



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

3  
255

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGIA

" ANALISIS DE LA JORNADA NACIONAL DE COORDINADORES TECNICOS EN EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS Y LA INFLUENCIA DE LA CAPACITACION "

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PEDAGOGIA  
P R E S E N T A N :  
ALCARAZ RIVERA MARIA DEL CARMEN  
CRUZ JACOBO MARIA LOURDES  
GUTIERREZ GALVEZ CLAUDIA



*[Firma]*  
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

MEXICO, D. F.

1995



COLEGIO DE PEDAGOGIA

FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

LAS PALABRAS SON LA  
MANIFESTACION DEL PENSAMIENTO,  
EN LA CREACION DE UN MUNDO DE  
PAZ Y FELICIDAD, TAMBIEN  
NUESTROS PEQUEÑOS MUNDOS  
PERSONALES SON CREADOS POR  
NUESTRAS PALABRAS.

T.PASTORINO

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a los profesores : **CLAUDIA BATALLER, HECTOR HERNANDEZ, EDGAR OIKION**, sus valiosas indicaciones; especialmente a las maestras **LINDA NAELLA AGUILERA Y MARIA DEL PILAR MARTINEZ** por su gran apoyo y paciencia en el desarrollo de la tesis.

También agradecemos la ayuda proporcionada por el personal que integran el **CENTRO DE COMPUTO DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS**.

GRACIAS A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE HICIERON POSIBLE LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS**

Agradezco especialmente a Dios por haberme dado la oportunidad de tener una carrera y concluirla, habiendo conservado a mis padres a mi lado; gracias por su infinita bondad.

### **A MIS PADRES: CARMEN RIVERA Y SALVADOR ALCARAZ**

En este espacio hago un pequeño homenaje a esas personas que se esforzaron por lograr mi desarrollo personal y profesional; a esas personas que siempre me brindaron lo mejor de si y que en algún momento de mi vida se me olvido que ellas siempre estuvieron a mi lado y a las cuales llamo con orgullo PADRES.

### **A MI NOVIO**

También doy un gran reconocimiento, por su valioso apoyo, a una persona muy especial que lleno mi vida y me ha dado la fuerza necesaria para seguir adelante en los momentos difíciles de mi carrera; **MARIO** por ello gracias.

**• ALCARAZ RIVERA MARIA DEL CARMEN •**

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS:**

Sr. Te doy gracias por haberme dado dos cosas fundamentales para llegar a mi meta deseada que son: Mi vida y mi familia que sin ellas no hubiera llegado al final del camino y esa luz de perseverancia que nos permite combatir todas las adversidades que se nos presentan día con día por todo eso y más gracias **DIOS**.

### **A MI MAMA: MARIA JACOBO JACOBO**

Le dedico este trabajo con profundo respeto y mucho amor por el gran apoyo constante e incondicional que me brinda siempre.

### **A MIS HERMANOS:**

SILVIA, MECHE, LUIS, DIONI, ISIDRO, MARTHA y MIGUEL por estar a mi lado en los momentos más difíciles de mi vida.

### **A MIS SOBRINOS**

Por su gran apoyo moral.

### **A MI NOVIO: ALEX GARCIA**

Que me ha dado su amor, ayuda y apoyo en todo momento.

• MARIA LOURDES CRUZ JACOBO •

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS**

Por permitirme compartir con mis seres queridos, una meta más en mi vida.

### **A MIS PADRES**

Por todo su apoyo y comprensión para hacer posible este sueño; y ser un ejemplo a seguir por su tenacidad, amor, y deseos de superación.

### **A MI ESPOSO Y A MI HIJO (ALEJANDRO Y ALEJANDRO RAUL)**

Por estar en estos momentos junto a mi, y por ser en mi vida un aliciente para hacer ésto y mucho más.

### **A MIS HERMANAS (PATY, DELIA, RAQUEL Y DIANA)**

Por ser mis hermanas, y por compartir esta meta conmigo.

### **A MIS SOBRINOS (FANY, YURI E IRAM)**

Por ayudarme durante el transcurso de este trabajo, teniendo paciencia conmigo y con mi hijo Alejandro.

**A TODAS LAS PERSONAS QUE ME ESTIMAN Y QUE CONFIAN EN MI, LES AGRADEZCO DE TODO CORAZON QUE ESTEN CONMIGO.**

**• CLAUDIA GUTIERREZ GALVEZ •**



## INTRODUCCION

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), es un organismo descentralizado para la educación pública federal con personalidad jurídica y patrimonio social propio creado por decreto presidencial, el 31 de agosto de 1981, esta creación reafirma el interés de remediar el inmenso problema del rezago de un gran número de mexicanos de 15 a más años, que carecen de educación básica considerandose en ésta, la primaria y la secundaria, acorde a los contenidos y programas de estudio de la secretaria de educación pública y coadyuva al desarrollo de la educación comunitaria; este tipo de educación, extraescolar, se basa en el autodidactismo y la solidaridad social.

Los servicios educativos que ofrece el Instituto son apoyados con base: al personal voluntario, jóvenes o adultos que en forma solidaria enseñan y promueven el aprendizaje orientado a los adultos para que estos puedan alfabetizarse, terminar la primaria o secundaria con el fin de preservar sus expresiones culturales y mediante la capacitación para el trabajo mejoren sus condiciones de bienestar familiar y comunitario.

Estos servicios se ofrecen en todo el país con las mismas oportunidades de acceso sin importar el lugar de residencia, ya sea rural o urbano.

El personal voluntario (Coordinadores Técnicos, Promotores y Asesores), participan como alfabetizadores y orientadores educativos guiando y apoyando el aprendizaje de los estudiantes encargados de coordinarlos; dicho personal es vinculado en los programas educativos por el patronato de fomento educativo.

La capacitación y formación continua de los agentes institucionales y operativos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos ha constituido siempre un aspecto de primordial importancia en las tareas de esta dependencia, ya que en buena medida la calidad de la atención que brinda, esta en relación directa con la información, capacidad y compromiso que los agentes educativos posean para cumplir satisfactoriamente sus funciones.

Por esta razón, la capacitación representa la vía a través de la cual se proporciona al personal técnico, administrativo y voluntario la información y formación necesaria para la realización eficiente de sus funciones.

En este sentido las reuniones de Coordinadores Técnicos realizadas durante los últimos meses de 1990 y principios de 1991; constituyen una de las más importantes acciones de capacitación emprendidas por el Instituto y a la vez una valiosa fuente de información para conocer las principales necesidades y los problemas que se enfrentan en la operación de los programas; es por eso que se ha elegido esta jornada de formación, ya que además de ser la primera

en la institución a nivel nacional es el punto de partida para el desarrollo de las jornadas de promotores y asesores incorporándose así al personal educativo del INEA.

Ante la realización de esta primera jornada uno de los objetivos perseguidos es hacer un análisis que lleve a la reflexión acerca de la eficiencia y deficiencia del programa de formación así como la influencia que tuvo en los Coordinadores Técnicos; dicho programa consiste en los siguientes puntos:

- . Planeación
- . Detección de necesidades
- . Elaboración del programa de formación
- . Preparación de medios e instrumentos para llevar a cabo el programa
- . Ejecución
- . Evaluación

La investigación abarca un panorama general de lo que es la educación de adultos en México, concretizando en el INEA, en donde vemos que esta institución se preocupa por dar una capacitación a su personal educativo para el mejor desarrollo de sus funciones, especificando en los Coordinadores Técnicos.

Posteriormente veremos que la capacitación juega un papel importante dentro de esta Institución en la cual se crea una Dirección de Capacitación que tiene a su cargo diferentes departamentos.

En otro apartado se vera el desarrollo de la jornada de formación de Coordinadores Técnicos, tomando una muestra al azar de siete estados de la República Mexicana de acuerdo a los que tenían la información requerida, que para sustento de éste se tomó en cuenta estadísticas arrojadas a través de instrumentos de evaluación (cuestionarios, entrevistas) realizados tanto por el INEA como por las autoras del presente trabajo, integrandose los resultados por medio de gráficas en los anexos.

Finalmente y acorde a los resultados arrojados se darán sugerencias, que permitan iniciar acciones conjuntas para fortalecer los procesos de capacitación y formación permanente del personal institucional y voluntario que solidariamente colabora con la educación de adultos en México.

Debido a los cambios tecnológicos, políticos y socioeconómicos que enfrenta en la actualidad nuestro país se hace indispensable una educación que permita el desarrollo personal del ciudadano.

Siendo la educación un medio por el cual se favorece este tipo de desarrollo y de acuerdo a su institucionalidad y sus características, la educación adopta diversas modalidades que se designan como: educación formal, no formal e informal. En la primera de ellas se hace referencia al sistema educativo estructurado en función de determinados planes y programas de estudio, contemplados en

una educación sistematizada, jerarquizada y progresiva; con una meta de enseñanza institucional para alcanzar aprendizajes concientes.

Aunque el sistema escolar constituye el ámbito más importante, también existe la educación extraescolar, en ambos se incarta el INEA, ya que a través de programas busca crear formas alternativas de educación pretendiendo generar cambios en las condiciones socioeconómicas de los educandos por medio de programas para el trabajo que los llevan a un propósito específico adquiriendo habilidades prácticas y destrezas en busca de la solución de problemas de la comunidad; así como la educación que proporciona el INEA se aboca a los procesos permanentes de aprendizaje que toda persona vive en sus relaciones sociales y en su práctica cotidiana.

El INEA reconociendo sus carencias en cuanto a la preparación del personal educativo ha hecho jornadas de formación que ayuden a estos a mejorar y a promover la educación que la institución proporciona.

El interés por desarrollar el tema surgió a partir de nuestra participación en el desarrollo de la jornada y por la inquietud de investigar y conocer las limitaciones que tuvo el programa de formación de Coordinadores Técnicos llevado a la práctica, así como el manejo de una capacitación proporcionada a los mismos.

Se considera que el tema de estudio es de particular importancia por tratarse de la aplicación de un programa a

nivel nacional siendo este un elemento propiciador de un cambio en su situación laboral y de calidad para el buen funcionamiento de las actividades del Coordinador Técnico.

De antemano hacemos notar que el INEA se ha preocupado básicamente por resultados estadísticos y no por la calidad educativa; por lo cual haremos resaltar la importancia que tiene la realización del análisis que aquí se plantea para llegar a conocer si realmente cubre las necesidades laborales del personal. Para la realización de este análisis nos basaremos en nuestras siguientes hipótesis:

- 1o. La estructura del proceso de capacitación no es adecuada a los requerimientos de los usuarios.
- 2o. El proceso de capacitación a logrado parcialmente sus objetivos debido a los altos índices de movilidad del personal.
- 3o. El proceso de formación no ha contribuido al desarrollo profesional de los usuarios.

Existen diversos factores que influyen notoriamente en el desarrollo de la jornada, los cuales manejaremos dentro de la investigación, como son:

- . Número de participantes
- . Dificultad de los participantes para llegar a la sede de las reuniones
- . Conducción del tema
- . Materiales utilizados
- . Dinámicas realizadas
- . Desarrollo de contenidos.

La capacitación del personal y sus programas, es una actividad educativa en la cual el pedagogo contribuye para su mejoramiento, ya que forma parte del proceso educativo en el que esta inmersa la capacitación.

## CAPITULO I

## MARCO CONCEPTUAL Y DE REFERENCIA

El INEA se rige por leyes y reglamentos que fundamentan la Educación de Adultos en sus diferentes modalidades; estos son:

- La Ley Federal de Educación.

"Regula la educación que imparte el Estado, Federación, Estados y Municipios, sus organismos descentralizados los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, las disposiciones que contiene son de orden público o de interés social".(1)

- Ley Nacional de Educación para adultos.

" Ley de observación general para toda la República cuyas disposiciones son de interés social. Entre otros aspectos determina que la Educación Básica para Adultos forma parte del Sistema Educativo Nacional y está destinado a los mayores de 15 años que no hayan cursado o concluido estudios de primaria y secundaria". (2)

- Reglamento para la Educación comunitaria.

"En donde se impone la obligación de otorgar a todos los mexicanos las mismas oportunidades para cursar la educación básica".(3)

- 
1. INEA. Fundamentos Jurídicos de la Educación Básica para Adultos en México. 1986. p.14.
  2. IBIDEM. p. 38.
  3. IBIDEM. p. 43



-Reglamento para la Organización de Servicios de Educación General Básica.

"Donde el Estado debe procurar que los adultos accedan a los distintos niveles de educación o completen los ciclos que les faltan, aprovechando las ventajas de los sistemas de educación para adultos".(4)

Así como el INEA se apoya en leyes y reglamentos, también maneja conceptos propios que creemos necesario definir para la mejor comprensión de este trabajo.

#### 1. ADULTO.

"Persona que ha terminado su crecimiento biológico y está en posibilidad de organizar su vida en función de un fin y de cierto horizonte temporal. Sujeto social que construye su propio conocimiento a partir de las experiencias y de la realidad que lo circunda. El INEA considera como adulto a la persona mayor de 15 años". (5)

#### 2. ALFABETIZADO.

"Usuario que concluyó el proceso de alfabetización y que acredita la evaluación final; logrando un dominio aceptable de la lectura, escritura y cálculo básico, esto es, que comprende lo que lee y expresa por escrito lo que piensa".(6)

#### 3. ALFABETIZADOR.

"Persona que tiene bajo su cargo la conducción del proceso de alfabetización de un usuario o de un grupo, colaborando de manera voluntaria para abatir el analfabetismo en nuestro país". (7)

---

4. IBIDEM. p. 50.

5. INEA. Glosario de Términos y Conceptos de Capacitación. México, D.F. 1992. p. 8.

6. IBIDEM. p. 9.

7. IDEM.

## 4. ALFABETIZACION.

"Programa sustantivo que opera el INEA y apoya en forma sistemática y eficiente la adquisición funcional de la lecto-escritura y la aritmética elemental, así como los contenidos que refuerzan la identidad nacional. La Alfabetización en el INEA es el primer paso para continuar con los demás niveles educativos; se ofrece de dos maneras: bilingüe y español; esta última con tres variantes: urbana rural y propedéutica (para adolescentes de 10 a 14 años)". (8)

## 5. ANALFABETISMO.

"Fenómeno o problema socio-educativo referido a la falta de conocimientos de escritura, lectura y cálculo básico".(9)

## 6. ANALFABETA FUNCIONAL.

"Persona que ha adquirido en grado aceptable las destrezas del lenguaje escrito, pero tiene grandes limitaciones para comprender el mensaje de los símbolos, reaccionar ante ese mensaje y utilizarlo positivamente".(10)

## 7. ANALISIS.

"Proceso mediante el cual se separan y examinan las partes de un todo hasta conocer los principios o elementos de que se forman". (11)

## 8. APRENDIZAJE.

"Adquisición de conocimientos y pautas de conducta por medio del cual se retienen y utilizan habilidades, actitudes, hábitos e ideales, produciendo cambios en las respuestas, reacciones, pensamientos, actitudes y en general el comportamiento de las personas". (12)

- 
8. IDEM.  
 9. IBIDEM. p. 10.  
 10. IDEM.  
 11. IDEM.  
 12. IBIDEM. p. 11.

## 9. AUTODIDACTISMO.

"Modalidad que reconoce la capacidad que cada individuo tiene de aprender por sus propios medios . Decisión personal para apropiarse cotidianamente de nuevos conocimientos, a través de: la lectura, la observación profunda de las cosas, el diálogo sistemático, la discusión y la sistematización de las experiencias individuales y comunitarias". (13)

## 10. CAPACITACION.

"Proceso de formación del personal en el que se proporcionan al educando los conocimientos y elementos para la adquisición de las habilidades y actitudes necesarias par desempeñar sus funciones eficientemente. La capacitación en la educación de adultos constituye , por su naturaleza un ejercicio de desarrollo humano ya que se convierte también en un servicio educativo, en tanto que uno de los objetivos es la formación de educadores". (14)

## 11. DESERCIÓN ESCOLAR.

"Abandono del centro escolar y de los estudios por parte del alumno debido a motivos personales, familiares, sociales, etc". (15)

## 12. EDUCACION.

"Proceso que consiste en preparar al hombre para vivir en plenitud, es decir, en relación creadora con sus semejantes y con la naturaleza. Medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, es factor determinante para la adquisición de conocimientos. Servicio público destinado a satisfacer necesidades sociales permanentes y sujetas a un régimen público". (16)

- 
13. IBIDEM. p. 13.  
14. IBIDEM. p. 19.  
15. IBIDEM. p. 30.  
16. IBIDEM. p. 35.

**13. EVALUACION.**

"Revisión detallada y sistemática de un proyecto, plan u organismo en su conjunto con objeto de medir el grado de eficiencia y congruencia con que está operando en un momento determinado para alcanzar los objetivos propuestos". (17)

**14. FORMACION.**

"Desarrollo ponderado de todas las facultades específicas del hombre, por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente, o por un estímulo que suscita en el individuo una voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley". (18)

**15. JORNADA.**

"Reuniones concebidas para la preparación y realización de acciones educativas y comunitarias; su propósito es el identificar, analizar o resolver problemas para motivar hacia la acción o para crear conciencia grupal". (19)

**16. MATERIAL DIDACTICO.**

"Conjunto de medios materiales que intervienen y facilitan el proceso de enseñanza - aprendizaje y la comunicación educador-educando".(20)

**17. PERFIL.**

"Factores o características que posee una persona, grupo de personas o situaciones que de alguna forma lo definen, describen o lo configuran". (21)

- 
17. IBIDEM. p. 41.  
18. IBIDEM. p. 45.  
19. IBIDEM. p. 57.  
20. IBIDEM. p. 64.  
21. IBIDEM. p. 76.

**18. PPOGRAMA.**

"Conjunto de operaciones prefijadas en un proceso, expresadas operativamente. Proyecto de acción en el que aparecen explicitados con un orden secuencial y coherente los objetivos educativos, los contenidos de enseñanza, las actividades que se van a realizar, en función del tiempo y otros factores". (22)

**19. RECURSOS DIDACTICOS.**

"Medios y elementos utilizados por el educador en su acción pedagógica, tienen como fin facilitar la comprensión de los contenidos y mantener el interés de los participantes en los diferentes temas o actividades". (23)

**20. REZAGO EDUCATIVO.**

"Conjunto de personas, en relación al total de la población, que por algún motivo no inició o concluyó sus estudios de primaria y/o secundaria". (24)

Es importante considerar los conceptos anteriores para la mejor comprensión del presente trabajo; ya que los términos inscritos se utilizarán constantemente en el desarrollo del mismo.

