

20
2y



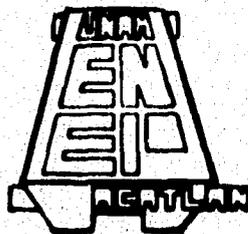
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**CAMPUS "ACATLAN"
CARRERA DE PEDAGOGIA**

**LA CAPACITACION DE ASESORES DE EDUCACION
ABIERTA EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES
DEL ESTADO -AREA METROPOLITANA-**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
AINEE SALVADOR SANCHEZ**



ASESORA: LIC. PATRICIA DELGADO MONROY

ACATLAN, EDO. DE MEX.



1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A LOS HOMBRES COMPROMETIDOS CONSIGO MISMOS,
CONSCIENTES DE SU NATURALEZA, SITUACION Y
POTENCIAL, EN BUSQUEDA CONTINUA DE NUEVOS
RETOS Y EXCELENCIA, QUE LES PERMITAN SENTIRSE
SATISFECHOS EN LAS DIFERENTES ETAPAS Y ACTIVI
DADES DE SU VIDA.**

Alfonso Lara Castillo.

A MI CREADOR,
porque gracias a la vida que me has dado,
es que puedo deleitar el gozo de este
sueño.

TU conoces el propósito de mi existencia
y es por ello que humildemente te pido,
me permitas descubrir, a través del
honesto ejercicio de mi profesión,
tus Divinos designios.

A MI MADRE,

**Porque significas todo lo que soy en la vida;
por compartir conmigo los momentos más trascendentes
de mi existencia;
por tus consejos y constantes motivaciones;
por todo que has hecho por mí, desde el momento
en que me sentiste vibrar en tu seno;
porque a partir de ese instante ¡cómo me has cuidado!; porque con este
trabajo pretendo agradecerte
aquella ocasión cuando pisé por primera vez
el Jardín de Niños, tomada de tu mano.
Por lo que juntas hemos vivido para lograr esta meta
y por lo que seguiremos luchando SIEMPRE UNIDAS.**

Mil gracias mamá.

TE AMO.

A MI PADRE,

Por creer en mí e inculcarme que no

existen imposibles en la vida:

por cuidarme y apoyarme siempre

que lo he necesitado;

por iniciar conmigo este camino

tan importante de mi vida,

que es el comienzo de mi

realización como profesionalista.

Nunca he podido decirte frente a frente

¡cuánto te admiro! por lo que has logrado

en esta vida, pero con estas líneas

quero expresarlo.

Gracias por ser mi PAPA.

A MIS HERMANOS,
porque unidos con PAPA y MAMA.
formamos una gran familia.

A unos pequeños seres:
MITZI, JOSE EMILIO, MARITZA, ARTURO y NORMA,
con la esperanza de que algún día vivencien
el grato momento de la consumación de un
sueño.

A mi ALMA MATER,

porque dentro de sus aulas día
con día me fui formando como
profesionista.

Porque implícita en ese apren
dizaje se encuentra la lucha
de crecer y ser mejor a cada
instante.

A todos mis PROFESORES,

porque a cada momento guiaron mis pasos
en el camino del conocimiento y lograron
con su incansable esfuerzo, convertirme
en una profesionista.

A la Lic. PATRICIA DELGADO M.,
por el apoyo que me brindó en
el transcurso de la investiga
ción.

Muchas gracias.

A todos mis FAMILIARES,
porque comparten conmigo la
alegría de este momento.

A todas mis AMIGAS,
por haber coincidido en tiempo y espacio,
teniendo la oportunidad de compartir
¡tantas y tantas cosas!

Las quiero mucho.

AL HONORABLE JURADO, integrado por las distinguidas Lics. : Mónica Ortíz, Lina Ortega, Estela Uribe, Angeles de la Rosa y Patricia Delgado.

A tí Euge, por todo tu apoyo incondicional,
tu ternura y comprensión; por la motivación
que inyectaste en mí, cuando más desespera
da me encontraba y sobre todo, por la pa
ciencia que tuviste para realizar el más
grande de mis sueños.

Mil gracias, amiga.

P.D. Sin tí no hubiera hecho esto.

INDICE

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LA EDUCACION PERMANENTE Y DE LA CAPACITACION

1.1).- Educación permanente.....	1
1.2).- Características y diferencias entre las modali- dades educativas: escolarizada, abierta, a distancia y autodidacta.....	3
1.3).- Educación de adultos.....	8
1.3.a).- Educación abierta.....	20
1.3.b).- Capacitación.....	31

CAPITULO 2

ASPECTOS GENERALES DE LA CAPACITACION

2.1).- Concepto.....	39
2.2).- Importancia de la determinación de necesidades de capacitación.....	48
2.3).- Detección de necesidades.....	52
2.3.a).- Necesidades manifiestas.....	53
2.3.b).- Necesidades encubiertas.....	55
2.4).- La capacitación en México.....	65

2.5).- Marco legal de la capacitación.....	77
--	----

CAPITULO 3

SISTEMA DE EDUCACION ABIERTA EN EL ISSSTE

3.1).- Origen de los servicios educativos.....	89
3.2).- Características del Sistema de Educación Abierta en el ISSSTE.....	94
3.3).- Normatividad del Departamento de Servicios Educativos en el ISSSTE.....	102
3.4).- Mecanismos de detección de necesidades en el ISSSTE.....	118
3.5).- Mecanismo de revalidación de estudios en el ISSSTE.....	122

CAPITULO 4

PROPUESTA

MANUAL PARA EL CURSO DE CAPACITACION PARA ASESORES DE EDUCACION ABIERTA EN EL ISSSTE

4.1).- INTRODUCCION.....	126
4.2).- EDUCACION PERMANENTE.....	130
4.3).- MODALIDADES DE LA DE EDUCACION.....	132
4.3.a).- Educación formal.....	132
4.3.b).- Educación no formal.....	133

4.3.c).	- Educación informal.....	133
4.4).	- PLANES DE ESTUDIO EN EL SISTEMA ABIERTO.....	134
4.5).	- ANTECEDENTES DE LA EDUCACION ABIERTA.....	139
4.6).	- PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS.....	148
4.6.a).	- Notas sobre el aprendizaje.....	158
4.7).	- COMUNICACION.....	168
4.7.a).	- Comunicación y lenguaje.....	170
4.7.b).	- La lengua.....	171
4.7.c).	- El empleo del lenguaje adecuado en el desarrollo humano.....	172
4.7.d).	- La voz.....	174
4.7.d.1).	- La voz humana.....	175
4.7.d.2).	- Cualidades de una buena voz.....	176
4.8).	- ANALISIS DEL CICLO DE VIDA.....	178
4.8.a).	- Edades y etapas.....	180
4.8.b).	- Inteligencia.....	187
4.8.c).	- Madurez.....	188
4.9).	- PERFIL DEL ASESOR.....	189
4.9.a).	- La personalidad.....	201
4.10).	- CIRCULO DE ESTUDIO.....	206
4.10.a).	- La planeación.....	214
4.11).	- ELABORACION Y USO DE MATERIAL DIDACTICO.....	215
4.11.a).	- El uso del color en la elaboración de material didáctico.....	216
4.11.b).	- El rotafolios.....	216

4.11.c).	- El retroproyector.....	219
4.11.d).	- Las diapositivas.....	224
4.11.e).	- El pizarrón.....	228
4.11.e.1).	- Diversos usos que se puede dar al pizarrón.....	230
4.11.f).	- El franelógrafo.....	233
4.11.g).	- Trípticos.....	235
4.11.h).	- Collage.....	235
4.11.i).	- Películas.....	235
4.11.j).	- Grabaciones.....	236
4.12).	- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.....	237
4.13).	- MARCO JURIDICO.....	238
4.13.a).	- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	239
4.13.b).	- Ley General de Educación.....	243
CONCLUSIONES.....		251

ANEXO I

MARCO LEGAL DE LA EDUCACION PARA ADULTOS

I.1).	- Fundamento constitucional de la educación para adultos.....	254
I.2).	- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	254
I.3).	- Análisis de la Ley General de Educación para adultos.....	259
I.4).	- Reglamento para la Organización de Servicios de Educación General Bá- sica para Adultos.....	266

I.5).- El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.....	268
BIBLIOGRAFIA.....	273

INTRODUCCION

Como colaboradora en el Departamento de Servicios Educativos, perteneciente a la Subdirección de Capacitación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hemos tenido la oportunidad de penetrar en un mundo por demás interesante y factible de modificaciones, en el que podemos aplicar los conocimientos adquiridos en nuestra carrera de Pedagogía de manera eficiente y productiva, buscando hacer del trámite de titulación, un espacio para aportar un grano de arena a nuestra sociedad.

Al llegar al séptimo semestre buscamos opciones a fin de realizar nuestro servicio social, encontrándome con la posibilidad de ingresar al ISSSTE para tal efecto.

En la Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos, después de ser aceptada, nos informaron someramente sobre el programa denominado 'capacitación'; posteriormente se nos designó nuestro trabajo, el que consistía en la revisión pedagógica de los materiales editados por el Instituto -labor que desempeñamos por un período de dos meses-.

Al revisar los materiales nos percatamos de que adolecían de errores y lo hicimos saber al superior inmediato, proponiendo mejorarlos.

Nuestra propuesta fue escuchada y a partir de ese momento nos encargamos de la optimización de dichos materiales.

Debemos hacer notar que en el tiempo mientras realizamos nuestro servicio social -seis meses- elaboramos materiales didácticos de lógica, música, física y textos filosóficos I.

Además, durante estos seis meses, apoyamos la realización de pláticas de inducción a los educandos a la apertura de círculos de estudio y también estuvimos como participantes en el primer curso de capacitación para asesores -Introducción a la Educación Abierta en el ISSSTE-.

A partir de estas actividades brotaron muchos cuestionamientos tales como que, el curso introductorio podría ser mejorado. Aunque no conocíamos los objetivos de todos los cursos que se imparten en el ISSSTE, sentimos la necesidad de que al asesor se le proporcionaran lineamientos concretos y prácticos para trasladarlos a sus respectivos círculos de estudio.

Encontramos también que había asesores que impartían asesorías desde hacía dos o tres años y que no se percataban de la importancia de este curso, argumentando que ellos ya habían aprendido lo suficiente para dirigir un círculo.

En este momento, todos los cuestionamientos no pasaron de meras inquietudes.

Concluyendo el servicio social, vimos con agrado el que se nos contratara, desarrollando las actividades descritas, durante otros seis meses.

Durante este lapso de tiempo, asistimos a dos cursos más de capacitación para asesores, en calidad de participante.

Debemos hacer notar que por el hecho de contratar personal externo para corregir el material, nos encontramos con el incidente de que no se podía reclamar las imperfecciones del mismo, por tal situación, decidieron que nos responsabilizáramos personalmente de su elaboración siendo los de biología, textos filosóficos II y matemáticas a nivel primaria.

En virtud del trabajo desarrollado, del área de Educación Abierta nos requirieron para fungir como instructora.

En este espacio laboral tuvimos oportunidad de conocer más a fondo los cursos que imparte el ISSSTE a sus asesores, donde pudimos percatarnos de las deficiencias de los mismos; tales como:

a).- En el curso introductorio al sistema, se da por hecho que el candidato a asesor tiene conocimientos sobre la educación abierta, situación por demás alejada de la realidad.

b).- Si bien es cierto que, los candidatos a asesor de educación abierta son personas que cuentan con un acervo cultural considerable; cuando éstos asesoran a adultos se encuentran con que la docencia en esta rama no es tan sencilla como parece, llegándose a presentar problemas en el grupo de educandos, porque desconoce las técnicas didácticas para impartir la asesoría, resultando que en algunas ocasiones, el asesor únicamente recita la clase, tornándola tediosa.

c).- Carecen de una visión general de la Educación Permanente; por ende, no saben de dónde se desprende la Educación Abierta, a pesar de contar con grados académicos superiores.

d).- No han tomado conciencia de que el curso de capacitación que se les imparte para que a su vez ellos asesoren a sus educandos, es de trascendencia fundamental, pues al no estar actualizado en las técnicas de enseñanza-aprendizaje, su asesoría no cumplirá con los requisitos indispensables para que el educando se enfrente a una realidad vigente.

Posteriormente se volvieron a presentar los cuestionamientos que anotamos con antelación; sin embargo, en este momento comenzaba a cuajar la idea de realizar un Manual para el Curso de Capacitación para

Asesores de Educación Abierta en el ISSSTE, que fuera más completo y apegado a las necesidades vigentes de la institución, además de agregar aspectos que coadyuven al mejoramiento de la actividad de los asesores.

Después de definir la propuesta de mi trabajo, inicié la investigación correspondiente, dando como resultado los capítulos que el lector encontrará en las páginas siguientes:

En el primer capítulo de este trabajo, recorreremos la evolución de la Educación Permanente, analizando sus diversas modalidades.

Como sabemos, dentro de ellas se encuentra la educación de adultos, modalidad por demás trascendente por la función social que representa.

Esta función social la apreciamos en el binomio Educación Abierta-Capacitación, con las que todo adulto adquiere conocimientos y despliega habilidades y destrezas que provocarán que su nivel social mejore, redundando en su ciclo de vida.

Nuestro país carece de una cultura de trabajo, situación que provoca que a la capacitación no se le otorgue la importancia que merece; por tal motivo, con el objeto de que se conozca dicha importancia y trascendencia, en el segundo capítulo, ofrecemos al lector, aspectos relacionados con este tema.

En el tercer capítulo, abordamos el tema de sistema de educación abierta en el ISSSTE, donde nuestro recorrido lo iniciamos plasmando los orígenes de la Institución. En un segundo inciso tratamos lo relacionado a las características del sistema de educación abierta para, llegar a un tercer apartado donde analizamos la normatividad que rige en el

Departamento de Servicios Educativos, finalizando el capítulo señalando los mecanismos de detección de necesidades y revalidación de estudios.

A la fecha, al pedagogo no se le ha otorgado la importancia que reviste su profesión, por lo que debe desplegar una lucha por demás intrincada con los esquemas sociales; tan es así, que en muchas ocasiones vemos a administradores, psicólogos u otros profesionistas diseñando cursos de capacitación para asesores de educación abierta, adoleciendo éstos de sendos errores que no producen resultados positivos.

Luego entonces, en el cuarto capítulo hemos elaborado un manual para el curso de capacitación para asesores de educación abierta en el ISSSTE, el que puede llevarse a la práctica en cualquier institución donde se preste este servicio.

Debemos puntualizar que el manual indicado constituye únicamente una propuesta -la que hasta la fecha no se ha llevado a la práctica-, esperando, en un tiempo futuro poder aplicarla en el lugar que laboro, con el propósito de evidenciar su funcionalidad y corregir los defectos que pudiesen presentarse en la no correcta adecuación de la teoría con la práctica.

En dicho manual se han conjugado temas como: educación permanente, modalidades de la educación, comunicación, personalidad, perfil del asesor, elaboración y uso de material didáctico así como un marco jurídico -entre otros- con el objeto de que el candidato a asesor de adultos tenga una visión general del mundo donde se desempeñará y que tome conciencia de la trascendencia de su labor.

Es de aclararse que, cada uno de los incisos que forman el manual, pueden ser pauta para realizar cursos independientes, con los que los asesores se adentrarán aun más en un tema en especial.

Ahora bien, el propósito de la misma es combatir la problemática de que, a pesar de que los asesores son profesionistas, carecen del conocimiento de técnicas pedagógicas para llevar a cabo sus asesorías.

Recordemos que ser docente implica contar con la capacidad de transmitir los conocimientos que tiempo antes hemos adquirido, propiciando que los educandos -a su vez- los adquieran.

El conocimiento de las disposiciones legislativas entorno a la educación es un aspecto que todo pedagogo debe tener, porque si no de otra manera, no se estaría al día en materia de educación y al corriente de los cambios que tanto el gobierno federal como estatal realizan, con el objeto de optimizar la educación en nuestro país, tema que se desarrolla en el Anexo I.

Un hecho por demás triste es que toda aquella persona que no tiene trabajo, opta por impartir asesorías para salir del bache, pero nunca con la conciencia de que su trabajo es un 'trabajo social' encaminado a todos aquellos mexicanos que por diversas razones no pudieron cursar la educación en su momento.

Ahora bien, adentrémonos en este mundo fascinante, que para quien tiene vocación de enseñar y dar algo de sí, este camino se convertirá en una aventura: la aventura de enseñar a ser a otros mejores.

México es un país de analfabetos y no en el sentido formal de la palabra, sino en los hechos ya que, pocos pueden ostentarse como 'bien educados', pues la educación no sólo es cursar por un período determinado ciertos niveles de estudio, sino que 'estar educado' es estar preparado para enfrentar la problemática de nuestra nación, es buscar cada día ser mejores, no sólo en lo personal sino dentro de nuestro radio de acción, llámese

familia, trabajo, escuela, etc., porque solo así construiremos el México que queremos y no el que tenemos por imposición y porque en nuestra ignorancia hemos permitido que prevalezca.

No olvidemos: Todo pedagogo es un creador y un luchador; creador, porque de su imaginación tienen que surgir las ideas necesarias para hacer de la enseñanza algo agradable y positivo y luchador porque, los esquemas sociales aun lo tienen muy rezagado, situación que prevalecerá mientras no luchemos por derrumbarla.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LA EDUCACION PERMANENTE Y DE LA CAPACITACION.

1.1).- Educación permanente.

Conocer y analizar las etapas de aprendizaje del ser humano es un tema por demás interesante, intrincado y apasionante; tal es el caso de la educación permanente y con el objeto de desarrollar este inciso nos apoyaremos de las valiosísimas antologías que ha tenido a bien realizar la Profesora María de Jesús Salazar Muro, reconocida experta en la materia.

Ahora bien, "la educación permanente es un proceso intelectual por el cual los adultos adquieren los conocimientos y actitudes para participar en una sociedad".¹

En esta definición encontramos dos elementos importantes en la educación permanente: a). Adquisición de conocimientos a través de la vida y b). Desarrollo de actitudes para participar en una sociedad.

¿Qué implica el inciso a)? La característica fundamental de la educación permanente; es decir, el ser humano *nunca* deja de aprender; nunca deja de educarse. ¿Qué implica el inciso b)? El desarrollo de habilidades y destrezas a fin de que el ser humano sea capaz de mejorar su nivel de vida; sin embargo, esta definición en primer lugar, es muy tajante y reducida puesto que, pretende englobar la magnitud de la educación permanente en sólo dos conceptos.

¹ CASTREJON DIEZ, Jaime, Educación Permanente, en Taller de Didáctica II. (Educación de Adultos), Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, s/a, México, pág. 10.

Por su parte, E. Durnald afirma que, la educación permanente "es un proceso de aprendizaje por medio del cual, se deben conocer todas las necesidades de la vida y en el que la edad no tiene significación".²

De la definición anterior se desprende que, todo aquel que pretenda incursionar en la educación de adultos *debe conocer* todas las necesidades de la vida; pues, si fuera de otra manera, dicha educación quedaría como mero adiestramiento, de lo que se infiere que la educación permanente va más allá de la educación formal o de la capacitación.

