además que las capacitaciones sean planeadas con anticipación y apegadas al desarrollo integral del Técnico Docente.

De igual manera, se establece que contrastando la parte institucional con la realidad de los Técnicos Docentes la necesidad más importante se refiere a la falta de estructura en su labor educativa desde las bases de la capacitación y el seguimiento educativo para realizar actividades objetivas que demandan su puesto.

Los Técnicos Docentes y los asesores necesitan saber que las dos figuras pueden realizar la labor de facilitadores, sin embargo hace falta tener las herramientas didácticas además de practicar constantemente para perfeccionar esa encomienda.

3.1.2 Planeación de contenidos y estrategias

Con el resultado principal de la DNC en la formación de facilitadores didácticos para las microrregiones y la necesidad de estructurar una práctica educativa en cada una de las Coordinaciones de Zona se plantea que el proceso de planeación tomará dos vertientes primordiales para la ejecución y seguimiento de la formación educativa.

1. En un primer momento se recomienda la capacitación en cuanto a la formación de facilitadores por competencias con su correspondiente programa basado en la DNC y en las competencias del modelo curricular. Posteriormente, con la capacitación de los Técnicos Docentes como facilitadores, se establece que las capacitaciones impartidas sean monitoreadas por el área académica de la Subdelegación.

2. En el segundo momento en donde se llevan a cabo las acciones educativas se requiere del seguimiento como autorregulación en donde el Técnico Docente planea, ejecuta y evalúa su desempeño y el de las personas capacitadas para enriquecer su práctica y mejorar su calidad dentro de la operación misma y los resultados en calificaciones de los adultos.

“Capacitación, una herramienta para el cambio”.

La capacitación entendida como un proceso dinámico de adquisición de habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes, se perfila dentro de las organizaciones como pieza fundamental para fortalecer las políticas y objetivos de las instituciones.

Desarrolla una amplitud de conocimientos para mantenerse informado, agudiza la astucia para tener entendimiento claro, habilita el razonamiento para encontrar alternativas, se enfoca en concebir y optimizar resultados, prepara líderes, sensibiliza para identificar otros puntos de vista, involucra a las personas para trabajar en equipo.

Este conjunto de atributos visibles aportados a través de la capacitación conllevan al desempeño idóneo y eficiente.

En el INEA Estado de México, las Figuras solidarias que participan como asesores, cuentan con una formación académica diversa, sin embargo en su mayoría carecen de herramientas pedagógicas que faciliten su tarea en el aula y es necesario implementar una estrategia de formación permanente que permita a los asesores adquirir y desarrollar elementos didáctico-pedagógicos que conllevan a garantizar la calidad de las asesorías incrementando además la eficiencia terminal.

Por todo lo anterior la Unidad de Servicios Educativos del Valle de México plantea la Creación de un Proceso Pedagógico: La capacitación una herramienta para el cambio.

Lo anterior toma importancia al surgir de una Detección de Necesidades de Capacitación y de una labor de sistematización de la labor educativa de los Técnicos Docentes que da como resultado la estructuración de contenidos que lleven al desarrollo de las competencias necesarias para desempeñar el rol que el Instituto requiere para la obtención de resultados óptimos.

Objetivo:

Proporcionar a los Técnicos Docentes del INEA las herramientas didácticas necesarias para mejorar adecuadamente el contenido, el proceso y el entorno de un programa de capacitación mejorando su conocimiento, actitudes y habilidades.

Programa de capacitación

MODULO I	Reconocimiento del sujeto y la capacitación (técnica de integración)
1.1	Comportamiento humano
1.2	Nivel socio-cultural
1.3	Condiciones de aprendizaje en los trabajadores
1.4	¿Qué es una capacitación?
1.4.1	¿Para que capacitar?
1.4.2	La capacitación como herramienta para el aprendizaje
MODULO II	El proceso de enseñanza - aprendizaje
2.1	<i>Enseñanza</i>
2.1.1	Estrategias de enseñanza
2.1.2	El facilitador y su papel en la enseñanza
2.2	<i>Aprendizaje</i>
2.2.1	Aprendizaje y algunas teorías
2.2.2	El aprendizaje significativo
2.2.3	Constructivismo
2.3	<i>El rol del facilitador</i>
2.3.1	Formación y perfil del facilitador

2.3.2	Manejo del lenguaje corporal
2.3.3	Manejo del nivel de energía
2.3.4	Manejo de la participación
2.3.5	Las trampas comunes en la capacitación ¿cómo evitarlas?
2.4	<i>El educando</i>
2.4.1	Tipos de educandos (participantes)
2.5	Metodología de enseñanza-aprendizaje
2.5.1	Mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos, cuadros comparativos, etc.
MODULO III	Planeación, organización y ejecución de la capacitación
3.1	<i>Plan de clase</i>
3.1.2	Carta descriptiva
3.1.3	Redacción de objetivos
3.1.4	Cronograma
3.2	<i>Programas</i>
3.2.1	Tipos de programas
3.3	<i>Utilización de técnicas grupales</i>
3.3.1	Creando el ambiente de trabajo (apeo)
3.3.2	Los ingredientes de una buena técnica
3.4	<i>Elaboración y uso de material didáctico</i>
3.4.1	Uso de la tecnología
3.4.2	Pizarrón, acetatos, power point
MODULO IV	Evaluación del proceso de capacitación
4.1	<i>Definición de evaluación y sus variantes</i>
4.1.2	Evaluación
4.1.3	Autoevaluación
4.2	<i>Momentos de la evaluación</i>
4.2.1	Diagnóstica
4.2.2	Formativa
4.2.3	Sumativa
4.3	<i>Instrumentos de evaluación y aplicación de los mismos</i>
4.3.1	Pruebas objetivas , evaluación del participante y del facilitador.
4.4	<i>Avance y regulación (Impacto e indicadores)</i>
MODULO V	Resultados y rendición de informes
5.1	Análisis de resultados
5.2	Realización de informes a través del plan-guía didáctica (datos duros y blandos)
5.3	Análisis de objetivos y metas
5.5	Conclusiones

“LA CAPACITACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA EL CAMBIO”

Con base en el presente programa y los contenidos que ahí se especifican, se procedió a la planeación del curso con ayuda de la carta descriptiva correspondiente en donde se especificaron los siguientes datos:

Titulo del curso-taller de capacitación:” La capacitación, una herramienta para el cambio”

Dirigido a: 137 Técnicos Docentes de la Subdelegación Valle de México

Duración: 20 hrs por cada grupo de trabajo.

Sede: Zitacuaro, Michoacán y Oaxtepec, Morelos

Fechas: 24 de mayo al 3 de junio de 2005

Competencias

Al concluir la capacitación, el Técnico Docente será capaz:

- Comunicarse de manera fluida y clara de acuerdo a lo que quiere expresar, así como propiciará la comunicación con las personas a su cargo.
- A partir de conceptos y teorías, expresar su opinión acerca del tema, escuchar las opiniones de los demás para poder sacar conclusiones en un curso de capacitación.
- Resolver discrepancias generadas de la convivencia en grupos de trabajo.
- Analizará y se enfrentará a actitudes diferentes dentro del aula que tendrá que resolver con inteligencia través de la práctica.
- Contribuir a la convivencia del grupo de personas a las que capacite para crear una dinámica que favorezca la participación y retroalimentación de todos para el logro de los objetivos.

“LA CAPACITACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA EL CAMBIO”

Módulo I. Reconocimiento del sujeto y la capacitación.

Propósito: Identificar las características particulares de la educación para adultos, así como las condiciones necesarias para impartir una capacitación con la apropiación del concepto.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Presentación del curso	Integrar a los participantes para crear un ambiente cordial y de equipo.	1. APEO (Apertura, Presentación, Expectativas, Objetivos o propósitos). 2. Técnica grupal “Los panes”	Los facilitadores ofrecerán un panorama general acerca del contenido del curso, así como los propósitos del mismo tratando de resaltar la importancia de su presencia en las mesas de trabajo. El facilitador integrará equipos de dos personas con una técnica libre y después les proporcionará un rotafolio o cartulina. Los participantes se presentarán en 5 minutos y observarán muy bien a su compañero, la pregunta que hace el facilitador es: Si tu compañero fuera un pan, ¿Cuál sería? Posteriormente cada participante dibujará en su hoja de papel el pan al que le recuerde el compañero con todas las características (Con creatividad). Pasarán por parejas a presentarse y explicar el por qué eligieron ese pan, ¿qué es lo que le s refleja el compañero a simple vista? , se reflexionará acerca de las primeras impresiones y cómo a veces se corta la comunicación por una percepción errónea de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Plumones para grupo de 20 personas. • 12 mitades de hoja de rotafolio. 	20 min.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Comportamiento humano y relaciones humanas. Condiciones de aprendizaje en los adultos	Determinar el contexto de aprendizaje con el que se trabaja en el INEA para hacer frente a las necesidades de capacitación específica en cada micro-región.	Lluvia de ideas en equipos de trabajo	A partir de la exposición de los facilitadores, los participantes integrados en equipos de 5 personas aportarán sus experiencias en relación a las condiciones sociales, económicas y de aprendizaje que presentan las personas con las que trabajarán las capacitaciones en sus micro-regiones. Cada persona del equipo de trabajo aportará una experiencia, se llegarán a conclusiones que un representante expresará en plenaria con el objetivo de que los facilitadores estructuren la información en el pizarrón o rotafolios, para que a final se termine con una técnica de sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios.. • Plumones. • Pizarrón. 	45 min
¿Qué es la capacitación?	Definir el concepto de capacitación como un proceso educativo, así como reflexionar acerca de su importancia en el instituto.	Lluvias de ideas. Exposición oral	Los participantes a través de la lluvia de ideas ofrecerán de manera espontánea sus diferentes definiciones de capacitación según su experiencia en la operación. Con la información vertida por parte de los participantes, los facilitadores reforzarán el concepto con una definición y explicación breve de dicho proceso y su importancia.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Plumones 	20min

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
RECESO					15 min.
Detección de Necesidades de Capacitación.	Definir que es la DNC y cuando debe aplicarse.	Ejercicio práctico para elaborar preguntas y sesiones de DNC.	Los facilitadores asesorarán a los participantes en la elaboración de preguntas que vayan encaminadas a la DNC , así como determinar por principio de cuentas el perfil de puesto al que han de capacitar. Se realizará individualmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Plumones • Hojas blancas • Lápices • Bolígrafos • Gomas • Formatos de DNC. 20 de cada técnica. 	50 min.
		Cuadro comparativo	En los mismos equipos de trabajo colocarán en un rotafolio en una primera columna el perfil del puesto al que se va a capacitar, en la siguiente columna se colocarán las preguntas referentes a las necesidades que creen que se tienen de capacitación según las habilidades que deben tener para realizar su labor.		
		Sesión de DNC, “Modelo-puesto-ocupante”, “Ley de Pareto”	Se realiza plenaria con los integrantes del grupo. Se les realiza una DNC de prueba con tres técnicas utilizadas en las instituciones y se reflexiona en torno a su práctica y algunas dudas que se tengan con respecto a esto.		