---

22. IBIDEM. p. 79.

23. IBIDEM. p. 85.

24. IBIDEM. p. 86.

## CAPITULO II

### EDUCACION DE ADULTOS

#### Introducción

El presente capítulo ofrece una síntesis del sistema de educación de adultos en México, se mencionará que la exigencia de oportunidades educativas constituye una de las ideas motrices del movimiento revolucionario que ha ido incrementándose a través de los años con apoyo de diversas instituciones.

Posteriormente se citarán los antecedentes del Instituto de Educación de Adultos (INEA), como institución fundamental que da atención a un gran número de mexicanos de 15 a más años que carece de educación básica y alfabetización. Dentro de este apartado se mencionarán los objetivos del INEA, así como los diferentes servicios que ofrece.

En el último punto de este capítulo se presentará un resumen del programa para la modernización educativa 1989 - 1994, dado por el Lic. Carlos Salinas de Gortari, el cual se concretará solamente a la Educación de Adultos.

El objetivo de presentar cada uno de los temas antes mencionados es dar un panorama general sobre la importancia que tiene la educación de adultos en el Sistema Educativo Nacional. Destacando así que para lograr esto es necesario

capacitar al personal que ayuda a acrecentar el nivel educativo

### 2.1 Rezago

La educación constituye una aspiración permanente del pueblo mexicano. Con la reivindicación del derecho a la tierra y al sufragio efectivo, la exigencia de oportunidades educativas constituyó una de las ideas motrices del movimiento revolucionario de 1910, y si bien es cierto que a partir de 1917, ha habido un incremento sustancial de los niveles educativos de la población. No es menos cierto que a la fecha son numerosos los mexicanos que aún no alcanzan el mínimo de educación señalado por la constitución y los demás ordenamientos legales. Existe, respecto al mínimo en educación, un marco jurídico claro: el Artículo 3o Constitucional, así como la Ley Federal de Educación que establece la obligatoriedad de la educación primaria o su equivalente para todos los mexicanos; alcanzar tal nivel educativo implica el dominio integral de la lectura y la escritura, bases para el conocimiento científico, crítico, reflexivo de la realidad social y natural, algunos conocimientos tecnológicos y artísticos, el dominio completo de las operaciones matemáticas fundamentales, y la formación de actitudes y

hábitos para el desempeño en la vida social y laboral, formación cívica, en la solidaridad nacional e internacional y de respeto a los valores patrios.

\* El INEA considerando al mínimo educativo como el haber cursado la primaria completa o su equivalente mediante cualquier sistema de educación.

Además la educación primaria debe desarrollar en el educando la capacidad de aprender, a fin de que continúe estudiando a lo largo de toda su vida.

Tales son las exigencias sociales generales, en relación al mínimo educativo. Desde luego, ellas no agotan las necesidades educativas de la sociedad, sobre todo si se consideran los continuos cambios científicos y tecnológicos con sus requerimientos permanentes de adaptación y asimilación de nuevos conocimientos y desarrollo de hábitos y pautas de conducta a cordes con dichos cambios y, de igual modo, si se toman en cuenta las necesidades educativas específicas propias de la comunidad o de grupo humano en el cual se inserta cada individuo.

Partiremos " desde 1960 donde 8 de cada 10 mexicanos mayores de 15 años no alcanzan el mínimo educativo. En 1970 no tenían educación primaria completa, 7 de cada 10 adultos. En 1975 casi seis de ese descenso relativo de la población sin el mínimo educativo".(25)

---

25. INEA. Mínimo de bienestar, educación. México D.F. p. 18



La población sin el mínimo educativo se ha subdividido en 3 grupos: la población que no tiene instrucción alguna, la población con sólo 1o y 2o grados de primaria y aquella que posee 3o , 4o y 5o grados de primaria completos.

La clasificación censal de analfabetismo incluye a las personas que no saben leer ni escribir, a las que sólo saben leer y escribir , a las que sólo saben leer pero no escribir y aquellos que leen o escriben alguna frase aprendida de memoria. Desde el punto de vista educativo, se considera que también la población con sólo dos años de escolaridad está en situación de analfabetismo (analfabetismo funcional), ya que se requiere un mayor desarrollo de las habilidades del lecto-escritura, para que los individuos se desenvuelvan adecuadamente frente a los requerimientos de la sociedad contemporánea.

De acuerdo a los resultados del XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, permite apreciar limitaciones muy serias de la cobertura educacional en lo que se refiere a la alfabetización, acceso a la primaria, retención y promedio de años de estudio y esto acentuado con disponibilidades regionales muy marcadas.

La calidad de la educación básica es deficiente, por diversos motivos, no proporciona el conjunto adecuado de conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas, actitudes y valores necesarios para el desenvolvimiento de

los educandos y para quien está en condiciones de contribuir efectivamente, a su propio progreso social y al desarrollo de su país.

Para entender los retos educativos es importante distinguir dos campos de acción: por una parte, el nivel y el crecimiento del ingreso percapita, la distribución del ingreso nacional, el acceso a servicios básicos como salud, vivienda, energía eléctrica, agua potable, y la calidad de la alimentación de niños y jóvenes. El otro incluye factores propiamente del sistema educativo.

Este Acuerdo Nacional está inspirado por el propósito fundamental de elevar la calidad de la educación pública, promover y mejorar la calidad de la educación.

#### **Factores de evolución del rezago.**

Las variables básicas que condicionan la evolución del rezago son: la no inscripción, la deserción y las defunciones.

La no inscripción, se refiere a la población que no se inscribe en primaria en la edad correspondiente y que, al cumplir 15 años, pasa a involucrarse a la población adulta sin instrucción.

Los desertores de la educación primaria que cumplen 15 años sin haber terminado ese ciclo escolar, también pasan a formar parte del rezago. Finalmente, el egreso de los servicios de educación de adultos y las defunciones

constituyen las variables que disminuyen el número de los rezagados.

De tal forma la función del Instituto Nacional de la Educación de los Adultos, es promover servicios educativos dirigidos a las personas de 15 años y más que no son analfabetas o que han concluido la educación primaria o secundaria. Sus principios son el autodidactismo y la solidaridad social.

Actualmente, el INEA inicia una nueva etapa: la atención a los adolescentes entre 10 - 14 años que no han podido ingresar a la escuela o que, una vez dentro, se vieron obligados a abandonarla.

Este proyecto es una de las estrategias establecidas en el programa de la Modernización Educativa 1989 - 1994, con la finalidad de evitar que estos jóvenes, al cumplir 15 años formen parte de la población analfabeta de nuestro país.

"En la lucha contra el analfabetismo los esfuerzos se diversificarán en cuatro frentes, primeramente el rezago y la pérdida del alfabeto por desuso deben ser eliminadas en su origen combatiendo su causa principal, es decir, la reprobación y el abandono escolar en los primeros grados en segundo lugar, se atenderá al grupo desertor de primaria, de 10 a 14 años, mediante modelos adecuados de educación formal y no informal, estableciendo los sistemas de acreditación que correspondan; en tercer lugar, se concentrarán las tareas de alfabetización en las entidades federativas que registran índices de analfabetismo superiores al promedio nacional y, finalmente, se luchará

contra el analfabetismo funcional mediante acciones de continuidad educativa". (26)

Lo anterior no significa que el INEA dejará de atender a la población adulta si no que cumplirá su ámbito de acción para lograr que estos sujetos obtengan su certificado de primaria antes de cumplir 15 años y, con ellos, disminuir el problema que representan para nuestro país el rezago educativo y el analfabetismo.

Ante todo esto el INEA se pregunta: **¿QUE ES EL REZAGO EDUCATIVO?**

" Cuando hablamos de rezago educativo, estamos refiriéndonos a todas las personas que por diversas causas no pueden incorporarse al sistema escolar, o que una vez incorporadas se ven obligadas a abandonarlo sin haber terminado la primaria.

Si estas personas no aprenden a leer o a escribir durante sus primeros quince años de vida o aprenden pero con el tiempo y por desuso pierden la habilidad para hacerlo, pasan a ser consideradas como analfabetas.

En el caso de las primeras, es decir, de las personas que tienen 15 años o más y que nunca aprendieron a leer ni a escribir, se dice que son analfabetas absolutos.

Las personas que alguna vez aprendieron, pero pierden la habilidad por desuso, porque no lo practican son considerados analfabetas funcionales".(27)

---

26 Poder Ejecutivo Federal/SEP. Programa para la Modernización Educativa. 1989 - 1994, SEP, México D.F. p. 84.

27 INEA. Curso de capacitación para orientadores del proyecto de atención a la población 10-14, mod. 1. México D.F. 1990. p. 15.

Así nos damos cuenta que el rezago educativo no es producto exclusivo de factores educativos, sino que está determinado sobre todo por aspectos de carácter socioeconómico, geopolítico y cultural. De ahí que a continuación se muestre una síntesis de lo que se ha hecho en cuanto a la educación de los adultos en México.

## 2.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EDUCACION DE ADULTOS EN MEXICO

Este punto contendrá un acercamiento preeliminar al estudio de testimonios históricos acerca de la educación de adultos, tomando en cuenta el esfuerzo más o menos sostenido por parte de las autoridades, de numerosas instituciones y grupos privados que intensifican este impulso a aquella parte de la población que constituye el llamado rezago educativo, es decir a la población que ha quedado marginada de los sistemas formales.

El objetivo de este punto es dar a conocer cómo la historia confiere a la educación un papel fundamental, siempre involucrado en el destino mismo del país. De ahí que desde la colonia y durante el México Independiente han existido esfuerzos de diversa índole a fin de proporcionar atención educativa a los adultos; dichos esfuerzos se han vinculado generalmente a la corriente imperante de cada etapa histórica y por tanto, han evolucionado de acuerdo a los cambios que se han producido a través de ellos. Así en la época colonial se llevaron a cabo acciones orientadas hacia la castellanización y la enseñanza de la lectura y la escritura, con fines principalmente religiosos.

Hacia 1833, se empezó a observar que los adultos tenían demandas de aprendizaje que rebasaban el ámbito de la alfabetización. Esto dio origen, por una parte a las escuelas de artes y oficios, destinadas a los adolescentes, y por otra, a una reorientación del primer programa de

educación de estudios de la escuela nocturna, ya que se considero indispensable incluir nociones elementales de educación cívica que influyeran en la tendencia liberal de esa época. De 1901 a 1905, se crearon escuelas primarias nocturnas para trabajadores con el propósito de que la educación beneficiará a las clases obreras.

Durante el año de 1910, las actividades educativas prevalecen aunque debilitadas por los conflictos armados en las principales ciudades de la República. Las organizaciones de educación de adultos se reducen a la existencia de planteles donde enseñaban oficios y carreras comerciales tanto a hombres como a mujeres.

La primera obra importante del movimiento revolucionario fue la creación (hacia 1911), de las escuelas rudimentarias, destinadas preferentemente a la población indígena y a los analfabetas; en estas escuelas se impartían nociones de castellano, lectura, escritura y operaciones elementales de cálculo. Asimismo se trato de incluir medios de mejoramiento y aprovechamiento de las conquistas sociales y económicas de la lucha armada.

En 1921, con la creación de la Secretaría de Educación Pública (SEP); la educación asume el papel de fundamento y guía de la transformación social, económica y política de México, mediante la creación de un sistema nacional.

José Vasconcelos imprime a la educación institucionalizada un carácter social y la orienta a formar

hombres libres y criticos que aspiren a transformar a la sociedad y alcancen su desarrollo integral. Para él , el proceso educativo se definia como:

" Un concepto que contenia la idea de la racionalidad capaz de despertar al pais a su verdadera libertad. Purificar o liberar a la poblacion mexicana significaba un mecanismo cultural que queria un impulso a la educacion".(28)

Para Vasconcelos la educacion era la unica via eficaz de unidad nacional porque:

" Al tener conciencia de sus fines humanos el individuo llegaria a participar activamente en la formacion de una nueva cultura. Por otro lado, señalaba que las adversidades del pasado reciente podrian superarse mediante la educacion y combatir el analfabetismo de niños y adultos" (29).

Asi se creó el departamento escolar y de cultura indigena, que fija como objetivo: localizar a los núcleos indigenas y estudiar las condiciones socioeconómicas de las regiones en donde habitan , asi se crean las escuelas para la educacion indigena y no solo de niños sino de toda la poblacion, la lucha contra el analfabetismo se realiza mediante la escuela rural y las bibliotecas.

---

28 INEA. Desarrollo y perspectivas de la alfabetizacion en México. Reunion Nacional Querétaro. México, D.F., 1982. p. 51  
29 IBIDEM p. 183.



En 1923, se crearon las misiones culturales que complementan la escuela rural y en las que participan maestros y alumnos quienes se convierten en guías sociales. La misión cultural propone en forma implícita la concepción más amplia de la educación para adultos al desarrollar acciones educativas, culturales y de capacitación en el trabajo, en las que participa toda la comunidad niños y adultos.

Las misiones culturales desde su fundación con el maestro Vasconcelos era una entidad educativa no sólo para la preparación de maestros sino que propiciaba el desarrollo integral y económico de las comunidades. Inicialmente no tenían plan pedagógico, creación de presupuesto y matrícula así como de honorarios y normas rígidas académicas. Las misiones culturales operaban no en el plano escolar, sino en el plano vital de la comunidad. No tenían como escenario la escuela, sino la comunidad encaminaba sus funciones a lograr objetivos concretos y reales todos estos en función del beneficio social inmediato de la comunidad.

Las misiones culturales no veían la figura del maestro como la de un conductor burocráticamente concebido, sino que hacen de él una guía social de trabajo por la integración y el desarrollo comunal; con esta capacitación las misiones culturales consideraban:

" Como sujeto activo de la comunicación a la comunidad entera, por lo tanto no se trabaja con conocimientos hechos, sino que se enseña a vivir socialmente".(30)

De 1924 a 1928 se le da apoyo general a las escuelas industriales, concediéndose prioridad a la formación de personal calificado, con lo cual las campañas de alfabetización cobran singular importancia; no obstante la población de analfabetas se incrementa.

Durante el sexenio de 1934 a 1940 se fundan escuelas nocturnas para adultos y los centros culturales, la enseñanza indígena mediante brigadas y centros de educación, el establecimiento de más escuelas rurales y la creación de escuelas regionales, campesinas y centros agrícolas.

Para 1944 , el secretario de educación pública Jaime Torres Bodet expide la ley de emergencia que da inicio a la campaña nacional contra el analfabetismo. Esta necesidad de intensificar los esfuerzos justifican la creación de la Dirección General de Alfabetización y Educación Extraescolar. A fines de la década de los 40's surge el interés de la comunidad internacional por la enseñanza de los adultos, creándose así el CREFAL (Centro Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe); pero el analfabetismo permanece inalterable.

---

30 INEA. Desarrollo y perspectivas de la alfabetización en México. Saez Macias. "Reseña de la Educación Pública en México". México 1982. p.55.

Durante la permanencia de Jaime Torres Bodet de 1958 a 1964 , por segunda vez secretario de Educación Pública, convoca a un nuevo esfuerzo nacional y propone un plan para mejorar y expandir la educación primaria en México, conocido como " Plan de Once Años" que pretende crear la infraestructura necesaria para proporcionar educación a toda la población en edad escolar. Así se construyen los centros de capacitación para el trabajo industrial y agrícola, se impulsa la educación técnica, se crean las primeras salas de lectura fijas y móviles los centros de enseñanza ocupacional. Tiempo después durante la administración de Agustín Yáñez, se contruyeron los centros de alfabetización y se difunde por primera vez la educación por medio de la radio y la televisión, se multiplican los medios educativos y se mejoraron las técnicas de aprendizaje.

Durante la década de los setenta la política educativa del gobierno de la República (Luis Echeverría Álvarez) inicia una amplia reforma educativa y crea las bases jurídicas que reglamentan la educación de los adultos en nuestro país; se propone la educación extraescolar como parte del sistema educativo nacional y se imprime a la alfabetización un sentido permanente, programático y desconcentrado, se organizan los centros experimentales de educación para adultos surgidos en 1968 que a partir de 1971, tomaran la denominación de Centro de Educación Básica para Adultos (CEBA).

Para 1971 se crea el Centro de Estudios, Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE) que se aboca a identificar las necesidades de los adultos para el diseño de un modelo de educación primaria y la elaboración de libros específicos de texto. Se crea también una serie de apoyos para la alfabetización y la educación de los adultos, como las escuelas - albergue, los centros de integración social, las promotorias, y surgen los maestros bilingües y las brigadas de desarrollo y mejoramiento indígena.

Durante 1974 se experimentó con un proyecto de acreditación de primaria para adultos, creándose agencias de aplicación de exámenes y la expedición de certificados.

El 31 de diciembre de 1975 se promulga la Ley Nacional de la Educación para Adultos (SNEA) que otorga validez a los estudios en la modalidad extraescolar al establecer las bases para alcanzar el nivel de conocimientos y habilidades para la educación básica primaria y secundaria. Además de todas estas actividades se imprime a la acción educativa los principios de participación social, que coordina desde los tres niveles de Gobierno Federal, Estatal y Municipal, así el autodidactismo se convierte en una forma de transmitir y adquirir conocimientos.

Al inicio de la gestión de gobierno 1976 a 1982, la política educativa confiere prioridad a la educación de los adultos, pone en marcha el Programa Nacional de Educación de Grupos Marginados que da origen a la creación del

programa "Educación para Todos" con el fin de que aprendan a leer y a escribir, realicen sus estudios complementarios, que queden integrados a actividades culturales o de capacitación en donde utilicen la alfabetización.

Así, el 31 de agosto de 1981, se logró la creación del Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA) con el propósito de promover, organizar e impartir los servicios de alfabetización y educación básica para adultos.

### 2.3 MARCO JURIDICO DEL INEA

En este apartado daremos a conocer el marco jurídico en el cual se apoya la institución, como es, el artículo 3o. de la constitución y la Ley Nacional de Educación de Adultos; también se mencionarán los objetivos que persigue el instituto, para finalmente explicar los diferentes programas que ofrece .

#### Marco Jurídico

" La ley de educación para adultos se fundamenta y norma en el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal de Educación y la Ley Nacional de Educación para Adultos. En él se señala que la educación debe tender a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, estimulando su iniciativa, su sentido de responsabilidad social y su espíritu creador.

Deberá además fomentar el amor a la patria y la conciencia de solidaridad internacional en la independencia y en la justicia; reconocerá en sus principios el laicismo y se basará en los resultados del progreso científico, combatiendo la ignorancia y sus efectos, las servidumbres los fanatismos y los prejuicios. Será democrática, nacionalista, obligatoria por cuanto se refiere a la primaria, la propia ley la define como el medio fundamental para adquirir conocimientos y formar al individuo en el sentido de la solidaridad social.