Asimismo, esta definición plasma que no importa la edad del educando para que éste inicie o continúe su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Gustavo Cirigliano expresa que, la educación permanente es "aquella que abarca desde la educación escolar hasta la educación de adultos y en sus tres dimensiones: la vertical que corresponde al tiempo educable, que es toda la vida; es decir, que las sucesivas etapas que el sujeto recorre son oportunidades de educación; así el tiempo educable no se agota nunca. La dimensión horizontal, corresponde al espacio educativo, de ahí que todas las actividades humanas son permanentes exigencias de aprender el porqué son contextos educativos -donde toda la realidad social educa-; todos los medios de aprendizaje son válidos y no solamente la escuela, así como en la dimensión vertical, -todos los tiempos son educables y no sólo la niñez o la juventud- y la tercera dimensión el *universo humano*, que abarca el conjunto de todos los hombres, de todos los adultos sin que nadie quede excluido o limitado, ni los ancianos ni los disminuidos físicamente ni los marginados sociales".³

² Citado por Idem, pág. 11.

³ Programa Operativo Anual 1995, en la Unidad de Centros de Educación Básica para Adultos (UCEBA), Programa de Fortalecimiento a la labor docente, Antología, 1995, México, pág. 14.

En primer lugar, esta definición resulta muy completa, porque abarca las tres etapas en las cuales está dividido el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Un aspecto muy importante que destaca la presente definición es que, engloba toda la actividad humana con la educación puesto que, no importando el lugar donde vayamos, los cursos que tomemos, todo irá dirigido a una constante educación.

Apreciamos también que la verticalidad implica el tiempo educable que es toda la vida de cualquier ser humano, donde no importa la edad del educando; la horizontalidad corresponde al espacio educativo; es decir, no es necesario asistir a un aula para aprender puesto que, en el proceso de la vida, todo conocimiento adquirido es positivo y provoca en un momento dado, un vuelco hacia la superación.

En el universo humano están comprendidos todos los seres humanos, quienes tienen la obligación y el derecho de ser educados independientemente de las distinciones socio-económicas.

1.2).- Características y diferencias entre las modalidades educativas: escolarizada, abierta a distancia y autodidacta.

En la educación abierta "no importa cómo se adquiere el saber. Todos los caminos para aprender son válidos"; ⁴ es decir, no necesariamente la persona tiene que asistir a un recinto ni contar con un método específico.

⁴ CIRIGLIANO, Gustavo F.J., La educación abierta, El Ateneo, Buenos Aires, 1983, págs. 12-13.

Esta misma característica propone la diferencia con la educación escolarizada, pues ésta, sólo valida el saber adquirido dentro de sus lineamientos.

"La aparición de la educación abierta marca decididamente la presencia de un nuevo camino experimentado, concretado y ensayado. Representa un esfuerzo por demostrar la factibilidad de la nueva modalidad".

5

Debe aclararse que el cuestionamiento de la escolaridad surgió en la década de los 60's, reflejado en las ideas de Ivan Illich, Everett Reimer y precedido por el pensamiento de Paul Goodman, pretendiendo evadir el marco de lo escolar.

Ivan Illich enunció eficazmente la necesidad de una educación alternativa. Este autor exponía que si la escolaridad universal es imposible para los países en desarrollo y si se admite que la educación es el único canal legítimo para lograr la participación en la sociedad, las escuelas están destinadas a dar privilegios a unos pocos a costa de la mayoría. Tienen a producir un sistema educativo de casta, dividiendo a la sociedad en dos clases distintas: una compuesta por los que tienen diplomas y la otra por los que no los tienen -meritocracia-. Pero, según Illich, esos diplomas no reflejan las aptitudes reales para desempeñar una función determinada, aunque sí demuestran la pertenencia de los que los poseen a la élite de la sociedad.

Illich considera que se puede poner a disposición de quienes quieran realizar la experiencia, alternativas educativas de forma no burocrática ni institucionalizada, abriendo bibliotecas, museos, laboratorios, industrias, etc. Aspiró también a estimular a las personas con intereses

⁵ Idem, pág. 12.

comunes a formar grupos idóneos para realizar intercambio verbal y estudios en locales adecuados.

Por su parte Everett Reimer, un colega de Illich piensa que, las escuelas, al incorporar y transmitir una determinada ideología, se han convertido en una iglesia universal de la sociedad tecnológica. Señala también que las escuelas realizan ese reforzamiento de una sociedad tecnológica cerrada en cuatro formas diferentes y relacionadas entre sí: a) actúan como niñeras o instituciones de custodia y así prolongan los papeles infantiles; b) adaptan a los jóvenes de una nación a la estructura social y por ende, refuerzan la meritocracia; c) adoctrinan al joven para que acepte la conformidad, la jerarquía social y la ideología política y económica tradicional, y d) desarrollan capacidades y conocimientos para tener éxito siguiendo un criterio tecnológico y su correspondiente ideología.

Tanto Illich como Reimer consideran que frecuentemente estas cuatro funciones entran en conflicto, lo que vuelve a la escuela amorfa e ineficiente.

Ellos se pronuncian por un cambio de ideología, y por lo tanto, un cambio de sociedad; un cambio que exige nuevos modos de educación.

Illich y Reimer concientes de la importancia de la educación, concluyen expresando: ***"La liberación trata de capacitar al hombre para superar la dominación y la vulnerabilidad. No valorará necesariamente los resultados en función de los ingresos y beneficios materiales ganados sino por los procesos realizados. La liberación se relaciona con una distribución más equitativa del poder de decisión, que lleva a controlar el proceso de cambio en lugar de adaptarse a él".***⁶

⁶ LA BELLE, Thomas J., Educación no formal y cambio social en América Latina, Nueva Imagen, 1980, México, págs. 49-50.

Por otro lado se debe hacer notar que, la educación abierta es similar a la permanente en lo que se refiere al ingreso, pues **todos pueden acceder**. En cuanto al lugar no existe un sitio único; los métodos son variados, llegando a ser el propio educando el organizador de su aprendizaje, determinando asimismo su propio ritmo. ⁷

Una de las modalidades de la educación abierta es la educación a distancia como corriente amplia desescolarizante y debe insertarse, cumpliendo con las características de la educación abierta, respondiendo y ajustándose a ella.

La educación a distancia no es sólo aprender de lejos; implica la no separación de una persona de su entorno para convertirlo en un factor de educación, así como la responsabilidad y disciplina para la autoprogramación del aprendizaje; quien aprende ha de organizar su relación con el material estructurado y con las responsabilidades de apoyo tutorial. ⁸

La educación escolarizada es "el sistema educativo institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que abarca desde la escuela primaria hasta la universidad". ⁹

Dentro de este tipo de educación un factor determinante es la edad del educando puesto que, si rebasa los límites establecidos no podrá acceder a ella.

Por otro lado, en la educación autodidacta se retoman las experiencias cotidianas que todo ser humano lleva a lo largo de su vida.

⁷ Cfr. DELGADO MONROY, Patricia, El Autodidactismo en la Educación a Distancia, Tesis Profesional, Acatlán, 1988, pág. 77.

⁸ Cfr. Idem, pág. 85.

⁹ LA BELLE, Thomas J., Op. Cit., pág. 44.

En otras palabras, la educación autodidacta es el acumular o adquirir conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de experiencias diarias y con el contacto de su medio.¹⁰

Para concluir este apartado, anotaremos las diferencias encontradas entre las distintas modalidades de educación, a saber:

En la educación directa o presencial -sea tradicional o moderna- el contacto que se da entre el profesor y el alumno es directo -teniendo como único lugar el aula- donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual el profesor es el único que posee los contenidos y saberes para lograr la enseñanza, organizando el ambiente para las experiencias de aprendizaje.

Mediante la enseñanza presencial, los alumnos suelen ser dependientes de un proceso conducido por otro, antes que organizadores de su propio proceso de aprendizaje; mientras que en la educación a distancia, la misma es suplida por el diseño instruccional; por lo que el educador se perfila en varias personas.

En la educación a distancia no se da un contacto directo entre el educador y el educando por lo que se requiere que los contenidos se traten de manera especial; es decir, que tengan una organización y estructura que los hagan aprendibles a distancia.

En la educación autodidacta no existe contacto del alumno con el profesor ni con el recinto de enseñanza; el contenido lleva en sí mismo una estructura y organización que permite aprendizajes. En esta forma el propio sujeto cumple funciones de guía de su propio aprendizaje ante cualquier material a su alcance.

¹⁰ Cfr. Idem, págs. 43-44.

La educación abierta rebasa la presenciabilidad o la distancia, pues supone por parte del alumno, definir sus propios objetivos, responsabilizarse en sus propias metas y el alcance de ellas, distribuyendo el aprendizaje en tiempo y ritmo. ¹¹

Por lo anteriormente expuesto se concluye que, los sistemas de educación abierta pueden servir como una fuente viable para llegar a alcanzar un saber de la más alta calidad para un mayor número de personas, dentro de las posibilidades más prácticas y accesibles que la asistencia a los recintos escolares.

1.3).- Educación de adultos.

Prácticamente a lo largo de la historia ha existido la educación de adultos -de acuerdo con los registros accesibles-. En todas las culturas se conocen relatos alusivos: en Oriente tenemos la figura de Buda que se nos presenta como la de un hombre santo, pero mucho más como maestro que habla a sus discípulos de la manera como el hombre puede alcanzar la felicidad a través del conocimiento; en Occidente nos encontramos con que los alumnos de Sócrates y Platón eran adultos y en la filosofía del cristianismo, Jesús, el Maestro, enseña sus preceptos éticos a grandes masas de adultos. Las grandes teogonías refieren situaciones similares en relación con sus dioses, basta mencionar la labor educativa que se atribuye a Quetzalcóatl con respecto a los *hombres artífices* -toltecas-

De hecho, lo que ocurrió durante la antigüedad fue que no se establecía un límite con respecto a lo que *debía ser* la edad para el aprendizaje, aunque sí hubo una preocupación acerca de la manera específica de enseñanza para los niños.

¹¹ Cfr. DELGADO MONROY, Patricia, Op. Cit., pág. 87.

Del Renacimiento surgen importantes propuestas educativas que viajarán a las colonias de América Latina. Así, en México nos encontramos con las obras de un Bartolomé de las Casas o de un Vasco de Quiroga que, por medio de las *Repúblicas de la Santa Fe*, intentan realizar modelos de la Utopía de Tomás Moro, en la reconstrucción de las comunidades indígenas donde la educación -incluyendo la organización- es la argamasa que aglutina el desarrollo socioeconómico.

Con la independencia de México se inician las escuelas nocturnas para adultos, dirigidas a la alfabetización. En 1833, como respuesta a *demandas de aprendizaje que rebasaban el ámbito de la alfabetización*, surgen las Escuelas de Artes y de Oficios. Tras la Revolución de 1910 se crearon -un año después-, las *escuelas rudimentarias para la población indígena y analfabeta*.

En 1923 se fundan, con base en una idea de José Vasconcelos, las *misiones culturales* donde se daba atención a los maestros rurales y a las comunidades indígenas y campesinas. Se realiza además, la obra de Felipe Carrillo Puerto y Partido Socialista del Sureste, en la que incluye a los obreros, por mencionar algunas de las acciones que se han realizado en nuestro país.

Pese a estos antecedentes históricos de la educación de adultos en México, no es sino hasta la década de los cuarenta y como consecuencia de una serie de condicionantes sociales que, se le comienza a conocer como tal; sin embargo, debemos recordar que hacia finales de la década de los treinta; la educación para adultos fue iniciada fundamentalmente con lo que se llamó *extensión agrícola*, la que pronto se ampliaría con la capacitación, adiestramiento y educación técnica, requeridas por el proceso industrial en el período de sustitución de importaciones de los países más avanzados.

Como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, grandes naciones quedaron reducidas a montañas de ruinas calcinadas, muchísimas fábricas, escuelas y hospitales fueron hechos trizas y su equipo también fue destruido, la infraestructura para transportes y comunicaciones se encontraba deteriorada y los campos arrasados; por tal motivo, era indispensable iniciar la reconstrucción de lo que había sido el campo de batalla más grande de toda la historia de la humanidad y para ello, había que vencer un cúmulo de dificultades ya que, de los sesenta y ocho millones de combatientes -de más de cincuenta países y en su mayoría jóvenes que regresaban del frente-, no habían recibido más capacitación que aquella de su habilitación para la guerra y lo requerido en ese momento era reorganizar la producción en el campo, la industria y los servicios, lo que significaba igualmente levantar, reparar y reconstruir edificaciones, acondicionar el espacio urbano y habilitarlo, con un elemento en contra: sin dinero o en franca quiebra.

Dichas tareas requerían, en primer lugar, de un gran esfuerzo para capacitar a los jóvenes en el trabajo y a la comunidad, para organizar y promover la reconstrucción. Los adultos ya entrados en años se encontraron con que durante los seis años de guerra se habían introducido adelantos tecnológicos desconocidos para ellos, además de otras innovaciones que se generaron en la industria bélica, pero que en ese momento, tenían aplicaciones en casi todas las demás ramas de la industria y que hacían necesaria la recalificación de la mano de obra.

En este contexto surge la educación de adultos que, en su moderna acepción -educación permanente-, trata de promover las respuestas para estos problemas. Se dirige así a la capacitación y recalificación de la mano de obra, al desarrollo de la comunidad y, a la educación cívica y política acompañada de campañas de alfabetización ya que, saber leer y escribir era requisito -en algunos países- para ejercer el derecho de voto.

El origen de este cambio de enfoque -de educación para adultos a educación permanente- además del diálogo crítico establecido entre las corrientes educativas liberadora e integradora encuentra su fundamento -nuevamente- en las condiciones reales del desenvolvimiento socioeconómico y sus correlatos tecnocientíficos:

"Cada uno sabe ahora que, en el mundo moderno, los conocimientos y las condiciones de existencia se renuevan a un ritmo tal que nadie puede pretender poder pasar su vida sin tener que aprender muchas cosas nuevas. Es evidente que no podemos aprender durante nuestra infancia y nuestra adolescencia todo aquello de lo que tendremos necesidad durante toda nuestra vida".¹²

Así pues, este notable cambio de ritmo en las condiciones de existencia del mundo, donde el desarrollo tecnocientífico ejerce una presión cada vez mayor, con efectos cada vez más amplios, se constituirá en el engranaje que interconecta los elementos que ya venían dándose con anterioridad.

Algunos de los cambios se manifiestan en:

- La movilidad horizontal y vertical en el empleo que requiere poner al día los conocimientos, calificar mejor a los trabajadores y recalificarlos de continuo.

- La extensión del tiempo libre que se logra por una mayor racionalidad productiva y la presión social de los trabajadores; ello genera una necesidad de educación para el ejercicio del tiempo de ocio como esencialmente recreativo y de autocreación.

¹² PARKIN W., George, Hacia un modelo conceptual de educación permanente. UNESCO, Revista Trimestral No. 12, 1973, pág. 12.

- La ampliación de la vida democrática en todos los ámbitos: trabajo, iglesia, organizaciones políticas, barrio, ciudad y demás; que requiere aumentar la iniciativa, responsabilidad y poder colectivo.

- La desaparición de dogmas acompañada por una apertura ante la multiplicidad de concepciones del mundo y la vida, mismas que pueden conducir a las personas a un escepticismo, o bien, buscar su ubicación por el conocimiento de la realidad, así como a encontrar el sentido de su existencia.

El incremento de conocimientos y la rapidez con que los anteriores se vuelven obsoletos, generan la necesidad de nuevos aprendizajes que respondan a las nuevas situaciones, además del acceso a los métodos de análisis y herramientas para construir tales conocimientos, de manera que cada quien pueda seleccionar y apropiarse aquellos que le son más útiles según el propio contexto.

Así se transitó, inicialmente en Europa Occidental, desde diversas alternativas tales como la educación *recurrente* la *prolongación y suplemento del sistema escolar*, el *reciclaje*, el *trampolín del futuro* y la educación *continua* o *continuada* hasta llegar a la educación permanente.

Este tipo de educación no es un paradigma ni un modelo educativo fijo, por lo que a partir de ella pueden surgir tanto acciones integradoras como liberadoras según los aspectos en los que se ponga mayor énfasis; es más bien una corriente teórico-metodológica que conjunta una serie de ideas que se reflexionan, sistematizan y orientan las acciones educativas.

La educación permanente se ha concretado de maneras diversas de acuerdo con los principios a los que se otorgue mayor peso; esto depende, fundamentalmente, de los contextos socioeconómicos,

políticos y culturales en que se planifica y lleva a la práctica; v.gr. en América Latina se orienta a la popularización del conocimiento tecnocientífico, a la organización de los sectores de escasos ingresos y sus necesidades; en Francia e Inglaterra el uso del tiempo libre y a la adaptación del empleo; en España a la autonomización y autogestión de la vida social.

Por otro lado, es necesario conocer las distintas posiciones de los autores que escriben sobre este tema, las que pueden ser agrupadas en dos grandes bloques:

a).- Los de corte más bien oficial, provenientes en su mayoría de las burocracias educativas nacionales e internacionales, que se preocupan sobre todo de los aspectos más formales del sistema educativo, tales como Jaime Castrejón Díez, Ofelia Angeles Gutiérrez, Mario Sarubbi, Paul Legrand y Pierre Furte, entre otros.

b).- Los autores críticos y autocríticos de esta corriente que, tienen planteamientos más autónomos, más centrados en los sujetos de la educación y menos en los aspectos formales, entre los que figuran Guillermo Medina, Alberto Silva, Gérard Wiel, Vandilda Paiva y Carlos Rodríguez Brandão.

Tales diferencias encuentran su origen principalmente en el concepto que cada uno tiene acerca del nexo entre la educación y el sistema social; con todo, se encuentran ciertos principios significativos para el quehacer de la educación que son reiterados por la mayoría de los autores.

La educación permanente implica una amplia gama de componentes interrelacionados que rompen con los enfoques tradicionales y si en las líneas siguientes se separan, es sólo con el propósito de facilitar la exposición, así:

a).- La educación es un proceso que transcurre a lo largo de toda la vida; el hombre es un ser inacabado, en constante formación, por ello hay que abarcar la totalidad de la persona: lo intelectual, afectivo, físico, social y artístico, sin descuidar nada. También hay que tomar en cuenta los diversos roles que desempeñan los sujetos: como el de padre, madre, trabajador, ciudadano o artista.

b).- Este proceso tiene que ser democrático, lo que incluye el derecho de todos los individuos a educarse en las diferentes etapas de su vida y la participación activa de estos en su formación, desde la detección de sus necesidades e intereses, definición de fines, objetivos, contenidos, metodologías, hasta las formas de organización.

c).- Supone la ampliación de las funciones y del espacio educativo, donde participan además de los profesores, muchos otros agentes: los padres y la familia, los compañeros de trabajo y escuela, amigos, medios de comunicación; esto es, el conjunto de los sujetos sociales ya que, todos somos educandos y educadores dependiendo de los aspectos que entran en juego en la formación en un momento dado. Por lo mismo, la educación no se circunscribe al ámbito de las instituciones propiamente educativas, si no que se da cotidianamente en el hogar y el lugar de trabajo; en las organizaciones políticas, civiles y religiosas; en los clubes; en las diversiones y esparcimientos; en la calle, en cualquier sitio y momento porque todas las experiencias educan, siempre que trasciendan, mediante el análisis, a todas las dimensiones de la existencia.

d).- De lo anterior se desprende que, en este proceso, el elemento central es el educando y no el educador; así el propósito no es la adquisición de una serie de conocimientos o una cantidad de información, ni el adaptar para una sociedad determinada, sino el acceso a la autoeducación; es decir, "hacerse cargo de una existencia concreta por sí

misma y esto en todas las dimensiones de su ser, el conocer, el hacer, el obrar y, en un nivel más profundo, el existir".¹³

e).- En el plano del conocer, que se refiere a las potencialidades intelectuales y de enriquecimiento cultural, supone el autodidactismo solidario que implica desarrollar en el individuo el querer, el buscar y el cooperar en y para el saber colectivo. De este modo, en el plano del hacer, la autoeducación es autoinformación, convertir a cada quien en su propio agente de formación, a mantener, dirigir, cambiar o acelerar la adquisición de comportamientos. Esto mismo hace referencia a la autonomización de la acción que comprende el querer y poder manejar todas las fases de ésta: en este plano confluyen los dos anteriores.

f).- La finalidad anterior, si bien está referida al individuo, tiene su correlato social, ya que la educación permanente se orienta a que la comunidad política se asuma a sí misma, tome en sus manos la definición y resolución de sus propios problemas: su auto-gestione.¹⁴

g).- En cuanto a la adquisición y elaboración de conocimientos, aquí se plantea que la educación ha de ser crítica: se necesita partir de la reflexión y del análisis para llegar a la acción, incluyendo la contrastación de los elementos teóricos con la propia experiencia por lo que, hay en esta propuesta un rechazo a la adquisición mecánica de conocimientos, habilidades y actitudes, lo que se ve como mero adiestramiento. Para lograr lo anterior, es muy importante la base metodológica, el trabajo en grupo y el diálogo, como dice Freire: ***nadie aprende ni se educa solo.***

¹³ WIEL, Gérard, Educación permanente y educación escolar, en: La pedagogía en el siglo XX, Compilación de Guy Avanzini, Narcea, 1977, Madrid, pág. 304.