Módulo II El proceso enseñanza-aprendizaje

Propósito: Analizar todos los componentes referentes al proceso enseñanza-aprendizaje para aplicar estrategias eficaces en una capacitación.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Enseñanza-aprendizaje	Reconocer los principios básicos de la enseñanza y el aprendizaje para entender el papel que desempeña todo facilitador en una capacitación con respeto al proceso.	Exposición y mapa mental.	El facilitador con ayuda de material didáctico y un mapa mental de los procesos explicará brevemente los principios psicológicos del aprendizaje, teorías. Se explicará que la capacitación en el INEA se debe basar en el constructivismo por ser la base del MEVyT.	<ul style="list-style-type: none"> • Manual • Rotafolios • Plumones • 5 rompecabezas completos por aula • Hojas blancas. • Lápices 	40 min.
		Técnica “rompecabezas”	Se realizará un actividad de animación para formar equipos que se trata de integrar a los participantes por medio de un rompecabezas que deberán completar. Ese rompecabezas es una canción que deberán cantar los integrantes del equipo.		30 min.
		Discusión en equipos	Ya divididos en equipos de 4 a 5 personas, se realiza una discusión por equipos con respecto al aprendizaje y el campo. Las preguntas que se realizarán son: ¿Qué buscan los adultos del aprendizaje? ¿Cuál es la responsabilidad de los facilitadores en torno al aprendizaje de los adultos a su cargo? ¿Qué valores esperan los participantes del facilitador? El facilitador realiza un comparativo de conceptos y la lluvia de ideas y establece las características importantes del proceso e-a en la capacitación		40min.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
COMIDA					2 hrs.
El rol del facilitador y del participante o educando	Discutir acerca de las características, habilidades, actitudes y aptitudes del facilitador, así como considerar que estas competencias serán aplicadas a los participantes.	Collage	Después de la exposición del facilitador, por equipos los participantes realizarán un collage con revistas, tijeras y pegamento que serán entregados con el fin de que ellos plasmen las competencias que deben tener los facilitadores en el área social e intelectual, ya que para poder ofrecer una buena capacitación se deben tener ciertos requisitos. Se recuperan experiencias y se analizan las posibilidades de desarrollo de las competencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Plumones • Revistas • 20 tijeras • Pegamento • Sobre con tipos de participantes. • manuales 	40 min
		Role playing	Con manual en mano se analizarán los tipos de participantes y las formas en como se deben manejar ciertas situaciones. Los equipos representarán en 5 min. tres de los tipos de participantes que se pueden encontrar, el facilitador designará a cada equipos sus representaciones. Pueden mostrar con la escenificación un mal o buen desempeño del facilitador. Se analiza en plenaria.		50 min
RECESO					15 min.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Metodologías de enseñanza-aprendizaje	Adquirir habilidad para la transmisión de conocimientos y habilidades por medio de una metodología adecuada según el grupo al que vaya destinado.	Exposición Lectura compartida y práctica de expresión oral.	El facilitador por medio de material didáctico explicará las formas en que se puede transmitir el conocimiento y la manera en que el facilitador sintetiza y hace más amable la información a los participantes. Por equipos se les proporcionará una lectura, la cual deberán sintetizar con algún método descrito anteriormente y pasarán a exponerlo de la manera más clara y comprensible. Las maneras de sintetizar y transmitir conocimiento serán: cuadros sinópticos, mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros comparativos, juegos de destreza, habilidad mental y de razonamiento, discusiones y plenarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios.. • Plumones. • Pizarrón. • 5 lecturas de módulos. 	70 min.

Módulo III. Planeación y organización de la capacitación

Propósito: Entender el proceso de capacitación en su estructura e identificar los elementos que se aplicarán en la operación.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Plan de capacitación	Emplear en las sesiones de capacitación, la planeación con base en la estructura que usualmente se utiliza en los cursos.	Elaboración de cronograma y carta descriptiva	De acuerdo a lo expuesto por los facilitadores en equipos de igual manera, se realizará el ensayo de un cronograma y una carta descriptiva con el fin de asesorar en las dudas que existan para cada proceso y hacer énfasis en los errores que se pueden cometer al elaborar la planeación de una sesión de capacitación. A partir de este momento se deberá elegir un tema a exponer para que se vaya preparando el material para la evaluación final.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios.. • Plumones. • Pizarrón. 	120 min.
Utilización de técnicas grupales para crear la dinámica de grupos	Definir y vivenciar algunas técnicas grupales más utilizadas en las sesiones de capacitación.	Exposición	<p>El facilitador expone las características, objetivos y propósitos de una técnica grupal. Se analizarán en esa exposición las especificaciones de cada una de ellas según la dinámica del grupo, su energía, su nivel de preparación y sus capacidades.</p> <p>Se hace énfasis que una capacitación no es una sucesión de técnicas grupales, sino que son apoyo para el proceso e-a y deben tener un sentido lógico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Plumones 	20min

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Utilización de técnicas grupales para crear la dinámica de grupos.	Definir y vivenciar algunas técnicas grupales más utilizadas en las sesiones de capacitación.	APEO	Explicación y ejemplo vivencial del mismo	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios.. • Plumones. • Pizarron. • Hojas • Lápices 	20 min.
		Técnicas de presentación "aprendiz de nombres"	Explicación y ejemplo de las técnicas de presentación.		30 min.
		Técnica de animación "un hombre de principios"	Explicación y ejemplo de técnicas de animación		30 min.
		Técnica de comunicación "yo lo miro así"	Explicación y ejemplo de las técnicas de comunicación.		30 min.
		Técnica de aprendizaje "variación de la ley del mar".	Manejo de la técnica de la ley del mar teniendo como ejemplo una problemática como el rezago educativo.		40 min.
		Técnica de evaluación "quémate tú"	Explicación y experiencia (revisión en plenaria)		40 min.
COMIDA					2 hrs.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Material Didáctico	Comprender la importancia de la utilización de material didáctico en las capacitaciones para lograr un impacto positivo en los participantes.	Elaboración de material didáctico.	Se ejemplificará la utilización de los materiales didácticos, desde los tradicionales, hasta aquellos que requieren del uso de la tecnología. Con el tema que eligieron para la evaluación final, realizarán un material didáctico que contenga la información de manera clara.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios.. • Plumones. • Pizarrón. • Hojas • Lápices 	60 min.

Módulo IV. Evaluación del proceso de capacitación.

Propósito: Establecer y seleccionar la forma de evaluación para el proceso de capacitación conforme a los propósitos deseados.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Definición de la evaluación y sus variantes	Determinar los conceptos más importantes sobre evaluación y aplicarlos.	Mapa conceptual	Realizar un mapa conceptual entre todos con una lluvia de ideas que deberá estar enriquecida con la exposición y el manual.	<ul style="list-style-type: none"> • Rota folios • Plumones. 	30 min.
Momentos y tipos de evaluación en la capacitación.	Elaborar por lo menos un instrumento de evaluación siguiendo las indicaciones del facilitador.	Elaboración de instrumentos	Por medio de ejemplos, por equipos, los participantes elaborarán un instrumento de evaluación para el tema que van a trabajar y otro más para el evento de capacitación rescatando los aspectos vistos en el curso.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Plumones • Hojas con reflexión 	40 min.
		Reflexión "polución"	Se realiza la lectura de una reflexión, se analiza en plenaria		15 min.
RECESO					15 min.

Módulo V. Resultados y redición de informes

Propósito: Cuestionar los resultados que se obtienen de un proceso de capacitación.

Tema	Propósito	Actividad	Metodología	Recursos	Tiempo
Análisis de resultados y rendición de informes.	Discutir acerca de los resultados esperados, las implicaciones y consecuencias de las capacitaciones.	Realización de informe de capacitación.	El facilitador se encargará de explicar a que se refiere la rendición de informes y la aportación de información para medir los resultados. Se les entregará a cada Técnico Docente un plan-guía didáctica en donde ellos de manera sistemática vaciaran la información de sus capacitaciones. Se realizará un ejemplo en la sesión y se lo llevarán como muestra de los que realizarán cada mes.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios.. • Plumones. • 20 copias del plan-guía 	40 min
Evaluación del taller	Evaluar el desempeño de los participantes y facilitadores en el taller, así como determinar los logros obtenidos.	Exposición de temas.	<p>Por equipos con todos los elementos ya citados realizarán una mini capacitación explicando el tema que trabajaron.</p> <p>Por último los participantes evaluarán a los facilitadores con un formato que les entregará.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Plumones • Formatos de evaluación • Lápices. 	2 hrs.

3.1.3 Experiencia y retroalimentación de cursos de formación de facilitadores para el Valle de México.

La respuesta a la capacitación para la formación de facilitadores en el Valle de México, fue en un principio, de resistencia al cambio de paradigmas en la forma de trabajo con respecto a las capacitaciones. Se inicio con la recuperación de experiencias en cuanto a la metodología para impartir cursos y las herramientas con las que contaban los Técnicos Docentes para desempeñar ese rol.

Se explicó la importancia de la capacitación en todos los aspectos: operativos, académicos, financieros y personales. Se presentaron y desarrollaron las habilidades indispensables para ser un buen comunicador y facilitador del aprendizaje con lo que, no sólo se identificaron las actitudes que debe adoptar un buen capacitador, sino que se practicaron estrategias con las que se pueden dirigir ciertas personalidades dentro de una sesión.

Se desarrolló una planeación, y se trabajaron las técnicas grupales más importantes para crear un ambiente cordial y dinámico dentro del aula. Se trabajaron las principales corrientes educativas y algunas sugerencias para desarrollar la comprensión y retroalimentación, así como se conocieron y se desarrollaron algunas baterías pedagógicas para evaluar los procesos de aprendizaje.

Dichos cursos se llevaron a cabo en 20 horas en las cuales los Técnicos Docentes demostraron sus habilidades de liderazgo y con base a la DNC se les entregaron las cartas descriptivas de cursos imprescindibles partiendo de las necesidades de los adultos y la reprobación en los módulos.(Ver anexo 5)

El objetivo de capacitar en la formación de facilitadores es que los Técnicos Docentes cubran de manera eficiente el área educativa que les corresponde y sean ellos quienes a través de estos conocimientos previos transmitan y asesoren en la transmisión de conocimientos y habilidades técnicas. Por lo tanto con las cartas descriptivas y las temáticas surgidas de la DNC se

pretende la formación constante y el desarrollo de nuevos temas que serán elaborados con ayuda del área de Servicios Educativos. Las temáticas a trabajar son:

- a) Manejo de grupos, motivación e integración
- b) Procesos de enseñanza – aprendizaje
- c) Procesos de Aplicación (Responsables de Acreditación)
- d) La Palabra Generadora
- e) Formación inicial y administrativa
- f) Problemas de aprendizaje de la lecto-escritura
- g) Lectura de comprensión
- h) Comunicación oral y escrita / Lingüística y gramática
- i) Reflexión desde la práctica
- j) Sexualidad y Género
- k) Recetas Matemáticas

Como resultado de este curso de capacitación se obtuvieron resultados de tipo cuantitativo en la cantidad de capacitaciones que ofrecían las Coordinaciones de Zona a su personal, además se obtuvieron datos cualitativos que impactaron en los resultados de los asesores en el fortalecimiento de su labor.

En el siguiente cuadro se muestra el cambio en el trabajo educativo de la Subdelegación con el aumento de personas actualizadas y/o capacitadas desde el 2006 hasta el 2008.

Asesores actualizados y/o capacitados antes de la formación de facilitadores en 2006

Región	Asesores registrados en SASA ⁹	Asesores Actualizados	Porcentaje
ORIENTE	1127	687	60.9
PONIENTE	1857	823	44.3
S.V.M.	2984	1510	50.6

En un periodo de seis meses después de la capacitación, no se dio una respuesta inmediata, ya que los Técnicos Docentes aún contaban con algunas

⁹ **S.A.S.A** Sistema Automatizado de Seguimiento y Acreditación. Es el sistema donde se registran a todos los asesores y usuarios para darles seguimiento en sus Coordinaciones de Zona.

dudas y con dificultad para enfrentarse a una capacitación en forma. El área de Servicios Educativos tuvo una labor crucial al motivar a la formación por medio de la capacitación compartida que consistía en visitar las capacitaciones e impartir junto con el Técnico un curso, así poco a poco empezaron a adquirir seguridad y esto dio pauta a los facilitadores para trabajar solos a partir de un determinado momento.

El resultado de esta interacción fue la siguiente:

Asesores actualizados y/o capacitados en el primer semestre de 2007

Región	En SASA	Actualizados	%
ORIENTE ¹⁰	2083	1807	86.74
PONIENTE ¹¹	2939	1553	52.84
S.V.M.	5022	3360	66.90

Se muestra un aumento del 50% de personal capacitado a un 66 % lo que indica que las acciones junto con el compromiso de todos los que intervienen en el proceso dieron resultados en ese periodo de tiempo.