La Ley Nacional de Educación de Adultos, precisa que se destinará a la población mayor de 15 años que no haya concluido primaria o secundaria. A su vez determina los objetivos, las atribuciones, formas de aprendizaje, acreditación, los derechos y las obligaciones de quienes participan en su desarrollo; la educación básica de los adultos forma parte del sistema educativo nacional como labor de educación extraescolar basada en el autodidactismo y en la solidaridad social, por ser los medios más adecuados para adquirir,

transmitir, y acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que conforman la población".(31)

Los objetivos de la educación para adultos se orientan a lograr que toda persona pueda obtener, como mínimo el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes a la primaria o secundaria; favorecer la permanencia continua de los estudios, realizar actividades de actualización y de capacitación para el trabajo y la formación profesional permanente del educando, así como su capacidad crítica y de reflexión.

El INEA promueve y proporciona servicios de alfabetización, educación primaria y secundaria acordes con los contenidos y programas de estudio de la Secretaría de Educación Pública y coadyuva al desarrollo de la educación comunitaria.

Los objetivos que persigue el INEA son los siguientes:

- Dar bases para que toda persona pueda alcanzar como mínimo, el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación general básica, que comprende la primaria y la secundaria.

---

31 INEA. Coordinación Técnico Pedagógica y Capacitación. México D.F., 1990. P.4.

- Favorecer la educación continua mediante la realización de estudios de todos tipos y especialidades, y de actitudes de actualización y de capacitación en y para el trabajo, de formación profesional permanente.
- Fomentar el autodidactismo.
- Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad crítica y reflexión.
- Elevar a niveles culturales de los sectores marginados de la población para que participen en las responsabilidades y los beneficios de un desarrollo compartido.
- Proporcionar la formación de una conciencia de solidaridad social.
- Promover el mejoramiento de la vida familiar, laboral y social.

Por otra parte el Plan Nacional de Desarrollo señala varias estrategias; en las que se destacan:

- Las medidas encaminadas a alfabetizar el mayor número posible de mexicanos.
- Amplia la participación democrática de los individuos, de los grupos y de las comunidades en el conocimiento, la creación y el disfrute de nuestra cultura y enriquecer, afirmar y difundir los valores propios de nuestra identidad nacional.
- Poner mayor énfasis en el sistema de educación bilingüe y bicultural de los grupos étnicos para integrarlos a la cultura y la identidad nacional.



Para brindar a los adultos que lo demanden la oportunidad de aprender y escribir o de iniciar o concluir su primaria o secundaria, el INEA ofrece los siguientes servicios educativos:

- Alfabetización
- Educación básica primaria y secundaria
- Educación comunitaria

• **ALFABETIZACIÓN:** Es el primer paso para alcanzar otros niveles educativos para la vida productiva y para la cultura. No se pretende simplemente enseñar a leer y escribir de manera mecánica, si no que se busca sentar las bases de un proceso permanente que lleve al estudiante a aumentar poco a poco su capacidad de aprender. La metodología didáctica adopta para la alfabetización parte de enunciados y textos apropiados para el medio sociocultural y geográfico del usuario que se trate.

Este servicio se ofrece en las siguientes modalidades:

- **Alfabetización para la población indígena:** que cuenta con materiales en distintas lenguas maternas.
- **Alfabetización en español:** cuenta con materiales específicos para población urbana y rural, consta de un libro y un cuaderno de trabajo para cada tipo de población.
- **Alfabetización para la población entre 10 y 14 años.**

Para estimular la lecto-escritura en los adultos, se han editado una serie de cuadernillos compuestos por nueve fascículos de post-alfabetización, cuyos contenidos

permiten conocer aspectos sobre la conservación y mejoramiento de la vivienda del medio ambiente y del cuidado de la salud.

• **EDUCACION BASICA PRIMARIA Y SECUNDARIA:** Dentro de este servicio se ubican los siguientes programas:

• **Proyecto de Educación 10 - 14:** Creado para atender a los adolescentes de entre 10 a 14 años que por diversas razones abandonaron el sistema escolarizado, o no pudieron iniciar sus estudios en este nivel educativo. La finalidad de este programa es reintegrar esta población al sistema escolarizado, además de fortalecer sus educación cívica y cultural.

Actualmente este proyecto se encuentra en reestructuración, a fin de dar respuesta a los lineamientos del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, que señala entre otros puntos: la elaboración de programas de estudios por asignaturas, el fortalecimiento de la historia patria y la regionalización de contenido.

• **Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD):** La primaria intensiva para adultos, en operación a partir de 1975, organiza los contenidos con un enfoque por áreas de conocimiento, equivalentes a las utilizadas hasta la fecha en el sistema escolarizado: Español, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Se apoya en un total de doce libros de texto.

• **Secundaria Abierta para Adultos (SECAB):** Este nivel educativo ofrece la posibilidad de consolidar y acrecentar los conocimientos adquiridos en la primaria, fortalecer la identidad nacional, ofrecer elementos para la comprensión de las relaciones entre el hombre y el medio, ampliar la cultura universal y desarrollar la capacidad de pensamiento lógico. Este modelo opera a partir de 1975, con un plan de estudios dividido entre grados cada uno con cuatro áreas: Español, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, el material didáctico consta de veinte libros.

Como se ha visto a lo largo de la historia, la educación de los adultos, ha tenido reformas que requieren cambios, esto relaciona siempre al estado y a la sociedad, proponiéndose siempre una participación más intensa de la sociedad en el campo de la educación.

De ahí que la educación está considerada como un pilar en el desarrollo del país, ofreciendo las pautas de una educación pública de calidad que prepare a los mexicanos para el desarrollo, la libertad y la justicia.

• **EDUCACION COMUNITARIA:** Trata de mejorar la calidad de vida de los adultos, fortaleciendo sus niveles de organización y participación comunitaria.

Los Centros de Educación Comunitaria, están dirigidos a las Zonas Rurales, en poblaciones a veces muy dispersas, cuentan con un local proporcionado por la comunidad.

Las actividades que se realizan varían dependiendo de las necesidades de cada localidad, algunas de ellas son:

- **Cursos de Capacitación no Formal para el Trabajo:** carpintería, herrería, plomería, corte y confección etc.
- **Cursos de Bienestar Familiar:** salud, nutrición, cuidado de los niños, construcción de letrinas, etc.
- **Organización de Eventos Culturales y Recreativos:** formación de grupos de danza, teatro, música, etc.

Estas actividades son promovidas por el Coordinador Técnico, con el apoyo del Promotor y el Comité de Educación para Adultos.

Para el logro de esto se hace necesario e indispensable consolidar el sistema educativo nacional, que proporciona el acercamiento entre los gobiernos locales, la escuela y la vida comunitaria que nos rodea; para esto en 1990 se crea el "Programa de Modernización Educativa", un nuevo modelo de educación del país.

#### 2.4 LA MODERNIZACION EDUCATIVA EN MEXICO ACERCA DE LA EDUCACION DE ADULTOS

" El presidente Carlos Salinas de Gortari (1989 - 1994), en su discurso que dió el día 9 de octubre de 1989, en la ciudad de Monterrey, se comprometió a dar apoyo al programa educativo, el cual pretende solucionar los problemas primordiales de la educación nacional". (32)

Salinas toma como punto de partida la modernización del programa educativo nacional integrado con la participación del pueblo, de las entidades federativas e institucionales y obteniendo el apoyo de los expertos y estudiosos de los problemas educativos los cuales mantienen una lucha constante contra el analfabetismo y los problemas de aprendizaje que impiden la complementación educativa de cada individuo.

El presidente Salinas de Gortari también retoma la lucha por la superación educativa que se ha llevado a cabo durante décadas atrás y que ha sido trascendental para el desarrollo de nuestro país ya que conlleva al retraso y evolución de éste.

Los impedimentos que se mencionan son problemas que se caracterizan por las múltiples facetas, las cuales han contribuido el rezago educativo nacional de una manera contundente y fría que impide un análisis concreto para la solución de problemas de alto rango, como es el analfabetismo a gran escala .

Este es un grave problema que afecta a la población mexicana y si fuera superado se obtendrían ventajas para el desarrollo del país.

En Modernización Educativa, se incluye la educación rural que es proporcionada por el Consejo Nacional de Fomento Educativo y la educación a grupos étnicos.

También expone el capítulo de Educación de Adultos, las acciones de alfabetización y postalfabetización, educación básica para adultos, educación permanente, educación comunitaria y la capacitación no formal para el trabajo.

Se menciona en el capítulo de sistemas abiertos de educación que las acciones bajo esta modalidad se encaminan a los demandantes de la primaria y secundaria para adultos, capacitación formal y no formal para el trabajo.

#### **El marco de la Modernización Educativa.**

La Modernización Educativa, en México cuenta con un marco constitucional y con una estructura educativa que se ha

obtenido a través de luchas y esfuerzos de los maestros que han formado la escuela mexicana.

Desde la promulgación de la Constitución de 1917 se ha ido desarrollando un proyecto educativo que convierte a la educación en un factor de emancipación y ascenso social. Este es el instrumento para formar una nación democrática, soberana e independiente.

En el artículo tercero se establecen los criterios fundamentales que orienta a la educación mexicana, la cual tiene como propósito fundamental el desarrollar las facultades de cada individuo, fomentar el amor a la patria, la conciencia de solidaridad internacional en la independencia y en la justicia, que contribuya al progreso nacional y luche contra la ignorancia y prejuicios que perjudiquen el mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

A partir de 1921 cuando se creó la Secretaría de Educación Pública (SEP),

" la cual a un plazo de seis décadas y media de trabajo constante y tenaz, la escolaridad promedio de los mexicanos paso de un grado y medio a más de seis grados, con un índice de analfabetos que se redujo de 66% a 8% . La matrícula del sistema escolar se incremento de 850 mil a más de 25 millones; el número de maestros ascendió de 25 mil a un millón, el total de las instituciones aumento de 12 mil a 154 mil. Esta hazaña se ha llevado a cabo por maestros mexicanos que han incrementado en 68 años de 22 % a casi 100 % la cobertura de los ciudadanos en edad de cursar la educación primaria, cuya población se ha ido sextuplicando.

Los datos educativos indican que en la actualidad uno de cada tres mexicanos está en la escuela, dos de cada tres niños entran en la enseñanza preescolar, y en la primaria la cobertura es del 98% , la enseñanza secundaria está al alcance de 4 de cada egresados de primaria". (33)

Los avances que se han generado han transformado las estructuras sociales. Y las transformaciones desencadenan a su vez nuevos procesos de cambio. Por lo tanto se confronta el reto de impartir mejor educación de calidad. Sólo hombres capaces podrán analizar y transformar la situación, para que alcancen plenamente los objetivos de transformación social.

Estas transformaciones sostienen el esfuerzo que conllevará a realizar una profunda modificación de nuestro sistema educativo para hacerlo más participativo y eficiente, es decir, más moderno. Sólo así se podrán alcanzar las metas postuladas y confrontar eficazmente las deficiencias, rezagos, desequilibrios e inequidades.

---

33 IBIDEM. p.91.



**CAPITULO III.****EL INEA FRENTE A LA FORMACION DE SU PERSONAL EDUCATIVO.****Introducción**

En este capítulo se desarrollará y dará un panorama general sobre la capacitación y formación, que el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), proporciona al personal educativo que en él participa, abarcando los antecedentes en donde se hablará de la trayectoria que ha tenido el INEA frente a la capacitación, así como sus avances al respecto. Se informará sobre la Dirección de capacitación, su organigrama, y las funciones de cada departamento y subdirecciones que en ella colaboran, esto nos proporcionará un panorama sobre el manejo e importancia que tiene la capacitación en el INEA. Finalmente se desarrollarán los elementos de la formulación de un plan para la formación del personal educativo en el INEA, en donde se tocan 6 etapas fundamentales.

La capacitación y formación continúa de los agentes institucionales y operativos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos ha constituido siempre un aspecto de primordial importancia en las tareas de esta Dependencia, ya que en buena medida, la calidad de atención que brinda está en relación directa con la información, capacidad y compromiso que los agentes educativos posean para cumplir satisfactoriamente sus funciones.

Por esta razón, la capacitación representa la vía a través de la cual se proporciona al personal técnico, administrativo y voluntario la información y formación necesarias para la realización eficiente de sus funciones.

Muchos han sido hasta ahora los esfuerzos por capacitar de manera oportuna y con la calidad necesaria a los agentes educativos y, a casi doce años de su creación, el INEA ha desarrollado y puesto en práctica diferentes modelos y programas que van desde los basados en la capacitación directa y modular, hasta aquellos que han hecho énfasis en la capacitación a distancia con apoyo de medios materiales apropiados. La experiencia obtenida hasta ahora ha sido de gran valor para el personal institucional y comunitario, y representa la base para seguir adelante.

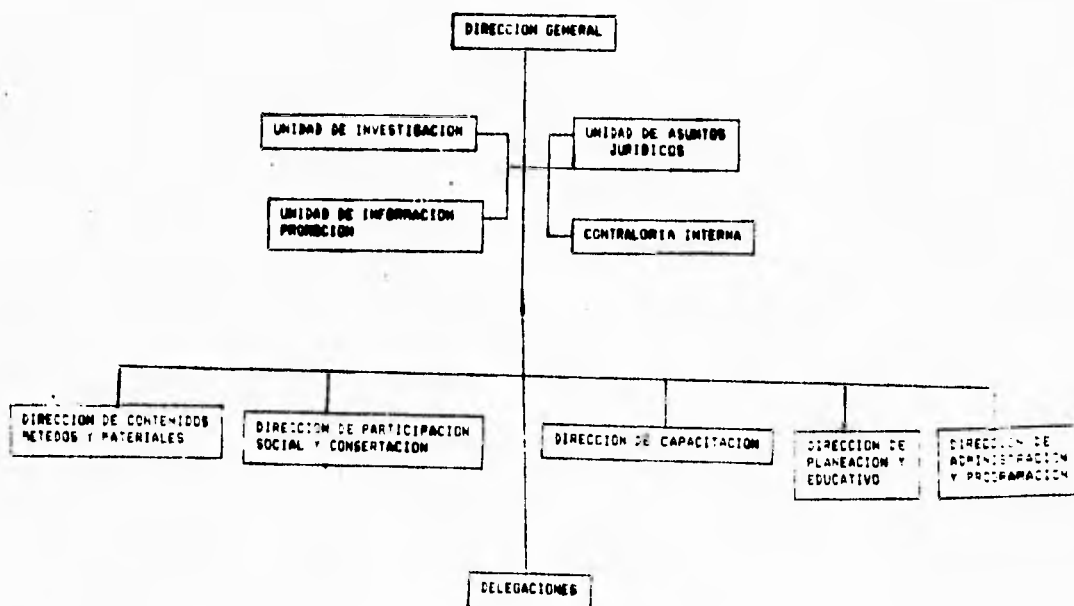
En este sentido, las reuniones de Coordinadores Técnicos realizadas durante los últimos meses de 1990 constituyeron una de las más importantes acciones de capacitación emprendidas por el Instituto ya que es la primera en realizarse a nivel Nacional y constituye un esfuerzo conjunto por parte del personal del INEA.

### 3.1 LA DIRECCION DE CAPACITACION DEL INEA

En este organigrama se distinguen los diversos departamentos, que integran el Instituto Nacional de Educación para Adultos, en donde se resalta la Dirección de Capacitación, la cual compete a este trabajo.

#### ORGANIGRAMA (A)

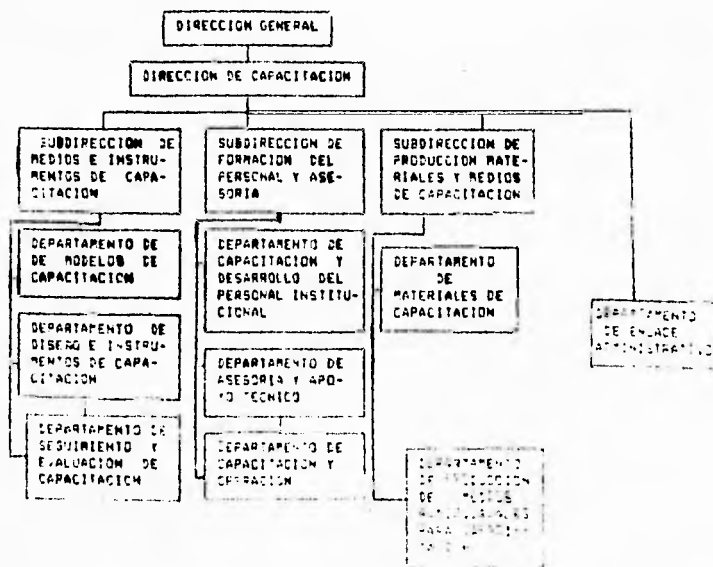
UBICACION DE LA DIRECCION DE CAPACITACION DENTRO DEL INEA



En el presente organigrama se muestran los departamentos que dependen de la Dirección de Capacitación, los cuales son necesarios para su labor según la institución.

ORGANIGRAMA (B)

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION



Durante 1987, la reunión nacional de Coordinadores de Capacitación, fue organizada por las direcciones de Alfabetización, Educación Básica y Educación Comunitaria, en esta reunión, además del análisis de sus funciones, los coordinadores de capacitación plantearon propuestas para desarrollar un proceso integral y permanente de capacitación para los agentes institucionales y voluntarios. Sin embargo la estructura orgánica de las oficinas centrales no facilitó esta acción pues cada una de las Direcciones de Área presentaba lineamientos normativos, asesoría y apoyo fraccionados para cada programa.

En 1990 es aprobada por la junta directiva la nueva estructura orgánica de oficinas normativas, desaparecen las tres direcciones sustantivas: Alfabetización, Educación Básica y Educación Comunitaria y se crea en su lugar la Dirección de Contenidos, Métodos y Materiales; y la Dirección de Capacitación.

Asimismo, se reestructuran la Dirección de Participación Social y Concertación de servicios, la Dirección de Planeación y Seguimiento Educativo, la Unidad de Investigación; la Unidad de Información y Promoción; la Unidad de Asuntos Jurídicos, la Contraloría Interna y se conserva la Dirección de Administración y Programación.

En el mes de abril de 1992 entró en funciones la Dirección de capacitación la cual se constituye como una instancia permanente de asesoría y apoyo en cuanto a la elaboración de modelos, instrumentos, materiales y medios de

capacitación que coadyuven en la formación integral de las personas que participan en la educación de adultos y a la vez fortalezcan la operación de los programas en Delegaciones; además de promover la actualización y formación del personal institucional y voluntario mediante el autodidactismo, base de la operación del INEA.

**Subdirección de Medios e Instrumentos de Capacitación.**

Esta subdirección tiene a su cargo tres Departamentos:

- Modelos de Capacitación.
- Diseño de Instrumentos de Capacitación.
- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación.