¹⁴ Cfr. SILVA, Alberto, Sobre la educación permanente: algunas reflexiones marginales, en Cuadernos de Pedagogía, No. 40, Abril de 1978, Barcelona, pág. 22.

Ahora bien, en el terreno de los hechos, en ningún país ha podido estructurarse todavía un sistema educativo que garantice el cumplimiento de los principios reguladores de la educación permanente; sin embargo, no pocos autores han tratado de concebir un sistema tal, entre ellos encontramos a Mario Sarubbi -que ha hecho una síntesis de las propuestas generadas en Europa y de Pierre Furter -que ha tenido gran influencia sobre América Latina por sus trabajos llevados a cabo en el Brasil- de quienes hemos tomado sus ideas principales para estructurar las características fundamentales que un sistema de educación permanente debe tener:

a).- Construir una base pluralista con objetivos, modalidades, contenidos, métodos, medios y estructuras;

b).- La estructura del sistema ha de ser lo suficientemente **flexible** para posibilitar la igualdad de acceso, permanencia y egreso, así como la circulación vertical y horizontal entre niveles, estructuras y modalidades;

c).- Se trataría de un **sistema abierto**, que lo mismo pueda disponer de contextos educativos estructurados o no, para nuevas necesidades y demandas educativas no previstas;

d).- Su articulación sería **orgánica** ya que, incorpora elementos completos y complejos que necesitan estar estructurados de manera tal que no se de privilegio a ninguno de los espacios -universidades, escuelas, medios de difusión, lugares de trabajo-, ni alguna de sus funciones -tales como la investigación, formación cultural o profesional- ¹⁵ a costa del resto del sistema;

¹⁵ SARUBBI, Mario, Educación permanente, en: Revista Educación OEA, No. 75-77, Año XXI, 1977, Whashington, D.C., pág. 64.

e).- Cada fase del sistema tendría que posibilitar la continuidad progresiva de los sujetos que transitan por el mismo, de manera que se haga mayor hincapié en los aspectos formativos y creativos, a efecto de que los conocimientos adquiridos no caigan rápidamente en la obsolescencia.

Ahora bien y después de analizar la noción de educación permanente, nos encontramos con que hay un reclamo en el sentido de que la educación de adultos no continúe tratándose por separado de la educación en general, porque la educación vuelva a enfocarse como un todo articulado y completo.

La educación de adultos al actuar con un carácter de enmienda para resocializar, siempre con retraso, a quienes no tuvieron acceso a la escuela se transforma irremediamente en una práctica compensatoria de las desigualdades sociales en cuanto al saber; si por otra parte se le ve como un *complemento* pierde su valor como saber esencial. En ambos casos, lo más frecuente en el terreno de los hechos es que tal educación se realice en la modalidad *no formal*, así esta modalidad se ve como algo devaluado porque sólo complementa o suple, pero no iguala. La educación permanente por el contrario, al plantearse como un proceso que e inicia con el nacimiento y concluye sólo con la muerte, se concibe a sí misma como una sola educación para la vida, con los mismos requerimientos de calidad en todo momento, por ello: "...no es un simple desdoblamiento o un nuevo nombre de la educación de adultos. Surge como un movimiento intelectual europeo de retotalización de la educación".¹⁶

Como se puede notar, la propuesta de la educación permanente es muy ambiciosa, tal vez demasiado, y ahí es donde encuentra sus límites ya que, como propuesta global es prácticamente inalcanzable y, en algunos

¹⁶ RODRIGUES BRANDAO, Carlos, Los caminos cruzados: formas de pensar y realizar educación en América Latina, en Revista Educación de Adultos, Vol. 2; No. 2 Abril/Junio, 1984, México, pág. 32.

de sus aspectos, presenta en la práctica problemas de instrumentación, en virtud de lo siguiente:

a).- La reformulación del sistema educativo implica reconsiderar y evaluar todos sus aspectos desde su finalidad, organización, contenidos programáticos y métodos, hasta las formas de participación y la distribución de funciones; esto a su vez requeriría de un grandísimo volumen de recursos con un manejo centralizado, por lo que se correría el riesgo de crear un inmenso aparato burocrático.

b).- Se plantea una modificación de las relaciones entre el sistema educativo, el mundo del trabajo, la recreación y la cultura, con las correspondientes retroalimentaciones, lo cual resulta en la teoría y en la realidad sumamente complejo, a menos que se plantee para ámbitos menores.

c).- Se necesita impulsar una colección de cambios en los sistemas social y político que muchos países no están dispuestos a efectuar, sobre todo aquellos de corte autoritario en América Latina.

d).- Existen límites personales y grupales en cuanto a la aceptación del cambio, la inercia de las prácticas educativas tradicionales pesa mucho en educandos y educadores.

Si bien hay obstáculos serios para la realización plena de la educación permanente, también es cierto que esta concepción puede ser de gran utilidad si se le enfoca como una noción que sirve para reflexionar y analizar críticamente nuestras propias prácticas educativas, y así introducir las modificaciones pertinentes, tomando en cuenta las posibilidades y límites tanto del contexto en que nos encontramos, como incluso personales.

Ahora mencionaremos sólo unas cuantas ideas que sirven para orientar nuestro replanteamiento como docentes, desde la perspectiva de la educación permanente, tomando como base el que lo educativo y lo social - en su sentido más amplio- están íntimamente relacionados, así como el hecho de que todos nos encontramos, como seres humanos inacabados que somos, en constante formación: educadores y educandos según el momento y las circunstancias. Por ello, esta propuesta debe tomarse como algo inacabado también:

a).- En primer lugar, si aceptamos que la educación es un proceso integral, significa que habremos de preocuparnos por incorporar no solamente los aspectos intelectuales, sino que será necesario incluir lo afectivo, social, físico, biológico y cultural que atañe al entorno y a nuestros estudiantes.

b).- Lo anterior sólo es posible a partir de una posición pedagógica no autoritaria; con seguridad existen muchos elementos de los aspectos mencionados que desconocemos, la verdad no la tiene nadie en su sentido global, pero es posible reconstruirla colectivamente, para ello es necesario abrir la participación de nuestros alumnos y dialogar con ellos para que todos aporten críticamente en lo que concierne a su propia educación -y a nuestra retroalimentación-; esto es, también enfrentarnos de manera consciente a la toma de decisiones.

c).- Crear los nexos entre los conocimientos y la acción a partir de la reflexión y el análisis es un continuo ir y venir con la vida en tanto que recuperación de la experiencia, esto podrá favorecer el desarrollo autónomo de la personalidad de los estudiantes, apuntalar su autoinformación crítica.

Como recursos pedagógicos son recomendables:

i). Fomentar la curiosidad y la creatividad antes que la receptividad pasiva;

ii). Impulsar el trabajo en grupo para que la educación sea solidaria al apoyarse en la cooperación en lugar de la competencia; y

iii). Localizar, recupera e Introducir aquellos elementos que ayuden a las personas a *aprender a aprender*.

d).- Finalmente, en cuanto a nosotros mismos, la tarea que nos queda es importantísima ya que tendremos que buscar la creación de un nuevo tipo de educador; "el que media entre la experiencia silenciosa de otros y su verbalización sistemática, el que acompaña o atestigua un proceso que va desde la toma de conciencia a la acción". ¹⁷

1.3.a).- Educación abierta.

La educación abierta, tal y como ha sido formulada principalmente en los países subdesarrollados, no necesariamente es un programa abierto de ofertas educacionales crecientemente expandidas y diversificadas para toda la población considerada cronológicamente adulta. Opera dando atención preferencial, a los grupos sociales históricamente marginalizados de los beneficios sociales, económicos y culturales de la sociedad, reflejando el recorte que realiza sobre la realidad social y, al hacerlo así, selecciona su objeto, delimita su campo de acción y concede prioridad a determinadas formas de intervención educativa.

La manera en que se realiza la educación abierta en una determinada sociedad, será de acuerdo al predominio de uno u otro modelo de intervención, sin que haya necesariamente la exclusión de formas

¹⁷ SILVA, Alberto, Op. Cit., pág. 25.

intermedias, combinadas o inclusive, contrarias y conflictivas, desarrolladas por diversos actores-agencias sociales, ya sean públicas o privadas, pretendiendo alcanzar objetivos diferenciados.

La esencia política de la educación abierta se inscribe de varias maneras en la realidad social, a saber:

a). **Como un servicio educativo**, ya que surge de una decisión político-administrativa en cuanto al uso de los recursos sociales escasos, compitiendo al mismo tiempo con otros proyectos educativos.

b). **Como una práctica educativa específica**, en virtud de que los objetivos a alcanzar -para qué y para quién-, sus medios de operar -contenido, extensión, intensidad y modalidad técnica correlacionados con las variables de tiempo y espacio- y los resultados esperados -evaluación cuantitativa del efecto-impacto del programa-, surgen de una decisión sociopolítica.

c). **Como un objeto cultural**, al surgir de la percepción política en cuanto al significado social y a las formas de manipulación de los patrones culturales, pretendiendo, en forma velada o abierta, crear/imponer un **sistema de ideas** -una visión del mundo- que informe y oriente la acción social de la población atendida.

d). **Como un proyecto político**, porque surge del Estado, cuya participación puede ser plena o limitada según la fuerza hegemónica de su sociedad civil que condiciona el modelo político vigente, ya sea de corte democrático o autoritario.

e). *Como una inversión económica*, surge de la aceptación política de la teoría económica del capital humano ¹⁸ que sostiene que la instrucción -entendida como la instrumentación técnica de la fuerza de trabajo de un país- es responsable de la elevación de las tasas medias de productividad y de ganancia del sistema productivo nacional. A su vez, los beneficios que de ahí se derivan se revierten a la sociedad en la forma de diversificación de sus indicadores de consumo. Esto permite ofrecer mayores ventajas a la población capacitada por los programas de educación abierta, en cuanto a la mejora de su posición en la estructura de distribución del ingreso nacional, ¹⁹ promoviendo simultáneamente su movilidad ocupacional. ²⁰

f). *Como una estrategia social*, surge de la premisa ideológica de que se puede contruir/moldear un nuevo tipo social, un *ciudadano capacitado* que, logra a tener las condiciones necesarias y suficientes para insertarse *funcional y adecuadamente* al modelo político de desarrollo económico que la sociedad establece como su parámetro".

La educación abierta, encierra, una concepción del hombre, del mundo y de la sociedad que varía de acuerdo con el proyecto político-ideológico que le confiere sustentación social y refleja, a su vez, diferentes decodificaciones conceptuales en relación con las categorías que elige como centrales de su intervención educativa.

Por otro lado, sus programas contendrán diseños diferenciados de acción educativa en función del objetivo que se propone lograr en forma prioritaria: la promoción y el perfeccionamiento del hombre, que se hará por medio de la instrumentación del actor individual; la solidaridad comunitaria,

¹⁸ SCHULTZ, Theodore W. O., *Capital Humano*, R.J. Zahar Editores, 1973, pág. 12.

¹⁹ Cfr. LANGONI, Carlos G., *O papel do Investimento em Educação e Tecnologia no Processo de Desenvolvimento Económico*, R.J. Expressão e Cultura, 1973, Brasil, pág. 22.

²⁰ SIMONSEN, Mario, *A Força de Trabalho no Brasil*, R.J. Expressão e Cultura, 1974, Sao Paulo, pág. 45.

que se concretizará a través del estímulo a la participación y organización del actor social; la atención a los intereses específicos de las clases sociales subalternas, que se llevará a cabo vía formación de la conciencia crítica del actor colectivo.

En la gran mayoría de los países latinoamericanos, la educación abierta recorre caminos alternativos, ya sea en relación con el énfasis diferencial que sus programas atribuyen a cada una de las concepciones antes enunciadas, o bien, en función de las agencias socioeducativas encargadas de su implementación y control.

En este sentido, la educación abierta es operada a través de un subsistema regular de enseñanza -cursos nocturnos, ya sea públicos o privados, para atender la escolarización de la población adulta-; del subsistema supletorio -de características no formales, independientemente del sistema de enseñanza regular y configurando un sistema paralelo-, "vinculado al esfuerzo de desarrollo nacional y adoptando una metodología adaptada a las especificidades de esa modalidad de enseñanza" ²¹ y de los movimientos de base llamados de educación popular -grupos políticos de naturaleza religiosa o laica- portadores de un mensaje pedagógico de liberación social, de construcción de una nueva sociedad libre de la opresión política, de los estreñimientos socioeconómicos y de la marginalidad cultural de las clases sociales inferiores.

Ahora bien, en los países del Tercer Mundo, la educación abierta -en sus modalidades no formal y extraescolar- se ha convertido en un instrumento de gran importancia para acelerar las transformaciones sociales orientadas al logro de su desarrollo.

²¹ FAVERO, Osmar, A Universidade e o Ensino Supletivo, en Educação Brailleira, 1980, Brasília, pág. 56.

Debemos hacer notar que la educación no formal y la educación extraescolar reflejan situaciones de urgencia: por un lado, el fracaso del sistema de enseñanza regular de atender a los crecientes contingentes poblacionales que se orientan hacia el consumo de un nuevo y valorado bien en el mercado urbano y por otro, la carrera hacia el desarrollo económico, en donde de forma intensamente ideológica actuó sobre el papel de estas modalidades educacionales por su economía de tiempo y recursos en la preparación rápida de la mano de obra adulta para operar con eficiencia en ese admirable nuevo mundo que despuntaba con las promesas del progreso económico y tecnológico.

Es sabido que la educación extraescolar no es un fenómeno nuevo -todas las sociedades la han venido practicando desde hace mucho tiempo-. En Inglaterra de la Revolución Industrial, v.gr. el aprendizaje de la mano de obra se hacía en el interior de las fábricas, de las oficinas, de los laboratorios; esto es, fuera del sistema de enseñanza oficial, con un grado de eficiencia elevado e inclusive anticipando la apertura de nuevas especializaciones de enseñanza en el sistema regular.²²

La escuela abierta, como la concebimos en occidente es, por otra parte, una creación relativamente reciente, a pesar de tener un largo proceso de maduración ya que, la instrucción estuvo asociada, durante milenios, a instituciones cerradas -privilegios de ciertas castas y grados, de determinadas profesiones y oficios, de algunas instituciones religiosas, etc.-. Evidentemente, la escuela y la propagación ampliada de la instrucción laica, o incluso de aquella controlada por grupos religiosos, está asociada a la vulgarización de la reproducción de la letra escrita -la revolución de la imprenta de Guttenberg-; la reforma religiosa de Lutero y Calvino; las revoluciones científicas y técnicas de Copérnico y Galileo, que ampliaron el

²² BANCK, Olive, The Sociology of Education, Schocken Books, 1976, New York, pág. 345.

conocimiento del mundo en su espacio interno y externo; la expansión de las fronteras ultramarinas a través del avance del cálculo náutico, que propició la ampliación del comercio y los intercambios internacionales, creando nuevos códigos lingüísticos de comercialización y de previsión de la producción y de sus costos operacionales y la gran revolución industrial, En fin, la escuela y la propagación ampliada de la instrucción laica está asociada al desmoronamiento del mundo feudal y al surgimiento del modo de producción capitalista. Estas son las bases sobre las cuales se contruyó la escuela *occidental* moderna; ella, por tanto, el fruto de revoluciones anteriores que van alterando la propia noción de infancia y juventud, así como la comprensión del papel de la familia en el proceso de formación de las generaciones subsecuentes frente a la nueva división del trabajo, ²³ que exigía calificaciones específicas que la familia -antigua autoridad instructora y autosuficiente- ya no conseguía proporcionar.

La educación de tipo no formal o extraescolar tiene significados diferentes si es referida a contextos desarrollados o a subdesarrollados. En el primer caso, está esencialmente ligada al reciclaje y a la actualización pues el aparato escolar convencional logra mantener altos niveles de escolaridad básica para los grupos de edad infantiles y juveniles; se refiere, por tanto, a la necesidad de permanente adaptación a las innovaciones tecnológicas y culturales o a los cambios de énfasis en las relaciones intersectoriales de la economía nacional o, tratándose de países con un fuerte contingente migratorio internacional, de capacitación para el uso de la lengua y de la cultura del contexto de adopción con doble finalidad: de **Integrar y *desenquistar***.

En el segundo caso, tomemos por ejemplo a América Latina. Las modalidades se convierten en una política educacional visualizada como

²³ Cfr. AIREs, Phillippe, Historia Social da Criança e da Família, R.J. Zahar Editores, 1980, pág. 225.

recurso estratégico con el fin de elevar el potencial que la educación puede ejercer sobre su desarrollo socioeconómico, cabiéndole al Estado la decisión de armar un brazo alternativo en el sistema de enseñanza -la educación supletoria- a fin de suplir la insuficiencia de la escolarización de su población joven y adulta. En este sentido, el propio Estado asume su inoperancia educativa, procurando distinguir una educación para los niños y otra para los adultos, con líneas paralelas y con prestigios diferenciales, asignados por la sociedad y por el propio aparato institucional gubernamental.

Esta educación supletoria, que incluye la suplencia y el suplemento, debe ser entendida como un componente de la política estatal de desarrollo, no sólo en lo que se refiere a la ampliación de la escolarización, sino también de integración en el proceso productivo moderno y en los posibles y esperados beneficios sociales generados por la sociedad en cambio, en su tránsito hacia el modelo de desarrollo de la acumulación capitalista ampliada, marcadamente autoritario en el ámbito de la esfera de lo político y concentrador y excluyente en la instancia de lo económico.

En este momento, se hace necesario analizar la dicotomía formal/no formal de la educación, a fin de hacer los planteamientos correctos a través de la investigación. Así, la primera de estas dicotomías se centra sobre lo formal -el privilegio de este término llama la atención hacia el aspecto de la organización de la educación, de su no-espontaneidad, como una forma expresa y anticipadamente conocida de procedimientos y de pensamientos. En esta proposición existe implícita una secuencia en el tiempo, firmemente establecida entre los niveles y grados de enseñanza, una especialización de contenidos con límites definidos que marcan las modalidades de enseñanza y los mecanismos que rigen los pasos, las paradas, las entradas y los términos, habiendo para ello una legislación específica que orienta este movimiento, así como un uso diferencial y preferencial de los recursos sociales especializados para actuar en este

instante de la estructura social -humanos, físicos, didácticos, pedagógicos, institucionales, etc.-.