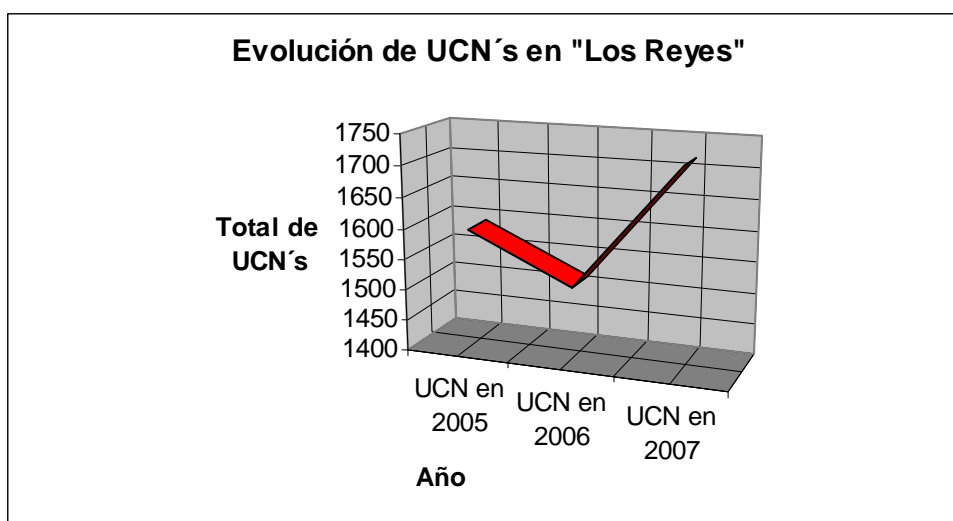
En el segundo semestre del 2007 sólo una Coordinación de Zona capacitaba al 100% y necesitaba de la ayuda de la Subdelegación para resolver sus necesidades de capacitación, aunque había algunas deficiencias en cuanto a la planeación de cada evento de capacitación. Esta Coordinación de Zona es “Los Reyes “ con una respuesta favorable en cuanto a resultados en UCN¹² y en calificaciones como se muestra a continuación:

¹⁰ **Región Oriente:** Compuesta por seis coordinaciones de Zona: Amecameca, Chalco, Los Reyes, Nezahualcóyotl, Otumba y Texcoco.

¹¹ **Región Poniente:** Compuesta por seis Coordinaciones de Zona de la zona poniente del Estado: Atizapan, Cuautitlán, Ecatepec, Naucalpan, Tlalnepantla y Zumpango.

¹² UCN Usuarios que Concluyen Nivel

Usuarios que Concluyen Nivel en la Coordinación de “Los Reyes”

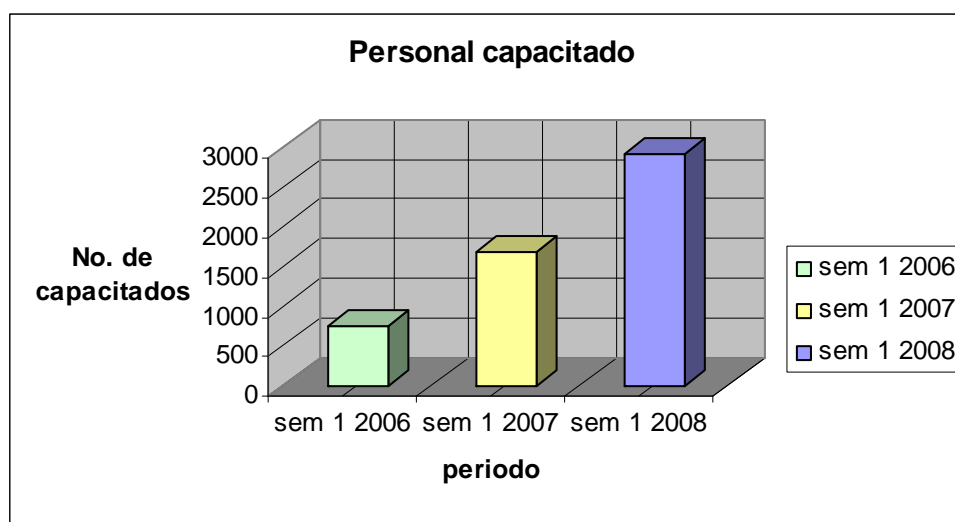


Para el primer año y el siguiente se vio una evolución importante, ya que se unieron las Coordinaciones de Zona que cuentan con una figura de Servicios Educativos y después aquellas que no la tienen, en este sentido los resultados han sido lentos pero siempre tendientes a la mejora continua. Cabe mencionar que como resultado del desarrollo de la habilidad de facilitadores de las figuras participantes, se crearon varios proyectos surgidos de la operación como: la academia de asesores en Naucalpan, Recetas matemáticas en Chalco, El programa de formación constante en los Reyes y la sensibilización de aplicadores en todas las Coordinaciones. En este punto el impacto de dichas acciones fue la siguiente:

Avance del personal capacitado en el primer trimestre de cada año

ZONA	1er sem. 2006	1er sem. 2007	1er sem. 2008
S.V.M.	755 capacitados	1680 capacitados	2896 capacitados

Esto quiere decir que para el primer semestre de cada año los números se encontraban de la siguiente manera:



**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN PARA LOS ADULTOS
DELEGACIÓN ESTADO DE MÉXICO
SUBDELEGACIÓN ESTADO DE MÉXICO**

PLAN- GUÍA DIDÁCTICA PARA TÉCNICOS DOCENTES

El presente documento pretende orientarte en tus acciones de capacitación asegurando que tu labor didáctica se enriquezca a través del apoyo y la observación del área de Servicios Educativos.

Instrucciones: En esta guía se pretende plasmar de forma cualitativa y cuantitativa las acciones que realizarás en la planeación, ejecución y evaluación de tus cursos de formación para asesores. Coloca de manera clara y sencilla cada proceso, pues ésta es tu guía para impartir la capacitación,

MI PLANEACIÓN		
Mi curso se llama:		
4 necesidades educativas que cubriré con mi curso serán:		
El propósito que quiero alcanzar es:		
¿Con qué materiales cuento para mi capacitación y cuáles tengo que solicitar?	Material con el que cuento	Material que debo solicitar
Enlista los tres temas esenciales que abordarás.		

MI CAPACITACIÓN

Mis actividades para iniciar son:

Mis recursos para sintetizar información serán (mapas mentales, mapa conceptual, cuadro sinóptico, cuadro comparativo, collage, etc.)

Las técnicas grupales que utilizaré serán:

Nombre de la técnica

Objetivo

Para reforzar el conocimiento haré énfasis en:

Mis observaciones al curso y a los participantes son:

Según el desempeño de los participantes, su calificación es:

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

10

9

8

7

6

Observaciones de autorregulación mensual

Curso	No. de participantes	Evaluación de participantes	Evaluación de facilitadores	Observaciones y/o adecuaciones	Indicadores	Avances

Seguimiento Trimestral

Tema del curso	¿En dónde se verá reflejado?	¿Cómo me he asegurado de que se vea reflejado?	¿Qué necesito para lograr mi propósito?	¿Cuánto llevó avanzado?

El plan-guía didáctica es un instrumento que ayuda a sistematizar la práctica educativa del Técnico Docente y a su vez contribuye a la labor orientadora del área de Servicios Educativos. El hecho de utilizar la autorregulación y algunos elementos del constructivismo en las acciones es para facilitar la comprensión de la planeación, ejecución y seguimiento de las capacitaciones.

En este caso en particular, con el plan-guía didáctica, se observa, no sólo un avance significativo en las capacitaciones, sino también el reporte de las mismas es más frecuente y completo. Las asesorías didácticas han aumentado por lo que el área de Servicios Educativos simplifica sus funciones y puede ofrecer mejor calidad.

Institucionalmente se observaron los beneficios de manera paulatina a un mediano plazo pero con mejores resultados que el trabajo sin estructura y organización que se llevaba a cabo anteriormente. Es necesario continuar en la tarea, sin embargo por el momento aquí se observan los resultados tanto de la capacitación como del seguimiento con estos formatos que aseguran la realización de las acciones.

Se expresa para la Subdelegación Valle de México los siguientes números que tiene que ver con el porcentaje de acreditación antes de las acciones de esta investigación y estos mismos números ya en la actualidad.

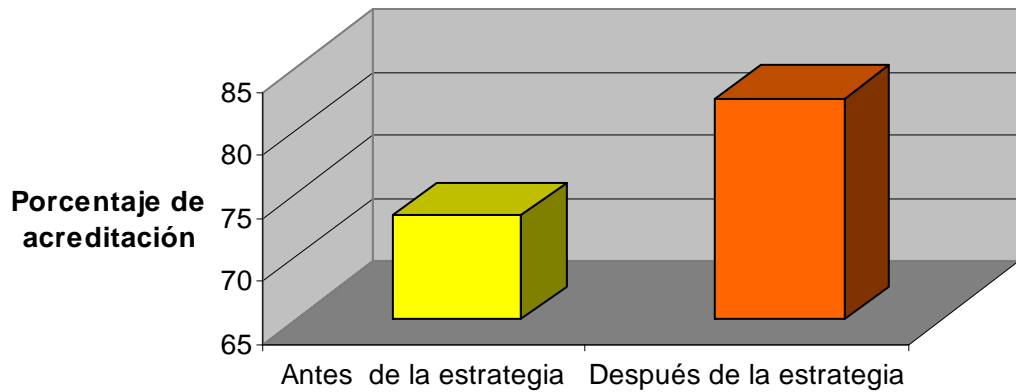
Tabla de porcentajes de acreditación¹³ desde la implementación de las acciones educativas

Región	% de acreditación en 2006	% de reprobación en 2006	% de aprobación actual	% de reprobación actual
ORIENTE	76.5	23.5	83.5	16.5
PONIENTE	70	30	81.6	18.4
S.V.M.	73.26	26.74	82.52	17.45

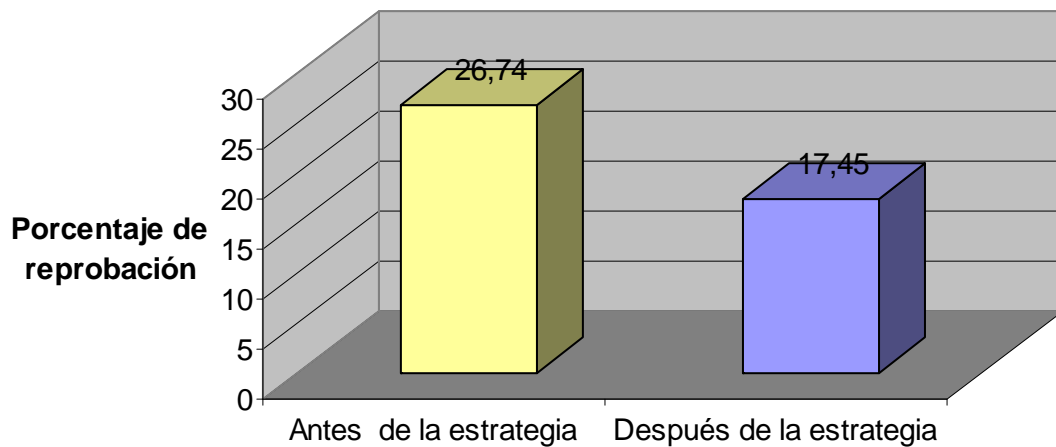
¹³ La acreditación se refiere a todos aquellos adultos que obtuvieron una calificación mayor de 5 y que aprobaron el módulo que estuvieron trabajando.

Como se muestra en la tabla y posteriormente en las gráficas, el avance obtenido no es exclusivo de las capacitaciones y el plan-guía didáctica, tiene que ver con todos los procesos administrativos, operativos y por supuesto pedagógicos, con lo que se concluye que el implementar acciones educativas siempre beneficiará a los procesos de alguna u otra manera. Toda acción planeada y estructurada contribuirá siempre a una mejora continua aunque no de manera inmediata ni contundente.