"El objetivo de la Subdirección es diseñar, experimentar y establecer la metodología e instrumentos de capacitación, así como realizar el seguimiento y evaluación de la capacitación de los programas educativos institucionales".  
(34)

Dentro de sus principales funciones está el desarrollar y proponer las disposiciones técnicas y administrativas que rijan la elaboración de modelos e instrumentos de capacitación adecuados a las características y necesidades de las Delegaciones y del personal que participa en los programas educativos; elaborar modelos y

---

34. INEA. Dirección para la Formación del Personal Educativo. México, D.F. 1991. p.11.

definir los contenidos de los programas de capacitación de acuerdo a las prioridades que se establezcan, las necesidades detectadas, los destinatarios y las actividades que éstos realicen.

Por otra parte, la Subdirección propondrá los contenidos y estrategias de capacitación enmarcados en el concepto de autodidactismo, asimismo, determinará los medios impresos y audiovisuales necesarios, además de establecer programas de capacitación dirigidos al personal institucional y a los agentes operativos, con apego a las necesidades de operación de los servicios.

#### **Departamento de Modelos de Capacitación**

"Este departamento tiene como función diseñar, elaborar, experimentar, establecer y evaluar las metodologías de capacitación de los programas educativos para adultos que promueve el Instituto.

Es función del Departamento proponer los criterios y procedimientos que rigen la elaboración de modelos de capacitación basados en el autodidactismo y la solidaridad social, diseñar estrategias que fomenten la autocapacitación; proponer diferentes alternativas de capacitación en los programas, que respondan a los objetos institucionales y a las necesidades, características e intereses del personal institucional y voluntario".(35)

También, realizar los ajustes necesarios y a los modelos y/o programas de capacitación, con base en el resultado del análisis y evaluación de los mismos.

---

35 IBIDEM, p. 13.

capacitación que coadyuven en la formación integral de las personas que participan en la educación de adultos y a la vez fortalezcan la operación de los programas en Delegaciones; además de promover la actualización y formación del personal institucional y voluntario mediante el autodidactismo, base de la operación del INEA.

**Subdirección de Medios e Instrumentos de Capacitación.**

Esta subdirección tiene a su cargo tres Departamentos:

- Modelos de Capacitación.
- Diseño de Instrumentos de Capacitación.
- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación.

"El objetivo de la Subdirección es diseñar, experimentar y establecer la metodología e instrumentos de capacitación, así como realizar el seguimiento y evaluación de la capacitación de los programas educativos institucionales".  
(34)

Dentro de sus principales funciones está el desarrollar y proponer las disposiciones técnicas y administrativas que rijan la elaboración de modelos e instrumentos de capacitación adecuados a las características y necesidades de las Delegaciones y del personal que participa en los programas educativos; elaborar modelos y

---

34. INEA. Dirección para la Formación del Personal Educativo. México, D.F. 1991. p.11.



definir los contenidos de los programas de capacitación de acuerdo a las prioridades que se establezcan, las necesidades detectadas, los destinatarios y las actividades que éstos realicen.

Por otra parte, la Subdirección propondrá los contenidos y estrategias de capacitación enmarcados en el concepto de autodidactismo, asimismo, determinará los medios impresos y audiovisuales necesarios, además de establecer programas de capacitación dirigidos al personal institucional y a los agentes operativos, con apego a las necesidades de operación de los servicios.

#### **Departamento de Modelos de Capacitación**

"Este departamento tiene como función diseñar, elaborar, experimentar, establecer y evaluar las metodologías de capacitación de los programas educativos para adultos que promueve el Instituto.

Es función del Departamento proponer los criterios y procedimientos que rigen la elaboración de modelos de capacitación basados en el autodidactismo y la solidaridad social, diseñar estrategias que fomenten la autocapacitación; proponer diferentes alternativas de capacitación en los programas, que respondan a los objetos institucionales y a las necesidades, características e intereses del personal institucional y voluntario".(35)

También, realizar los ajustes necesarios y a los modelos y/o programas de capacitación, con base en el resultado del análisis y evaluación de los mismos.

---

35 IBIDEM. p. 13.

**Departamento de Diseño e Instrumentos de Capacitación.**

Diseña, elabora, experimenta y evalúa los instrumentos de capacitación, así como establecer los lineamientos para que las Delegaciones del Instituto participen en la elaboración y adecuación de los instrumentos de capacitación de acuerdo a las características y necesidades regionales.

"Las principales funciones que realiza el Departamento son proponer los instrumentos para la capacitación del personal que participa en distintos programas educativos del Instituto, así como las alternativas de uso de los instrumentos de capacitación que respondan a los objetivos institucionales y a las necesidades y características e intereses del personal que participa en los programas".(36)

**Departamento de Seguimiento y Evaluación de la Capacitación.**

Se encarga de llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación de la capacitación de los programas del Instituto.

"Es función del Departamento proponer políticas, normas y procedimientos para realizar la evaluación y seguimiento del proceso de capacitación a nivel institucional y operativo, con el propósito de retroalimentar el marco normativo y el proceso de la capacitación".(37)

Otras funciones importantes del Departamento son las de supervisar que los materiales lleguen a sus destinatarios en tiempo y forma, y verificar el

---

36 IBIDEM. p. 15.

37 IBIDEM. 16. p.

Delegaciones; así como elaborar las estrategias y el programa de actividades de la Dirección de Capacitación para la implantación de los modelos y programas de capacitación, previniendo los recursos necesarios.

**Departamento de Capacitación de Programas en Operación.**

Coadyuva en la capacitación del personal que participa en los programas educativos que operan el Instituto.

"Son funciones del Departamento organizar, promover, desarrollar y operar programas de capacitación destinados a la formación del personal que participa en los programas del Instituto; revisar periódicamente la operación de las modalidades de capacitación de los distintos programas, y aplicar los modelos y programas de capacitación utilizando los procedimientos, materiales y medios previstos".(41)

Adicionalmente, le corresponde vincularse con otros organismos que desarrollen programas de capacitación a fin de lograr una mayor eficiencia en la formación y actualización de los agentes institucionales y operativos.

**Subdirección de Producción de Materiales y Medios para Capacitación.**

Esta subdirección tiene a su cargo dos Departamentos:

- Materiales de Capacitación.
- Producción de Medios Audiovisuales para Capacitación.

---

41 IBIDEM. p. 23.

"El objetivo de la Subdirección es diseñar y elaborar los materiales didácticos de apoyo para la capacitación, así como la producción de medios audiovisuales para la formación del personal que participa en los programas educativos del Instituto. Establecer los lineamientos para que las Delegaciones adecúen y elaboren los materiales y medios audiovisuales a las características y necesidades regionales".(42)

Entre las principales funciones de la Subdirección se destacan el asesorar y apoyar a las Delegaciones en la elaboración de materiales didácticos, de apoyo y medios audiovisuales de capacitación, supervisar y controlar el diseño de los materiales de acuerdo a las normas de diseño editorial establecidas por la Unidad de Información y Promoción.

También promover la utilización de medios audiovisuales para la formación del personal que participa en los programas; apoyar la producción, distribución y transmisión de los programas de capacitación por medio de radio y televisión cuando estos sean apropiados, así como elaborar los guiones técnicos de los mismos y asesorar a los departamentos de la Dirección de Capacitación y a las Delegaciones en la elaboración de los guiones literarios.  
Departamento de Materiales de Capacitación.

Elabora los materiales didácticos y de apoyo requeridos para la capacitación; así como los lineamientos para que las Delegaciones elaboren y adecúen materiales de

---

42 IBIDEM. 26. p.

capacitación a las características y necesidades regionales.

"Las principales funciones del Departamento son el diseño y elaboración de material didáctico que apoye la capacitación de las estructuras comunitarias, además de proponer la realización e investigaciones tendientes a mejorar los materiales, acordes a las características y necesidades de los programas y de la población".(43)

Por otra parte, es el responsable de la elaboración de materiales que promuevan y fortalezcan el autodidactismo entre los agentes institucionales y voluntarios, así como mantener actualizado el registro y control de material de capacitación elaborado por el Instituto y otras Instituciones.

**Departamento de Producción de Medios Audiovisuales para Capacitación.**

Promueve la utilización y producción de medios audiovisuales para la formación del personal que presta sus servicios en los programas educativos para adultos y jóvenes no escolarizados.

"Las principales funciones del Departamento son proponer los guiones técnicos y realizar programas de capacitación para radio y televisión, con base en los lineamientos emitidos por las Unidades de Información y Promoción de la Dirección de Contenidos, Métodos y Materiales".(44)

---

43 IBIDEM. 28. p.

44 IBIDEM. 30. P.

Asimismo asesorar y supervisar el trabajo de diseño y producción de materiales didácticos y complementarios de capacitación por medios audiovisuales que se realicen en la Dirección de Capacitación y en las Delegaciones.

**Departamento de Enlace Administrativo.**

Sirve como enlace entre la Dirección de Área y la Dirección de Administración y Programación, para la realización de las actividades administrativas y los servicios generales.

"Las principales funciones del Departamento son gestionar y tramitar toda clase de solicitudes para satisfacer las necesidades de recursos financieros, materiales y humanos así como los servicios generales de la Dirección; vigilando el cumplimiento, la calidad y cantidad de los servicios y recursos recibidos".(45)

Con la ayuda de éstos departamentos, se emprenden varias acciones tales como la formulación de un plan para la formación del personal educativo en el INEA, el cual consta de varios elementos que daremos a conocer a continuación, ya que son importantes para tener un panorama más amplio sobre los puntos más importantes que se toman en cuenta para la capacitación y que son de gran valor para el análisis de las jornadas de capacitación de Coordinadores Técnicos que más adelante analizaremos.

---

45 IBIDEM. p. 33.

### 3.2 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION DENTRO DEL INEA.

A lo largo de casi doce años de operación, el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos ha modificado su estructura orgánica tanto en Oficinas Centrales como en las Delegaciones, con el propósito de ajustarse cada vez más a los requerimientos de los programas y servicios educativos que tiene asignados a fin de responder con mayor prontitud y eficiencia a los retos que se le tienen planteados; en consecuencia, las acciones de capacitación han pretendido dar respuesta a las necesidades de los trabajadores técnicos, administrativos y voluntarios del Instituto.

En 1981 al establecerse el Instituto surge la figura del "capacitador", ésta respondía a los requerimientos de un sólo programa ya que contaba con capacitadores exclusivos para alfabetización, para educación básica y para promoción cultural, que organizados en unidades de capacitación dependientes de las coordinaciones estatales de programa se dedicaban a capacitar y organizar en el campo el trabajo de los agentes operativos. Poco después la expansión de los servicios del Instituto y la creciente demanda, generalizó el esquema de capacitación en cascada y capacitación modular.

A finales de 1983 se desconcentraron las funciones de capacitación hacia las jefaturas de zona -hoy coordinaciones de la zona-, con esto se buscó especializar

al personal institucional en funciones de capacitación y crear estrategias acordes a las condiciones regionales.

La reestructuración administrativa de 1986 estableció como propósito prioritario ordenar internamente a las Delegaciones ya no por programas sino por funciones, surgiendo así la Coordinación de Capacitación, para este año la figura del "capacitador" prácticamente había desaparecido convirtiéndose en un coordinador técnico más.



### 3.3 ELEMENTOS PARA LA FORMULACION DE UN PLAN PARA LA FORMACION DEL PERSONAL EDUCATIVO DEL INEA

Cuando el INEA formula un plan para la formación de su personal tiene presentes los siguientes puntos:

-La situación de la cual se parte para considerar la introducción de elementos que alteren positivamente su dinámica interna.

-Las circunstancias generales en términos de factibilidad de recursos humanos, físicos, materiales y financieros.

-Y el tiempo necesario para la realización e implantación de acciones entre otros aspectos.

Los elementos fundamentales para la Formulación de un plan orientado a la Formación del Personal Educativo del INEA consta de 6 etapas:

I Planeación

II Detección de necesidades

III Elaboración del Programa de Formación

IV Preparación de Medios e Instrumentos para llevar a cabo el Programa

V Ejecución

VI Evaluación

## I PLANEACION

### OBJETIVO:

" Contar con una guía que oriente las acciones, medios e instrumentos en un proceso sistemático para alcanzar los objetivos que se pretende en la Formación del Personal Educativo".(46)

### 1.- MARCO DE REFERENCIA

\* Principios, orientaciones, prioridades Institucionales y problemas diagnosticados a partir de los cuales se desarrollará la Formación del Personal.

### 2.- OBJETIVOS

#### -Generales:

\* Expresión de necesidades y propósitos a los que responde el plan.

\* La índole y dirección del esfuerzo que el plan presupone.

#### -Específicos:

\* Concreción de los objetivos generales en relación con el producto que se desea obtener.

---

46 INEA. Dirección para la Formación del Personal Educativo. Reunión Estatal de Coordinadores Técnicos. Guía de Operación. México D.F. 1991. p. 30.

### 3.- METAS

\* Expresión cuantificada de los objetivos, a los cuales se les asignan tiempos para su alcance. Aún cuando se definan en sus tipos cuantitativo y cualitativo.

\* La definición está en relación con los programas sustantivos, figuras por niveles jerárquicos y necesidades de las áreas.

### 4.- ACTIVIDADES

\* Determinación de todas las actividades que incluye el plan, calendarizados, señalando responsables y participantes.

\* Considera entre otras:

\* Elaboración de programas de Capacitación, materiales

\* Selección de metas y técnicas

\* Actividades para la ejecución de programas

\* Organización de eventos

\* Mecánicas e instrumentos para el seguimiento y Evaluación

### 5.- RECURSOS

\* Cuantificación y selección de Recursos Humanos y Materiales en relación con la asignación programática Presupuestal en el área, región, zona y comunidad.

**6.- CONTROL DE PLAN**

- \* Seguimiento sobre el avance de las actividades y las metas.
- \* Oportunidad y utilización de los recursos previstos
- \* Acciones correctivas
- \* Dificultades encontradas
- \* Soluciones tomadas

**7.- EVALUACION**

\* Evaluación de la eficiencia de las acciones para la Formación del Personal, respecto a su desempeño laboral.

\* Conocer el impacto que logra la Formación del Personal en la calidad de los Programas Educativos de los Adultos.

\* Definición de métodos y técnicas de evaluación, universo de estudio.

\* Propuestas para mejorar la Formación del Personal.

**8.- ASESORIA**

\* Verificar directamente el comportamiento de los Programas de Formación en el terreno de los hechos.

\* Diseñar instrumentos de observación.

\* Programar visitas al personal que tiene a su cargo.

**II DETECCION DE NECESIDADES DE FORMACION****OBJETIVO:**

"Identificar las diferencias que existen en conocimientos, habilidades y destrezas entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de la persona que lo ocupa".(47)

Se considera por lo tanto:

\* La descripción de actividades por figura, sujeta a Programas e Formación y

\* El conocimiento del desempeño laboral de las figuras, cuyo análisis comparativo permite conclusiones para estar en condiciones de ofrecerles programas que les ayudan a superar las limitaciones detectadas.

El diseño de un modelo para la detección de necesidades puede considerar entre otros aspectos:

1. Objetivos y resultados que se obtendrán.
2. Definición de actividades, técnicas e instrumentos para el estudio.
3. Organización y control para la recopilación de información; análisis e interpretación.
4. Participantes.

---

47 IBIDEM. p. 33.

Resultados que se pueden esperar:

- Descripción de actividades en las que se requiere formación, actualización, etc.
- El orden de los requerimientos

Otros resultados derivados:

\* Personas que pueden apoyar aspectos de capacitación, formación e información

\* Bloqueos, cuellos de botella, personas que afectan el desempeño de otras

### III ELABORACION DEL PROGRAMA DE FORMACION DE PERSONAL EDUCATIVO

#### OBJETIVO:

"Programar los eventos a realizar adecuados a las diferentes figuras como son Coordinadores, Promotores y Asesores; considerando las necesidades planteadas y los lineamientos establecidos".(48)

#### PRINCIPALES ACTIVIDADES

- \* Establecer metas del Programa General por figura.
- \* Definir objetivos de Formación por evento en relación a la figura.
- \* Calcular destinatarios por evento.
- \* Definir tipo de evento, estrategias didácticas
- \* Especificar todas las actividades a realizar para habilitar y realizar los eventos, señalando fechas, horarios, duración y participantes.
- \* Prever requerimientos.
- \* Estimar beneficios y resultados esperados.

---

48 IBIDEM. p. 35.

**IV PREPARACION DE MEDIOS E INSTRUMENTOS PARA LLEVAR A CABO  
EL PROGRAMA**

**OBJETIVO:**

"Prever la oportunidad de contar con todos los elementos para la realización de eventos y otros aspectos programados; implica llevar a cabo las actividades previstas y supervisar su ejecución".(49)

Algunas de las actividades de esta etapa pueden ser:

- \* Elección y preparación del personal para coordinar, conducir y participar en las actividades del evento.
- \* Elaborar, revisar y evaluar documentos, materiales e instrumentos.
- \* Verificar el lugar del evento, equipo, etc.
- \* Concertar la participación de Instituciones y personas.
- \* Prever la información que deberán traer consigo los participantes.

---

49 IBIDEN. p.36.



**V EJECUCION****OBJETIVO:**

"Asegurar el logro de los objetivos que se pretende lograr con los eventos y actividades previstas a fin de acercarse al cumplimiento los objetivos planteados en la Formación del Personal".(50)

Algunas de las actividades se refieren a:

- \* Observar el desempeño de los que participan en eventos y actividades clave e introducir acciones correctivas de manera oportuna, pues de éstas depende la calidad y utilidad de los aprendizajes y medios para mejorar los programas de Formación.
- \* Procurar que se evalúe, por diversos medios el aprendizaje, conocimientos e información adquirida por los sujetos de Formación.
- \* Recabar la opinión de los asistentes a eventos sobre el desarrollo de éstos, y sugerencias al respecto.

---

50 IBIDEM, p.38.

## VI EVALUAR EL PROCESO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EDUCATIVO

### OBJETIVO:

"Estimar la efectividad del Programa de Formación del Personal Educativo para obtener elementos que contribuyan a mejorar su desarrollo".(51)

Entre los aspectos del programa que son sujetos de evaluación se pueden considerar:

- \* Los contenidos de los programas de Formación.
- \* El impacto de la capacitación en los destinatarios.
- \* La estructura del Proceso de Formación.
- \* Medios utilizados para la Formación: eventos, materiales, asesorías, supervisión, etc.

### ACCIONES A REALIZAR

- \* Diseño de proyectos para evaluar los diversos aspectos de formación: Metodologías e Instrumentación.
- \* Recopilación de información.
- \* Obtención de resultados.
- \* Generación de alternativas para la introducción de ajustes y reformulación del plan.

Tomando en cuenta estos puntos y las características del personal educativo, el INEA elabora programas de formación que les apoya en un mejor desarrollo técnico pedagógico.