Esta denominación está asociada a la teoría de las organizaciones complejas, cuyo origen filosófico se sustenta en el enfoque sistémico, que se expresa en la razón formalista en la relación con las leyes, reglas o lenguajes propios de determinado dominio del conocimiento, considerados independientemente del contenido, de la materia o de la situación concreta a la que se aplican. Lo no formal de la educación o la educación no formal, queda, por exclusión y por el uso que el propio nombre sugiere, fuera de las formas convencionales y organizadas, corriendo paralelamente y en referencia a lo formal que el primero representa; lo no formal se convierte en el reino de la *espontaneidad* en contraposición al voluntarismo organizativo de lo formal. Por ahí se revela el gran preconceito de la dicotomía, además de su esterilidad y aridez queda desprovisto de contenido, pues la preocupación central es la apariencia del continente y no de la cualidad de lo *contenido*. En esta modalidad, la cantidad es la que explica la calidad: número de créditos, años de escolaridad, niveles y grados de enseñanza, edades preferenciales, duración prevista de cada segmento educativo, consagrados en la norma y por tanto, sujetos a normalización e implícitamente, a normatización formal.

Por oposición ¿lo no formal es la ausencia de normas? o ¿únicamente la no rigidez de la normatización? De cualquier forma, la connotación de lo que no forma se relaciona con la desviación y la marginalidad respecto a la enseñanza *regular*, la establecida por la legislación vigente. Es un *cuasi-patológico*, un mal necesario, una situación provisional de *culpa colectiva* hasta que, en su característica supletoria, rescate una vieja deuda nacional con aquellos que no han seguido o concluido sus estudios en la época debida, por falta de acceso, oportunidad o recursos.

Mientras que la educación formal está ideológicamente legitimada por su institucionalización, asentada en una estructura jurídica e instrumental propia, la educación no formal, es asumida como una instrucción de *tiempo y espacios libres*, determinada por la autoliberación del sujeto, la posibilidad de escoger voluntariamente su destino educativo en tanto adulto. Se plantea, entonces, la cuestión fundamental de verificar si existe autodeterminación de los sujetos de las clases subalternas, o si la total libertad de elección puede ocurrir en una sociedad de clases, o bien si estas prerrogativas son ideadas porque se refieren sólo, o principalmente, a la referencia de grupo o edad.

Por otro lado y en relación a la educación escolar, el énfasis está orientado por el espacio institucional donde se imparte sistemáticamente la enseñanza colectiva. Implica valorativamente el progreso y la modernidad y se convierte en el *locus* preferencial del estudio, del conocimiento, del saber, de la instrucción, de la experiencia, de la creación, de la producción y de la recreación de formas de pensar y, por esa razón, su significado asume un rango intelectual extenso, otorgándole sabiduría, competencia y autoridad que son socialmente reconocidas por todos los estratos de la población.

Fuera de esta connotación de estudios y producción de conocimientos, la educación escolar y su representante legal, la escuela, permite otras interpretaciones en cuanto a su uso, función y rol social. Considerada como un aparato ideológico de Estado de los más poderosos en la reproducción de las desigualdades sociales ²⁴ o como institución social responsable de la socialización de los valores sociales y de la formación del consenso espontáneo y de la conciencia colectiva, ²⁵ la educación

²⁴ ALTHUSSER, Louis, BOURDIEU, Pierre y PASSERON, Jean Claude, A Reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino, R.J. Francisco Alves Editores, 1975, pág. 235.

²⁵ DURJHEIM, Emile, Sociologie et Education, Minuit, 1964, Paris, pág. 376.

escolar, independientemente del presupuesto teórico que se adopte, se comporta como una institución crecientemente burocratizada, definida como una agencia complementaria al capital, y que produce una mercancía -el saber/instrucción- cuyo valor de cambio tiene significados monetarios diferenciados en el mercado. Por otro lado, la escuela pretende la producción de capital humano y de capital cultural, y como tal contribuye a la transposición categorial de la función trabajo.

La aceptación de la premisa de que la escuela se convierte en la única agencia capaz de educar, origina no sólo el frenético deseo de educarse, sino que genera también una profunda desconfianza frente a todo conocimiento adquirido en el circuito extraescolar, o sea, extraaparato escolar institucional. Así, ir a la escuela y continuar la escolaridad obligatoria se convierte en un sinónimo de educado y de éxito y condición para que el individuo se transforme, simultáneamente, en consumidor y consumido en el mercado de bienes y de trabajo.

Por tanto, la extraescolar aparece, de la misma manera que lo no formal, como entidad espúrea situada en posición externa a la escuela, al margen de ella. Se reintroduce la idea del *reino de la libertad* en su organización y en su orientación filosófica, pues las estructuras definitivas y universalistas de la educación residen en el sistema escolar/escolarizado, quedando lo *extra* y lo *no* como resquicios de una situación de atraso mientras la expansión de la reglamentación y del control del tipo sancionado -la escuela como lo moderno- no alcance toda su plenitud de acción.

Es comprobable que tanto lo formal como lo escolar pueden ser orientados, financiados, doctrinados por diversos grupos sociales particulares, laicos o religiosos, que pueden estar directa o indirectamente reflejando situaciones de clase y de intereses culturales y profesionales específicos, como sindicatos, iglesias, partidos, asociaciones voluntarias, etc.; sin embargo, su *oficialidad*, su *legalidad* depende del reconocimiento

del Estado para su constitución como establecimientos de enseñanza **regular**, con el derecho de emitir certificados de conocimientos o habilidades reconocidos por ley y, por eso mismo, sujetas a verificaciones sistemáticas por parte de los llamados **inspectores de enseñanza**.

El par alumno/profesor, estudiante/maestro, educador/educando se refiere, preferencial o exclusivamente, a la escuela/institución, mientras que para la extraescuela se utiliza una discriminación genérica e indiferenciada de clientela/población blanco/público agente/monitor animador social y cultural. En el primer caso, el par está ligado al que enseña/aprende, la relación de autoridad está más presente, definida y controlada; en el segundo caso, la nomenclatura es difusa, puede estar refrenada por la noción de mercado: clientela -relación de intercambio, comprador/vendedor de un servicio educativo; población-blanco -objeto de una intervención de una política de acción, explícita o no, deseada o no, autoritaria o democrática; pública -masa/audiencia, plantea difusidad, transitoriedad y superficialidad de los contratos y de la acción educativa.

Es triste apreciar que, la educación escolarizada se ha enturbiado con la idea comercialista, donde los fundadores de los mismos no buscan educar sino fincar un negocio floreciente a costa de la se de aprender de todo aquel que en un momento dado y por diversas razones, se le cerraron las caminos para educarse.

Por último diremos que la educación abierta, sirve predominantemente a los **desheredados** sociales, a las capas desprotegidas de la sociedad estratificada, cuyas condiciones de vida ni siquiera demandan escolarización o, si generan esta expectativa, no tienen condiciones de hacerla efectiva en el momento oportuno y con la extensión deseable. De esta forma, la educación abierta ha sido históricamente presentada como compensatoria **-como un proceso remedial cuya función consiste en proveer tardíamente un simulacro del patrón escolar vigente, y a su vez una**

expresión de los intereses de los grupos dominantes social o políticamente.

26

1.3.b).- Capacitación.

Las consecuencias de la revolución industrial y la rápida expansión de conceptos fabriles, se tradujeron no sólo en poder económico, sino político para varias naciones entre ellas Inglaterra, Alemania, los Estados Unidos. Estas sociedades, en momentos de recapitulación de la relación del sistema educativo con las necesidades de una sociedad, consideraron necesaria la aparición de una alternativa al sistema tradicional. Este fue un sistema tecnológico o un sistema de ciencia aplicada que enfatizaban las necesidades de preparación de los recursos humanos que vendrían a llevar a sus últimas consecuencias de la sociedad industrial. Se comenzó, pues, a darle importancia a la preparación del adulto, a la educación del mismo, con fines productivos.

A la andragogía o educación de adultos, le interesa explorar la psicología del aprendizaje del adulto; sus características evolutivas biofisiológicas; los efectos de la influencia social familiar y especialmente laboral en su desarrollo.

Una visión de la literatura sobre la educación de adultos revela poco consenso en lo que respecta a sus finalidades y propósitos. El conjunto de supuestos básicos y principios que orientan a los autores y estudiosos de la educación de adultos, pueden ser clasificados en cuatro grandes grupos a lo largo de su desarrollo: en un extremo se tiene a quienes consideran que la educación de adultos, debe proponerse como finalidad el cambio social, en este sentido los *teóricos del conflicto* dan énfasis a la

²⁶ Cfr. VERONESE, Marco Antonio, Evolução de Educação de Adultos na América Latina, R.J.; Seminario Latino-Americano de Avaliação de Programas de Educação de Adultos, 1983, pág. 334.

necesidad del cambio social como la única forma de conseguir el desarrollo individual; en la misma posición del cambio social pero en un sentido distinto se ubican los **teóricos del consenso** que ven la necesidad del cambio social a través de su compatibilidad con los intereses del individuo.

En el otro extremo del desarrollo están quienes abogan por la conservación del *statu quo*; en esta posición los educadores de adultos trabajan por la defensa de las formas de vida y valores establecidos como buenos por la sociedad, vale mencionar que rechazan terminantemente el cambio social.

En puntos intermedios dentro de esto, encontramos dos posiciones más, la de los educadores de adultos que trabajan por la **reforma** de la sociedad sin modificar sus estructuras fundamentales y finalmente, los que consideran que la educación de adultos debe ser un recurso para el **mantenimiento** de las formas de organización y funcionamiento de la sociedad.

En el extremo del cambio social se sitúan personajes como Paulo Freire; en su opinión la finalidad de la educación de adultos es la de liberar a los oprimidos, esto se logra -dice él-, mediante un proceso de conscientización, el aspecto revolucionario entra en el proceso cuando los individuos oprimidos habiéndose dado cuenta de su lamentable situación, no toleran más su condición y luchan para cambiar la estructura básica de la sociedad.

Para Malcom Knowles -teórico del consenso-, la educación de adultos es un asunto central y fundamental para lograr que el hombre corra al mismo ritmo que los cambios científicos, tecnológicos y sociales que se dan en el mundo. El dice que el hombre corre el peligro de hacerse obsoleto; para él es evidente que lo que se aprende a los 19 años es un conocimiento arcaico cuando se llega a los 30, y esto sucede porque primera vez en la

historia de la humanidad los valores, actitudes sociales y verdades científicas, tienen validez solamente durante una década y están en decadencia la próxima.

El británico R.W. Paterson -conservador- rechaza la idea de que la educación de adultos debería estar ligada de alguna manera al cambio social, él argumenta que si el cambio social fuera la meta de la educación para adultos, convertiríamos a ésta en una auténtica *arena política*, en donde las cuestiones sociales, económicas y políticas resultarían más importantes que las cuestiones auténticamente educativas. No es función de los educadores el promover el cambio social puesto que, cuando lo hacen, dejan de ser educadores y se transforman en políticos.

Para él, la meta o finalidad de la educación de adultos es la transmisión de conocimientos educacionalmente válidos y este conocimiento -dice él- es *moral, social y políticamente neutral*.

Con el propósito de llegar al punto central de este apartado, es oportuno revisar las diversas formas de acción que adopta la educación de adultos, las cuales son según José Manuel Ortíz, maestro de la Escuela Normal Superior en México:

- 1.- Alfabetización y educación básica.
- 2.- Cultura popular.
- 3.- Extensión agrícola.
- 4.- Desarrollo de la comunidad.
- 5.- Adiestramiento en el trabajo.
- 6.- Capacitación en y para el trabajo.
- 7.- Recreación y utilización del tiempo libre.

El sentido y alcance que tiene cada una de estas formas de acción merece ser descrito, aunque sea de manera resumida. El único punto

que se ampliará posteriormente, será el de capacitación, materia de estudio en este inciso.

Alfabetización y educación básica.- Sin duda son estas formas las más exploradas de la educación de adultos, a ello se han consagrado los esfuerzos de pedagogos, sociólogos y legisladores, precisamente por creer que constituyen el punto de partida obligado de toda acción educadora para el adulto.

Cultura popular.- Esta forma surge como un complemento a las actividades de los centros de alfabetización, su expresión práctica es la enseñanza de oficios, costura, cocina, belleza, etc., y algunos tipos de actividades artísticas: danza, pintura, etc.

Extensión agrícola.- Esta forma educativa contempla la capacitación del campesino para la utilización racional de los recursos del sector agropecuario.

Desarrollo de la comunidad.- En esta forma educativa se identifican las acciones tendientes a incorporar a la población a programas de elevación de sus propios niveles de vida, salubridad pública, caminos deportivos y zonas de recreo, etc. Son sólo algunas de las tareas características de esta forma de acción de la educación de adultos.

Adiestramiento en el trabajo.- Los aprendizajes que permiten a una persona desempeñar mejor el puesto de trabajo que ocupa, reciben el nombre de adiestramiento. Estos aprendizajes se refieren a los psicomotrices. Si se realizan dentro del ámbito laboral entonces se denominan adiestramiento en el trabajo.

La capacitación ocupa un lugar excepcional en importancia dentro de la educación de adultos; la capacitación en y para el trabajo le da

al individuo la posibilidad de integrarse de la mejor manera a las actividades productivas y de ascender en la escala ocupacional por propios méritos.

Recreación y utilización del tiempo libre.- El adulto también necesita educarse para utilizar provechosamente su tiempo libre, las actividades recreativas como los deportes, la asistencia a espectáculos, exposiciones, audiciones musicales, deben ser adecuadamente seleccionados para que contribuyan al sano esparcimiento.

Al revisar el campo de acción de la educación de adultos, se justifica plenamente la afirmación de que ésta debe abarcar todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber todos los conocimientos básicos y prácticos que puedan ser aprendidos por cualquier medio instruccional. La educación de adultos debe ser el motor para el desarrollo de todas las facetas de la personalidad del ser humano.

En cuanto a la capacitación se refiere, de 1978 a la fecha, se le ha dado en nuestro país un notable impulso:

"La ley declara de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento. Establece el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento de sus patrones, con el objeto de elevar su productividad, y con ello, su nivel de vida; contempla los sistemas, métodos y procedimientos de capacitación y adiestramiento, señalando que éstos tienen por objeto el desarrollo de las habilidades del trabajador en su actividad laboral; obliga a los patrones a proporcionar información a los trabajadores sobre la aplicación de la tecnología, a prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación a prevenir riesgos de trabajo y, en general, a mejorar sus aptitudes".²⁷

²⁷ Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. Poder Legislativo. pág. 28.

Es claro que esta capacitación está ligada al *mundo del trabajo* representado por las organizaciones productoras de bienes o servicios, que al *medio educativo*, representado por las instituciones escolares.

La capacitación y el adiestramiento en México constituyen hoy en día, unas importantes formas de acción en la educación de adultos; es ya notable la expansión que han alcanzado y que seguramente se incrementarán como consecuencia de las recientes reformas a la Constitución Política, a la Ley Federal del Trabajo y de la promulgación del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, en donde se consignan como un derecho de los trabajadores.

No obstante el retraso de los legisladores en este campo -las reformas a la Constitución Política y a la Ley Federal del Trabajo se hacen en 1978-, la capacitación y el adiestramiento se vienen realizando en México desde hace tiempo, los empresarios que conocieron sus bondades no necesitaron de la existencia de un reglamento federal para ponerla en práctica. La capacitación abarca, desde entonces, prácticamente todos los sectores de la actividad económica; así en el sector primario, el relacionado con el trabajo agropecuario, se desarrollan desde entonces múltiples programas de capacitación, conducidos por sociólogos, antropólogos, técnicos agrícolas, agrónomos, etc., y patrocinados por organismos públicos como la SARH, la SRA y el INI, entre muchos otros de carácter internacional como la FAO, todos ellos cuentan a la fecha con sistemas de capacitación campesina los cuales asignan recursos financieros, instalaciones, equipos y personal en cantidades significativas.

En el sector industrial o secundario y en el de los servicios, las empresas privadas y las llamadas paraestatales, asumen responsabilidades educativas que tienen su expresión objetiva y práctica en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, destinados a cubrir necesidades de desarrollo de sus trabajadores y empleados, tanto de nivel

gerencial y directivo, como de mandos medios, supervisores y cuadros básicos u operativos; en particular atendiendo aspectos teóricos y prácticos que tienen que ver con el desempeño de los puestos que ocupan.

En la capacitación y el adiestramiento se invierte diariamente fuertes sumas que provienen de los recursos financieros de las empresas, las instituciones y los organismos que por obligación legal, deben pagar los gastos que generen la realización de los planes y programas de ambos.

Ellos, en estos momentos ganan cada vez más terreno; ya no son una actividad periférica y esporádica en nuestra sociedad; tampoco son funciones que realicen sólo los empresarios que saben de sus beneficios, son ahora acciones educativas que deberán realizarse en toda empresa o institución, sin distinción.

Si bien no se ubican dentro del marco tradicional del sistema educativo formal, es ya un hecho educativo en el que están ocupados miles de adultos, empeñados en aumentar su propia capacidad de respuesta frente a los retos que día a día le imponen las tareas productivas.

En relación a los principios metodológicos que fundamentan la capacitación y el adiestramiento, es importante señalar que no obstante el desarrollo alcanzado, la capacitación ha sido relativamente eficaz en cuanto al cumplimiento de su misión.

La verdad es que la capacitación parece no obtener los resultados que de ella se esperan, entre otras causas porque no se han desarrollado las actividades básicas indispensables para generar métodos y sistemas de enseñanza -aprendizaje altamente eficaces-, que tomen en cuenta el contexto socioeconómico de las organizaciones productivas y las características del adulto como trabajador y destinatario de esta forma de educación.

Mucho de lo que se ha hecho en el terreno de la metodología para la capacitación y el adiestramiento, es producto de lo que han experimentado y desarrollado los especialistas y las organizaciones europeas y norteamericanas; así se tiene que métodos como el estudio de casos, el juego de papeles, los juegos de negocios, las simulaciones programadas en computadora, el entrenamiento en sensibilidad o grupos T, los grupos de encuentro, los círculos de estudio, el aprendizaje instrumentado, las experiencias estructuradas, los juegos vivenciales, los sistemas modulares de instrucción y otros más, constituyen una amplia gama de recursos metodológicos, pero ninguno de ellos fue ideado tomando en cuenta las características y necesidades de los trabajadores de nuestro país.

Las experiencias metodológicas acumuladas hasta ahora por la educación de adultos o andragogía, se ven reforzadas por la tecnología educativa, que pretende integrar los avances de diversas disciplinas como la comunicación, la teoría de sistemas, las teorías de aprendizaje y otras, para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacidad y el adiestramiento.

Si bien la metodología de la capacitación y el material que se utiliza en ella es importante, también lo son los supuestos básicos en que se sustenta el aprendizaje de los adultos.

De lo anterior se desprende la trascendente importancia de la capacitación para los adultos en virtud de que, toma investidura de instrumento impulsador en la vida productiva de los mismos.

CAPITULO 2

ASPECTOS GENERALES DE LA CAPACITACION

En primer lugar y antes de comenzar el desarrollo de este capítulo, se hace preciso aclarar que en el mismo, se manejarán conceptos vertidos por autores reconocidos; sin embargo, los conceptos personales se integrarán en el capítulo cuarto, denominado: Manual para el Curso de Capacitación para Asesores de Educación Abierta en el ISSSTE.