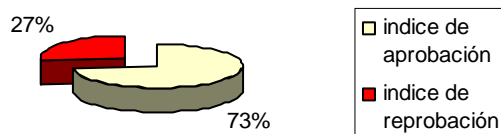
Avance en acreditación en la Subdelegación Valle de México



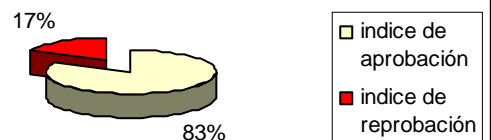
Avance en el índice de reprobación en la Subdelegación Valle de México



Índice de acreditación en el año 2005



Índice de acreditación en el año 2008



3.2.1 Experiencia y retroalimentación del plan-guía didáctica

La experiencia en torno al plan elaborado por la Subdelegación dejó su huella en los procesos de las coordinaciones, sobretodo en la evidencia de las capacitaciones realizadas y la medición de los impactos, pues a partir de la elaboración y práctica de elementos de organización más visibles, se agilizan procesos que anteriormente eran muy lentos y confusos, como la conclusión de proyectos educativos.

Antes de entregar los planes a los Técnicos Docentes para la puesta en práctica del plan, se ofreció una capacitación para informar acerca de su uso e intencionalidad. Se explicaron los procedimientos de llenado y el seguimiento estadístico que se generará para todos en la Subdelegación y coordinaciones de zona.

En el momento de la implementación se generó un efecto esperado, que es la reproducción de prácticas anteriores, como llenar por requisito los documentos y la falta de costumbre o frecuencia para entregarlo.

En algún momento parecía que cada quién entendería de manera aislada la idea del formato, sin embargo se realizó un manual en el cuál se especificaba paso por paso el llenado y los ejemplos más comunes en el lenguaje del INEA.

Al igual que el proceso de la capacitación, se fueron adaptando a una forma de trabajo a la que indirectamente están acostumbrados por los propios materiales del MEVyT, que de igual manera manejan metacognición y autorregulación en sus lenguajes.

Al comprender eso y con la idea de unificar los procesos institucionales con las mismas competencias que el modelo curricular, se expresaron algunas muestras de interés por la nueva organización, y a partir de algunos meses las coordinaciones de zona empezaban a acudir al Área de Servicios Educativos para asesorarse en la creación de nuevos contenidos, en la elaboración de

cartas descriptivas y programaciones con base en el plan creado para su organización.

Esta estrategia ayudó a la comunicación más estrecha entre coordinaciones de zona y la Subdelegación Valle de México en aspectos académicos, y una mayor efectividad en el área educativa del INEA.

Áreas de oportunidad

Al obtener resultados del plan-guía se pudieron realizar las siguientes observaciones con el fin de mejorarlas:

- Se requiere de un mejor equipo de computo en la Subdelegación para poder realizar los análisis de comportamiento en todas las coordinaciones de zona (contar con SASA en el área).
- No hay interés completo de los Coordinadores de Zona por los proyectos educativos de la Subdelegación.
- Los Coordinadores no motivan a los Técnicos Docentes a capacitar y cumplir con los requerimientos de la Subdelegación.
- No muestran creatividad los Técnicos Docentes al presentar sus capacitaciones y evaluaciones.
- La Subdelegación no emite evaluaciones para todas las capacitaciones. No hay evidencias.
- Las estrategias propuestas no son la única solución a los problemas educativos del INEA por lo que la Subdelegación debe cubrir aquellas deficiencias que merman el objetivo de los proyectos y de la institución.

- No hay actualización del área de Servicios Educativos en temas de desarrollo de habilidades.
- Los Técnicos no son los únicos que pueden dar capacitaciones, es necesario que se aporten nombres de asesores que tengan habilidades en alguna asignatura para que se les dé también formación de facilitadores y con la ayuda del Técnico Docente preparen capacitaciones impartidas por especialistas según el perfil de cada uno de ellos.

Es necesario que para el éxito de cada una de las acciones, los involucrados adquieran un compromiso constante, ya se obtuvieron algunos resultados significativos que suponen el cumplimiento de la hipótesis de la presente investigación.

Es de vital importancia, no sólo implementar las acciones antes implementadas, es necesario llevar a cabo toda una serie de recomendaciones que surgen de las experiencias de la estrategia planteada. En el próximo capítulo a modo de conclusión se ofrecerán acciones complementarias para obtener el éxito a mediano y largo plazo en las acciones educativas y su actualización cuando así sea necesario.

Capítulo IV

La propuesta metodológica para el Valle de México y su aportación en el MEVyT.

Capítulo IV

La estrategia metodológica para el Valle de México y su aportación en el MEVyT

Con las acciones descritas anteriormente, se demuestra que la aplicación de estrategias didácticas basadas en estudios formales, da como consecuencia el impacto positivo en la práctica educativa de los Técnicos Docentes, asesores, y por supuesto impacta en el desempeño de los adultos que ocupan los servicios del INEA.

La capacitación y su seguimiento dentro del Instituto juegan un papel muy importante, pues la formación constante de los Técnicos Docentes es fundamental para que la labor de los asesores y la atención educativa de los mismos incremente las posibilidades de aprobación de los adultos, así como su calidad en el desempeño de la aplicación de las competencias a su labor y vida.

De esta manera, en este capítulo se pretende que la recuperación de la experiencia de las acciones aplicadas en el INEA con este proyecto, se reflejen en una nueva forma de trabajo en el área de Servicios Educativos en la Subdelegación Valle de México estructurando la labor de formación, dándole un sentido de formalidad y encaminar la práctica hacia el logro de los objetivos y de las competencias planteadas según la normatividad.

4.1 La recuperación de la experiencia y metodología para la formación permanente.

A partir de las acciones descritas, como la formación de facilitadores y el plan de seguimiento para las capacitaciones, se describe una línea de trabajo para el área académica que pretende obtener beneficios para agilizar los procesos

educativos tanto en la Subdelegación como en las Coordinaciones de Zona y las micro-regiones.

El trabajo de formación permanente se describe como la posibilidad de actualizar y enriquecer la práctica de aquellas personas que no cuentan con las herramientas didácticas para realizar su tarea, de tal suerte que las instancias y personal de la Coordinación de Zona sea capaz de transmitir saberes y competencias tendientes a facilitar la transmisión de conocimientos con base en los lineamientos del MEVyT.

Para cumplir con lo antes descrito se requiere de una organización en las acciones educativas y de alguna manera su administración y distribución. Así, para que la estrategia tenga éxito, el proceso propuesto para aplicar las acciones educativas de esta investigación en el INEA debe ser:

1. Al comienzo de cada año el POA (Programa Operativo Anual) debe abarcar tres aspectos fundamentales:

- *Acciones en el ámbito administrativo:* se refieren a los trámites que tendrán que realizar los Técnicos Docentes para incorporar, registrar, evaluar y certificar a todos los usuarios de su micro-región.

- *Acciones en el ámbito operativo:* esto se refiere a la búsqueda de espacios para la realización de las asesorías, las acciones que se llevan a cabo en los puntos de encuentro, la difusión del servicio y la orientación al personal que labora para ellos.

- *Acciones en el ámbito pedagógico:* planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de las acciones educativas, desde la transmisión de saberes para el desarrollo de una asesoría, hasta los conocimientos específicos de cada eje de conocimientos en el MEVyT.

2. Por lo general, las acciones educativas no quedan descritas en el POA, ya que los Técnicos Docentes enfocan su trabajo más a los ámbitos administrativos y operativos que a los pedagógicos. Se planearán las acciones llevadas a cabo conforme al desarrollo de una DNC, que deberá comenzar a finales del año anterior en donde se tendrán que comparar los UCN's, los promedios y las personas que se incorporaron, y describir las necesidades que se tienen en los ejes de aprendizaje para poder capacitar en aquellos temas que no se entienden en su totalidad, para ello los Técnicos Docentes deben fungir como asesores de los asesores y brindar las herramientas pedagógicas.
3. La DNC deberá ser entregada a la Subdelegación Valle de México para su análisis y Vo. Bo. por parte del área de Servicios Educativos. Esta área devuelve la DNC y desarrolla si es necesario los contenidos de las capacitaciones surgidas del estudio. Es importante que se de prioridad a las necesidades urgentes y si es necesario involucrar a los mejores asesores de cada área para que ellos brinden la capacitación con ayuda de los Técnicos Docentes y personal de Servicios Educativos.
4. Los Técnicos Docentes deberán desarrollar con la DNC la programación de las capacitaciones y el seguimiento necesario por escrito. Para cada capacitación se deberá describir, a quién va dirigido, el propósito de la misma, el costo por capacitación y el mes en que será impartida, con el fin de llevar a cabo los tramites administrativos para que se le de seguimiento.
5. Para el desarrollo de sus capacitaciones deberán conocer acerca del tema y tener un dominio por lo menos básico. Si esto no sucede, podrán apoyarse de asesores y/o personas que dominen las temáticas a tratar, con el fin de asegurar una adecuada transmisión de conocimientos con la ayuda pedagógica de los Técnicos Docentes.
6. Los técnicos Docentes deberán elaborar su carta descriptiva y la preparación del material adecuado para impartir los cursos, se solicitan con

anticipación para que el área de Servicios Educativos los provea de tal manera que al ejecutarse la capacitación se encuentren todos los elementos para impactar positivamente.

7. Al llevar a cabo las capacitaciones, los Técnicos Docentes deberán llevar a cabo las especificaciones básicas para la realización de los cursos de capacitación, con lo que llenaran los formatos necesarios al concluir la misma para que el área de Servicios Educativos se encargue de corroborar que se están llevando a cabo las acciones pertinentes en cada evento.
8. Al terminar cada evento de capacitación el Técnico Docente deberá integrar su planeación con el plan-guía didáctica, las evaluaciones del participante y del facilitador con las evidencias necesarias de que se llevo a cabo el evento. Así también deben de establecer los indicadores que tomarán en cuenta para el seguimiento que le darán los Técnicos Docentes y el área de Servicios Educativos.
9. El área de Servicios Educativos integrará la información antes mencionada para darle de igual manera seguimiento. La Coordinación de Zona deberá de entregar un reporte trimestral del avance de su seguimiento y los estadísticos con los cuales se comprueba el impacto de las capacitaciones.
10. Servicios Educativos integra la información de las capacitaciones para toda la Subdelegación Valle de México y ofrece la retroalimentación necesaria, en algunos casos deberá ofrecer la asesoría a los Técnicos Docentes para dar sus cursos, en otros casos, será una asesoría en cuanto a planeación y/o la dotación de los recursos materiales para obtener más resultados.
11. Servicios Educativos tiene la responsabilidad de supervisar las capacitaciones con el fin de establecer comunicación con aquellos en los que encuentre áreas de oportunidad y se puedan corregir con el afán de fortalecer al cuerpo de facilitadores que representan la actualización y formación del instituto.

12. Los Técnicos Docentes tienen la responsabilidad de informar a la subdelegación aquellos nuevos temas en los que se tenga que capacitar, las nuevas necesidades surgidas por la operación para cubrir las con capacitaciones planeadas por el área de Servicios educativos.
13. Al final del año el área de Servicios Educativos integrará un reporte final de las capacitaciones y el impacto que tendrán para el desempeño de los asesores que también serán evaluados, así como los resultados en calificaciones de los adultos y la cantidad de eventos de capacitación realizadas en cada Coordinación de Zona, etc..

Como se muestra es un esfuerzo conjunto entre los Técnicos Docentes, la Coordinación de Zona y el área de Servicios Educativos, sin embargo después de la capacitación y la aplicación del plan-guía didáctica no hay un real seguimiento, la metodología anterior tiene como finalidad establecer una comunicación sencilla y clara pero eficaz del proceso pedagógico de los Técnicos Docentes.

Además de una estructura clara para realizar las acciones educativas, es necesario seguir la metodología del modelo curricular, ya que es la base para la aplicación de estrategias educativas.

4.1.2 La metodología del MEVyT y la búsqueda de nuevas formas de transmisión de conocimientos.

El MEVyT, como se ha visto con anterioridad, trabaja con una metodología constructivista desarrollando aprendizajes significativos en los adultos por medio de competencias que ayudan a aplicar dichos conocimientos a su vida y al trabajo que desempeñan.

Para el personal del INEA, esta metodología es muy familiar, ya que es la que se desarrolla en los módulos y materiales para la conclusión de la primaria y secundaria abiertas, sin embargo para la realización de su trabajo muy poco aplican el constructivismo y la metodología del MEVyT, pues no saben a que se refiere o simplemente no les interesa. Es importante hacer hincapié en la

institución sobre la importancia del desarrollo de las competencias del MEVyT, ya que al desarrollarlas en el personal que hace posible todos los procesos será mucho más fácil y comprensible su aplicación en los usuarios finales.