---

51 IBIDEM. p. 40.

## CAPITULO IV

## LA JORNADA DE FORMACION DE LOS COORDINADORES TECNICOS

Introducción

En este capítulo se retomarán los planteamientos expuestos dando un acercamiento analítico acerca de la problemática trabajada en la tesis.

Se investigó y se desarrolló el perfil y la formación de los Coordinadores Técnicos permitiéndonos, a través de la ficha de registro (que se verá más adelante), una visión más amplia de los requerimientos de capacitación que necesitan para un desarrollo óptimo de su labor.

Posteriormente se expondrán los objetivos de los programas y cursos de capacitación planteados por el INEA, para esta jornada.

Finalmente, se analizarán los resultados a partir de las estadísticas arrojadas por los diferentes instrumentos de evaluación aplicados en los estados elegidos.

#### 4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), con el interés de remediar el inmenso problema del rezago educativo de un gran sector de la población de los mexicanos de 15 a más años y apoyado en un personal voluntario de jóvenes y adultos quienes en forma solidaria enseñan y promueven el aprendizaje de esta población, se ha preocupado por mejorar el servicio que presta capacitando a sus agentes institucionales y operativos, ya que la buena atención que brinda está en relación directa con la información, capacidad y compromiso de estas personas.

Por esta razón las reuniones de Coordinadores Técnicos realizadas durante los últimos meses de 1990 y principios de 1991, constituyen una de las acciones más importantes de capacitación emprendidas por el instituto.

El INEA planteó los objetivos de los programas y cursos de capacitación proporcionada a los Coordinadores Técnicos, en los cuales se tomaron en cuenta los siguientes retos:

- Alcanzar la participación total de los Coordinadores Técnicos.
- Recobrar la experiencia del personal y socializarla.
- Lograr un punto en donde se confluya la experiencia de los Coordinadores técnicos con los contenidos institucionales.
- Asumir un compromiso frente a críticos con fundamento.

Con el apoyo de cuestionarios se investigó el perfil de los Coordinadores Técnicos, para saber con que material humano se iba a trabajar, cual era su edad, escolaridad, antigüedad en el puesto, antigüedad en el INEA, el sexo, las experiencias que tenían para esta jornada: a partir de esto se planearon las estrategias educativas, los temas, los materiales didácticos, los responsables de los temas, etc.

Para la ejecución de esta jornada se necesitó la colaboración del personal que labora dentro del Instituto, al cual se le dio una una pequeña capacitación para que posteriormente pudieran ser los instructores en las diferentes sedes. Para el análisis de esta jornada se tomó en cuenta una muestra al azar de siete estados de la República Mexicana, de un total de 32; de acuerdo a los que tenían la información requerida para este trabajo.

Los resultados de las reuniones de formación, se obtuvieron gracias a cuestionarios, observaciones y fichas de registro, que permitieron dar seguimiento al programa así como la obtención de los resultados finales sobre el logro de los objetivos señalados en el programa de la Jornada Nacional de los Coordinadores Técnicos.

La sistematización de estos resultados se hizo en el INEA, los cuales se darán a conocer posteriormente en cuadros de evaluación global.

Con esta información, se hizo la valoración de las Reuniones de Formación para Coordinadores Técnicos en la

cual se tomó en cuenta el número de participantes, los temas, los objetivos del programa, el nivel técnico-pedagógico, dinámicas, los responsables del tema, etc; en donde se anexarán las gráficas correspondientes de cada indicador.

Uno de los objetivos de esta investigación fue conocer las principales necesidades y problemas a los que se enfrentó la institución en la operación de los programas; la eficacia y deficiencia del programa de formación, así como la influencia que tuvo en los Coordinadores Técnicos.

Lo que pretendemos es saber si el programa fue elemento propiciador de un cambio en la situación laboral y en la calidad para el buen funcionamiento de las actividades del Coordinador Técnico.

Las hipótesis con carácter descriptivo son las siguientes:

- 1.- La estructura del proceso de capacitación no fue adecuada.
- 2.- El proceso de capacitación logro parcialmente sus objetivos.
- 3.- El proceso de formación no contribuyó al desarrollo profesional de los usuarios.

Finalmente en las conclusiones del trabajo, se hará énfasis de la importancia que tuvo su elaboración, tanto por la institución como por las autoras.

Hay que hacer notar que esta información ya esta institucionalizada y fue aprobada por el INEA.

#### **4.2 PERFIL Y FORMACION DE LOS COORDINADORES TECNICOS DENTRO DEL INEA**

En el esquema organizativo del INEA, se distinguen tres figuras en las cuales descansa prioritariamente la capacidad técnica y operativa del instituto, y quienes hacen posible el cambio cualitativo en la Educación para Adultos. Las figuras representan a:

• **Coordinador Técnico**

• **Promotores**

• **Asesores**

Estas tres figuras apoyan a la Institución en los servicios que ofrece, entre ellas destacaremos el papel que juega el Coordinador Técnico ya que es el pilar fundamental en las tareas institucionales pues a través de él se establece el contacto cotidiano entre el INEA y la estructura comunitaria.

El Coordinador Técnico es el portavoz de la Institución y tiene a su cargo varias tareas como son:

• **Planeación y programación:** Realiza anualmente un diagnóstico donde identifica el rezago educativo de su zona, a partir de ello elabora un programa de trabajo anual que permita una evaluación mensual.

• **Promoción y concertación de servicios:** Promueve los servicios educativos dándolos a conocer a los habitantes de la comunidad; para esta tarea se puede apoyar en materiales promocionales con que cuenta el INEA (carteles, tripticos, folletos, etc).

• **Reclutamiento y formación del personal voluntario:** A través de Organizaciones Sociales se apoya para el reclutamiento de promotores y asesores. De acuerdo a su programa de trabajo lleva a cabo los eventos para la formación de estas dos figuras.

• **Organización de los servicios educativos:** Realiza la vinculación de promotores y asesores con el Patronato Estatal de Fomento Educativo, precisa horarios de atención a los adultos y se asegura que el círculo de estudios está en operación efectiva.

Concerta con autoridades o asociaciones para utilizar espacios físicos donde puedan funcionar los servicios; así como también solicita materiales didácticos que se requieren según el programa al que se encuentran incorporados.

• **Seguimiento del proceso educativo:** visita en forma regular a los grupos y adultos atendidos para tener la certidumbre de las condiciones en que están operando los servicios de su región.

• **Rendir información veraz y oportuna:** Los formatos con los que recaba información, forman parte de un Sistema Nacional, por lo mismo los datos que se plasman en ellos deben cumplir con tres condiciones: veracidad, honestidad y oportunidad.

• **Evaluación de los servicios:** La eficiencia y pertinencia del aprendizaje se evalúan a partir del logro de las metas, por ello debe de tener claro que detrás de cada



número con el que se evalúa, están de manera viva y concreta los servicios que ha promovido, los adultos, y su experiencia educativa.

Por otra parte, el apoyo que brinda el INEA en la formación de su personal educativo es proporcionando algunos elementos que le ayuden a mejorar su labor, esto se ha logrado a través de algunas tácticas educativas como: pequeños cursos de capacitación, pláticas informativas que orienten su labor comunitaria y últimamente se han formado jornadas de trabajo que abarcan varios aspectos como son: el informar, capacitar, debatir, conocer diferentes puntos de vista y problemáticas estatales, entre otras.

Para llegar a ello, el INEA se ha basado en la detección de necesidades que consiste en una evaluación y diagnóstico del trabajo realizado, esto se dirige tanto al Coordinador Técnico, como al personal que está a su cargo, para así efectuar un autoanálisis de sus funciones y carencias.

El Instituto maneja varias modalidades para la formación de su personal y, aunque con algunas variantes, todas se encaminan a que estos desempeñen mejor su papel y tengan un mejor funcionamiento en sus tareas. Aquí se mencionan de manera general algunas modalidades que operan en la formación de educadores.

Sin duda la tarea de formación de educadores exige una atención particular por parte del Instituto esto es así

por que a la participación solidaria de ciudadanos en la educación de los adultos, le corresponde apoyarla con elementos teóricos, prácticos y de orden material para que desempeñen su labor social. Con esa perspectiva la recién creada Dirección para la Formación del Personal Educativo ha emprendido jornadas de trabajo con el personal a fin de dotarlo de nuevos enfoques y diversos procedimientos para la formación de educadores.

Considerando la formación del personal como un proceso en el que los participantes enfrenten situaciones de aprendizaje individual o colectivo, en donde existen espacios para que ellos mismos asuman su papel de educadores contribuyendo a su propia formación al compartir los conocimientos que en su vida y el trabajo ha experimentado. De esta manera la formación del personal educativo combina la aportación institucional en contenidos y materiales con las acciones de autoformación. El programa se desarrolla con una metodología fundamentada en el ámbito de la capacitación para el trabajo y el desarrollo del personal.

En la educación para adultos, particularmente en la formación de educadores, resultaría poco útil, esto quiere decir que no cumple con los objetivos planteados, por diversos factores: El educador de adultos no realiza operaciones rígidas o procesos uniformes, la interacción que realiza con el grupo evoluciona y no depende en su totalidad de él, influyen estados de ánimo de los adultos,

asimismo las situaciones del contexto en que se desarrolla esta práctica educativa tiene altos niveles de influencia.

Ha sido necesaria ésta reflexión para iniciar una búsqueda de enfoques que permitan detectar las necesidades de formación en tan diversa y compleja tarea educativa. El enfoque que es recomendable seguir contiene dos aspectos centrales:

1. Considerar la detección de necesidades en donde los destinatarios efectúan un autoanálisis ubicando aciertos, errores y carencias de su práctica actual.

2. La detección de necesidades está presente en el proceso de trabajo.

La consecuencia práctica de estos dos aspectos es la realización de reuniones periódicas de evaluación y diagnóstico en la que el Coordinador Técnico con el personal voluntario a su cargo efectúa una evaluación del trabajo realizado.

En la práctica se abordan dos aspectos que inciden en la tarea de formación:

1. Diversas modalidades aplicadas según la realidad operativa y procedimientos que apoyen al Coordinador de Zona en su relación con los grupos con que trabaja.

2. Es necesario considerar su importancia a partir de reconocer que la mayor parte de la actividad que realiza el Coordinador Técnico es la conducción de grupos ya sea para promoción y realización de los servicios o para generar su formación.

Existen diversas alternativas para la formación de personal; aquí se desarrollarán de manera general las modalidades más importantes que operan en la formación de educadores que el Instituto lleva a cabo.

**Modalidad de Formación a Distancia:** Consiste en un aprendizaje individual o colectivo de paquetes de información organizada en módulos de manera gradual; éstos contenidos son elaborados por oficinas normativas pero surgen a partir de la sistematización de experiencias de los estados; las vertientes de esta modalidad son:

- Materiales impresos de contenidos programados.
- Materiales en audio y/o video.

**Modalidad de Autodidactismo Colectiva:** Esta opción surge del reconocimiento de que tanto el personal del Instituto como el voluntario, en su práctica cotidiana han acumulado experiencias y conocimientos de enorme valor que pueden constituir contenidos para su propia formación, a través de un intercambio de conocimientos organizados en encuentros.

**Modalidad de Formación Colectiva Directa:** Se basa en eventos como cursos, talleres, seminarios, conferencias etc, en las que a través de programas y contenidos preestablecidos interactúan participantes o capacitandos e instructores.

**Modalidad de Formación Individual Directa (asesoría en campo):** Durante el proceso de trabajo, un asesor con el conocimiento técnico acompaña en el terreno de la acción a

los sujetos que aprenderán esos contenidos técnicos. Esta modalidad presenta una gran eficacia, dado que en ella confluyen las dos dimensiones del conocimiento: Teoría y Práctica.

Cabe señalar que tanto la Modalidad de Autoformación Colectiva como la Modalidad de Formación Colectiva Directa, se compaginaron para la realización de la Jornada de Coordinadores Técnicos.

El papel del Coordinador Técnico dentro de la educación de adultos tiene su relevancia en la medida que es un personaje multiplicador de esfuerzos; su capacidad, su motivación y su iniciativa son factores que se orientan y ponen en marcha a otro gran grupo no menos importante (promotores); ya que su función hace posible el encuentro fundamental ante quienes tienen la necesidad de aprender y quienes tienen voluntad de orientar ese aprendizaje. Por ese motivo se llegó a la planeación de una jornada en donde se fortalezca la formación de Coordinadores Técnicos; en ella se analizaron aspectos sobre los programas institucionales para llegar a una aportación de elementos teórico-prácticos, que impulsen y auxilien a ésta figura a fin de que su acción llegue a constituir un motor para los equipos de educación de adultos y que en cada colonia, barrio o localidad les impregne del dinamismo que la tarea requiere.

Para la realización de esta jornada se hizo necesaria la divulgación de su desarrollo para que los Coordinadores Técnicos se enteraran de las razones por las que se llevó a cabo la jornada, el lugar o lugares, la fecha y el horario de la misma. La organización giró en torno a un principio:

"Todos los participantes trabajan en todos los temas, espondrán sus experiencias sobre ellos, si las tienen, y contribuirán al análisis y conformación de las conclusiones".(52)

Cabe mencionar que los porcentajes registrados se obtuvieron a partir de una población variable debido a que los participantes no proporcionaron todos los datos.

---

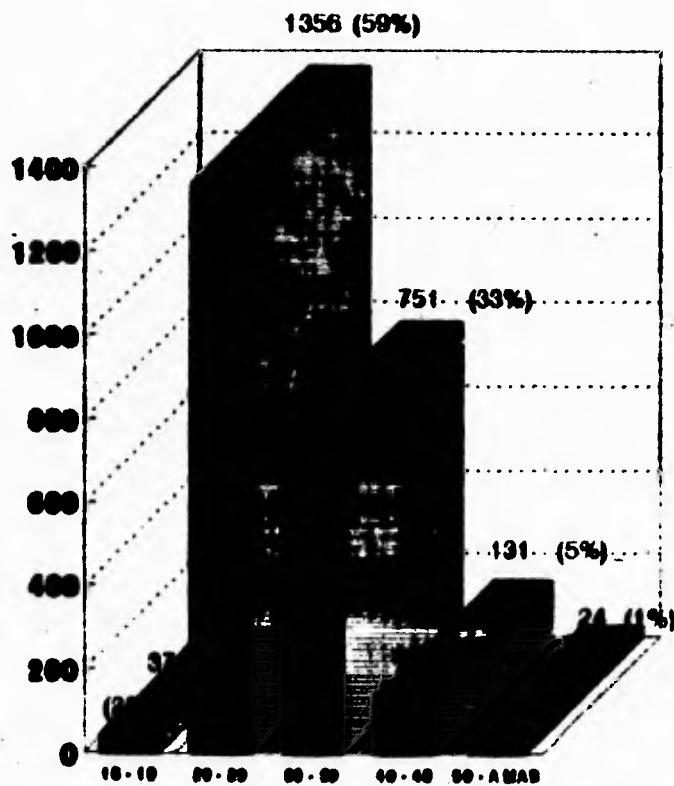
52 INEA. Dirección para la Formación del Personal Educativo. Reunión Estatal de Coordinadores Técnicos. Guía de Operación. México D.F. 1991. p. 8.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Dentro de los perfiles del Coordinador Técnico a nivel nacional, se pudo notar que en cuanto a:

**EDAD** - De un total de 2,299 Coordinadores Técnicos, las edades se distribuyen de la siguiente manera; de 16 a 19 años abarca 37 personas (2%); de 20 a 29 años 1,356 (59%); de 30 a 39 años 751 (33%); de 40 a 49 años 131 (5%); existiendo una menor población de 50 a más años con solo 24 participantes (1%) y corresponde a 1,356 (59%) en una edad promedio entre 20 y 29 años.

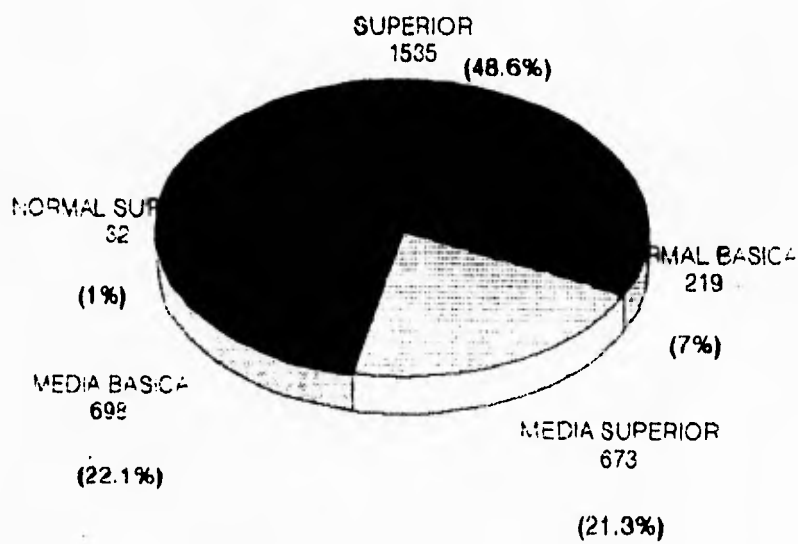
**GRAFICA No.1**  
**EDADES**



DENTRO DE LA GRÁFICA OBSERVAMOS QUE EL PORCENTAJE MAS ALTO FLUCTUA ENTRE LOS 20 Y 29 AÑOS  
Fuente: Investigación propia 1981

**ESCOLARIDAD** -En cuanto a este factor 1,535 participantes (48.6%) tiene una escolaridad de nivel superior; 698 al nivel medio básico (22.1%); al nivel medio superior le corresponde 673 (21.3%); mientras que con escolaridad de normal básica hay 219 sujetos (7%), y teniendo la menor población la normal superior con 32(1%) personas.

**GRAFICA No.2  
ESCOLARIDAD**

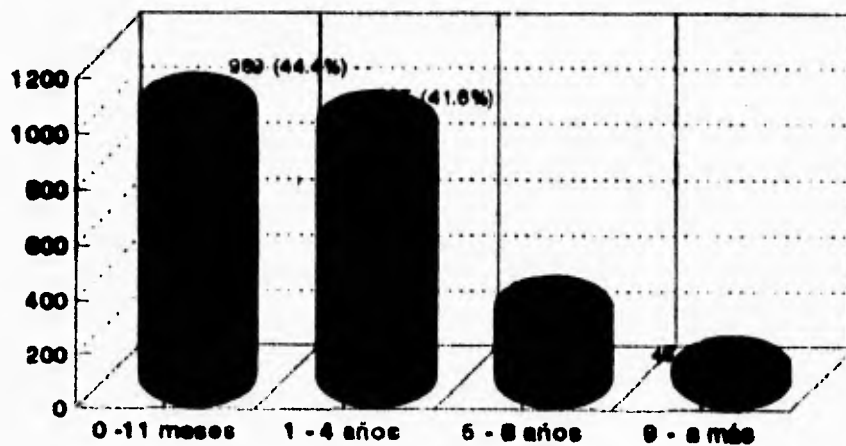


ADU PODEMOS OBSERVAR EL EL MAIOR PORCENTAJE CORRESPONDE AL NIVEL SUPERIOR Fuente: Investigación propia 1995



ANTIGUEDAD EN EL PUESTO (COORDINADORES TECNICOS) - En cuanto a este factor 989 personas (44.4%) tienen una antigüedad de 0 a 11 meses; de 1 a 4 años 925 (41.6%); de 3 a 8 años 266 (12%) y sólo 45 (2%) tienen una antigüedad a 9 años de servicio.