En segundo lugar, debemos anotar que, la capacitación es una modalidad de la educación permanente, que se ubica en la segunda dimensión de la misma, relativa al ámbito laboral y su importancia radica en que desarrolla destrezas y habilidades del ser humano, con el objeto de ser más competitivo en su ámbito laboral para conseguir mejor nivel de vida.

2.1).- Concepto.

Existe un alto grado de confusión respecto al significado preciso que debe dársele a este término puesto que, en muchas ocasiones se le confunde con el adiestramiento.

Vamos que, ni en la Constitución ni en otro texto encontramos con precisión su definición; sin embargo, para tales efectos, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, plantea la cuestión bajo esta tesitura:

"Capacitación: acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.

Adiestramiento: acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo".²⁸

Las diferencias en estas definiciones se dan en dos niveles. Por una parte, en lo que se refiere a la característica sujeta a desarrollo: aptitud en oposición a habilidades y destrezas; por la otra, al propósito: en la capacitación un puesto de trabajo cualquiera -dado que no se estipula-, en oposición al puesto que se ocupa, en el caso del adiestramiento.

La primera de las diferencias entre capacitación y adiestramiento supone una distinción clara de los tres términos empleados:

Aptitud, según el documento citado de la UCECA, es la "potencialidad del individuo para aprender; condiciones o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad". En otra fuente se define la aptitud como "la disposición innata que permite desarrollar la capacidad de cumplir convenientemente tareas o trabajos".²⁹

De acuerdo a Howoard C. Warren se entiende por *habilidades* las "aptitudes para la reacción de tipo simple o complejo, psíquico o motor, que han salido aprendidas por un individuo hasta el grado de poder ejecutarlas con rapidez y esmero".³⁰ Según el mismo autor, la *destreza* es "la facilidad y precisión en la ejecución de actos".³¹

La definición de UCECA de capacitación tiene al parecer un error, según se desprende del concepto de aptitud, dado que la disposición

²⁸ UCECA, *Guía técnica para la detección de necesidades y adiestramiento*, Editorial Popular de los Trabajadores, 1979, México, p.p. 49-50.

²⁹ *La psicología moderna de la A a la Z*, Mensajero, 1976, Bilbao, pág. 31.

³⁰ *Diccionario de Psicología*, Fondo de Cultura Económica, 1964, México, pág. 158.

³¹ *idem*, pág. 88.

o potencialidad no puede acrecentarse ni desarrollarse; la aptitud, mediante alguna acción educativa y/o práctica, puede dar lugar a una serie de habilidades y destrezas, según su naturaleza y grado. La persona que no posee aptitudes, por ejemplo artísticas, tiene una limitación que le impedirá desarrollarse en esa esfera.

La acepción convencional de aptitud, involucrada en la expresión **estar apto para un puesto de trabajo**, en la que se usa como sinónimo de **tener habilidades suficientes para ocuparlo adecuadamente**, le da un giro distinto a la definición de UCECA. En este sentido, los requisitos del puesto -entiéndase aptitudes, habilidades y destrezas-, que son los que se desarrollan con la capacitación y el adiestramiento, se deben entender como homólogos; de allí que no exista, según estos razonamientos, diferencia alguna entre ambos términos.

Ahora bien, la segunda parte de las definiciones de UCECA se refiere al propósito de la capacitación y el adiestramiento: "preparar para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal" (puesto), e "incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo". De esto se puede deducir que el adiestramiento se aplica al puesto que se ocupa y la capacitación a otro diferente de éste, aun cuando esto no se dice explícitamente.

El origen de esta distinción tal vez se deriva de la última parte del artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, que señala que la capacitación y el adiestramiento se realizarán dentro de la jornada de trabajo y las excepciones a este horario y que expresa: "... **así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo**".

Esta diferencia ha sido repetidamente señalada por varios autores. Adolfo Tena Moreno apunta: "... podríamos pensar que la ley cuando habla de capacitación se está refiriendo a la aptitud del trabajador en una labor distinta de la que normalmente desarrolla". ³²

Manuel Bravo Jiménez puntualiza: "... la capacitación la definimos como un hecho preparatorio para el desarrollo de una tarea específica en un momento dado. Y el adiestramiento es el logro de las destrezas físicas, intelectuales, en un puesto de trabajo, con una herramienta, con una máquina enfrente". ³³

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores señala: "Cabe aclarar que la capacitación opera para puestos de ascenso, y el adiestramiento para el mejor desempeño del trabajo que se realiza". ³⁴

"El adiestramiento... como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo.

La capacitación... como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo". ³⁵

³² Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento, COMPARMEX, 1979, México, pág. 18.

³³ El Servicio Nacional ARMO, su actividad futura a la luz de las nuevas disposiciones legales, en Memorias de la Conferencia Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo, 1978, México, pág. 127.

³⁴ Metodología para determinación de necesidades, adiestramiento y capacitación, ARMO, 1979, México, pág. 2.

³⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 2.

Sin embargo, se observan algunas diferencias entre las definiciones citadas respecto a la capacitación, dado que en las dos últimas no se mencionan los puestos de ascenso, sino tareas y puestos que de momento no desarrolla al trabajador. En estos casos la capacitación opera para ocupar un puesto de nuevo ingreso, para una transferencia, para realizar alguna tarea nueva surgida de un cambio en el contenido del puesto de trabajo, así como para el ascenso. Las dos últimas definiciones consideran con mayor amplitud el ámbito laboral susceptible de adiestramiento y capacitación.

J. Ricardo Hernández Pulido coincide con el concepto de adiestramiento señalado; sin embargo, involucra una situación de trabajo aun no analizada:

"Los términos empleados para designar la formación de los trabajadores en México son muy variados... Sin embargo, en el medio de las actividades industriales se encuentran generalmente dos términos: capacitación y adiestramiento para designar esa formación. Empero, el contenido dado a esos términos no son unívocos. Hay a pesar de todo una cierta tendencia a aceptar que la capacitación es la formación técnica ofrecida al trabajador antes de que inicie una actividad económica en el interior de la empresa, obteniendo con ello la calificación correspondiente al puesto que va a ocupar. Por el contrario, se hablará de adiestramiento cuando la formación es proporcionada una vez que el trabajador se encuentra laborando en la empresa en un puesto determinado lo cual le permitirá realizar de una manera más eficaz su trabajo".³⁶

³⁶ Relaciones industriales y formación profesional, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, 1978, México, p.p. 39-40.

La preparación de jóvenes o adultos para el trabajo, antes de que se establezca una relación contractual, ha recibido tradicionalmente el nombre de capacitación para el trabajo, lo cual coincide con esta última definición.

Ahora bien, los planteamientos de otros autores insisten más bien en que los tipos de puestos o situaciones del trabajador que en la naturaleza del contenido de los puestos. Así, por ejemplo, Víctor Heredia, José de J. Oñate y Fernando Arias, señalan: "Adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz. Capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".³⁷

Según lo anterior, el adiestramiento se identifica con tareas de tipo manual y la capacitación, con tareas que impliquen conocimientos teóricos. Se insiste en que el adiestramiento supone una buena dosis de repeticiones, con miras a lograr la destreza muscular requerida.

Por su parte Matsumoto Jiraoka expresa: "Se entiende por adiestramiento el perfeccionamiento de las habilidades de un hombre, en una labor manual específica, mediante el ejercicio repetido y constante de las operaciones que implica una especialidad... La capacitación es el adiestramiento complementado por el *qué, cómo, por qué y para qué* de esas operaciones y el conocimiento de los elementos que intervienen; es decir, materiales, herramientas, instrumentos, máquinas, técnicas de trabajo, etc.". ³⁸

³⁷ Administración de recursos humanos, Trillas, 1976, México, p.p. 319-320.

³⁸ Pedagogía para el adiestramiento, Volumen III, Núm. 12, Julio-Septiembre, 1973, pág. 56.

Según esto, la capacitación y el adiestramiento pueden aplicarse a una misma tarea que suponga tanto destrezas manuales como determinados conocimientos; como sería, por ejemplo, el caso de manejo del torno y de soldadura. Matsumoto aclara los conceptos que genéricamente cubre la capacitación.

La tendencia humanística observada a nivel internacional de no restringir exclusivamente al puesto de trabajo el adiestramiento y la capacitación, surgió para éstos un significado mucho más amplio, pero no siempre claro ni aceptado. En un documento del Centro Nacional de Capacitación Administrativa (CNCA) se afirma: "La capacitación puede partir de habilidades y destrezas, de cambios de actitud...; pero, sin duda alguna, reestructura, con la eficiencia adquirida, su propia e íntima naturaleza. Transformación que llega a mejorar la personalidad, que revisa el sustrato profundo de sus valores culturales... Con la capacitación, se tiende hacia una cultura-cultivo de valores que parte de una secuencia ocupacional y se proyecta, a una concepción, exacta y profunda, de la nacionalidad misma...".³⁹

Por su parte Ma. de Lourdes Mendiola sostiene: "La capacitación en el trabajo... es el proceso de enseñanza-aprendizaje que le permite a una persona adquirir un criterio general sobre una disciplina determinada, ayudándole a conocer a fondo lo que hace y sus interrelaciones con otras actividades conexas".⁴⁰ Este par de definiciones rebasa ampliamente la concepción restringida que se le dio previamente a la capacitación, de modo que se piense necesariamente en la educación, a

³⁹ Centro Nacional de Capacitación Administrativa, Comités de capacitación, ISSSTE, México, p.p. 1-2.

⁴⁰ Criterios para seleccionar cursos y programas de capacitación y adiestramiento, CENAPRO, 1980, México, pág. 32.

efecto de mejorar la personalidad, de tender a la cultura, de enterarse del contenido de una disciplina.

La citada autora rechaza la acepción que se dio al adiestramiento, argumentando: "... es el proceso de enseñanza-aprendizaje referido a las tareas definidas por un puesto de trabajo... no se limita al desarrollo exclusivo de destrezas motoras, sino que incluye la adquisición de los conocimientos tecnológicos y organización del trabajo...".⁴¹ Aquí se presenta una acepción de adiestramiento similar a la de capacitación, con lo cual se observa la tendencia a ampliar los objetivos que originalmente se le atribufan a esta última.

Anne Anastasi establece con claridad la distinción entre educación y capacitación, además de mencionar la tendencia humanística de que ha sido objeto esta última, de modo que no sea un instrumento para atar aun más al trabajador a su máquina, al afirmar que: "El objetivo principal de la capacitación es la adquisición de habilidades y conocimientos específicos, ya sea para conducir un camión, trabajar en un torno o llenar una ficha. La educación se ocupa del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes con aplicaciones más amplias, tales como la lectura, la solución de problemas aritméticos, la comprensión de la sociedad moderna o el gozar de la música. Sin embargo, la capacitación industrial se está dirigiendo paulatinamente hacia metas más amplias y de mayor alcance, está adquiriendo, de esta manera, muchas de las características que distinguen a la educación. Esta tendencia se ejemplifica por el uso creciente del término desarrollo en relación con los programas de capacitación industrial. El mismo término capacitación comienza a ser usado

⁴¹ *Idem*, pág. 31.

en un sentido más amplio, de manera que incluya el desarrollo".⁴²

Todo este enfoque parece haberse desarrollado más como modelo teórico que como práctica permanente, en especial en México. No obstante, es obvio que en tanto no se logren objetivos limitados, arribar a otros más ambiciosos está más lejos de cumplirse, y que la tendencia descrita ha causado, en cierto modo, la gradual desaparición de las diferencias entre adiestramiento y capacitación referidas a tipos determinados de tareas y, correlativamente, a ciertos niveles jerárquicos. Tal vez todo esto sea la razón de que para algunos juristas resulte pertinente - hay suficientes bases legales para ello- no establecer distinciones entre adiestramiento y capacitación.

Adolfo Tena Morelos afirma: "... desde el punto de vista jurídico ninguno de los dos términos tiene una connotación especial, por lo que si hemos de guiarnos exclusivamente por la definición contenida en el diccionario, ambos términos significan en realidad lo mismo, ya que, por una parte, capacitar es hacer más capaz y adiestrar, por otra, es hacer más diestro en algo".⁴³ Amado R. Díaz G. establece: "La utilización de los términos de capacitación y adiestramiento, se usan como sinónimos...".⁴⁴

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo establecieron objetivos coexistentes para ambos, que cubren desde aspectos muy específicos -prevenir riesgos de trabajo, proporcionar al trabajador información sobre la aplicación de nuevas tecnologías en su actividad-, hasta aquéllos que de hecho encierran la filosofía de la Ley; incrementar la productividad y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

⁴² Psicología aplicada, Vol. I, Kapelusz, 1970, Buenos Aires, pág. 135.

⁴³ Op. Cit., pág. 17.

⁴⁴ Régimen jurídico de capacitación y adiestramiento, COMPAREMEX, 1979, México, pág. 26.

Sintetizando este inciso, podemos concluir que:

1).- Se carece de una adecuada definición legal de adiestramiento y capacitación.

2).- En la práctica, dado el manejo del adiestramiento y la capacitación que imponen los criterios emitidos por UCECA y por la Ley reglamentaria respectiva, se hace innecesaria una distinción entre ambos preceptos.

3).- La diferenciación más extendida actualmente está dada por el puesto que ocupa o que cubrirá el trabajador: se imparte capacitación a quienes desempeñarán un puesto diferente del que ocupan y adiestramiento a quienes continuarán en el mismo puesto de trabajo. Así, un mismo curso o evento será de capacitación o de adiestramiento, en función de la situación particular de cada trabajador.

4).- La aceptación de que el adiestramiento se refiere a habilidades manuales y la capacitación a conocimientos, asociando a determinados niveles jerárquicos cada uno de ellos, ha caído en desuso, especialmente a raíz de la tendencia a humanizar cada vez más sus objetivos y a identificarlos con los de carácter educativo.

2.2).- Importancia de la determinación de necesidades de capacitación.

Para puntualizar lo que son y lo que no son necesidades de capacitación, anotaremos un cuadro en donde, con meridiana claridad se apreciará la diferencia:

 Qué SON necesidades de capacitación

- . El vínculo entre los objetivos de la empresa y las acciones de capacitación.
- . Una garantía de que la capacitación es la mejor alternativa para un problema dado.
- . El punto de partida para planear el desarrollo del personal.
- . El fundamento en que se basan los planes y programas de capacitación.
- . El principio de la sistematización de las acciones de capacitación dentro de la empresa.
- . El conjunto de datos que deba estar presente en las etapas siguientes de la capacitación, ya que constituyen el criterio orientador más importante.
- . El reflejo de los intereses de los trabajadores y de la empresa.
- . Algo dinámico que se transforma en la medida en que las personas y las empresas sufren modificaciones, ya sea por cambios planeados o por el mero paso del tiempo.
- . Hechos que no pocas veces los trabajadores y sus jefes inmediatos desconocen, o respecto a los cuales tienen ideas poco precisas.
- . El resultado de un proceso sistemático y muchas veces complejo en el que se recomienda participen el personal y los jefes inmediatos del mismo, además de los directivos.

 Qué NO SON necesidades de capacitación

- . Las peticiones de jefes área y supervisores para resolver sus problemas, en especial los de su personal.
 - . Las solicitudes de directivos, jefes y supervisores para que el personal sea responsable y se interese en el trabajo.
 - . La lista de temas que proporcionan los jefes de áreas y supervisores para que se impartan cursos.
 - . La selección poco razonada de cursos que se ofrecen a la empresa y a los cuales se debe asistir o enviar algún subordinado.
 - . La garantía de que la capacitación será un éxito.
 - . Demorar innecesariamente la iniciación de los cursos.
 - . El resultado de un trabajo estéril que consiste en husmear por toda la empresa y averiguar hechos que no competen al especialista en capacitación.
 - . La parte inicial de la capacitación que se realiza únicamente una vez y para siempre.
 - . La manifestación de la ineptitud de los jefes y supervisores.
 - . Los bajos niveles de escolaridad del personal.
-

Ahora bien y por lo que respecta a la importancia de la determinación de necesidades de capacitación diremos que, la capacitación implica, adicionalmente a la ejecución de los cursos, seminarios o alguna otra modalidad, actividades preliminares -determinación de necesidades y elaboración de cursos- y actividades posteriores -evaluación y seguimiento-.

De ello se derivan algunas consideraciones respecto a la capacitación:

- Dado que supone la estrecha interrelación de las diferentes actividades señaladas, constituye un sistema, con objetivos definidos.

- En virtud de que se enraza en las metas y la problemática organizacionales, se torna en un sistema sumamente complejo, si ha de cumplir su cometido.

- En tanto comprende una serie de actividades en secuencia, cuya parte central es la realización de los cursos o eventos abarca un período temporal que puede ser de varios meses, durante el cual tanto la empresa como las personas que en ella laboran sufren cambios.

- Como está relacionada con las expectativas, temores, valores, etc. de los trabajadores, directivos, supervisores y personal de capacitación, la actitud y las reacciones de los mismos pueden ejercer una poderosa influencia sobre la capacitación, ya sea para coadyuvarla u obstaculizarla.

La capacitación no es en ninguna de sus etapas una actividad mecánica, rígida; por el contrario, es un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella, dado que busca generar o modificar el comportamiento del personal -aprendizajes-.

En este contexto, resulta más comprensivo realzar la importancia de determinar necesidades de capacitación, ya que:

a).- Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos que la empresa requiera.

b).- Elimina la tendencia a capacitar por capacitar. Sólo cuando existen razones válidas se justifica impartir capacitación.

c).- Propicia la aceptación de la capacitación, al satisfacer problemas cuya solución más recomendable es la de preparar mejor al personal, evitando así que la capacitación se considere una panacea.

d).- Asegura, en mayor medida, la relación con los objetivos, los planes y los problemas de la empresa, y constituye un importante medio para la consolidación de los recursos humanos y de la organización.

e).- Genera los datos esenciales para permitir, después de varios meses, realizar comparaciones a través del seguimiento, de los índices de producción, rechazos, desperdicios, etc.

El punto adecuado de partida de las acciones de capacitación está en la determinación de necesidades, que le da sentido y dimensión al resto de las actividades del proceso. Lo que es más, una investigación cuidadosa permite decidir si lo procedente es capacitar a los trabajadores, aun cuando tenga serias necesidades. Tal es el caso en que, en la determinación de necesidades, se observa la siguiente combinación de variables: a).- No sabe y no tiene aptitudes para aprender las tareas del puesto -trabajador mal seleccionado para el cargo que ocupa-; b).- No sabe y no desea aprender -trabajador que rechaza la capacitación o desmotivado-. Ante tales hechos, lo más recomendable será tomar otra medida en lugar de

capacitar, habida cuenta de que los resultados por obtener serán infructuosos.

La única manera de discernir lo anterior y de obtener información para elaborar cursos a la medida, consiste en determinar sistemáticamente las necesidades de capacitación, tema que se desarrollará en el siguiente inciso.

2.3).- Detección de necesidades.

La naturaleza y amplitud de las necesidades, así como las diversidades de características de los trabajadores sujetos a la detección de necesidades de capacitación, exigen varios procedimientos y, desde luego, la flexibilidad de los mismos.

Un procedimiento es la sucesión definida de condiciones y etapas para lograr un fin determinado o el modo característico de enfrentar cierta labor.