Asimismo, los programas de capacitación para el personal institucional y solidario son sólo temas aislados que no tienen como objetivo el desarrollo de competencias, sino sólo la adquisición de la información para cumplir con sus cometidos. Es necesario crear nuevos espacios de reflexión, capacitación y actualización con objetivos dirigidos al desarrollo de habilidades tendientes a la metodología del MEVyT.

Entre las nuevas acciones que se pueden realizar dentro del INEA con enfoque al MEVyT y su metodología se encuentran:

1. Integración de las TIC¹ en proyectos educativos que establezcan como primer momento desarrollar en el personal técnico la habilidad de la transmisión de conocimientos a través de la comunicación, participación, resolución de problemas y razonamiento con el fin de que se involucren en la educación por medio de las computadoras y el internet.
2. Al personal de las oficinas ofrecer formación en contenidos de algunos módulos de cultura ciudadana y familia, con el fin de recuperar la esencia del servicio y desarrollar la empatía con el adulto que va a pedir informes y que merece un servicio de calidad, y gente que posea el dominio de la información y la conciencia de manejarla.
3. La sensibilización constructivista de los aplicadores de exámenes con respecto a la forma de cómo aprenden los adultos y la forma de transmitirles seguridad en el momento de la aplicación. Se hace énfasis en la resolución de problemas.
4. La actualización de Técnicos Docentes y asesores por medio de la metodología del MEVyT.

¹ Tecnologías de Información y Comunicación. Ejemplo: la computación, El Internet.

En cada una de las delegaciones e institutos se manejan formas diferentes de transmisión de conocimiento basados en el modelo curricular, desde la asesoría grupal tipo clase, hasta las visitas a lugares y desarrollo de actividades por medio de los elementos que se encuentran en la comunidad.

En la Subdelegación específicamente en la parte de capacitación para el desarrollo de asesorías se contemplan las técnicas grupales como parte del proceso de aprendizaje y más aquellas que llevan a vivenciar situaciones que se presentan de manera cotidiana.

Se presentan también las formaciones técnicas que integran la práctica de algunos procesos por medio de metodologías lúdicas, así como el uso de las computadoras para la transmisión de conocimientos y mejor aún la asesoría a distancia que es una nueva alternativa para la optimización de las TIC.

Se busca de igual manera, realizar de manera más práctica y lúdica la capacitación por medio de e-learning que lleva al participante no sólo a conocer los conceptos básicos, le ayuda también a interactuar de una manera mejor con los conocimientos.

Lo anterior no sería posible sin la intervención pedagógica de un área como Servicios Educativos y los Técnicos Docentes de las Coordinaciones de Zona, ya que todas las acciones de tipo pedagógico recaen en ellos y son los responsables de crear nuevas formas de interacción y estar a la vanguardia con los conocimientos y contenidos que ofrezca el MEVyT. Para que esto suceda, los primeros en dominar y trabajar con base al modelo deben ser los facilitadores de la Subdelegación, pues su labor es una gran responsabilidad, ya que un alto porcentaje del éxito de la asesoría se debe a estas acciones.

4.2 La capacitación estatal y regional como mecanismo para la transmisión de saberes y estrategias

En la Subdelegación Valle de México y en la Delegación Estado de México existe un mecanismo para la implementación de cursos de capacitación que tienen carácter nacional ya que hablan acerca de nuevas políticas para el modelo, nuevos módulos y programas que hay que aplicar, etc. Estos mecanismos tienen que ver con la capacitación en cascada, que va del INEA Central para los facilitadores de cada estado, en donde éstos a su vez lo transmiten a los demás Técnicos Docentes y personal institucional, y luego a los asesores, para que por último el personal solidario aplique el conocimiento de manera directa sobre el adulto quien obtendrá el beneficio final.

Queda claro que entre cada proceso hay una serie de situaciones que impiden una comunicación clara, lo cual indica que el conocimiento no está asegurado, pues cada quien entiende de una forma diferente, y si bien el mecanismo es sencillo y adecuado, se deben asegurar ciertos aspectos:

1. En el acercamiento de Oficinas centrales en la capacitación, se deben realizar las observaciones pertinentes por parte del Departamento de Servicios Educativos de la Delegación, con respecto a la adecuación de los contenidos institucionales a la realidad del Estado de México.
2. Los facilitadores de Oficinas Centrales al implementar las adecuaciones en sus capacitaciones y deberán establecer actividades y evaluaciones en torno a esos contenidos y manejar acuerdos de acción con los Técnicos Docentes y facilitadores de Servicios Educativos.
3. Posteriormente, cada Coordinador de Zona deberá realizar una adecuación de estos contenidos con sus Técnicos Docentes e implementar la capacitación con ayuda de los facilitadores de Servicios Educativos con el fin de unificar criterios.

4. Ya en la aplicación de estos contenidos en la práctica, se deben realizar sesiones de retroalimentación entre asesores y Técnicos Docentes para saber la comprensión de los contenidos.
5. Todos los procesos deberán llevar consigo una evaluación escrita en donde se demuestre la comprensión y retroalimentación de las temáticas.

De este modo y a través de la difusión de información oportuna, la Delegación y la Subdelegación se aseguran que la información, trámites y procesos se apliquen conforme a la normatividad, el único camino para alcanzar un éxito en este terreno es la comunicación interdepartamental y el trabajo multidisciplinario del mismo.

4.2.1 La Subdelegación Valle de México como semillero de proyectos pedagógicos para el desarrollo de habilidades.

Indudablemente, la formación de facilitadores es un buen comienzo para que la Subdelegación desarrolle competencias en su personal, sin embargo, estas habilidades no son todas las que se han de desarrollar. Las deficiencias encontradas en todas las áreas se deben principalmente a que la cultura de la formación se encuentra dominada por la idea de la reproducción de la información que ofrece el gobierno federal, y se olvida el elemento humano que también necesita un desarrollo dentro de la institución.

El desarrollo humano tiene que ver con el plan de carrera que tenga cada uno de los empleados, con la retención del talento y con el desarrollo de potencialidades para un cambio de área o de puesto, según sea el caso. En este sentido, la Subdelegación deberá comprometerse al desarrollo de DNC anuales que involucren a todos los rubros y áreas, desde mantenimiento, servicio, relaciones laborales, liderazgo, comunicación y agilización de procesos.

Los proyectos que resulten de la DNC son un trabajo constante que se tendrá que actualizar en la medida de lo posible. Es importante sensibilizar a las autoridades respecto a que la capacitación es una pieza fundamental para cambiar la visión de la institución, y sirve de instrumento para la mejora continua y el desapego a prácticas nocivas como la burocracia.

De este modo, el área de Servicios Educativos tanto en la Delegación como en la Subdelegación son responsables de llevar a cabo la DNC y los proyectos de capacitación para el desarrollo de habilidades, por lo que al Técnico Docente le toca la parte técnica-operativa, diferenciando su labor, pero estableciendo metas y propósitos bien definidos como se muestra a continuación.

Servicios Educativos Delegación y subdelegación	Técnicos Docentes de las Coordinaciones
<p>Capacitación en el desarrollo de habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Servicio • Comunicación • Retroalimentación y seguimiento. • Negociación. • Valores y motivación. • Liderazgo. • Ortografía y redacción • Formación de facilitadores • Calidad. • Evaluación. • Herramientas didácticas para asesorar los módulos. 	<p>Capacitación en actividades técnico-operativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas didácticas para los módulos. • Desarrollo de sesiones y guías para los módulos. • Enseñanza de procesos. • Transmisión de las habilidades desarrolladas por Servicios Educativos.

Con esta distribución somera queda claro que la función del área académica es única y exclusivamente la transmisora de habilidades, para que a su vez los niveles que siguen puedan desempeñar un trabajo más adecuado y ofrecer un buen servicio dándole atribuciones que institucionalmente se establecen.

4.3 El seguimiento y la estrategia

Es importante en la implementación de proyectos pedagógicos el apoyo de todos los involucrados en la Institución, esto incluye a las autoridades quienes toman las decisiones, así como aquellos que ejecutan las acciones en las trincheras educativas. En este sentido, los resultados serán aún más visibles y más efectivos para la institución.

La experiencia con la presente investigación fue muy enriquecedora, pero al mismo tiempo, se advierte que este tipo de acciones se debieran planear desde el momento en el que surgen las organizaciones y se presenta el modelo a trabajar, ya que después de un tiempo las acciones pueden ser rechazadas por aquellos que construyen paradigmas y se establecen en una trinchera de conformidad y rezago.

Generalmente el personal de las instituciones se preguntan si algún día su trabajo va a tener resultados visibles, la respuesta es muy sencilla, ya que los cambios se generan dentro de la institución, con la gente de la misma y para ellos mismos, de tal suerte que los cambios se presentan cuando hay conciencia de que hace falta algo para generar resultados.

Otro factor importante a destacar es la influencia externa por parte de los gobiernos entrantes, que establecen sus reglas y estrategias sin realizar un análisis de la situación de cada región a la que van a impactar. El seguimiento de cada acción educativa depende del compromiso de todos aquellos que pretendan trabajar con una mejora continua, desde su lugar de trabajo y la contribución que realicen para superarse.

La estrategia que se presentó no es más que el análisis que se realiza dentro de la labor educativa, pues pretende establecer sólo la estructuración y actualización necesarias para agilizar procesos que no encontraban un sentido por falta de impacto y supervisión.

De esta manera, se pretende que la estrategia trascienda de forma tal que cada generación aporte algo significativo a una serie de acciones, que si bien no son la panacea, enriquecen de forma notable el desarrollo y evolución en la educación de adultos.

La estrategia, de este modo, empata de alguna manera la metodología y la innovación del modelo curricular con la forma de trabajo del personal en campo que requiere actualización. Esta unificación es necesaria, ya que habla de una labor vanguardista alejada del rezago y con tendencia al logro de las metas.

El seguimiento de la estrategia tiene que ser constante y consciente, sobretodo por las autoridades, que suelen solicitar la rendición de cuentas a través de proyectos de esta naturaleza.

Con la experiencia recabada durante estos años y la inserción directa en las prácticas educativas de la Educación para los Adultos, el panorama es alentador pues la gente del INEA es muy comprometida, a pesar de sus condiciones de trabajo precarias, el secreto del éxito de algunos de sus programas es la constancia y el compromiso logrado, así como la creatividad para realizar las acciones propuestas.

Se observó de igual manera, que en las Coordinaciones de Zona el hábito de la capacitación está creciendo y evolucionando, de tal suerte que se ha incrementado el presupuesto en este rubro con base en las evidencias de trabajos como matemáticas, lengua y comunicación, problemas de aprendizaje, el uso de las tecnologías, que está abarcando una gran terreno y llegando a las zonas más pobres, demostrando que el trabajo de una sesión, una capacitación o una asesoría no tiene que ver con recursos, tiene que ver con voluntades.

La voluntad es la que ha llevado al INEA a ser una institución fuerte, dotada de un gran número de voluntarios que sin recibir un gran sueldo trabajan por elevar la calidad de vida de los más vulnerables.

La aplicación de los conocimientos y habilidades vertidas en los proyectos para el mejoramiento de la práctica es asegurado por aquellos que viven la educación y el avance de los adultos en su vida, por eso implementan las acciones y confían en la actualización pues saben que combinando esos nuevos conocimientos con su experiencia, el ser humano al que están apoyando tendrá mejores posibilidades de ser una mejor persona y ellos estarán satisfechos y convencidos de que están contribuyendo al avance de nuestro país.

Conclusiones

Conclusiones

A lo largo de la presente investigación, se desarrollaron una serie de estrategias que permitieron agilizar y optimizar los procesos educativos de los Técnicos Docentes del INEA en la Subdelegación Valle de México. Parte de la estrategia aplicada sirvió, en gran medida, para establecer una estructura o sistematización en la labor docente que se lleva a cabo en el campo con los asesores y adultos que ocupan y brindan estos servicios.