**GRAFICA No.3**  
**ANTIGUEDAD EN EL PUESTO**

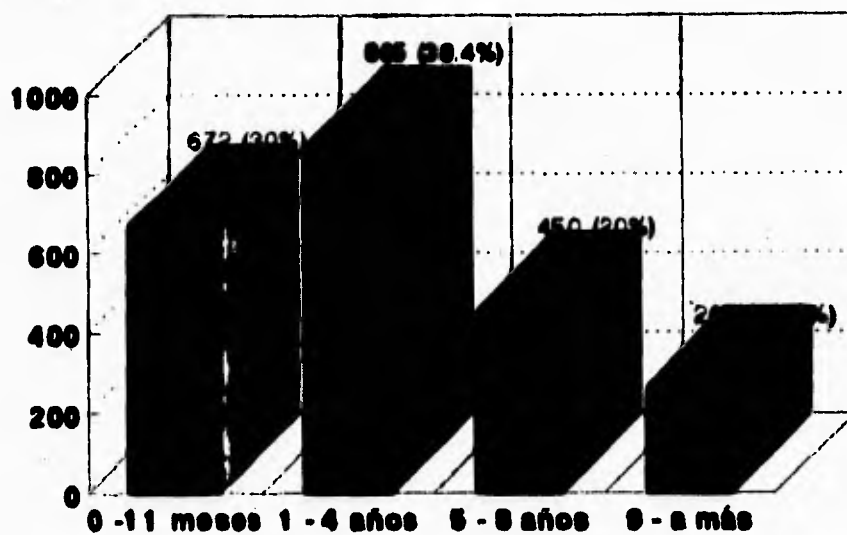


LA ANTIGUEDAD CON MAYOR PORCENTAJE PERTENECE A LOS DE MENOR ANTIGUEDAD

Fonte: Investigación directa (1991)

ANTIGUEDAD EN EL INEA - Corresponde a 865 participantes (38.4%) de 1 a 4 años; 672 (30%) de 0 a 11 meses; 450 (20%) de 5 a 8 años y en el último nivel con 261 sujetos (11.6%) de 9 a más años.

**GRAFICA No. 4**  
**ANTIGUEDAD EN EL INEA**

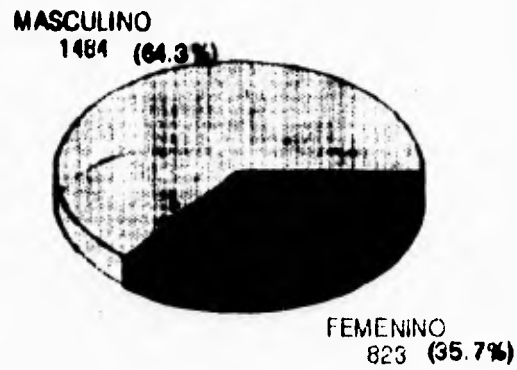


MAYOR NUMERO DE PARTICIPANTES TIENE UNA ANTIGUEDAD DE 1 A 4 AÑOS.

Fecha: Investigación en curso - 13/1/99

SEXO - 1,484 Coordinadores Técnicos (64.3%)  
corresponden al género masculino; mientras que el sexo  
femenino cuenta con 823 personas (35.7%) .\*

**GRAFICA No. 5**  
**SEXO**



EL SEXO MASCULINO TIENE UNA MAYOR PARTICIPACION  
en la investigación directa (91).

---

\* Los porcentajes presentados se investigaron en el  
Departamento de Capacitación del INEA.

Para ser un Coordinador Técnico, como hemos visto, no interfiere la edad, sexo u ocupación; es suficiente con cubrir una preparación de nivel medio básico y tener la disposición y el entusiasmo de participar en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

#### **4.3 OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS Y CURSOS DE CAPACITACION PROPORCIONADOS A LOS COORDINADORES TECNICOS.**

En el punto anterior se ha mencionado la importancia que tiene para el INEA la capacitación de su personal, proporcionando continuamente cursos de formación, orientados principalmente a brindar elementos pedagógicos y operativos para el mejor desarrollo de sus actividades.

La Jornada de Coordinadores Técnicos (C.T.) presentó una singular complejidad debido al gran número de Coordinadores Técnicos, su distribución geográfica, la diversidad de perfiles y la disponibilidad de tiempo con el que cuentan para su asistencia; estos, entre otros factores relevantes, hicieron de esta jornada una ardua labor a la que hizo frente la Institución.

Para ello se llegaron a plantear los siguientes objetivos:

1. Alcanzar la participación total de Coordinadores Técnicos. (C.T.). Se planteó la posibilidad de la asistencia voluntaria a la jornada, sin embargo se aspiró a lograr que los C.T. asumieran como suya la jornada de formación y tomaran como compromiso personal su asistencia, adquirieran disposición para aportar sus experiencias y desarrollaran el interés por conocer experiencias de otros compañeros por que de esa manera es como ellos serian los protagonistas de las jornadas. Para lograr una participación de esa naturaleza, se consideró como punto de

partida el hecho contundente de que los C.T. son ciudadanos que se han unido a la lucha contra el rezago educativo.

Los C.T. deben de saber que las jornadas a las que se les invitó tienen una importancia particular por que se inscriben en una tarea nacional en la que cada uno de ellos tiene un papel que jugar y todos en su conjunto, forman parte de un movimiento social con los ciudadanos más desfavorecidos del país.

Al abrir un diálogo con el personal voluntario, se trató de alcanzar el reto de que participaran todos los C.T. en esta jornada siendo importante en la historia del Instituto.

2. Recobrar la experiencia del personal y socializarla. En este caso el reto consistía en recuperar las experiencias que el personal tiene sobre su labor educativa y de organización de los servicios, realizando el intercambio de estos conocimientos y evitando la saturación de las exposiciones con contenidos institucionales, sin que esto signifique suprimir la aportación de las líneas y normas en que éste Instituto busca su quehacer educativo.

El significado de este reto tiene una profundidad pedagógica de enorme trascendencia por dos razones fundamentales:

"La primera es reconocer que la formación del personal tienen como un apoyo el sistematizar e intercambiar las diversas experiencias que los actores han acumulado en la práctica cotidiana de sus tareas en donde se plantearán dudas e interrogantes, pero se darán a la vez

en la medida de lo posible, respuestas que la experiencia ha mostrado; se deberá buscar expresar los errores y los fracasos por que también de ellos se aprende, pero se ponderarán los éxitos ya que son razón suficiente para continuar esa labor.

La segunda razón es el que ese contenido vivencial tiene gran eficiencia educativa al compartirse mediante el diálogo; se trata de un medio esencial para que el saber acumulado por cada Coordinador se convierta en contenido formador de personal; es decir que en una interacción dialogizante y solidaria, se aprenderá con lo que se escucha de los demás y en señal de lo que se ha aprendido en el desempeño de su labor". (53)

3. Lograr un punto de confluencia entre la experiencia de los C.T. y los contenidos institucionales.

La recuperación y socialización es un aspecto del método educativo que se desarrolla en la formación del personal, pero a la vez es indispensable dirigir este proceso hacia las aportaciones y normas institucionales, de tal forma que en el intercambio de ambos aspectos se genere una síntesis con la que tanto institución como colaboradores logren un avance conceptual y metodológico.

La expresión práctica de lo anterior consiste en que, para cada tema, el punto de partida será la experiencia de los C.T. presentado (con apoyo de guías que motiven el diálogo y posteriormente se presenta el contenido que institucionalmente se tiene sobre el tema.

4. Asumir un compromiso frente a criticos con fundamento:

---

53. IBIDEM. p. 12.

La condición indispensable para que un diálogo exista es la libre expresión de ambos interlocutores, aún en la crítica o en la confrontación de ideas.

En esta perspectiva, el reto consistió en que si surgieran críticas hechas con responsabilidad y fundamento, sobre carencias o deficiencias, se trataran de asumir con el compromiso de procurar resolverlas o mejorar ya sea en los ámbitos de la Coordinación de la zona, estado u oficina normativas, según corresponda incluso en toda instancia de la estructura institucional.

La jornada, además de contribuir a la formación del personal, representó espacios de integración frente a la causa común de la educación para adultos. El fondo de este planteamiento fue el fortalecer la acción colectiva de los colaboradores voluntarios; es decir, que cada Coordinador Técnico impulsara a su equipo microregional por la educación de los adultos convirtiéndose en el motor de su equipo.

Es de esta forma como se pretende que los Coordinadores Técnicos asuman, en un evento de dimensiones relevantes, una de sus máximas responsabilidades: La formación de su equipo.

Desarrollándose en este campo la promoción se fortaleciera el carácter de multiplicador de esfuerzos que tienen tanto la figura institucional de C.T. como la de los colaboradores.



#### 4.4 INSTRUMENTOS DE EVALUACION

En este apartado se presentan los instrumentos de evaluación utilizados durante la Jornada de Coordinadores Técnicos tanto para la detección de necesidades, como para el seguimiento del proceso de formación de dicho personal.

La ficha de registro es una hoja de cálculo que permitió sistematizar la información en forma manual, pero también representa un instrumento que puede utilizarse en procedimientos computarizados para concentración de datos en cualquiera de los programas existentes para tales fines.

Otra de sus ventajas se debe a que por medio del mismo es posible concentrar información a varios niveles: delegacional, por coordinación de zona y por municipio o localidad, aspecto que permitió cruzar la información en forma más precisa y atendiendo a características regionales de los perfiles de los Coordinadores Técnicos. (ver anexo 1).

Durante el desarrollo de los temas se utilizaron instrumentos de evaluación diaria (ver los anexos 2 y 3) y semanal (ver anexo 4). Para la realización de esta actividad se formaron equipos al interior de cada mesa de trabajo, de la cual fue seleccionada la propuesta de evaluación que, por sus elementos, presentaba un procedimiento práctico, sencillo y completo que permitiera obtener la información necesaria para conocer la eficiencia de esta reunión. Posteriormente se nombró a un representante de cada equipo integrándose así un

grupo de 6 personas para trabajar en el diseño, aplicación y sistematización de la evaluación final de la reunión.

El concentrado de evaluación semanal se utilizó como guía de apoyo para obtener la opinión de los participantes sobre los contenidos de los cursos. Los objetivos y mecanismos del trabajo consistieron en que los participantes expresaran su punto de vista con toda libertad, intercambiaran experiencias, opiniones y sugerencias sobre el trabajo de los temas y materiales utilizados así como la evaluación del expositor. \*

Al final de la Jornada se aplicaron otros concentrados que permitieron obtener una opinión del logro de los objetivos (ver anexo 5); para esto se utilizaron porcentajes que van del veinte al cien por ciento; así como instrumentos con preguntas de opción múltiple, de los cuales se pudieron rescatar sugerencias de los participantes; (ver anexo 6).

El diseño de los instrumentos presentados permitió dar un seguimiento del programa así como la obtención de resultados finales sobre el logro de los objetivos señalados en el programa de la Jornada Nacional de Coordinadores Técnicos.

---

\* La puntuación se consideró a través de una estimación equivalente a 20 puntos muy mal, 40 mal, 60 bien, 80 muy bien y 100 puntos excelente.

#### 4.5 RESULTADOS DE LOS CUADROS DE EVALUACION GLOBAL DE SIETE ESTADOS

A partir de los cuadros se resaltan los siguientes aspectos:

1. En esta Jornada se registraron 728 participantes en total, de las delegaciones de: Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Colima, Sinaloa, Guanajuato y Aguascalientes.

CUADRO No.1  
DATOS GENERALES

DELEGACION	C.T.	C.Z.	JEF DEPTO	OTROS	TOTAL	No TEMAS	RESUL EVAL
HIDALGO	55	9	4	7	75	15	805
JALISCO	86	24	6	0	116	12	715
MICHOACAN	130	15	8	41	194	16	809
COLIMA	28	5	3	4	40	9	650
SINALOA	68	9	6	0	83	9	870
GUANAJUATO	151	11	1	8	171	10	791
AGUASCALIENTES	30	5	2	0	46	11	966
TOTALES	550	70	30	73	728	82	
						MIOMEDIC	802

Fuente: Investigación realizada 1991

- \* C.T. Coordinadores Técnicos  
\*\* C.Z. Coordinadores de Zona

2. De los 22 temas abordados 3 tuvieron coincidencia en cuanto se desarrollaron en todas las delegaciones.

**CUADRO No.2  
RELACION DE TEMAS POR ESTADO**

TEMAS	BIDAGO	BUENOS AIRES	CORDOBA	CIERRE	COCHABAMBA	QUILMESA	AVIACION
1. EL MUNDO DE HOY							
2. EL MUNDO DE MAÑANA							
3. EL MUNDO DE AYER							
4. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA							
5. EL MUNDO DE AYER Y HOY							
6. EL MUNDO DE HOY Y AYER							
7. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER							
8. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							
9. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER							
10. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							
11. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER							
12. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							
13. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER							
14. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							
15. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER							
16. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							
17. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER							
18. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							
19. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER							
20. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							
21. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER							
22. EL MUNDO DE HOY Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA Y AYER Y MAÑANA							

fuente: investigación directa 1991

3. Como resultado del proceso de evaluación efectuada se obtuvo un porcentaje general de 83.2% , lo que indica que el nivel técnico-pedagógico fue bueno.

4. De los indicadores de evaluación considerados, los Servicios fueron los que presentaron un mejor nivel técnico pedagógico.

5. Los eventos que se realizaron en las delegaciones de Aguascalientes, Colima, Sinaloa e Hidalgo superaron el promedio general en cuanto a los indicadores mencionados, por lo que se les puede ubicar en el mejor nivel técnico pedagógico.

6. Las delegaciones que presentaron estimaciones por debajo de los promedios señalados fueron: Michoacán, Guanajuato, Jalisco, donde la mala información que tenía como antecedentes aunado a la cantidad de asistentes propició dicha estimación.

7. No se puede señalar una problemática principal pues en cada delegación las circunstancias fueron diferentes.

8. Un aspecto que afectó al desarrollo de las actividades de formación, está relacionado con la planeación; los participantes de algunas delegaciones manifestaron que para dicha planeación no se consideraron las actividades de los Coordinadores, lo cual provocó disgustos y malestares, al grado de tener que pasar lista para el control de asistencia.

9. Señalamos que las agendas presentaron un exceso de contenido afectando el cumplimiento de los objetivos.

10. Es importante mencionar que los temas estuvieron básicamente orientados para proporcionar elementos pedagógicos y operativos a los Coordinadores Técnicos.

11. La mayor parte de los asistentes eran de reciente ingreso por lo que los temas abordados respondieron a sus intereses y les fueron de gran utilidad ya que aportaron información relevante para mejorar sus actividades, así como para su autoformación; en el cuadro No. 3 podemos ver los resultados que obtuvo cada indicador por estado.

CUADRO No. 3  
RESULTADOS DE LA JORNADA POR INDICADOR

INDICADOR	BAJICO	MEJORA	ESTABA	NO SE	CONSERVABA	AGRAVABA	NO SE	OTRO	TOTAL
REQUISITOS	74	109	11	17	12	10			243
MATERIALES	74	109	10	17	12	10			243
DEBIDOS	74	109	10	17	12	10			243
CONTENIDOS	74	109	10	17	12	10			243
MÉTODOS	74	109	10	17	12	10			243
JORNADAS	74	109	10	17	12	10			243

F.P. No. 1021

Fuente: Investigación directa 1991

#### 4.6 EVALUACION DE LAS REUNIONES DE FORMACION PARA COORDINADORES TECNICOS

La Jornada Nacional de Formación para Coordinadores Técnicos se realizó del 8 de Julio al 21 de Septiembre de 1991, en ella participaron las delegaciones de Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Colima, Sinaloa, Guanajuato, Aguascalientes, las cuales se analizan en el presente trabajo.

En cada estado participó un equipo conformado por personal de oficinas centrales, bajo la responsabilidad de un coordinador general del evento.

En estas acciones formativas se registraron 728 personas en total, de las cuales 550 fueron Coordinadores Técnicos, 78 Coordinadores de Zona, 30 jefes de departamento y 6 con diversas funciones en sus delegaciones.

La delegación con mayor proporción de participantes fue Michoacán que con un número de 194 representó el 26.6% del total, mientras que los estados restantes tuvieron un número significativamente menor de los asistentes, entre los que destaca Colima con sólo 40 representando el 5.5% del total.

Los contenidos abordados en esta jornada de formación, fueron determinados conjuntamente con las delegaciones, con el fin de conformar los temas de las agendas. De esta manera se obtuvieron 22 diversos temas, cada uno de ellos integró contenidos específicos, tal es el caso del tema "Formación de Educadores" que incluyó alrededor de 5 subtemas (Planeación Didáctica, Modalidades de Formación, Teoría / Práctica de

grupos, Elaboración de Materiales y Evaluación), de los cuales se derivan un promedio de 12 contenidos.

Los únicos temas impartidos en todas las delegaciones fueron: La Modernización Educativa, Formación de Educadores y Microplaneación; en tanto de mayor coincidencia fueron: Sistema de información, Autodidactismo y Funciones del Coordinador Técnico.

Dicho conjunto temático estuvo orientado principalmente a proporcionarle al Coordinador Técnico las herramientas técnico-pedagógicas y operativas básicas que le permitan desarrollar de una manera más eficiente sus actividades.

A efecto de conocer el desarrollo de los eventos, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos para cada uno de ellos, se aplicó un proceso de evaluación permanente basado en técnicas colectivas de autoevaluación.

Con respecto al promedio de evaluación global de la Jornada, se alcanzó un porcentaje del 83.2% indicando un buen nivel técnico-pedagógico, dicho alcance fue posible en términos cuantitativos por los promedios obtenidos en cada una de las delegaciones: Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Colima, Sinaloa, Guanajuato y Aguascalientes.