Existe una clara distinción entre los procedimientos utilizados al determinar las necesidades manifiestas y los empleados en las de tipo encubierto. Junto con ello la magnitud de las necesidades - macronecesidades o micronecesidades- y la disponibilidad de recursos técnicos y económicos, condicionan algunas variantes en los procedimientos por seguir, así como la selección de determinadas técnicas de investigación.

Aun en la actualidad son pocas las empresas mexicanas que cuentan con un área especializada de capacitación, y son menos todavía las que realizan un trabajo en serio de detección de necesidades de capacitación; por lo común, éstas son empresas grandes que cuentan con una administración moderna y que destinan recursos a la formación de su

personal, desde antes de que se implantaran las reformas de 1978 a la Ley Federal del Trabajo.

2.3.a).- Necesidades manifiestas

Conviene recordar que en esta clasificación quedan comprendidos: nuevos ingresos, promociones, transferencias, cambios de maquinaria y herramientas, cambios de procedimientos, de políticas e incrementos de estándares.

El procedimiento que se ha de seguir para determinar las necesidades manifiestas, consiste en las etapas que se reseñan a continuación:

a). Obtener la descripción del puesto y de las características de los equipos, de las herramientas o del procedimientos anteriores.

b). Elaborar una descripción del puesto y de las características de los equipos, de las herramientas o del procedimientos nuevos.

c). Comparar los anteriores puntos para definir las tareas con necesidades de capacitación, las partes del procedimiento que requieren ser aprendidas o las operaciones relacionadas con los nuevos equipos o herramientas. Teóricamente, parte de lo que los trabajadores conocían será utilizado y lo que se hace, por consiguiente, en esta etapa, es obtener la diferencia, que es lo que no se conoce.

d). Especificar los trabajadores y puestos implicados, así como las características del personal con necesidades.

e). Precisar la fecha en que deben estar satisfechas las necesidades, ya sea porque se efectuarán las transferencias o los ascensos, o se introducirán los cambios tecnológicos.

Esta categoría de necesidades manifiestas es evidentemente la más complicada de las tres, en especial si se considera un factor hasta ahora no señalado y que se resume en la siguiente pregunta: ¿Conocen suficientemente los trabajadores las tareas, los equipos y los procedimientos anteriores de modo que la comparación -en abstracto- arroje automáticamente las necesidades? Si la respuesta es positiva, el supuesto es correcto; en caso contrario, además de la comparación, es necesario cuantificar el nivel de conocimientos de los trabajadores, para obtener con precisión las necesidades.

- **En las situaciones en que se hace necesario que el personal aprenda prácticamente el puesto de trabajo completo**, ya sea porque es de recién ingreso o porque el que ocupa es muy diferente del que cubrirá en corto plazo -promoción, transferencia- la determinación de necesidades es relativamente sencilla.

El sistema idóneo a seguir, es el siguiente:

- a). Recabar o elaborar una descripción del puesto.
- b). Definir estándares de desempeño, si esto es posible.
- c). Analizar las tareas. Aquí conviene excluir las tareas poco frecuentes, las más simples o aquellas tan complejas que deben constituir una segunda etapa de capacitación, que se proporcionará cuando el trabajador ya disponga de los conocimientos y habilidades básicos.
- d). Precisar tareas en que es necesario capacitar.

e). Especificar los trabajadores implicados y sus características personales.

f). Indicar la fecha en que las necesidades deben estar satisfechas.

2.3.b).- Necesidades encubiertas

Las necesidades de capacitación no previsible son indudablemente las que mayores dificultades presentan, en cuanto a su determinación. La razón de ello es muy simple, dado que se encuentran inmersas dentro de innumerables variables, muchas de las cuales son difíciles de tipificar: actitudes de personal, estilos de liderazgo, clima de la empresa, factores motivacionales, costumbres, prejuicios y cultura de trabajadores y directivos, etc.

Conviene recordar aquí que, los procesos de reclutamiento y selección juegan inicialmente un papel importante para lograr acercarse al ideal de las características establecidas por la especificación del puesto, pero que, de allí en adelante, falta combinar convenientemente múltiples factores.

Cuando el resultado del puesto depende casi exclusivamente del trabajador y la labor es sencilla la determinación de necesidades es relativamente simple.

En cuanto al procedimiento para decretar este tipo de necesidades, es preciso introducir un concepto de gran valor, que significa la conceptualización de la labor que se va a realizar: el nivel organizacional en el que se inicia.

La duración y el costo de la determinación de necesidades encubiertas resultan completamente diferentes si se parte de la empresa como un todo y si se investiga exhaustivamente, que si se toma nada más una situación crítica de la misma.

Se sabe que la detección de necesidades de capacitación no recibe toda la atención que merece y que los recursos destinados a ella son escasos. De allí que resulte importantísimo preguntarse: ¿A qué nivel conviene iniciar la determinación de necesidades encubiertas? ¿Qué razones organizacionales y de presupuesto apoyan esto?

Está claro que lo ideal es realizar esa labor en toda la empresa y permanentemente, pero algunas consideraciones o señalamientos específicos -área, puesto o situación notoriamente deficientes apuntados por la gerencia-, pueden ser más fructíferos y oportunos para la capacitación.

Los procedimientos que se han de emplear, así como el tipo de información que deba recabarse para cada caso difieren, y la complejidad del asunto aumentará en tanto se pase de la situación al puesto y del área crítica a la empresa completa.

Se entiende que es sano para toda empresa y para cada una de sus áreas contar con objetivos claramente definidos -de ser posible de manera operacional (susceptibles de cuantificación)-; pero ha de preguntarse si el especialista en capacitación está en posibilidad de lograr que se definan, cuando no existen, para proceder de manera sistemática en esta etapa de capacitación. Es evidente que en esas condiciones el planteamiento y el procedimiento son correctos desde un punto de vista teórico, pero inaplicables en la mayoría de nuestras empresas, en las que suele ser difícil disponer de objetivos organizacionales.

La detección de necesidades de capacitación, puede complicarse tal punto que se corren tres riesgos: producir un enfrentamiento entre directivos por la profundidad y duración del trabajo, ahogarse en un conjunto de información de cuestionable valor para los efectos que se desean, y comprometerse en una labor de la que será difícil salir con éxito.

En este punto conviene recordar que la etapa de detección de necesidades de capacitación que se está tratando, consiste en la búsqueda de evidencias generales, que den las pautas para profundizar la investigación en un área determinada y que una vez cubierta ésta, se pase a la siguiente en prioridad, y así sucesivamente hasta concluir, de momento, con toda la empresa.

En esas circunstancias, se da por hecho que el conocimiento de tal o cual problema significa únicamente recabar un síntoma de que algo no funciona en forma adecuada y no de que automáticamente debe administrarse capacitación. Así que resulta muy aventurado y poco fructífero para esos fines, elaborar -en colaboración con los directivos y siempre que sea factible- los objetivos, para proceder después a su comparación con el desempeño real -que también resulta problemático de cuantificar- de la empresa o de una de sus partes. En última instancia, la determinación de necesidades encubiertas culmina en un nivel individual y sólo allí cobra sentido hablar de justificación de la capacitación en términos de problemas particulares de producción, organización, etc.

Debemos tener presente que, a partir de las evidencias generales y del análisis que se haga de las mismas, se detectan y jerarquizan las áreas críticas de la empresa. Estas pueden ser gerencias, direcciones, departamentos, secciones, oficinas.

El análisis que de las evidencias generales se efectúe, deberá proponer algunas hipótesis sobre el origen de los problemas; la siguiente clasificación puede ser suficiente:

. Falta de conocimientos, habilidades y actitudes de personal.

. Otras causas organizacionales: materia prima fuera de especificaciones, equipo obsoleto, descomposturas frecuentes, falta de programación, etc.

Es indudable que, comúnmente, cualquier anomalía que se presente en la empresa es originada por alguna decisión humana, con lo cual se puede afirmar que lo que se ha señalado como **otras causas organizacionales**, puede implicar necesidades de capacitación de directivos, mandos medios, supervisores, etc.

Abordando otro punto diremos que, en la etapa de especificación de evidencias en el área crítica, se contempla como la continuación de las dos anteriores, o como el inicio de la investigación. Hay ocasiones en que, dado el conocimiento que se tiene de la problemática de la empresa o porque simplemente así lo ha planteado la gerencia, se va directamente a un área específica, con lo cual las dos etapas anteriores no se realizan. No obstante, en este último caso conviene recabar el punto de vista de la gerencia respecto a las razones por las que se ha considerado crítica un área determinada.

La labor del investigador en esta etapa consiste en precisar, lo mejor que sea posible, la magnitud de la problemática del área. Se puede echar mano para ello, de datos y factores similares a los ya señalados, así como de entrevistas y observaciones.

Cuantificar en su justa dimensión las evidencias servirá, al definir con precisión las necesidades, como apoyo para demostrar que la capacitación es necesaria y está relacionada con problemas importantes. De esta información se pasa a seleccionar los puestos prioritarios del área investigada, que serán estudiados con detalle.

Ahora bien, la etapa de la descripción del puesto o de la lista de tareas, consiste en recabar la descripción del puesto o hacer un listado de tareas del mismo. Ello obedece a que es necesario conocer el contenido del puesto para elaborar los instrumentos de investigación que impliquen las técnicas seleccionadas. Recuérdese que lo ideal es determinar las tareas que desconoce el personal, para lo cual se precisa conocer las labores del puesto.

En virtud del problema y del costo que representa aplicar la técnica de análisis de puestos, se recomienda, en caso de que la empresa no cuente con descripciones del puesto, elaborar una lista de las tareas básicas. Con ella se puede pasar a la siguiente etapa, evitando un trabajo arduo que puede ser tan largo y complicado como la determinación de necesidades de capacitación.

Cuando existe descripción del puesto y las condiciones lo permiten, puede definirse el estándar de desempeño o las normas de actuación. Este será un excelente instrumento para comparar el desempeño de los trabajadores con su situación real, lo cual ayudará a definir las necesidades de capacitación. Es evidente que el estándar de desempeño facilita la cuantificación del rendimiento del personal y que, en caso de que se implante un programa de capacitación, será el mejor criterio para saber si la situación ha cambiado.

Cuando se elabore el listado de tareas, para lo cual se recomienda la entrevista, es suficiente incluir las tareas esenciales del puesto; comúnmente alrededor de diez son adecuados.

Luego entonces, para seleccionar las técnicas de determinación de necesidades de capacitación es necesario considerar varios factores:

- . El número de sujetos por investigar.
- . El nivel jerárquico de los mismos.
- . Las características de los sujetos, en especial su escolaridad.
- . Los puestos que ocupan.
- . El tiempo y los recursos disponibles.
- . Los conocimientos y habilidades del investigador.
- . Las características de las técnicas.

A partir de esta información se escogen, como mínimo, dos técnicas: una para investigar directamente a los trabajadores, y la otra para que su jefe inmediato proporcione su punto de vista sobre las necesidades de sus subordinados. De este modo se obtienen datos por parte del personal involucrado, con lo cual se recaba información de dos fuentes; se aumenta la objetividad y se introduce un elemento participativo en la determinación de necesidades de capacitación. Los procedimientos de elaboración de los instrumentos de investigación también se describen dicho capítulo.

El conocimiento y dominio que tenga el investigador de las técnicas le permitirá aprovecharlas con todas sus ventajas, para aquellas situaciones en que sean más recomendables.

Otra etapa que se debe realizar es la que se denomina: Aplicación de técnicas de detección de necesidades de capacitación, en la que debemos tener en cuenta que, cuando se recaba la información sobre las necesidades de capacitación, en los términos en que se señalaron

previamente; tareas en las que existen deficiencias originadas por la falta de conocimientos y habilidades, problemas que lo justifican y nombres y características de los trabajadores con necesidades. Es indudable que con las técnicas se efectúa el acopio de información, la cual tienen que analizarse en la etapa siguiente.

Se sugiere revisar cuidadosamente dicho procedimiento, preparar las condiciones materiales tal como se indica y estar atento para cualquier ajuste que pueda ser necesario. Después de que se apliquen las técnicas que fueron seleccionadas, se sugiere analizar la experiencia y tomarla en cuenta para futuras investigaciones.

La aplicación de técnicas de detección de necesidades de capacitación arroja un cúmulo de datos que es necesario revisar. Ahora bien, la organización y estructura que tenga la información recopilada depende en una primera instancia de las técnicas empleadas y del manejo que se haya realizado de las mismas.

Por ejemplo, se sabe que la entrevista proporciona, por lo común, mucho material. La calidad y objetividad del mismo dependen de la forma en que ésta se realice. La habilidad del entrevistador juega un papel importante para que se logren los propósitos de la técnica y para registrar, por escrito, las informaciones de valor. El uso de grabadora en manos de un investigador inexperto puede arrojar opiniones, comentarios, etc. de escasa importancia y que, adicionalmente, requieran de bastante análisis para llegar a resultados pobres. Todo ello no significa que dicho aparato entorpezca la entrevista.

Ahora bien, la parte medular del análisis de la información consiste en comparar, cuando se trabajó de esta manera, los datos que proporcionaron el jefe de los sujetos investigados y ellos mismos. Cabría esperar algunas ligeras discrepancias entre dichas fuentes de información,

pero si éstas son serias es conveniente plantear alguna hipótesis sobre su origen y, en función de ello, seleccionar nuevamente otras técnicas de investigación y aplicarlas, a efecto de esclarecer las cosas. La diferencia más común reside en que los trabajadores y sus jefes tienen una concepción distinta de cuáles son las necesidades de capacitación y de las causas que las justifican.

Es evidente que el propio trabajador puede estar consciente de sus necesidades de capacitación, pero esta situación varía mucho de caso a caso. Por añadidura, los trabajadores pueden estar recelosos acerca de la investigación y ocultar intencionalmente informaciones que, a su juicio, podrían utilizarse para causarles algún daño. Claro está que esto puede reducirse si se hace adecuado uso de las técnicas.

Por otro lado, es de esperar que los jefes conozcan bien a sus subordinados, incluyendo sus necesidades de capacitación; sin embargo, esto no siempre es cierto, además de que las preferencias de los jefes, conscientes o no, pueden deformar la realidad.

Además de ello, en algunas ocasiones se pone de manifiesto la incapacidad de los jefes y su desconocimiento de la capacitación, lo cual es clara demostración de sus particulares necesidades de capacitación y posible explicación de las deficiencias de sus subordinados.

Algunos jefes presentan, como reacción defensiva a su ineptitud, hostilidad hacia el investigador y su labor, manifestando que gracias a su actuación no existe problema alguno ni necesidades de capacitación en su equipo de trabajadores. Otros, por el contrario, manifiestan que sus subordinados fueron mal seleccionados, no tienen un nivel de escolaridad adecuado, son flojos, irresponsables, etc. y que por tanto es necesario capacitarlos en todas las tareas de su puesto.

El investigador debe estar atento a todo este tipo de situaciones y darle crédito a aquello que esté apoyado en hechos, asegurándose de que no sean simples opiniones o comentarios infundados. Si la determinación de necesidades ha partido de un área o puesto crítico, la especificación de las evidencias es un buen punto de partida para no dejarse engañar.

El especialista en capacitación requiere contar entre sus habilidades la de poder discriminar diferentes variables que afectan el desempeño de los trabajadores. Además de las necesidades de capacitación, existen por lo menos tres grupos de variables que pueden explicar el mal desempeño de los trabajadores y consiguientemente ser la causa de problemas:

a). Problemas organizacionales: Equipo en malas condiciones, materia prima fuera de especificaciones, carencia de herramientas apropiadas, desorganización, etc.

b). Falta de aptitudes del personal: Psicomotrices, intelectuales, de personalidad, etc. -el trabajador no puede-.

c). Falta de motivación: Los trabajadores no quieren, no se esforzarán por realizar la labor que se espera de ellos -el trabajador carece de estímulos para realizar su tarea-.

Esto da una idea de la complejidad que involucra el desempeño del personal y de la atención requerida para no incurrir en serios errores de apreciación en la determinación de necesidades.

La última etapa de la determinación de necesidades de capacitación es común tanto las de tipo manifiesto como a las encubiertas;

es decir, debe elaborarse un informe de detección de necesidades de capacitación. Dicho informe es importante porque:

1). Describe la situación, tal como fue investigada, en un lugar y tiempo determinados, lo cual es la mejor prueba del carácter sistemático de la capacitación; constituye un valioso antecedente.

2). Facilita la presentación que de las necesidades localizadas tenga que hacerse a los directivos de la compañía, así como de los procedimientos seguidos.

3). Incluye el conjunto de datos -deficiencias, evidencias, etc.-, que permitirán efectuar el seguimiento de la capacitación.

4. Proporciona los antecedentes indispensables para seleccionar y/o elaborar los cursos de capacitación que sean requeridos y para orientar con exactitud a los instructores sobre las fallas de los grupos con los que trabajarán.

En estos términos, es indispensable un adecuado informe de detección de necesidades de capacitación.

Como todos los informes técnicos, éste deberá ser claro, preciso y tener buena organización. El interés que pueda despertar está determinado, en parte, por esos factores, los que se recomienda cuidar.

El informe es la culminación de una labor difícil y delicada, que podrá conducir, en caso de ser aceptado, a una serie de decisiones -no sólo sobre adiestramiento y capacitación-; de allí que no deban escatimarse esfuerzos al presentar informaciones objetivas, sólidamente cimentadas.

Por otro lado, se recomienda poner especial cuidado en los problemas organizacionales que no sean susceptibles de resolverse con capacitación y que impliquen el desempeño de supervisores, mandos medios y directivos. Estos aspectos deberán plantearse según la estrategia que mejor se adecue a las políticas de la compañía y con toda la información que le proporcione su justa dimensión. La experiencia que se vaya acumulando en esta etapa del procedimiento permitirá enriquecer la elaboración de los informes.

A partir de los informes se avanza a otra etapa del proceso de capacitación, en la que se decide de qué manera se van a enfrentar las necesidades detectadas, lo cual implica necesariamente la consideración de recursos internos y externos. En caso de que se requiera elaborar cursos de adiestramiento y capacitación, es necesario utilizar una metodología apropiada para tales efectos.

2.4).- La capacitación en México.

La conciencia de la necesidad de un sistema de capacitación que apoyara el crecimiento de la planta productiva llegó tarde a nuestro país. Se marca como año de inicio de la industrialización el de 1938 -cuando se nacionalizó el petróleo-, pero no surge paralelamente un esfuerzo por entrenar a los trabajadores.

De acuerdo al criterio de José Angel Pescador, ⁴⁵ esta situación se debió a que "el modelo económico que se siguió en México ponía especial énfasis en la adquisición de tecnología intensiva en capital,

⁴⁵ Maestro en Educación y candidato al doctorado por la Universidad de Stanford, California. Ha sido profesor titular de Economía en la Universidad Autónoma Metropolitana, Jefe del Área de Investigación de la Universidad Pedagógica Nacional, Director del Instituto Nacional de Investigación Educativa y de la Dirección General de Educación para Adultos de la SEP y Presidente del Consejo Nacional Técnico de la Educación. Es autor de numerosos ensayos sobre educación, asesor y miembro de diversas instituciones relacionadas con esta área.

fenómeno que se denomina sustitución de importaciones. Dada esta política de industrializarnos a toda costa, se prefirió el capital y se fue desplazando la mano de obra con menor calificación. Ocurrió solamente en ciertas ramas, donde había inversión extranjera, tecnología y capital -la automotriz, la petrolera, la siderúrgica-. En cambio, otras industrias se fueron estancando gradualmente; en ellas quedaron las personas sin preparación, a las que ahora se trata de rescatar de la marginación a través de programas de capacitación. Pero es imposible, la marginación no se resuelve con capacitación, sino con la movilización de esa fuerza de trabajo hacia actividades productivas. No es factible que una persona, por más educada que sea, salga de la marginación si existe una paralización del aparato productivo provocada por la búsqueda de la tasa de ganancia. En la medida en que se propenda hacia un modelo que combine ganancia con salario, entonces irán disminuyendo los niveles de marginación".⁴⁶

El caso es que, a pesar de que ya en 1870 el Código Penal incluía un capítulo destinado al aprendizaje, en 1931, la Ley Federal del Trabajo dedicaba su título tercero al Contrato de Aprendizaje y la nueva Ley de 1970 suprimía éste y establecía -en la fracción XV del artículo 132- la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, no es sino hasta abril de 1978 cuando se pasa de la retórica a las acciones.