Es importante señalar que la respuesta recibida por cada una de las personas que participó en este proyecto fue en su mayoría positiva, ya que ellos tienen la vocación para enseñar a los adultos, aunque como ya se observó, no el conocimiento adecuado para transmitir el conocimiento, por lo que constantemente están en la búsqueda de orientación en temas que requieren complejidad como lo son las matemáticas.

Al establecer, primero con la sistematización una estructura en los procesos operativos, técnicos y pedagógicos, se dio la pauta para poder realizar toda una estrategia de capacitación que permitió el acercamiento de la institución con su personal. La capacitación como un proceso formativo tenía como fin que los Técnicos Docentes adquirieran las herramientas básicas para la transmisión de conocimientos, los cuales plasmarían posteriormente en los asesores quienes son los especialistas en cada tema en específico.

Al establecer dichas acciones se presentaron algunas dificultades de parte de la institución, pues al no contar con DNC, perfil de puestos, ni manuales de operación, la labor fue intensificándose hasta lograr los primeros resultados después de seis meses. Estos resultados no fueron alentadores, pues sólo se trataban de intentos fallidos por lograr la organización. Al intervenir en una segunda ocasión con el seguimiento de cada proceso, en cada coordinación de Zona, fue entonces que los Técnicos Docentes empezaron a notar los cambios, resultado de la estrategia planteada.

Asimismo, la hipótesis que se estableció al principio de la investigación se ha cumplido. Esto con la condición mínima de que el seguimiento sea una constante y de que el área de Servicios Educativos actualice sus conocimientos didácticos continuando la labor en aquellas zonas rurales del Estado como el Valle de Toluca.

Se espera de igual manera, que con la experiencia en el Estado de México, este esfuerzo pueda multiplicarse a todo el país como una constante que permita que la labor del Técnico Docente sea de un impacto educativo trascendental.

Si bien se recuerda la hipótesis decía:

“Si se aplica una estrategia metodológica que incluya la capacitación y el seguimiento pedagógico para la organización de la labor educativa; entonces se ayudará al desarrollo de la sistematización de la práctica educativa de los Técnicos Docentes en la Subdelegación Valle de México”

Después de estos años de aplicación, el proyecto no sólo ha ayudado a la sistematización de la práctica educativa, la ha mejorado y actualizado, pues en este momento las personas encargadas de la capacitación en las Coordinaciones de Zona, elaboran cartas descriptivas, manuales, material didáctico y se mejoran día con día con el apoyo del área académica. Es importante también resaltar que la hipótesis no se hubiera logrado o no hubiera tenido los resultados esperados, si el personal de INEA no estuviera tan comprometido con la labor que realiza.

Los logros de este proyecto, especialmente son impactados en las personas de bajos recursos que acuden a terminar su primaria y su secundaria, a ellos les ayuda la capacitación en la medida en que sus asesores estén más preparados y faciliten mejor operaciones, conceptos, términos, reglas ortográficas, etc, que aportan un valor agregado en el INEA, calidez humana y competencias para el trabajo de calidad.

Además de la estrategia de la capacitación y su seguimiento a través del plan-guía didáctica, se estableció un programa de capacitación de facilitadores con base en las competencias del MEVyT que, en este sentido, sirvió de base, pues era la primera vez que se intentaba. El desconocimiento de estas competencias producía ignorancia y ésta a su vez deserción y reprobación en todos los niveles.

El compartir con los Técnicos Docentes sus experiencias educativas y enriquecerlas con la metodología propuesta en esta investigación, convierte al pedagogo, no sólo en el orientador o facilitador de procesos y herramientas educativas, lo convierten en un ser humanizador, consciente de una realidad y fortalece su práctica; pues es desde trincheras como el INEA donde se forjan las grandes ideas y proyectos viables que se pueden aplicar para realmente cambiar nuestro Sistema Educativo.

La enseñanza de esta investigación es más gratificante cuando se analiza que años de estudio e investigación no sirven de nada, sino se comprueban y se viven en el campo, pues las carencias que se presentan en cada uno de los escenarios, hacen del profesional un ser creativo que puede aportar más que palabras.

Las necesidades educativas son muchas y muy variadas, la principal y más fuerte es aquella que tiene que ver con un Sistema Educativo de Calidad, que capte las necesidades de cada persona desde su infancia y logre retenerlo para que continúe estudiando. La existencia de instituciones alternativas como el INEA se presenta por la incapacidad, algunas veces, de los sistemas regulares de educación por ofrecer un mínimo de atención en las necesidades de los niños que, al convertirse en personas más grandes, se dan cuenta que el estudio es sólo un requisito y no una oportunidad de crecer, y es hasta que llegan al extremo de la educación abierta cuando se dan cuenta que todo lo que se aprende es para aplicarlo a su vida y su trabajo.

La presente investigación sólo es una muestra de todo lo que se puede hacer en materia educativa, no con ideas utópicas, más bien, interviniendo en la práctica de los maestros y de las personas más involucradas con aquellos que requieren los servicios educativos. Esta investigación es más que un solo recuento de hechos, es una realidad que está cambiando la forma de pensar de algunas personas. La promoción del modelo curricular del INEA es difícil y algo compleja, desgraciadamente muy pocos lo conocen y manejan a la perfección, sin embargo, el trabajo y el campo profesional en la educación abierta ofrece muchas alternativas de crecimiento.

Este estudio fomenta ante todo la capacidad de no perder la sensibilidad humana en el trabajo profesional que desarrollan los pedagogos, servirá también de base para aquellos que opten por la educación de adultos por medio de la intervención de la capacitación, la didáctica y a su vez la investigación sociopedagógica. Esta tesis no intenta encontrar interrogantes sin responder, sólo le da respuesta a aquellas preguntas más elementales que se encuentran en su práctica diaria.

La educación para adultos para el pedagogo es un campo fértil para la aplicación de todos los conocimientos que aportan sus disciplinas, desde la enseñanza de la lecto-escritura, el tratamiento de problemas de aprendizaje, la organización y la didáctica, la investigación socio-pedagógica, la docencia y la capacitación, entre otras cosas.

El trabajo realizado se expresa como la respuesta a una necesidad educativa que fue y puede ser detectada cuando se cuenta con el conocimiento del contexto de la institución o lugar donde se aplique, la investigación participativa aporta herramientas valiosas para facilitar el trabajo del pedagogo y abrirse campo en las distintas disciplinas en las que no ha interactuado del todo.

Finalmente el trabajo aportado servirá a nuevas generaciones para enriquecerlo, actualizarlo y reemplazarlo por nuevas metodologías como las tecnologías de información y comunicación que están ganando terreno en la práctica educativa. Cabe mencionar que éstas jamás reemplazarán al

profesional, pues seguirán requiriéndolo para poderle dar una orientación práctica y aplicable a cada necesidad.

Existe el convencimiento de que acciones como las propuestas presentadas exigen que mucha gente trabaje y el impacto no sea el esperado, sin embargo, es un gran esfuerzo contribuir al mejoramiento de nuestro país con los recursos que se tienen y con los conocimientos que se poseen, a querer cambiar el mundo con mucha imaginación.

Anexos

Anexo1

Cuestionario para la aplicación de la Detección de Necesidades en la Subdelegación Valle de México.

Nombre del Técnico Docente:_____:

Coordinación de Zona:_____.

Fecha de aplicación:_____.

Instrucciones: Con el objetivo de identificar las necesidades que tienes capacitación requerimos de tu colaboración contestando las siguientes preguntas.

1. ¿Cuánto tiempo tienes laborando para el Instituto?

2. ¿Hasta qué nivel educativo cursaste o concluiste?

3. ¿Sabes cuál es el perfil educativo mínimo que debe tener una persona para laborar como Técnico Docente?

4. ¿Qué habilidades crees que debe tener el Técnico Docente para desempeñar su trabajo?

5. ¿Cuáles son las habilidades que te harían falta perfeccionar para mejorar tu práctica?

6. ¿Qué cursos significativos has recibido del INEA para mejorar el desempeño de esas habilidades?

7. ¿Qué tipo de temáticas crees tú se deberían abordar para mejorar tus habilidades como Técnico Docente? Enlístalas.

8. Si tú fueras el Subdelegado (a) ¿Qué acciones implementarías para desarrollar las competencias de tu personal de campo, en este caso a los Técnicos Docentes?

9. ¿Qué necesitarías de una capacitación para que ésta fuera efectiva y aplicable a tu campo de trabajo? ¿qué elementos propondrías?

10. Después de una capacitación ¿Te comprometes a transmitir lo que aprendiste a tus asesores? ¿Sí, no? ¿Por qué?

Anexo1

Cuestionario para la aplicación de la Detección de Necesidades en LA Subdelegación Valle de México.

Nombre del Técnico Docente: JUAN PABLO LARA GÓMEZ

Coordinación de Zona: CHALCO

Fecha de aplicación: 4-ABRIL-2005

Instrucciones: Con el objetivo de identificar las necesidades que tienes capacitación requerimos de tu colaboración contestando las siguientes preguntas.

1. ¿Cuánto tiempo tienes laborando para el Instituto?
12 años

2. ¿Hasta qué nivel educativo cursaste o concluíste?
Estoy cursando la Carrera de Lic en Sociología

3. ¿Sabes cuál es el perfil educativo mínimo que debe tener una persona para laborar como Técnico Docente?
Yo creo que mínimo que este iniciando o cursando una carrera

4. ¿Qué habilidades crees que debe tener el Técnico Docente para desempeñar su trabajo?
*Facilidad de palabra
*Entusiasta
*Buen negociador
*Facilidad para la enseñanza
*Ser un líder

5. ¿Cuáles son las habilidades que te harían falta perfeccionar para mejorar tu práctica?

Creo que un poco la parte didáctica

6. ¿Qué cursos significativos has recibido del INEA para mejorar el desempeño de esas habilidades?

pues hasta ahorita solo el de
recetas matemáticas y ser persona

7. ¿Qué tipo de temáticas crees tú se deberían abordar para mejorar tus habilidades como Técnico Docente? Enlístalas.

* Un curso en donde se desarrollen habilidades para enseñar

* Liderazgo.

* Habilidades para cada módulo

8. Si tu fueras el Subdelegado (a) ¿Qué acciones implementarías para desarrollar las competencias de tu personal de campo, en este caso a los Técnicos Docentes?

Pues que las capacitaciones sean más constantes

Que nos apoyen para brindar un mejor servicio a la gente

9. ¿Qué necesitarías de una capacitación para que ésta fuera efectiva y aplicable a tu campo de trabajo? ¿qué elementos propondrías?

Que sea aplicable a la vida real a nuestras problemáticas

Que nos enseñen cosas concretas y no teóricas

10. Después de una capacitación ¿Te comprometes a transmitir lo que aprendiste a tus asesores? ¿Si, no? ¿Por qué?

Si, porque eso mismo me servira para dar un mejor servicio.


ANEXO 2

**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
DELEGACIÓN ESTADO DE MÉXICO
SUBDELEGACIÓN VALLE DE MÉXICO**

**PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE
LOS TÉCNICOS DOCENTES DE ALTO RENDIMIENTO**

PERFIL ACADÉMICO DE TUS ASESORES

PREGUNTA A TUS ASESORES CUÁL ES SU CONCEPTO DE EDUCACIÓN DE ADULTOS Y ANOTA AQUÍ SÓLO 5 OPINIONES (LAS MÁS REPRESENTATIVAS)



ESCRIBE LA FRECUENCIA CON LA QUE BRINDAS CAPACITACIONES A TUS FIGURAS SOLIDARIAS Y EN QUÉ TE BASAS PARA CREAR UNA CAPACITACIÓN.