La evaluación de los eventos de formación se centró en 5 indicadores, cada uno de los cuales se estimó cuantitativamente; los resultados obtenidos de esta manera y que se expresan en porcentajes, señalaron que el valor más alto correspondió a Servicios 85.2%, seguido inmediatamente por el rubro de Material Didáctico 83.6%, los demás

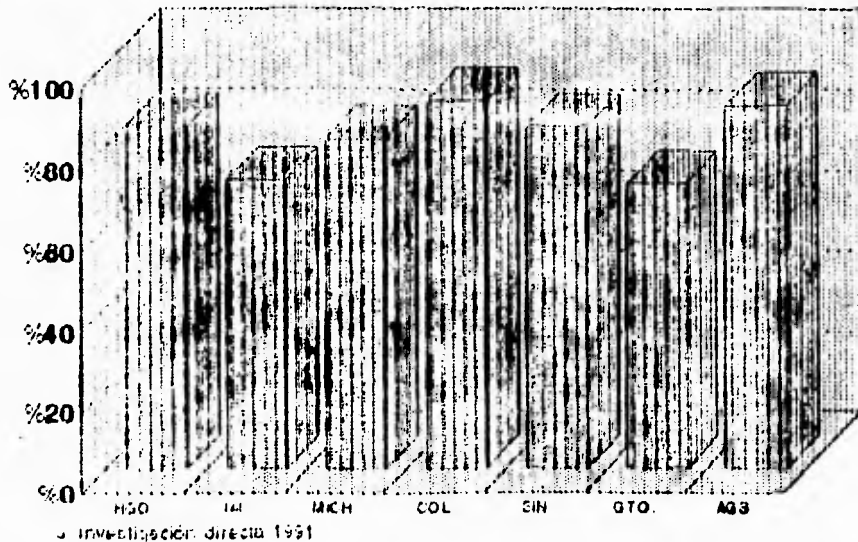


indicadores presentan el siguiente orden descendente: Ponderados con 83.2%, responsable del tema y contenidos con 82.3% y Dinámicas 70.2%.

Comparando los resultados anteriores con el promedio general alcanzado 81.1% , se observa que sólo Dinámicas se encuentra por debajo de este nivel global. Sin embargo, hay delegaciones que en particular alcanzaron niveles de excelente o bueno en estos indicadores, es decir, hay heterogeneidad en el comportamiento de datos.

En cuanto al análisis comparativo por indicador y delegación se registraron los siguientes puntajes: Responsable del tema fue estimado como excelente en las delegaciones de Colima 91.0% y Aguascalientes 90.2%; fue bueno en Sinaloa 85%, Hidalgo 84.5% y Michoacán 81.9% ; considerando como deficiente Jalisco 71.8% y Guanajuato 71% , como puede apreciarse en la siguiente gráfica.

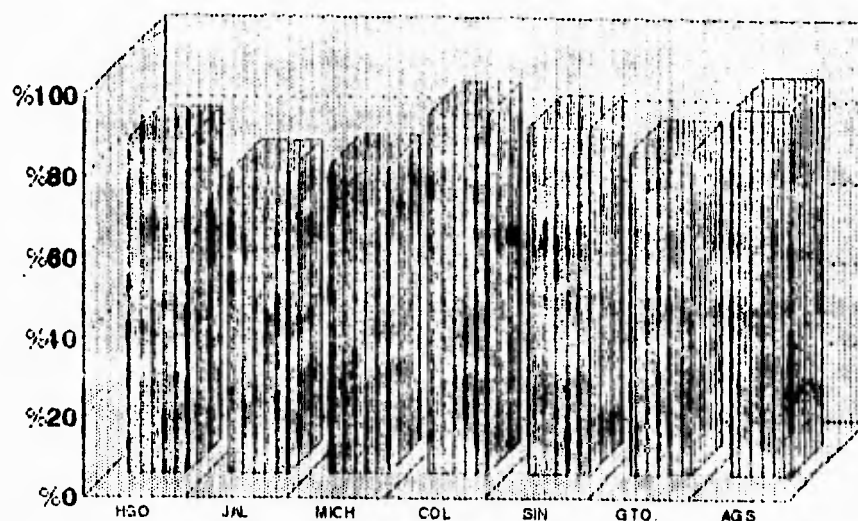
**GRAFICA No. 6**  
**PROMEDIO GLOBAL DEL INDICADOR: RESPONSABLE DEL TEMA**



**FALLA DE ORDEN**

En cuanto a utilidad del Material Didáctico los niveles de porcentaje más elevados corresponden a los estados de Aguascalientes 91.9% y Colima con 90% ; los estados que obtuvieron un nivel medio fueron Sinaloa 87% ,Hidalgo 83.5% y Guanajuato 81% y por debajo del promedio general se encuentran Michoacán 76.7% y Jalisco 75.4%, como puede observarse en la siguiente gráfica.

GRAFICA No. 7  
PROMEDIO GLOBAL DEL INDICADOR: MATERIAL DIDACTICO

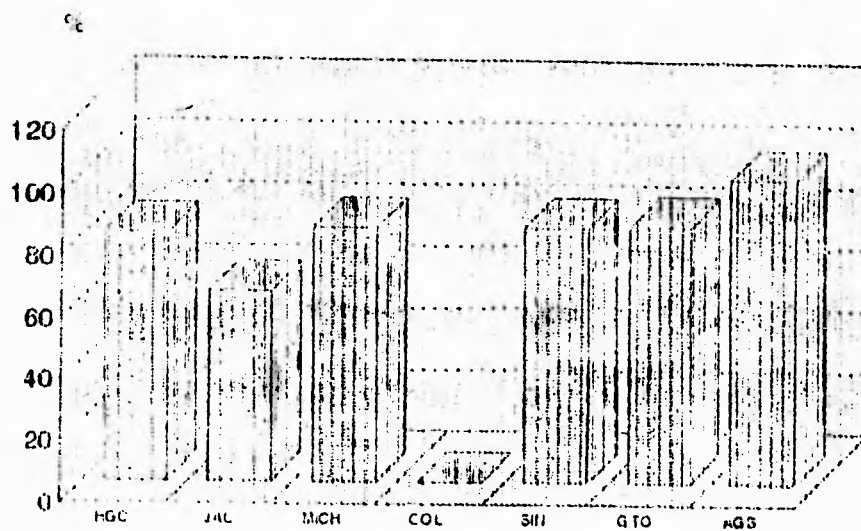


Fuente: Investigación directa 1991

FALTA DE ORIGEN

Las Dinámicas fueron consideradas excelentes en Aguascalientes 99.1% y con un promedio standar en los estados de Guanajuato 83.6% , Sinaloa 83% , Michoacán 82.8% y con un nivel menor al promedio general Hidalgo 90.8% y Jalisco 62.2% destacando que en Colima no hubo evaluación de este indicador. Observense en la siguiente gráfica.

**GRAFICA No. 3**  
**PROMEDIO GLOBAL DE INDICADOR: DINAMICAS**



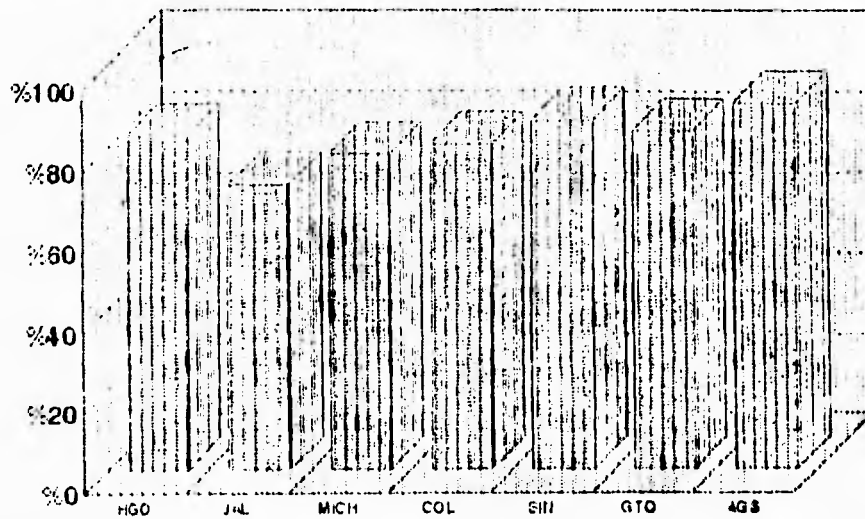
Fuente: Investigación directa 1991

ESTADO DE GUANAJUATO

SECRETARIA DE ECONOMIA

Con respecto a la pertinencia de los contenidos el estado que obtuvo un mejor nivel fue Aguascalientes 91.1% y el nivel promedio corresponde a los estados de Sinaloa 87% , Guanajuato 84.3% e Hidalgo 83%; y los estados con un nivel deficiente son Michoacán 78.6% y Jalisco 70.9%.

GRAFICA No. 9  
PROMEDIO GLOBAL DEL INDICADOR: CONTENIDOS

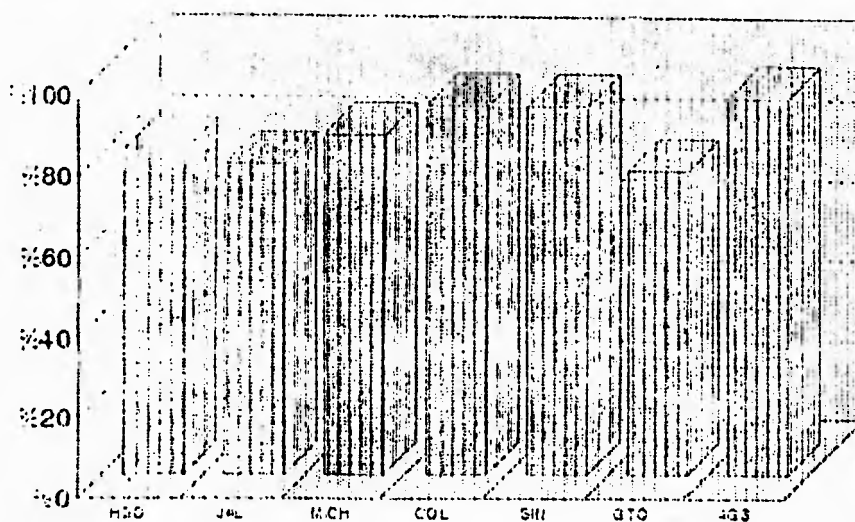


Fuente: Investigación directa 1991

**FALLA DE ORIGEN**

Los Servicios se consideraron en niveles superiores con un 94.25% del estado de Aguascalientes y un 92.5% de Colima , seguidos por el estado de Michoacán con un 84.6% y por último encontramos los estados de Jalisco con 77.3% y Guanajuato con 76% .

GRAFICA No. 10  
PROMEDIO GLOBAL DEL INDICADOR: SERVICIOS

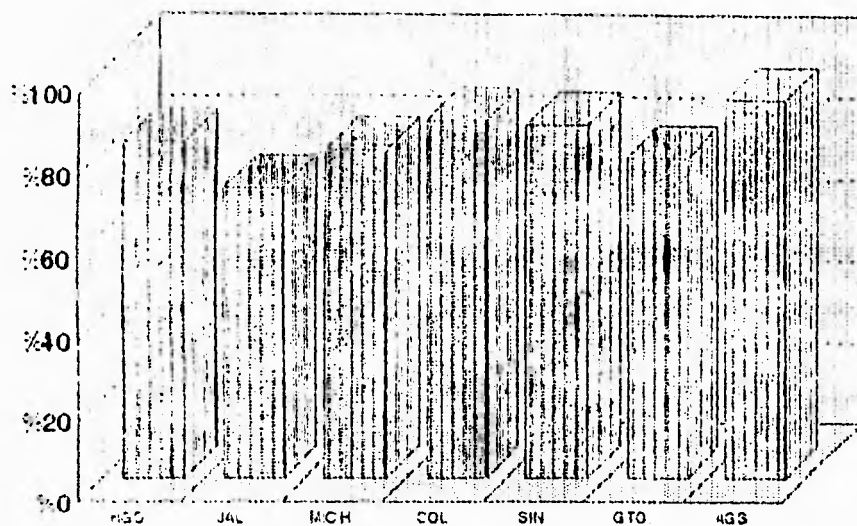


Fuente: Investigación propia 1991

**FALLA DE ORIGEN**

Y los promedios generales de los indicadores por estado son los siguientes. (\*\*)

**GRAFICA No. 11**  
**PROMEDIOS GENERALES DE LOS INDICADORES POR ESTADO (PONDERADOS)**



Fuente: Investigación directa 1991

\*\*Los porcentajes se obtuvieron a partir de los resultados arrojados por los instrumentos de evaluación utilizados en cada estado; a partir de una investigación, dentro del INEA.

**FALLA DE ORIGEN**

#### 4.7 ANALISIS Y SUGERENCIAS DE LA JORNADA DE FORMACION DE LOS COORDINADORES TECNICOS

Desde el principio de la Dirección de Capacitación del INEA, dos grandes objetivos fueron fundamentales en las acciones de formación: elevar la calidad y ampliar la cobertura al grado de generalizarla al universo total de quienes apoyan voluntariamente las tareas educativas o la hacen posible mediante su trabajo en alguna instancia de la estructura institucional como lo son los Coordinadores Técnicos.

Con el fin de cumplir con estos objetivos, la Dirección para la Formación del Personal Educativo y los Departamentos para la Formación de Personal en las delegaciones, entraron en una intensa dinámica que dio como resultado acciones sin precedentes en la historia del Instituto; sin embargo esa ardua labor no pudo ser del todo reflejada; se presentan limitaciones para sistematizar la experiencia, evaluar las acciones, desarrollar el seguimiento y, efectivamente calificar el trabajo que tanto esfuerzo ha representado en recursos humanos, materiales y de organización.

Al momento de considerar todas estas variables y sistematizar los resultados obtenidos permitió asignar un puntaje a las acciones de formación sometiendo los logros alcanzados a un proceso de análisis crítico, reflexivo, de donde surgió una calificación.

Por otro lado, y en el aspecto administrativo es importante resaltar que las acciones de formación han estado regidas bajo criterios programáticos presupuestales obsoletos, no acordes con los nuevos planteamientos de formación.

No obstante, es de interés para esta área, que las Delegaciones cuenten con los medios y recursos posibles que les permitan cumplir con facilidad y eficientemente las tareas encomendadas en el rubro de nuestro interés.

Con la realización de este trabajo se pudieron notar algunas deficiencias en el proceso de planeación; por lo cual nosotras consideramos que dentro de la planeación se debe de tomar en cuenta las características particulares de cada estado debido a las diferentes necesidades de los mismos, ya que éstas se generalizaron y no se tomaron en cuenta la ideología y las necesidades educativas de cada estado. Por ello proponemos que para la detección de necesidades aparte de los cuestionarios aplicados; es conveniente realizar investigaciones de campo que se acerquen a la realidad y se ajusten a las necesidades de cada estado y si es posible de cada comunidad para así hacer una planeación efectiva y real.

Otros elementos que limitaron el cumplimiento de los objetivos fueron:

- Que el material didáctico no fue acorde a la realidad y a las necesidades del Coordinador Técnico, de las diferentes regiones ya que se utilizaron los mismos materiales didácticos; además de que los responsables del



tema no tuvieron una capacitación adecuada para su manejo por lo cual no se logro satisfacer en su mayoría los fines deseados. Por ello se sugiere que antes de elaborar materiales, se investigue sobre los recursos con los que cuentan las sedes como: electricidad, televisores, proyectores, videocaseteras, grabadoras, etc.

- La insuficiencia de material didáctico en los cursos y falta de material audiovisual, en donde se podía hacer uso del mismo. En algunas ocasiones fue necesario manejar más material didáctico que ayudara a enriquecer el tema, y fuera más claro para los participantes. Otras veces la falta de material como vimos anteriormente obstaculizó el buen desempeño de los responsables del tema, trayendo como consecuencia confusiones en los participantes.

- Sentimos que el programa de formación para Coordinadores Técnicos no se abocó al programa de modernización Educativa (1989 - 1994) ya que este último especifica que la educación dada a los usuarios, se debe adecuar a su región y a su realidad social.

Debido a la complejidad existente en todo este tipo de eventos, sugerimos que dentro del proceso de capacitación se manden con anterioridad los programas a cada estado para que los adecúen a sus necesidades y manden propuestas para mejores resultados.

Para la evaluación proponemos que cada estado sistematice la información obtenida de la evaluación y se mande al Instituto en donde se recopilarán y analizarán los

porcentajes obtenidos haciendo gráficas de comparación que se mandaran a los estados participantes a fin de que se den cuenta de sus resultados en comparación con otras entidades y traten de mejorar su nivel.

Para concluir con este apartado, solo resta mencionar que es conveniente invitar a todos los Jefes de Departamento para la Formación del Personal Educativo, para que a través del proceso reflexivo de las actividades realizadas durante el año de 1991 se promueva la definición concisa y autocrítica de lo realmente alcanzado por las Delegaciones en el ámbito de la formación del personal institucional y voluntario como son los Coordinadores Técnicos.

Cabe señalar que algunas de nuestras sugerencias se formularon a partir de las inquietudes expuestas por los participantes en los instrumentos de evaluación y pláticas con el personal institucional.

### CONCLUSIONES

Esta tesis representa un esfuerzo por analizar y recapitular una serie de datos arrojados durante la Jornada Nacional de Coordinadores Técnicos, permitiendo considerar la relevancia que tuvo la eficacia y deficiencia del programa de formación; para que estos, no queden al igual que muchos otros como un trabajo que se presenta para justificar el gasto del presupuesto que se les da a las dependencias de gobierno.

Gracias al trabajo se captó que el problema radica en la deficiente preparación de los instructores, por lo cual proponemos que se les capacite con el tiempo y las técnicas necesarias para que logren motivar al personal al cual van a capacitar y que se fomente en todo el personal participante el compromiso que tiene con la Institución y su sociedad.

Para nosotras el rescatar y analizar esta jornada nos ayudó a superarnos como profesionistas y más que nada para valorar el trabajo de muchas personas que en su intento por mejorar el nivel educativo de nuestro país, se enfrentaron a varios problemas que repercutieron en su labor ( falta de una adecuada capacitación al personal que iba a proporcionar la información, la dificultad de los participantes para llegar a las sedes, falta de material didáctico, etc.). Un análisis como el que presentamos, puede ayudar a superar las deficiencias e ir las mejorando poco a poco conforme se

realicen otras jornadas encaminadas a mejorar el trabajo profesional de las personas que prestan un servicio como el que proporcionan los coordinadores técnicos, en donde se juega la educación y superación de un gran sector de nuestra población como lo son los analfabetas que de un modo u otro tratan de ponerse a la par con el resto de su sociedad, superándose como personas que buscan oportunidades más convenientes para su forma de vida.