Es entonces cuando el gobierno mexicano eleva a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y el adiestramiento y fija el marco legal⁴⁷ que regula la observancia de esta ley.

¿A qué se debe este confinamiento durante tantos años de un renglón fundamental en el citado proceso de industrialización?

⁴⁶ CAÑAL, Ma. Josefa, Educación de Adultos: Testimonios, Volumen 2, Núm. 2, Abril-Junio 1984, pág. 42.

⁴⁷ El marco legal de la capacitación lo veremos en inciso aparte, dentro de este mismo capítulo.

Lino García Cardiel ⁴⁸ comenta que se explotó mucho, a manera de justificación, que las bases nacionales no estaban preparadas o que no había consenso para darle a la capacitación la fuerza necesaria. "Hubo que esperar que la capacitación creciera informalmente; muchas organizaciones privadas comenzaron a dar capacitación y el Estado la hizo obligatoria hasta que vio los resultados que ellas obtuvieron. Esta obligatoriedad es reflejo fiel de la imitación de los modelos extranjeros que es común en nuestro país".

49

Por su parte, Alfonso Suárez Medrano ⁵⁰ confirma esta idea, expresando: "Siempre se ha capacitado en las empresas, pero como Dios ha dado a entender; los trabajadores aprendían por sí mismos, echando a perder, o los compañeros les enseñaban y, en el caso de empresas pequeñas, el dueño lo hacía". ⁵¹

Para otros especialistas, la explicación de este fenómeno tiene sus raíces más atrás. Al decir de Miguel Jusidman Rapoport, ⁵² el problema es grave, es un problema base. "Desgraciadamente, lo que entendemos por educación, en términos generales, es algo que en México se ha

⁴⁸ Ha hecho estudios de maestría en Administración de Empresas en París, Francia, con especialización en Administración de Recursos Humanos en la Escuela Superior de Ciencias Económicas y Comerciales (ESSEC) y en Capacitación y Desarrollo en la Universidad de la Sorbona. Es profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-I) y en los diplomados de Recursos Humanos, Capacitación de Personal y Desarrollo Organizacional del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) e instructor-asesor en organizaciones como Fertimex, Serffn, Afisa, Centro de Capacitación y Productividad (CECAPRO) y muchas más.

⁴⁹ CAÑAL, Ma. Josefa, Op. Cit., pág. 43.

⁵⁰ Ingeniero Mecánico de ESIME. Instructor fundador de los Centros de Adiestramiento Técnico del IMSS. Asesor y consultor en capacitación en diversas empresas. Actual director general de Liderazgo de Empresa Consultores, S.C. y Presidente de AMECAP.

⁵¹ CAÑAL, Ma. Josefa, Op. Cit., pág. 43.

⁵² Doctor en Psicología Industrial de la UNAM, especializado en este campo en las universidades de Stanford y Columbia. Ex-vicepresidente y miembro fundador de la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal (AMECAP), fue miembro del Consejo Académico del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), Presidente de la Federación Internacional de Organizaciones de Capacitación y Desarrollo de Personal (IFTDO) y Director Regional para América Latina de la Sociedad Internacional para el Desarrollo Organizacional (SIDO). Asesora diversas organizaciones nacionales e internacionales de los sectores público y privado.

comprendido tarde, probablemente a resultas de la revolución, que no se inició con una revolución educativa -como en el caso de China, por ejemplo- sino con una lucha por la tierra, la propiedad y los bienes materiales. Entonces, la educación sigue siendo un privilegio de grupos. La verdadera igualdad en un país como México estaría en la posibilidad de educarse todos, lo cual implica desde la adquisición de normas de conducta para una mayor calidad de vida, hasta la de los conocimientos necesarios para progresar en esa vida. Algunas investigaciones han demostrado que, si mucha gente del pueblo ganase más dinero, en lugar de mejorar su estilo de vida, lo empeoraría". ⁵³

Sintetizando, Jusidman expresa: "la capacitación llegó tarde porque la educación no formó parte de la idiosincracia de la revolución, nunca hubo una preocupación por educar, sino sólo por alfabetizar -y hay una enorme diferencia entre enseñar a la gente a poner las letras juntas y sumar y entre crear hábitos de conducta que le ayuden a vivir mejor-". ⁵⁴

Ahora bien, cuando ya muchos de los planes y programas de capacitación de las empresas públicas y privadas echaban a andar, el país se vio arrastrado a una crisis económica que pronto devino en crisis general y dio al traste con lo que, pretendidamente, sería el salto cualitativo en la preparación de los trabajadores.

¿Qué importancia tiene la capacitación en el contexto de la crisis? ¿Cómo se verá afectada por ella, y a la vez, cómo puede contribuir la capacitación a la superación de la crisis?

En este sentido Miguel Jusidman comenta: "Entre más rápido capacitemos, más pronto podremos recuperar la posibilidad de vender y

⁵³ CAÑAL, Ma. Josefa, Op. Cit., pág. 43.

⁵⁴ IBIDEM.

comprendido tarde, probablemente a resultas de la revolución, que no se inició con una revolución educativa -como en el caso de China, por ejemplo- sino con una lucha por la tierra, la propiedad y los bienes materiales. Entonces, la educación sigue siendo un privilegio de grupos. La verdadera igualdad en un país como México estaría en la posibilidad de educarse todos, lo cual implica desde la adquisición de normas de conducta para una mayor calidad de vida, hasta la de los conocimientos necesarios para progresar en esa vida. Algunas investigaciones han demostrado que, si mucha gente del pueblo ganase más dinero, en lugar de mejorar su estilo de vida, lo empeoraría".⁵³

Sintetizando, Jusidman expresa: "la capacitación llegó tarde porque la educación no formó parte de la idiosincracia de la revolución, nunca hubo una preocupación por educar, sino sólo por alfabetizar -y hay una enorme diferencia entre enseñar a la gente a poner las letras juntas y sumar y entre crear hábitos de conducta que le ayuden a vivir mejor-".⁵⁴

Ahora bien, cuando ya muchos de los planes y programas de capacitación de las empresas públicas y privadas echaban a andar, el país se vio arrastrado a una crisis económica que pronto devino en crisis general y dio al traste con lo que, pretendidamente, sería el salto cualitativo en la preparación de los trabajadores.

¿Qué importancia tiene la capacitación en el contexto de la crisis? ¿Cómo se verá afectada por ella, y a la vez, cómo puede contribuir la capacitación a la superación de la crisis?

En este sentido Miguel Jusidman comenta: "Entre más rápido capacitemos, más pronto podremos recuperar la posibilidad de vender y

⁵³ CAÑAL, Ma. Josefa, Op. Cit., pág. 43.

⁵⁴ IBIDEM.

comprar en un mercado crítico como es el nuestro, donde el dinero ha perdido valor y las cosas cuestan más. Con gente capacitada podríamos tener mayor productividad y precios más adecuados a la capacidad de compra del público y reactivaríamos un mercado que ha venido cayendo.

Desde el punto de vista de cómo ha afectado la crisis a la capacitación, en México no se entiende bien la función de ésta. Por desgracia, la capacitación se convirtió en una obligación legal más que en una ventaja para las organizaciones y el trabajador. Con la crisis se eliminó todo lo que no fuese esencialmente sobrevivencia y la capacitación no se concibe como necesaria. Sólo se cumple con los requerimientos de la Ley. En cambio, las empresas con una visión realista son las que menos le pegaron a la capacitación".⁵⁵

Por su parte, Suárez Medrano opina: "El país requiere de gente capacitada, de otra manera no podremos salir del hoyo en que hemos caído. Con la información y superación de los trabajadores como tales y como personas habrá mayor productividad y volumen de producción y por lo tanto, menor costo. Así se controla un poco el alza de precios y es una de las formas de salir de la crisis.

Con la devaluación, las empresas decidieron recortar el personal encargado de capacitar... pero... se dan cuenta de que necesitan mayor productividad y calidad con menos empleados. ¿Cómo lograrlo? A base de que los trabajadores realicen su trabajo de mejor manera, lo cual debe ir aunado a mejores sistemas de producción...

... se decía que al gobierno le tocaba hacer esto y aquello. Pienso que no debemos dejarle toda la carga...; la iniciativa privada tiene que hacer lo suyo... Los sindicatos, por su parte, deben hacer algo más que

⁵⁵ Idem, pág. 44.

controlar los contratos colectivos... Esto resolvería muchos problemas ya que, en la mayoría de los contratos colectivos se le da prioridad al sindicato para enviar trabajadores a las empresas, pero casi nunca pasan la prueba de admisión y éstas pueden contratar libremente porque así está estipulado en los contratos".⁵⁶

Lino García Cardiel comenta: "Habría que preguntarse hasta dónde la capacitación es un mal necesario -tal como se maneja actualmente, es un alimentar esperanzas o presentar una imagen humanitaria de la organización, pero con tendencias eminentemente eficientistas de producir resultados cuantificables a través del trabajo-.

Desde el momento en que se habló de crisis, las primeras áreas de las organizaciones que la padecieron fueron los departamentos de recursos humanos, capacitación, etc. A los ojos de los empresarios, son áreas que no dan resultados inmediatos. Toda capacitación encaminada a los aspectos cognoscitivos, excepto el relativo al desarrollo de actividades psicomotoras, quedó afectada. El empresario se preocupa por producir.

Ahora bien, la capacitación podrá ayudarnos a superar la crisis en el momento en que salga de su marco meramente organizacional. Habría que hablar del uso del tiempo libre, del ocio, etc. En otros países de Latinoamérica se capacita para el crecimiento de la persona, para desarrollar las potencialidades del ser humano. A medida que la capacitación sea más informal, contribuirá a que salgamos del atolladero".⁵⁷

"El factor estructural -expresa J. Angel Pescador- tiene mayor peso que el coyuntural. En este momento, el aspecto estructural es la crisis y se refleja en todos los programas; va a afectar los niveles de ocupación y,

⁵⁶ IBIDEM.

⁵⁷ Idem, p.p. 46-47.

cuando una fuerza negativa actúa sobre ellos, lo que un país tiene que hacer es recurrir a cambios profundos en la producción, no a los programas de capacitación. Es decir, en el corto plazo, buscar la readecuación de la planta productiva; esto exige el reentrenamiento de los obreros -lo que no es lo mismo que la capacitación-.

Los egresados de las universidades, por ejemplo, enfrentan ya un problema de subocupación que obliga -o debe obligar- a las instancias universitarias a definir programas de entrenamiento que no existen. Lo mismo va a suceder con los niveles inferiores de educación, con la diferencia de que el asunto es más complicado, puesto que no se puede aceptar que el reentrenamiento de un economista o de un contador es factible, pero de un tornero o un obrero de la construcción es más complicado. Entonces, los programas de aultos pueden cumplir un papel muy importante, si logran incorporar el mínimo de conocimientos en su curriculum, compatibles con las posibles áreas de capacitación y de entrenamiento a nivel de educación elemental.

En el caso de capacitación deben tomarse en cuenta las necesidades que el adulto enfrenta en un momento determinado. Esto debería hacerse siempre, pero si hablamos de una situación económica difícil, el problema de empleo se agudiza y la educación de adultos, dentro de su concepción, debe contemplar el aspecto laboral. Esto es algo que todavía no se ha cuidado lo suficiente. La crisis trae aparejado un conflicto social y político; por lo tanto, la formación en este último ámbito es otro elemento sustantivo de la educación de adultos.

Por otro lado, debemos anotar que, en México, de manera aislada, se han hecho esfuerzos por vincular la capacitación y el empleo. Tal es el caso de los convenios que se establecieron entre las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social.

Además existe un gran número de grupos que trabaja en el campo en programas de organización, de desarrollo comunitario, de capacitación, pero de los que se conoce poco. Algunas dependencias como CONALEP, ISSSTE e IMSS, realizan acciones de este tipo, pero desvinculadas y recurren con frecuencia a la Secretaría de Educación Pública o al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en busca de apoyos logísticos.

De sistematizarse, todas estas experiencias contribuirían a generar una acción efectiva para implantar la capacitación en los nuevos polos de desarrollo y reducir la migración del campo a la ciudad.

Debemos entender la capacitación como un proceso totalizador; es decir, incluye desde la educación hasta la habilitación para el trabajo, el desarrollo de criterios para mejorarlo y los instrumentos para ser mejores como seres humanos.

En los nuevos polos de desarrollo, donde es necesaria esa habilitación del individuo, la capacitación puede arraigar a la gente en su lugar; pero una capacitación totalizadora, no robotizadora: se enseña a la gente a manejar una máquina y resolver los problemas que le genera esa máquina y eso es todo. No existe preocupación porque dicha persona aprenda a vivir mejor y cuide más su alimentación, su vivienda, la educación de sus hijos, su higiene personal, etc.

Si se sigue enfocando la capacitación solamente como un instrumento para manejar mejor el trabajo, se robotizará a la gente, con lo cual no podrá responder a los estímulos tradicionales y cuando le ofrezcan un mejor trabajo, se irá. Así, los polos de desarrollo dejarán de serlo.

Por lo anterior, difícilmente se puede aceptar que la educación sea la fuerza transformadora de la sociedad; es sólo un instrumento de

refuerzo. Puede ser muy útil permitir que, ahí donde se establecen nuevos centros de desarrollo, los pobladores de los mismos, o los que concurran a ellos por cierto atractivo ocupacional, tengan la oportunidad de capacitarse o de lograr una mayor escolarización. Lo que no es apropiado es que se definan programas de capacitación exclusivamente para crear nuevos polos de desarrollo. Por lo menos, debería ser una acción simultánea; es decir, encontrar los recursos necesarios para operar la nueva planta productiva y, al mismo tiempo, crear programas de capacitación o de educación.

En el mercado del trabajo, no hay proceso más efectivo, para generar expectativas que la educación; sin embargo, existe un mito muy arraigado en nuestra sociedad e incluso en las desarrolladas, de que a medida que se recibe más educación se progresa. Es muy grave descuidar este aspecto. En términos de migración, es muy claro porque, al tener más educación, se piensa que va a ser útil en los lugares donde se pueda aplicar: las grandes ciudades, las zonas urbanas, los centros industriales; lo que explica el flujo migratorio de las zonas rurales a las metrópolis.

Cualquiera podría pensar que, a partir de la obligación de los empresarios y empleadores de capacitar a su personal, esta práctica se facilita. Pero no ha sido así.

Por principio de cuentas, los trabajadores son, generalmente, ajenos a la elaboración de los planes y programas a ellos dirigidos. La capacitación es elitista; quienes la manejan se sienten especialistas indispensables. El trabajador sólo recibe la orden de participar en un curso y si manifiesta inconformidad porque piensa que éste no se ajusta a sus necesidades, se le tacha de negligente, de no querer superarse, cuando el problema radica en que no se le permite tomar parte en el diseño de los programas en forma comunitaria.

Asimismo, otro factor a considerar es el reducido número de instituciones que preparan expertos en este renglón. No hay en el país una licenciatura de capacitación. En la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM hay una especialización en administración de personal, donde se imparte la materia de capacitación, así como en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) Acatlán y, también un diplomado en este renglón en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), pero nada más. Carecemos de recursos para formación de instructores y de ejecutivos en capacitación; estos puestos los ocupan, en las empresas, los psicólogos, administradores o licenciados en relaciones industriales.

Por otro lado, queda en el aire una capacitación orientada hacia el mejor desempeño de los oficios, de aquellas ocupaciones perfectamente tipificadas que, hasta ahora, no se han tomado en cuenta; hacerlo redundaría en mejores servicios para la población en general y es que, la concepción de la capacitación debe cambiar no sólo en la mente de quienes dirigen los programas, sino en la de los propios beneficiarios de éstos. Normalmente, quien participa en un programa de esta naturaleza lo hace con la intención de obtener un instrumento que le posibilite desarrollar con mayor facilidad una ocupación determinada. Esta orientación utilitarista de la educación de adultos ha desvirtuado su desarrollo y evolución, a grado tal, que la educación de adultos, hoy, es más tradicionalista que hace veinte años.

Para acreditar lo argumentado anteriormente, volvamos en el tiempo y ubiquémos en los centros de enseñanza ocupacional, los centros de acción educativa, las misiones culturales, para darse cuenta que su concepción de la educación de adultos era mucho más revolucionaria que la actual. Ahora se legitiman los oficios con certificados, lo cual es absurdo porque los artesanos requieren menos escolaridad formal, contrariamente a la práctica diaria y el dominio de los materiales. Si observamos los grupos étnicos, vemos que la tradición oral ha sido más eficaz en la enseñanza de

un oficio que los esfuerzos que han tratado de sistematizarla por escrito. En fin, habría que adecuar los programas a los grupos y no los grupos a los programas.

Por último, debemos anotar que existe una escisión entre la teoría y la práctica de la capacitación en México. El hecho de que durante tantos años se impartiera capacitación sin rigor ni sistematización y, de pronto, la Ley irrumpiera en el ámbito de estos capacitadores pragmáticos explica en parte este fenómeno.

Quien hizo la Ley, seguramente partió de la idea de que, en este país, si no se impone, no se hace nada. Tenemos una cultura de *si no lo hace el otro, yo porqué*. Aunque la Ley no ha funcionado todo lo bien que se desea, por lo menos ha creado la conciencia de que hay que capacitar, argumenta Jusidman.⁵⁸

En este renglón, Cardiel opina que, "en principio no existe un divorcio entre lo que la Ley plantea y cómo se aplica. Donde sí lo hay es entre los ambiciosos planes y programas y la práctica. Los planteamientos teóricos de la detección de necesidades de capacitación, tal como los recomienda UCECA y su implantación, difieren mucho; según estimaciones, tres cuartas partes de los programas registrados ante UCECA por parte de las organizaciones, no se cumplen. Hay planes que, por su logística, objetivos, participantes, instructores, etc., dejan mucho qué desear".⁵⁹

Otro problema que se presenta es la inexistencia de estadísticas a nivel nacional. No se efectúa, tampoco, un seguimiento para ver lo que ocurre con los trabajadores después de haber recibido capacitación. El volumen de rechazos durante el control de calidad puede ser un indicador de

⁵⁸ Cfr. Idem, pág. 51.

⁵⁹ IBIDEM.

cómo van las cosas. En algunas empresas se utiliza como indicador el logro de las metas de producción establecidas a los cuellos de botella. Esta medición no es válida porque, casi siempre, la empresa sigue introduciendo nuevos métodos de trabajo, maquinaria, tecnología y no se sabe si el incremento en la productividad se debe solo a la capacitación o a esos otros elementos.