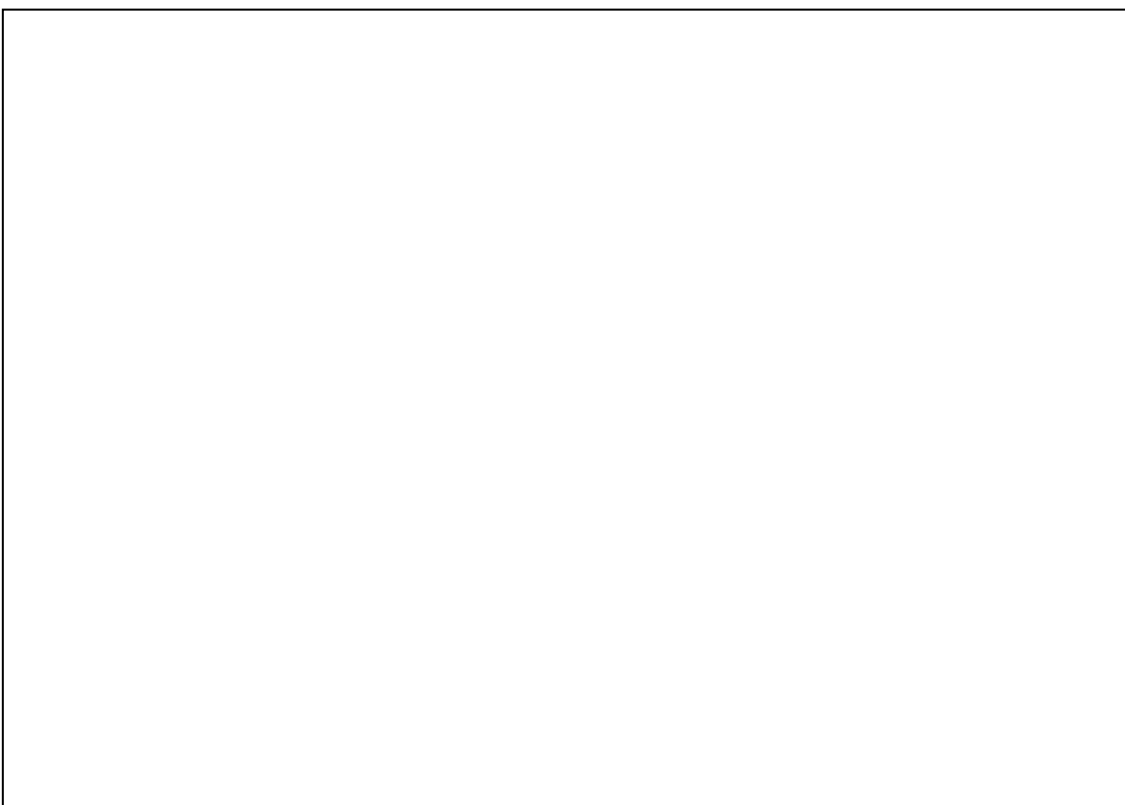


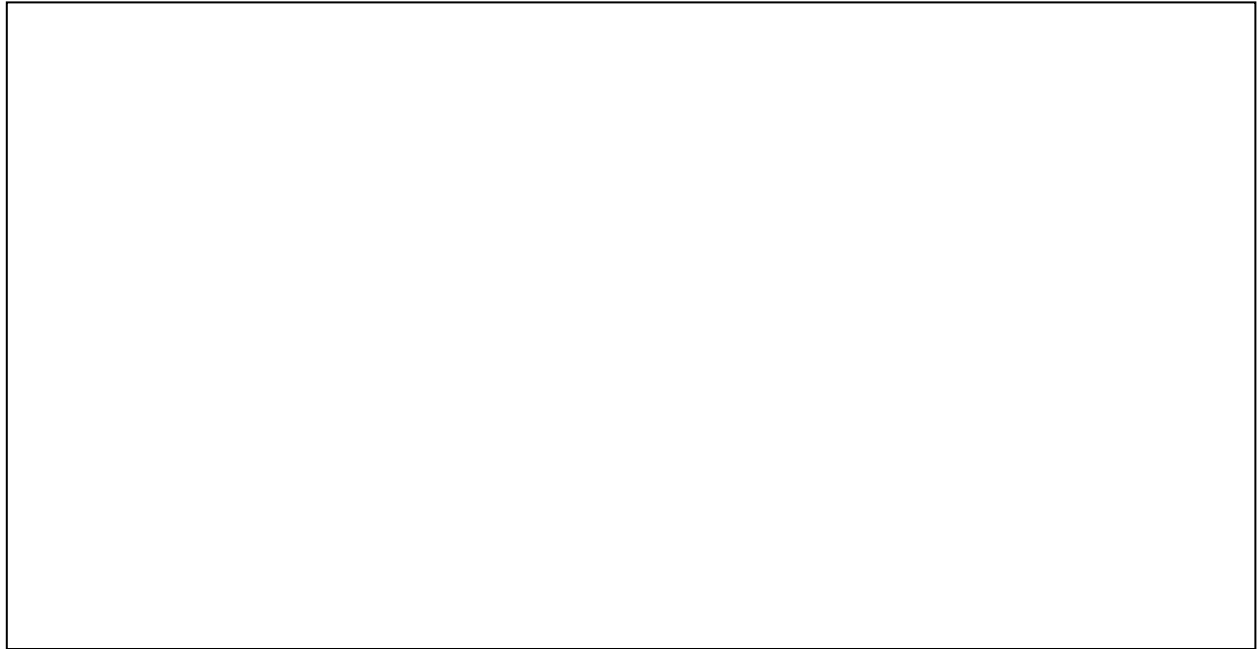
MENCIONA LAS TEMATICAS DE LAS ULTIMAS CINCO CAPACITACIONES QUE HAYAS REALIZADO CON TUS

ASESORES

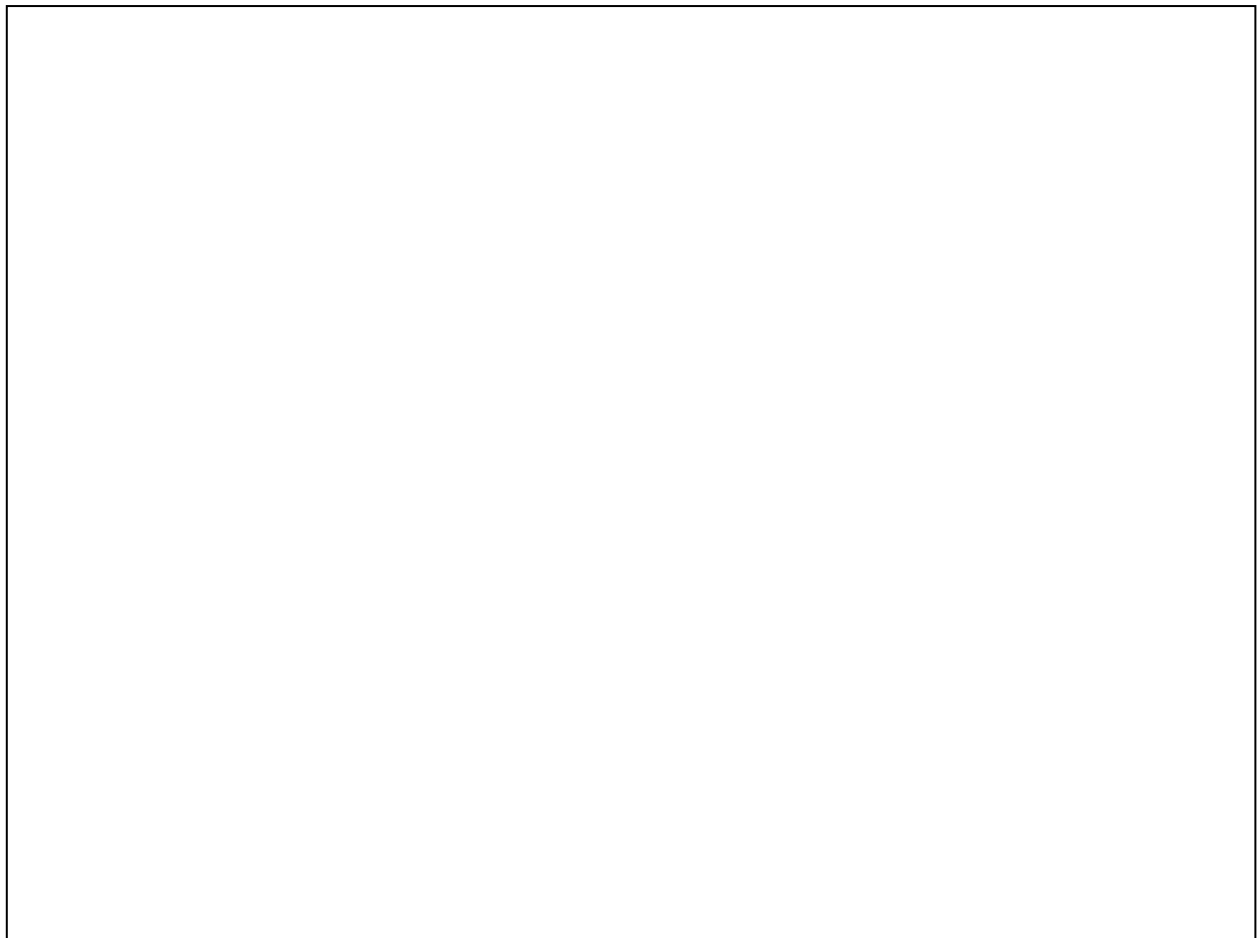


QUÉ IMPACTO EDUCATIVO TUVIERON LAS CAPACITACIONES QUE MENCIONASTE (ESCRÍBELO EN TÉRMINOS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS SEGÚN LA TEMÁTICA)





MENCIONA ALGUNOS EJEMPLOS DE EVALUACIÓN FORMATIVA QUE
DESARROLLEN LOS ASESORES EN LA UNIDADES OPERATIVAS
(ADJUNTA EJEMPLOS, CUESTIONARIOS, DINÁMICAS, JUEGOS, ETC.)



Juan Garcia Lopez

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
DELEGACIÓN ESTADO DE MÉXICO
SUBDELEGACION VALLE DE MÉXICO

PROYECTO DE SISTEMATIZACION DE LA PRÁCTICA EDUCATIVA CON ADULTOS
DE LOS TÉCNICOS DOCENTES DE ALTO RENDIMIENTO

PERFIL ACADÉMICO DE TUS ASESORES

Erika Sanchez Martinez — 4º semestre UPN
Fabiola Botarguez Teller. — contador privado.
Alexandra Becenil Segundo — tecnico Industrial
Drene Martinez Gomez. — 2º semestre UPN.
Reynaldo Bernal Ramirez — contador privado.
Jasmin Rodriguez Diaz — profesora.
Teresa Lara Martinez — prepa terminada.
Martha Elena Luciano Ocaziz — LIC en derecho.
Drene Teller Davila — tecnico Industrial.

PREGUNTA A TUS ASESORES CUAL ES SU CONCEPTO DE EDUCACIÓN DE ADULTOS Y ANOTA AQUÍ SOLO 5 OPINIONES (LAS QUE CONSIDERES MÁS REPRESENTATIVAS)

Erika Sanchez Martinez — es brindar una oferta educativa orientada a construir conocimientos, habilidades basicas a quienes no pudieron obtenerlas en la edad convencional a traves de la escolaridad formal y yo soy Facilitador del aprendizaje.

- la educación es uno de los factores privilegiados para el acceso al conocimiento y en consecuencia para lograr el bienestar y desarrollo de las personas.
- es la alternativa mediante la cual las personas jóvenes y adultas puedan no solo concluir sus estudios básicos sino también tener conciencia de la problemática nacional y mejorar su condición personal, familiar y comunitaria.
- la Educación Para adultos hace a la persona autodidacta capaz de buscar la información que requiere para continuar con su aprendizaje y sus necesidades.
- Es fomentar la práctica del libre pensamiento basándose en la capacidad de cada individuo y su modo de vida para seguir superándose.

ESCRIBE LA FRECUENCIA CON LA QUE BRINDAS CAPACITACIONES A TUS FIGURAS SOLIDARIAS Y EN QUÉ TE BASAS PARA CREAR UNA CAPACITACIÓN

las capacitaciones se dan de manera mensual.

Se basa en los resultados por punto de encuentro y reforzar sobre el MEUYT, además del pago por productividad y la función de cada figura en los puntos de encuentro.

Además de los comentarios de las figuras operativas (los temas de ellos se indican)

MENCIONA LAS TEMÁTICAS DE LAS CINCO ÚLTIMAS CAPACITACIONES QUE HAYAS REALIZADO PARA TUS ASESORES

- 1.- que son los puntos de encuentro
- 2.- funciones de las figuras operativas.
- 3.- que es el MENVYT. (Secuencia Curricular)
- 4.- Pago x productividad
- 5.- Acreditación y certificación, en el MENVYT.
- 6.- información de plazas comunitarias
- 7.- Asuntos Generales.