El rezago educativo, como vimos en el capítulo I, representa un obstáculo para las exigencias sociales y generales; dando como consecuencia una desigualdad importante en cuanto a oportunidades se trata, tomando así la educación un papel fundamental dentro de la sociedad se crea la Secretaría de Educación Pública (1921); siendo una guía para la transformación social, económica y política de México. En este sentido se da prioridad a la formación de personal calificado, con lo que la alfabetización cobra singular importancia.

Para 1944, el secretario de la SEP Jaime Torres Bodet expide la ley de emergencia que da inicio a la campaña nacional contra el analfabetismo, sin lograr buenos resultados.

Han surgido programas, planes, y creado institutos; para bajar el alto índice de analfabetismo en nuestro país; hasta que el 31 de agosto de 1981, se crea el Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA) con el propósito de combatir el gran rezago educativo que existe.

Esta institución tiene como objetivo orientar a las personas para que puedan obtener, como mínimo el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes a la primaria o secundaria, favorecer la permanencia continua de los estudios, realizar actividades de actualización y capacitación para el trabajo y la formación permanente del educando así como su capacidad crítica y de reflexión.

Dentro de la Modernización Educativa (1989 - 1994), se hace un compromiso para dar apoyo al programa educativo, el cual pretende dar solución a problemas primordiales de la educación nacional.

En el apartado de Educación de Adultos, se exponen las acciones de alfabetización, educación básica para adultos, educación permanente, educación comunitaria y la capacitación no formal para el trabajo. Estas transformaciones sostienen el esfuerzo que conllevará a realizar una profunda modificación en nuestro sistema educativo para hacerlo más participativo y eficiente, es decir más moderno.

El INEA, para cumplir con este cambio se preocupó por dar una formación y capacitación a su personal educativo mediante las normas que establece la Modernización Educativa, tratando de mejorar la atención que brinda a un porcentaje importante de nuestra población.

Así en los últimos meses de 1990 y primeros de 1991, se realizan las reuniones de Coordinadores Técnicos, que representan la primera de muchas acciones importantes de

capacitación emprendidas por el INEA. En estas reuniones los coordinadores técnicos analizaron sus funciones, plantearon propuestas para desarrollar un proceso integral y permanente de capacitación para los agentes institucionales y voluntarios. Desgraciadamente esta jornada como pudimos darnos cuenta no cumplió plenamente con sus objetivos, y de alguna manera tratamos de resaltar los errores y aciertos para que en un futuro se tomen en cuenta y se mejore la realización de este tipo de eventos, así como para elevar el nivel técnico-pedagógico de las personas que participan en ellos.

Pensamos que este trabajo invita a la reflexión sobre las acciones emprendidas por instituciones como el INEA, que tienen en sus manos funciones tan importantes para el desarrollo de nuestro país, y que desafortunadamente no se pone el debido interés para la superación del personal que participa dentro de ellas, y que por consiguiente perjudican, sus objetivos primordiales como institución.

Por último dentro de las limitaciones que encontramos en el INEA, se encuentra la presentación de trabajos cuantitativos y no cualitativos, por lo que la Tesis se presenta como una opción de reflexión.

**ANEXO 1**

**INSTRUMENTO: FICHA DE REGISTRO PARA LA OBTENCION DE LOS  
DATOS GENERALES DE CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES.**

**TESIS SIN PAGINACION**

**COMPLETA LA INFORMACION**





**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS  
DIRECCION PARA LA FORMACION DEL PERSONAL EDUCATIVO**

**FICHA DE REGISTRO**

**INSTRUCCIONES:** Lee cuidadosamente cada una de las preguntas de este cuestionario, y contéstalas de acuerdo con la información solicitada.

DELEGACION: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

**I. DATOS GENERALES**

Coordinación de Zona: \_\_\_\_\_ Municipio: \_\_\_\_\_

Localidad (es) que atiendes: 1) \_\_\_\_\_  
2) \_\_\_\_\_  
3) \_\_\_\_\_

**II. DATOS DE IDENTIFICACION**

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Años      Estado Civil:  Soltero     Casado      Sexo:  M     F

Grado máximo de estudios: \_\_\_\_\_

Señala con una "X" tu ocupación:

- Labores del hogar
- Estudiante
- Profesor
- Obrero

- Empleado
- Labores Agrícolas
- Trabajador Independiente
- Otra (específica): \_\_\_\_\_

**III. TIEMPO DE PARTICIPACION EN EL INEA**

Tiempo de colaborar con el INEA: \_\_\_\_\_ Años      \_\_\_\_\_ Meses

**IV. ACTIVIDADES DE PROMOCION**

Escribe las principales actividades que realizas con mayor frecuencia:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

**V. PROGRAMAS**

Marca con una "X" el(los) Programa(s) Educativo(s) en el(los) que colaboras:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Alfabetización | <input type="checkbox"/> Centros de Educación Comunitaria.        |
| <input type="checkbox"/> Primaria.      | <input type="checkbox"/> Centros Urbanos de Educación Permanente. |
| <input type="checkbox"/> Secundaria.    | <input type="checkbox"/> Campamentos de Educación y Recreación.   |
| <input type="checkbox"/> Proyecto 10-14 | <input type="checkbox"/> Otros (Específica): _____                |

Escribe el número de personas que coordinas:

Asesores: \_\_\_\_\_ Instructores: \_\_\_\_\_  
Alfabetizadores: \_\_\_\_\_ Comités de Solidaridad Educativa: \_\_\_\_\_

**VI. APOYOS INSTITUCIONALES**

Marca con una "X" los apoyos que te ha brindado el INEA para el desempeño de tus funciones en los siguientes aspectos:

- Material de Promoción y Difusión.
- Capacitación.
- Asesoría.
- Material Didáctico para los Adultos.
- Otros (específicos): \_\_\_\_\_

Escribe el nombre del último evento o curso de formación en el que hayas participado:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ANEKO 2**

**INSTRUMENTO: EVALUACION DIARIA DE LA JORNADA. OBTENCION DE  
COMENTARIOS Y PROPUESTAS.**

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS

EVALUACION DIARIA DE LA JORNADA

DELEGACION \_\_\_\_\_ C. de Z. \_\_\_\_\_ SEDE \_\_\_\_\_  
UNION QUE DESEMPEÑA \_\_\_\_\_ FECHA \_\_\_\_\_

El propósito de este cuestionario es el de obtener información veraz, por lo que pedimos piense bien su respuesta, ya que de ahí se tomará información para mejorar o enriquecer próximos eventos.

**INSTRUCCIONES:** En los paréntesis de la derecha anote un            a la respuesta que usted considere, según lo observado durante la Jornada. Además al lado de cada pregunta anote sus comentarios y sugerencias referentes a la misma.

**EQUIVALENCIA:** MB - Muy Bueno / Muy Bien    B - Bueno / Bien    R - Regular    D - Deficiente

	MB	B	R	D
1. Sobre el Moderador de la mesa de trabajo.				
- Orientó el trabajo del equipo hacia el tema	( )	( )	( )	( )
- Estimuló la participación del grupo	( )	( )	( )	( )
- Manejó adecuadamente el tema	( )	( )	( )	( )
- Las dinámicas utilizadas fueron	( )	( )	( )	( )
- El control que tuvo del grupo fue	( )	( )	( )	( )
- Promovió que se llegara a conclusiones	( )	( )	( )	( )

Comentarios \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sugerencias \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

MB B R D

**II. Con relación a los materiales didácticos**

- El contenido del material didáctico fue ( ) ( ) ( ) ( )
- La comprensión del contenido del material fue ( ) ( ) ( ) ( )
- La suficiencia de los materiales didácticos fueron ( ) ( ) ( ) ( )
- El apoyo a los temas fue ( ) ( ) ( ) ( )

Comentarios

---

---

---

Sugerencias

---

---

---

**III. Con relación a las técnicas y dinámicas utilizadas**

- Propiciaron la participación del grupo ( ) ( ) ( ) ( )
- Apoyaron la comprensión del tema ( ) ( ) ( ) ( )
- Agilizaron las actividades ( ) ( ) ( ) ( )
- La organización de las técnicas fue ( ) ( ) ( ) ( )

**IV. Con relación a la organización del trabajo**

- La organización del evento en general fue ( ) ( ) ( ) ( )
- El lugar de trabajo fue ( ) ( ) ( ) ( )
- La forma de trabajo por mesas fue ( ) ( ) ( ) ( )
- La planeación de las actividades fue ( ) ( ) ( ) ( )

**ANEXO 3**

**INSTRUMENTO: EVALUACION DIARIA POR TEMA PARA LA ESTIMACION  
DE LOS CONTENIDOS DE CADA UNO DE LOS TEMAS.**

**EVALUACION DIARIA POR TEMA**

**FECHA** \_\_\_\_\_ **TEMA:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES: MARQUE CON UNA (X) LA ESTIMACION QUE USTED CONSIDERE.**

	20.	40	60.	80	100
<b>1.- RESPONSABLE DEL TEMA</b>					
• DOMINIO DEL TEMA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• CLARIDAD EN LA EXPOSICION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• CONCRETIZACION EN LA EXPOSICION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2.- MATERIALES IMPRESOS</b>					
• COMPLEMENTAN LA INFORMACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ORIENTAN Y AUXILIAN SUS FUNCIONES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• SON LOS ADECUADOS Y NECESARIOS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• SON CLAROS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>MATERIALES AUDIOVISUALES</b>					
• COMPLEMENTAN LA INFORMACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• LA ORIENTAN Y AUXILIAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• SON LOS ADECUADOS Y NECESARIOS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• SON CLAROS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.- LAS DINAMICAS</b>					
• FUERON MOTIVANTES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• APOYARON EL PROCESO DE APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ORIENTARON LOS TEMAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ESTUVIERON BIEN ORGANIZADAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20      40      60      80      100

**4.- CONTENIDOS**

• RELACIONO LOS CCNTENIDOS CON LO QUE YA SABIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• LA MECANICA DE TRABAJO FACILITO SU COMPRESION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• SE ALCANZARON LOS OBJETIVOS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• CUBRIO EL PROGRAMA SUS EXPECTATIVAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5.- LOS SERVICIOS**

• SONIDO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• MOBILIARIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• VENTILACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ESPACIO FISICO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ILUMINACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• CAFETERIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ALIMENTACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• HOSPEDAJE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6.- ESCRIBA A CONTINUACION LOS CONTENIDOS ABORDADOS EN EL DIA POR ORDEN DE INPORTANCIA:**

---

---

---

---

**7.- QUE RECOMENDACIONES LE GUSTARIA HACER PARA OPTIMIZAR EL EVENTO ?**

---

---

---

---



**ANEXO 4**

**INSTRUMENTO: EVALUACION SUMATIVA. CONCENTRADO DEL PROMEDIO  
SEMANAL.**

EVALUACION FINAL SUMATIVA

7 al 11 de Octubre de 1991

FECHA:

REGISTRABLE DEL TEMA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	PROMEDIO DE LA SEMANA TOTAL
* DEFINICION DEL TEMA						
* CLARIDAD EN LA EXPOSICION						
* CONCRETIZACION EN LA EXPOSICION						
MATERIALES IMPRESOS						
* COMPLEMENTAN LA INFORMACION						
* LA ORIENTAN Y AUXILIAN						
* SON LOS ADECUADOS Y NECESARIOS						
* SON CLAROS						
MATERIALES AUDIOVISUALES						
* COMPLEMENTAN LA INFORMACION						
* LA ORIENTAN Y AUXILIAN						
* SON LOS ADECUADOS Y NECESARIOS						
* SON CLAROS						
3.- LAS DINAMICAS						
* FUERON MOTIVANTES						
* AYUDAN EL PROCESO DE APRENDIZAJE						

* ORIENTARON LO TEMAS						
* ESTUVIERON BIEN ORGANIZADOS						
4.- CONTENIDOS						
* RELACIONO LOS CONTENIDOS CON LO QUE YA SABIA						
* LE QUEDARON CLARAS SUS DUDAS						
* LA MECANICA DE TRABAJO FACILITO SU COMPRENSION						
* SE ALCANZARON LOS OBJETIVOS						
* CUBRIO EL PROGRAMA SUS EXPECTATIVAS						
5.- LOS SERVICIOS						
* SONIDO						
* MOBILIARIO						
* VENTILACION						
* ESPACIO FISICO						
* ILUMINACION						
* CAFETERIA						
* ALIMENTACION						
* HOSPEDAJE						
6.- CONTENIDOS ABORDADOS POR ORDEN DE IMPORTANCIA						
7.- RECOMENDACIONES PARA OPTIMIZAR EL EVENTO						

**ANEXO 5**

**INSTRUMENTO: RESULTADOS FINALES PARA LA EVALUACION DEL  
EVENTO.**

**CUESTIONARIO**

MARCA EL PORCENTAJE EN QUE CONSIDERES SE LOGRO LO SIGUIENTE:

PREGUNTAS	PORCENTAJE					RESULTADOS
	20%	40%	60%	80%	100%	
1. Consideras que se lograron alcanzar los objetivos del programa						
2. Cómo evalúas la participación de los conductores del proceso educativo en esta reunión.						
Cómo consideras tu participación en el desarrollo del evento (participantes en general)						
3. Hasta qué punto consideras que fue estimulado tu trabajo.						
Consideras que los materiales proporcionados fueron acordes a las expectativas de los participantes.						
4. Consideras que los temas del programa fueron adecuados a las necesidades requeridas para el desarrollo de tus funciones.						
5. Cuánto influyó el espacio para el buen desarrollo del programa.						
6. Menciona los temas que consideres que no se abordaron en el desarrollo del programa y son necesarios para el buen desarrollo de tus funciones.						
<b>OBSERVACIONES.</b>						

**ANEXO 6**

**INSTRUMENTO: GUIA DE EVALUACION. CUETIONARIO DE PREGUNTAS  
ABIERTAS PARA LA EVALUACION DE LA JORNADA**

INSTRUCCIONES: En la hoja anexa resuelve las siguientes preguntas; recuerda poner el número correspondiente a cada una.

### GUIA DE EVALUACION

- 1.- PLANIFICACION DEL EVENTO.
  - A) ¿CONSIDERAS QUE LOS COORDINADORES TECNICOS ESTABAN, POR SU EXPERIENCIA DE TRABAJO PREPARADOS PARA ESTE CURSO?
  - B) ¿LA AGENDA DE TRABAJO CONTEMPLA LOS CONTENIDOS INDISPENSABLES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES DEL COORDINADOR - TECNICO DE ZONA.
  - C) ¿LAS TECNICAS Y DINAMICAS DE MOTIVACION AL CURSO FUERON -- LAS ADECUADAS?
- 2.- CONTENIDOS.
  - A) ¿QUEDO CLARO A LOS PARTICIPANTES EL OBJETIVO GENERAL DEL - CURSO?
  - B) ¿FUERON CONGRUENTES CON EL OBJETIVO GENERAL LOS TEMAS DE-- SARROLLADOS.
  - C) ¿EL OBJETIVO ESPECIFICO Y LOS TEMAS TRATADOS FUERON ENTEN-- OIDOS ACTUALMENTE?
  - D) ¿LOS TECNICOS Y DINAMICOS PROPICIARON SU ENRIQUECIMIENTO - MEDIANTE EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS?
- 3.- DESARROLLO
  - A) ¿QUE OPINAS DE LOS CONDUCTORES EN RELACION A:
    - \*CONOCIMIENTO Y MANEJO DEL TEMA
    - \*DINAMICAS Y TECNICAS UTILIZADAS
    - \*CLARIDAD DE LA EXPOSICION
    - \*ACTITUDES FRENTE AL GRUPO.
  - B) ¿EN CADA UNO DE LOS TEMAS SE LLEGO A CONCLUSIONES Y PRO--- PUESTAS CLARAS QUE ILUSTRAN AL TECNICO EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.
- 4.- APOYOS LOGISTICOS
  - A) CONSIDERAS QUE:
    - ¿ LOS ESPACIOS FISICOS FUERON ADECUADOS?
    - ¿ LOS MATERIALES DIDACTICOS FUERON SUFICIENTES Y A PROPIA-- DOS?
    - ¿ LOS RECURSOS TECNOLOGICOS COMO INFLUYERON EN LA EXPOSIT-- CION?
    - ¿ COMO CONSIDERAS LA PARTICIPACION DEL PERSONAL DE APOYO?

**5.- PROPUESTAS**

**A) EN RELACION A LOS CUATRO PUNTOS ANTERIORES**

- \* **QUE PROBLEMAS RELEVANTES SE PRESENTARON**
- \* **QUE ALTERNATIVAS DE SOLUCION Y PREVENCION PROPONES**

**NOTA: ANOTA TU ANTIGUEDAD EN EL INEA**

**0 A 1 AÑO ( )**

**2 A 5 AÑO ( )**

**3 Y MAS AÑOS ( )**

**" GRACIAS "**



## BIBLIOGRAFIA

BARREIRO, Julio. Educación popular y proceso de concientización. Edit. Siglo XXI. México D.F. 1985.

DIAZ, Barriga Angel. Práctica docente y diseño curricular. UNAM. México D.F. 1989. 229 p.

MINGO, Araceli y Silvia Schmelkes. Lecturas sobre Educación de Adultos en América Latina. Antología. CESU, UNAM. México, D.F. 1989. 229p.

PANSZA, González Margarita. Fundamentos de la didáctica. Edit Gernika. México, D.F. 1986.

PUIGGROS, Adriana. La Educación Popular en América Latina, orígenes, polémicas y perspectivas. Edit. Nueva Imagen. México, D.F. 1984.

TORRES, Carlos Alberto. Ensayos sobre la Educación de Adultos en América Latina. Centro de estudios educativos. México, D.F. 1992. 688p.

## DOCUMENTOS

CREFAL. Educación Básica para Adultos experiencia y perspectiva en México, Tomo I, Patzcuaro, Michoacán. México, D.F. 1987.

CASTRO, Florinda. Consejo Nacional Técnico de la Educación. Comisión de Educación de Adultos CNETE. Agosto 1982.

INEA. Coordinación Técnico Pedagógica y Capacitación. México, D.F. 1990. 30 p.

INEA. Autodidactismo. México D.F. 16 p.

INEA. Curso de capacitación para orientadores del proyecto de atención a la población 10 - 14. Modelo 1. México, D.F. 1990. 151 p.

INEA. Desarrollo y perspectivas de la alfabetización en México. Reunión Nacional en Querétaro. México, D.F. 1982. 802 p.

INEA. Dirección para la Formación del Personal Educativo. Reunión Estatal de Coordinadores Técnicos, guía de operación. México D.F. 1991.

INEA. Dirección para la Formación Estatal de Coordinadores Técnicos. México D.F. 1991.

INEA. Dirección para la Formación del Personal Educativo. Perfiles Nacionales para el Coordinador Técnico y de Zona. XI Colegio de Delegados. México D.F. 1991.

INEA. Documentos para la Formación de Educadores. México, D.F. 43 p.