QUÉ IMPACTO EDUCATIVO TUVIERON LAS CAPACITACIONES QUE MENCIONASTE (ESCRÍBELO EN TERMINOS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS SEGÚN LA TEMÁTICA)

- este tipo de capacitación ayudo en mucho al trabajo que realizan las figuras operativas ya que conocen a fondo lo que hace el mes además de acreditación y certificación de los usuarios en corto tiempo y los resultados se reflejaron en el logro de certificados en los puntos de encuentro y plazas comunitarias.

PORQUÉ ELEGISTE LAS TEMÁTICAS MENCIONADAS

Por que el asesor debe conocer a Fondo lo que hace el INEA, ademas del pago que recibira al tener cierto numero de usuarios. Creo que se motivan cuando se hace la capacitacion interesante para ellos, y donde participan la mayoria de las veces.

MENCIONA ALGUNOS EJEMPLOS DE EVALUACIÓN FORMATIVA QUE DESARROLLEN LOS ASESORES EN LAS UNIDADES OPERATIVAS (ADJUNTA EJEMPLOS, CUESTIONARIOS, DINAMICAS, JUEGOS, ETC.)

- Cuestionarios sobre el INEA.
- Algunos que vienen en los modulos.

ANEXO 3

**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
DELEGACIÓN ESTADO DE MÉXICO
SUBDELEGACIÓN VALLE DE MÉXICO**

**PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EDUCATIVA CON
ADULTOS DE LOS TÉCNICOS DOCENTES DE ALTO RENDIMIENTO.**

Nombre del Técnico Docente: _____

Coordinación de Zona: _____

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas.

1. ¿Cómo realizas la Detección de Necesidades de Capacitación?

2. ¿Cómo te preparas para impartir las capacitaciones a los asesores?

3. ¿Qué herramientas didácticas utilizas para las capacitaciones? Explica por qué las utilizas y cuál ha sido más utilizada favoreciendo el aprendizaje de los participantes.

4. ¿Cómo motivas a los adultos a evitar la deserción?

5. ¿Cómo motivas a los asesores para evitar la deserción?

6. ¿Qué otros métodos han utilizado para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje dentro de las unidades operativas?

7. ¿Cómo planeas tus capacitaciones?

8. ¿Te vales de algún recurso didáctico o sobre la práctica se realiza la planeación?

9. ¿Realizas evaluaciones periódicas a los asesores para verificar que se lleve a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje?

ANEXO 4

**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
DELEGACIÓN ESTADO DE MÉXICO
SUBDELEGACIÓN VALLE DE MÉXICO**

Nombre del Técnico Docente: _____
Coordinación de Zona: _____

Instrucciones: En el siguiente cuadro se encuentran las tres fases esenciales de la capacitación. Para recuperar tus experiencias exitosas en el rubro pedagógico es necesario que plasmes las estrategias que más te han servido para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje con tus asesores.

ESTRATEGIAS		
PLANEACIÓN	EJECUCIÓN	EVALUACIÓN

Mónica Chanfreaud Fuentes
c. 2 Tlalnepantla

3ª. SESION

¿Cómo realizas la detección de Necesidades de Capacitación?

Conforme surgen nuevas estrategias pedagógicas,
o administrativas de actualización

¿Cómo se preparan para las capacitaciones a asesores?

Llevando una agenda de trabajo de los puntos
relevantes a tratar, entrega de oficios, técnicas
de estudio, cuestionarios

¿Qué herramientas didácticas utilizas para las capacitaciones? Explique porqué las
utiliza y cual ha sido la más acertada para el aprendizaje

Cuestionarios elaborados por los propios asesores
haciendo un intercambio de este, entre todos

¿Cómo motivan a los adultos para evitar la deserción?

Comprometiéndolos a que terminen su educación
básica, interactuando con ellos motivándolos, buscar
alternativas de aprendizaje, ya que en muchas ocasiones
son chicos que tienen muchos problemas personales e
incluso familiares y tratando que se superen y no
tomen un camino malo.

¿Cómo motivan a los asesores para evitar la deserción?

Desde el inicio hablándoles que es mas por vocación
de ayudar a la gente y convicción de lo que se hace,
haciendo la aclaración que si hay un pago de productivi-
dad pero este se tarda en llegar.

De los conceptos de los asesores y de los técnicos docentes acerca de la educación de
adultos, construir un solo concepto que englobe su labor en el INEA

Una buena atención en todas las necesidades
de los usuarios

¿Qué otros métodos han utilizado para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje dentro de las unidades operativas?

Convocándolos a que visiten la Plaza Comunitaria, realizando cuestionarios elaborados sobre los temas de los módulos.

¿Cómo planean sus capacitaciones? ¿Se valen de algún recurso didáctico o sobre la práctica realizan la planeación?

Interés en ~~el~~ algún tema desarrollado de los módulos, en muchas ocasiones participan para la elaboración del tema los mismos asesores para su práctica o planeación de este

¿Realizas evaluaciones periódicas a los asesores para verificar que se lleve a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje? Como haces dichas evaluaciones

Como llevan el proceso educativo, que alternativas toman cuando un usuario no puede acreditar un módulo,

En el siguiente cuadro se encuentran las tres fases esenciales de la capacitación. Para recuperar tus experiencias exitosas en el rubro pedagógico es necesario que plasmes las estrategias que más te han servido para llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje con tus asesores

ESTRATEGIAS		
PLANEACION	EJECUCIÓN	EVALUACIÓN
<p>PROBLEMÁTICAS</p> <p>1. Definición del problema (s) y o necesidades de los P.E. y c.e.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Causas por las cuales se está presentando la inasistencia en las aplicaciones de exámenes. * Retomamos informes sobre sedes de aplicación del SASA por unidad operativa 	<p>* Se analizan las ² causas posibles por las que no asisten a sus aplicaciones los usuarios.</p> <p>* Se crean estrategias para tratar el problema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas • Se rescata la experiencia de cada asesor. • Invitamos a algún parente especializado en grupos que nos enseñe a sensibilizar y motivar a las personas de acuerdo a previo análisis de la problemática 	<p>* Se evalúa mediante un cuestionario para conocer cuáles fueron los resultados cuantitativos.</p> <p>* Y se solicitan los informes del SASA para conocer si realmente nuestros números se elevaron, disminuyeron o quedaron igual.</p> <p>* Si no obtuvimos buenos resultados crearemos nuevas estrategias.</p>



Preparación de los formadores de facilitadores



Inicio del curso-taller “La capacitación, una herramienta para el cambio”



Desarrollo de la capacitación en Zitacuaro, Michoacán y Oaxtepec, Morelos.



Desarrollo e intervención de Técnicos Docentes en Técnicas Grupales de animación.



Desarrollo de la práctica de la planeación en una capacitación.



Desarrollo de Técnicas Grupales de aprendizaje



Práctica de la metodología didáctica



Evaluación de la práctica con técnicas grupales



Evaluación de la práctica con esquemas y mapas conceptuales



Análisis y evaluación en la capacitación



Conclusiones y cierre del taller

Bibliografía

ALVAREZ, de Zayas. *Didáctica, la escuela en la vida*. Edit. Pueblo y educación, Cuba 1999.

ANDER-EGG, Ezequiel. *La educación de adultos como organización para el desarrollo social*. Edit. Magisterio del Río de la Plata, Argentina 1991.

BARTOLOMEIS, Francesco de. *La actividad educativa, organización, instrumentos y métodos*. Editorial Laia, Barcelona 1986, pp.292.

BENAVIDES, Ilizaliturri Luis G. *Adultos en la Educación Permanente*. CIPAE, México 1997, pp. 217

CAMPERO, Cuenca Maria del Carmen. *Recuperando experiencias para construir caminos, Diplomado en sistematización de las prácticas educativas con adultos, 1ª generación*. UPN-INEA, pp. 105.

CAMPERO, Cuenca Maria del Carmen. *Recuperando experiencias para construir caminos, Diplomado en sistematización de las prácticas educativas con adultos, 2ª generación*. UPN-INEA, pp.102.

CANO, Elena. *Cómo mejorar las competencias de los docentes, guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Edit. Graó. España 2005,pp.213

CHIAVENATO, Idalberto (1995). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial MacGraw-Hill. [México](#)1995.

CUBERO, Rosario. *Perspectivas constructivas. La intersección entre el significado, la interacción y el discurso*. Edit. Graó, España 2005, pp.201.

DALZIEL, M. M., Cubeiro, J. C. y Fernández, G. *Las Competencias: Clave de una Gestión Integrada de los Recursos Humanos*. (2ª de.).Ediciones Deusto. [España](#) 1996.

DE LA VEGA, Shiota, González Arena María Teresa y otros. *Nociones sobre investigación científica*. Edit. Oxford, México, 1999.

DIAZ BARRIGA, Arceo Frida y otros. *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. Editorial Mc Graw Hill. Colombia 2003.pág. 231

ESCRIBANO, González Alicia. *Aprender a enseñar, fundamentos de didáctica general*. Ediciones de la Universidad de la Mancha, España 2000. págs.445.

GÓMEZ, Marcelo. *Introducción ala metodología de la investigación científica*. Edit. Brujas. Argentina 2006.

GORE, Ernesto. *Aprendizaje y organización, una lectura educativa de las teorías de la organización*. Edit. Tesis argentina 1988, págs. 131.

GUPTA, kavita. *Guía práctica para evaluar necesidades*. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, Madrid 1999, pp. 187

HUBERMAN, Susana. *Cómo se forman los capacitadores, arte y saberes de su profesión*. Edit. Paidós, tramas sociales, Buenos Aires 2005, págs. 177.

INEA. *Antología de lecturas para la educación de adultos, documentos internacionales sobre educación de adultos*. Edit. Noriega, México 2000, págs.391.

INEA. *Sistematización de la práctica educativa en los técnicos docentes en la Delegación Estado de México*. INEA Subdelegación Estado de México 2006.

INEA. *Curso Interactivo, Formación inicial de promotores de Plazas Comunitarias*. México 2005

INEA, Delegación Estado de México. *Manual de formación inicial, INEA*. México 2008.

INEA. *Manual del taller de reforzamiento de MEVyT*. México 2005, pág. 18.

LEVY-LEBOYER, Claude. *Gestión de Competencias*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.

MENDOZA, Alejandro. *Capacitación para la calidad y la productividad*. Editorial Trillas, México 1998, pp. 194.

ORTIZ, Uribe Frida Gisela. *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Edit. LIMUSA. México 2003.

PALDAO. *Analfabetismo y educación de adultos*. Desafíos y aspectos críticos para la década del noventa. 1998.

PARCERISA, Artur. *Didáctica en la educación social, enseñar y aprender fuera de la escuela*. Edit. Graó, España 2005, págs.151.

REYES, Rebolledo Miguel Ma. y otros. *Metacognición, Audición y lenguaje*. Editorial guadalupe. Sevilla 2004. pp.125

SAMPIERI, Roberto. *Metodología de la investigación*. Edit. Mc Graw Hill. México 2006.

SCRIBNER y Cole, 1981 citado por Schmelkes Silvia en *Educación de adultos*. *Estado del arte*. INEA

ZULMA, Lanz María. *Enseñar a aprender en diferentes entornos educativos*. Edit. Noveduc, Argentina 2006, págs. 106.

Bibliografía electrónica

<http://www.monografias.com/trabajos14/mocom/mocom.shtml>.

Modelo de competencias

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/i.htm.

Competencia laboral

<http://www.alboan.org/archivos/1viendo.pdf>,

www.recursosees.uji.es/fichas/fc12.pdf

<http://es.wikipedia.org/wiki/Autodidactismo>

La capacitación de los Recursos Humanos.

<http://www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac.shtml#CAPACIT>

Monografía de María C. De Sousa De R. - 04 de Julio de 2006

http://www.wikilearning.com/monografia/analisis_de_necesidades_de_entrenamiento_basado_en_el_modelo_de_competencias-descripcion_del_proceso_de_deteccion_de_necesidades_de_entre/15228-3