En México, carecemos de modelos o teorías propios en virtud de la actitud indolente que tenemos al ver que es más fácil importar que crear: Copiamos los modelos de liderazgo de Estados Unidos, sin darnos cuenta de que en nuestro país el concepto de *líder* es totalmente diferente al que se usa en México, donde tiene una connotación eminentemente populista. Aquí ha prevalecido la dirección tipo cacicazgo: un individuo se pone al frente de un grupo de amigos y forma una empresa, es un cacique. Esta situación en Estados Unidos o Europa es poco frecuente. Si queremos entender la dinámica de nuestras organizaciones de trabajo, debemos aceptar este estilo de mando, que no aparece descrito en ninguno de los libros de texto norteamericanos que utilizamos para elaborar nuestras teorías.

Importamos, adoptamos pero, desgraciadamente no adaptamos. Este es un proceso lento, pero no debe pasarse por alto el hecho de que, hablar de capacitación, hoy, es un paso adelante: existe conciencia en obreros y patronos de que es un elemento imprescindible para el desarrollo; se ha gestado un sistema de capacitación masiva -donde participan todos los sectores- que, como tal, es un modelo a nivel internacional. Debemos iniciar el camino en el que se desarrollen tecnologías nacionales y avancemos en un campo que permitirá reducir la dependencia del exterior e, incluso, hacer aportaciones a otros países de Latinoamérica.

2.5).- Marco legal de la capacitación.

La idea de hacer una reglamentación de la capacitación y adiestramiento fue expresada por el Presidente López Portillo en su primer informe de gobierno. Posteriormente envió una iniciativa de ley donde se eleva a rango de garantía social la capacitación. El 9 de enero de 1978, publicó el Diario Oficial el Decreto que adiciona la Fracción XII y reforma la fracción XIII ⁶⁰ del apartado A del artículo 123 constitucional, en el cual se establece la obligación de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

El 28 de abril se publican en el Diario Oficial las reformas a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que reglamenta la norma constitucional, relacionada con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y entró en vigor en mayo del mismo año. El 8 de mayo se publican las Bases para la Designación de Representantes de Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Patrones ante el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En junio 5 se publica el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social responsable de la coordinación de los esfuerzos para la impartición de la capacitación. En agosto se suscribe un convenio entre la Secretaría de Educación y la Secretaría del Trabajo, en el que se establecen las bases de coordinación entre ambas dependencias.

⁶⁰ Frac. XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

El 31 de agosto, la Secretaría del Trabajo otorga al Instituto Mexicano del Seguro Social el registro como primer entidad capacitadora.

Ahora bien, la obligación de capacitar y adiestrar quedó consignada en el Título Cuarto, Capítulo III Bis, relativo a **La capacitación y adiestramiento de los trabajadores** de la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 153-A, establece:

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, haremos un análisis general que permita tener una primera idea acerca de la legislación que rige en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, siendo los aspectos relevantes:

- a). Por ley todos los trabajadores tienen el derecho de exigir adiestramiento y capacitación.
- b). La existencia de convenio entre jefes y trabajadores, para determinar si la capacitación ha de impartirse dentro de la empresa o fuera de ella; aconsejándose que el trabajador manual lo haga dentro de la empresa.
- c). La capacitación o el diestramiento deberá ser impartido durante las horas de la jornada de trabajo, existiendo la posibilidad de que de común acuerdo, podrá impartirse de otra manera. Si el trabajador desea capacitarse en alguna actividad distinta a la naturaleza de la empresa, la capacitación ha de realizarse fuera de la empresa.

d). El objeto de la capacitación y el adiestramiento será: la actualización, el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y aplicación a nueva tecnología; previendo riesgos de trabajo, incrementando la productividad y mejorando las aptitudes del trabajador.

e). Es de mucha importancia que los trabajadores a quienes se imparte la capacitación y el adiestramiento, asistan con puntualidad, presten atención a las indicaciones y presenten sus respectivos exámenes de evaluación.

f). El éxito o fracaso que pueden tener los programas implantados dependerán del funcionamiento de las Comisiones Mixtas que se formen integradas por igual número de representantes de trabajadores como de patrones.

La Comisión Mixta es la agrupación de dos o más personas, de composición heterogénea por cuanto al interés que representan y que actúan conjuntamente en la consecución de un objetivo preestablecido. Una Comisión será Mixta si participan en su composición representantes del patrón y de los trabajadores; por lo mismo, se dice que una comisión es mixta cuando está formada con un número igual de representantes de los patrones y de los trabajadores.

g). En los contratos colectivos de trabajo tendrán que incluirse, la obligación patronal de capacitación y adiestramiento para los trabajadores; también la capacitación para quienes pretendan ingresar a la empresa.

h). Se deberá presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación; todos los programas y planes de capacitación y adiestramiento, etc.

i). Se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) como organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que tiene a su cargo el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- j). Deberán ser autorizadas y registradas ante UCECA las instituciones o escuelas que imparten capacitación o adiestramiento como personal docente, mediante las comprobaciones correspondientes.
- k). Unidades de juicio que permitan acuerdos con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- l). Los programas y planes se harán por períodos no mayores de cuatro años incluyendo todos los puestos y niveles, etapas en las que se dará la capacitación o adiestramiento, nombre y número de registros de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, además de la entidad instructora.
- m). Entrega de constancia de habilidades laborales, con fines de ascenso.
- n). Tanto patrones como trabajadores han de tener el derecho a ejercitar ante Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales y colectivas que se desprendan de la obligación de capacitar o adiestrar.

Esta misma obligación se menciona nuevamente en el artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción IV, para los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años.

En el Diario Oficial del 28 de abril de 1978 se presenta en la Ley Laboral una reforma en el capítulo III bis, manifestando en el artículo 153 un reforzamiento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y legislando esta obligación.

En general, este artículo sobre la capacitación y el adiestramiento trata sobre quién, cómo, dónde y porqué se va a capacitar.

Dentro de los aspectos legales relevantes, se encuentran los siguientes:

Como sucede en otros casos, nuestra legislación en materia de capacitación y adiestramiento es tardía.

Además, no es demasiado extraño que con frecuencia al surgir una ley más, los afectados se desentiendan de ella con una sutil indiferencia; por ello, el maestro Mario de la Cueva comentó con amargura: "La reforma introducida por la Cámara de Diputados nulificó el valor de la obligación y convirtió a la Secretaría del Trabajo en una especie de pulchinela, porque nadie informa nada y porque no tiene nada que vigilar. Pronto cumplirá la Ley dos años de edad, pero es posible que los sindicatos de trabajadores aun no se hayan dado cuenta de la existencia de esa norma. ¡Quién sabe cuántos años más descansará!".

Es este a grandes rasgos, el trato que ha recibido hasta hace poco la creación de la obligación patronal de proporcionar capacitación y entrenamiento a sus trabajadores.

La obligación data de 1970 cuando fue incluida en la fracción XV del artículo 132 de las reformas a la Ley Laboral, aunque en esa fecha y durante los siguientes ocho años no se promovió su cumplimiento. Con el cambio de gobierno de 1976 se inicia un movimiento para formalizar e implementar esta letra muerta de la ley. Es así que la obligación patronal de capacitar y adiestrar se eleva a rango constitucional con la publicación en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978, de una adición al artículo 123 constitucional, en su fracción XIII.

A partir de esa fecha las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se dedicaron a formular las leyes secundarias que reglamentan el cumplimiento del decreto. Culminada la trayectoria, en noviembre de 1978 la Secretaría del Trabajo gira un memorándum a 318,400 patrones para recordarles y enfatizar la obligación que tienen con sus trabajadores en materia de capacitación.

Al presente, todo parece indicar que la estructura orgánica desconcentrada que se ha creado para supervisar el cumplimiento de las reglas no será un simple adorno, ni tan sólo un pretexto para engordar la nómina burocrática. Por el contrario, se advierte un interés oficial por promover los niveles de capacitación y adiestramiento de la fuerza de trabajo, y por encargarse de que esta vez la ley no pase desapercibida.

Aunque no contamos con definiciones universalmente aceptadas, sí existe un acuerdo en que:

"Adiestrar implica el desarrollo de habilidades de tipo motriz que da facilidades manuales que permiten llevar a cabo operaciones mecánicas. Se adiestra a alguien que ya tiene conocimientos de su trabajo, pero carece de habilidades incorporadas que le permitan hacerlo bien.

Capacitar implica el proporcionar conocimientos que permiten al trabajador desarrollar su valor y resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño. Se capacita a alguien cuando se le proporcionan datos que le permiten conocer a fondo lo que se hace y su interrelación con otras actividades conexas, tanto horizontales como verticales".⁶¹

¿Dentro de qué horario?

El artículo 153-E prescribe que: "Deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de sus servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

⁶¹ SILICEO, Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, 10a. reimpresión, Limusa, 1992, México, pág. 40

¿En qué lugar?

En el artículo 153-B se indica explícitamente que: "Para dar cumplimiento a la obligación... los patrones podrán convenir con los trabajadores en la capacitación o adiestramiento se proporciona a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella".

¿Qué plazos tiene la empresa para cumplir?

Se preveen dos posibilidades:

En los casos donde las relaciones de trabajo están regidas por un contrato colectivo se cuenta con un plazo de quince días posteriores a la celebración, revisión o prórroga del mismo. En los casos donde las relaciones de trabajo están regidas por contratos individuales y no exista sindicato que ostente titularidad alguna, las empresas deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años pares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar".

¿Cuándo debe impartirse?

Una vez que la entrega de planes y programas se ha ajustado a los plazos indicados, es claro que lo importante es el hecho de que el plan integral incluya el cumplimiento de la obligación en todos los puestos y niveles existentes de la empresa y se refiere a períodos no mayores de cuatro años.

Esto es, el plan debe ir acompañado de un cronograma que indique el período en que cada puesto o nivel va a ser capacitado, dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Aunque la ley no señala un plazo mínimo, lo más recomendable es un período intermedio de dos años.

¿A quiénes deberá capacitarse?

La Constitución señala que las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. Al mismo tiempo, el artículo 153-A contiene un enunciado todavía más general: Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo.

De aquí se deduce que la ley no hace distinciones de las clases sociales, puesto, nivel jerárquico o actividad económica, sino que el derecho a la capacitación se aplica a todos.

Ahora bien, no necesariamente han de ser capacitados todos a la vez, ya que esto sería inconcebible. El proceso de elaboración de planes y programas deberá incluir el método utilizado para establecer el orden de prioridades en que habrá de capacitarse tanto por niveles como por puestos específicos, teniendo en mente que resulta conveniente dar prioridad a los trabajadores más antiguos.

El artículo 153-Q señala: "Los planes y programas... deberán cumplir los siguientes requisitos: II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa: IV. Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados todos los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

¿Cuál es la capacitación que produce resultados?

La capacitación que produce resultados es aquella que perfecciona el desempeño de las funciones básicas de un puesto y atiende solo marginalmente a las funciones secundarias.

Para llegar a este discernimiento entre unas y otras, debemos de un buen diagnóstico debe hacerse una comparación parámetro a parámetro de los diversos aspectos del desempeño de un puesto / a partir de sus características lo real con lo ideal y establecer las prioridades de capacitación.

Es notable que el sector y hasta los en capacitación en México se encuentre en un nivel bastante bajo tanto en el ámbito público en general como particular. En tanto que los niveles de capacitación en grandes empresas de este país, incluso algunas empresas privadas por el hecho de tener acceso a más recursos, la capacitación sigue siendo "se olvide con el tiempo".

En el sector de empresas privadas que se ven en un nivel bastante bajo en sus niveles de capacitación tanto en el ámbito público en general como particular. En tanto que los niveles de capacitación en grandes empresas de este país, incluso algunas empresas privadas por el hecho de tener acceso a más recursos, la capacitación sigue siendo "se olvide con el tiempo".

¿Cuál es la capacitación que produce resultados?

La capacitación que produce resultados es aquella que perfecciona el desempeño de las funciones básicas de un puesto y atiende solo marginalmente a las funciones secundarias.

Para llegar a este discernimiento entre unas y otras, después de un buen diagnóstico debe hacerse una minuciosa jerarquización de los diversos aspectos del desempeño de un puesto y a partir de ahí confrontar lo real con lo ideal y establecer las prioridades de capacitación.

Es indudable que el servicio y función de la capacitación en México se encuentre en un etapa floreciente. Los cursos que se ofrecen al público en general son numerosos, así como los que se imparten en las grandes empresas del país. De hecho, muchas organizaciones sienten que por el hecho de impartir cursos y estar capacitando de alguna manera hace años "ya cumplen con la ley".

Sin embargo, es importante recordar que la lista de obligaciones patronales en este renglón abarcan mucho más que la mera responsabilidad de capacitar. Por lo tanto, hay que enfatizar que no basta con proporcionar capacitación, es necesario seguir y bien interpretar la totalidad de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Las empresas en México tienen varias opciones para cumplir con sus responsabilidades de capacitación y adiestramiento. El artículo 153-B indica las siguientes:

Capacitar o adiestrar dentro de la empresa.

Capacitar o adiestrar fuera de la empresa.

Capacitar o adiestrar por conducto del personal propio.

Capacitar o adiestrar por medio de instructores contratados especialmente.

Capacitar o adiestrar por vía de instrucciones, escuelas u organismos oficiales.

Capacitar o adiestrar mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este caso queda a cargo de los patrones el cubrir las cuotas respectivas.

Se cuenta con varias posibilidades para elegir a conveniencia de la compañía.

Se trata de una obligación cuyos límites son las necesidades y peculiaridades del establecimiento.

Cualquiera que sea la opción escogida, se deberá seguir el proceso reglamentado por la ley.

Sin embargo, no ha faltado controversia en torno a esta reglamentación del derecho a la capacitación, particularmente de parte de quienes creen que representa solamente cargas económicas para la empresa. No ha faltado la inquietud empresarial que ve en esta reglas una imposición que trasciende las posibilidades reales de la empresa. Tampoco se hace desear el que ve implicaciones de disminución de productividad al restar el tiempo de la jornada de trabajo en que el trabajador habrá que dedicar a su capacitación, con menoscabo de la producción y su consecuente utilidad, sin mencionar las ventajas a mediano plazo.

De hecho, en respuesta a las críticas se puede afirmar que la capacitación correctamente implementada puede ser "la piedra de toque", el

punto de apoyo para un impulso decisivo al desarrollo económico y social del país; sin embargo, por tratarse de una inversión, la capacitación no aumentará la productividad sino a mediano plazo y siempre que esté bien impartida y corresponda a las necesidades específicas del puesto. Es evidente que la instrumentación de un acabado sistema de capacitación habrá de impulsar nuevas y mejores relaciones de trabajo, ya que generará en el capacitado una legítima aspiración con mayores ingresos y mejores aptitudes.

Finalmente, el argumento más contundente en relación a los beneficios que la empresa puede derivar de la capacitación bien entendida es que ésta incrementará la productividad y consecuentemente reducirá sus costos. En este renglón, un mecanismo propuesto por los creadores de esta legislación para asegurar las bondades de la capacitación es el simple pero importante requisito de otorgar ascensos y llenar vacantes con quienes hayan demostrado ser aptos y tengan mayor antigüedad; es decir, consiste en un mandato que habrá de tener significativas repercusiones sobre la productividad.

El aspecto costo/beneficio de la capacitación se encara directamente en la definición misma del artículo 153-A, el cual señala que el sistema ha de repercutir de estas dos maneras sobre el trabajador.

"Elevar su nivel de vida".

La manera directa de conseguirlo es a través del mejoramiento de sus ingresos.

"Elevar su productividad".

Cuando se logra este propósito es indudable que el beneficio es plurilateral.

La ley en su artículo 153-F señala los objetivos de la capacitación de entre los cuales ninguno se refiere directa o indirectamente al desarrollo o capacitación humana. En otros términos, ¿se puede concluir que la ley entiende la función de capacitación y adiestramiento únicamente referida al beneficio de la productividad en las organizaciones, olvidándose del hombre en tanto persona y sólo considerándolo como máquina productiva, es decir, como uno más de los factores de producción?

La fracción V del artículo citado deja la puerta abierta por la que pueden haber diversas interpretaciones ¿qué quiere decir?... "En general mejorar las aptitudes del trabajador". Hubiese sido mejor que se hablara también de las actitudes del trabajador entendiendo por éstas todo el fenómeno humano-laboral relativo a la moral, motivación, compromiso, sentido de logro, integración a la empresa, etc. Como aspectos fundamentales en la tarea productiva, los cuales a través de la capacitación puede generarse, mantenerse y enriquecerse.

CAPITULO 3

SISTEMA DE EDUCACION ABIERTA EN EL ISSSTE

3.1).- Origen de los servicios educativos.

El 12 de agosto de 1925, el licenciado Plutarco Elías Calles, crea la Dirección de Pensiones Civiles y de Retiro. La creación de la misma obedeció a que hasta ese momento no existía ningún organismo que brindara los seguros, servicios y prestaciones a los trabajadores de los Poderes de la Unión.

En este período, los únicos que aportaban cuota para esta Dirección eran los propios trabajadores.

El 5 de diciembre de 1938, el Gral. Lázaro Cárdenas del Río, crea el estatuto jurídico de los trabajadores del Estado y en el año de 1947 sufre modificaciones la Ley de Pensiones y de Retiro, con el fin de mejorar la calidad y el monto de las prestaciones. En este momento, la aportación ya no sólo correspondía a los trabajadores, sino también al Estado, aportando la misma cuota ambas partes.

A partir de 1959, la cuota que aportó el Estado se incrementó por encima de la que aportaban los trabajadores; en la actualidad, el trabajador aporta el 8% y el Instituto el 17.75%.

El 25 de diciembre de ese mismo año, el licenciado Adolfo López Mateos, modifica el nombre a Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, entrando en funcionamiento como tal, el 1o. de enero de 1960.

En 1970 el profesor Edgar Robledo Santiago, Director General de nuestro Instituto, genera la inquietud por crear una unidad de servicios educativos por lo que, solicita apoyo para la conformación de círculos de estudio para los trabajadores.

Será sin embargo, hasta 1974 que en la Subdirección de Acción Cultural se inicia dicha unidad con el servicio de secundaria abierta en el área metropolitana; ampliándose a las delegaciones foráneas en 1976, fecha en que la unidad se constituye como Departamento de Servicios Educativos, el cual coordinaría centralmente toda la operación del sistema abierto.

La atención a nivel primaria abierta, se inicia en 1980 con dos círculos de estudio instalados en la calle de Tres Guerras No. 9, Col. Centro, sede del Departamento. Al año siguiente, se abren cursos de inglés, francés, náhuatl, zapoteco, otomí y maya, iniciándose la acreditación con el recién inaugurado Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

En 1984 surge la preparatoria abierta y el 30 de noviembre de dicho año, el licenciado Andrade Benzaba -Coordinador General de Planeación e Informática-, dirige un oficio al doctor Roger Díaz de Cossío -

Subdirector General de Servicios Sociales y Culturales- notificándole la transferencia del Departamento de Servicios Educativos de la Subdirección de Acción Cultural a la de Capacitación *por ser más congruentes las funciones de ese departamento dentro de capacitación.*

A raíz de los sismos de 1985 se busca la desconcentración del servicio, creándose -en abril de 1986- las cuatro delegaciones de zona en el Distrito Federal -Zona Norte, Sur, Poniente y Oriente-; las cuales a partir de entonces realizan la función operativa del sistema, brindando a los trabajadores y derechohabientes, la oportunidad de iniciar, proseguir o concluir sus estudios en educación primaria, secundaria y preparatoria bajo la modalidad de sistema abierto.

Debemos hacer notar que este sistema se aplica a nivel nacional; siendo Servicios Educativos -Oficina Central- el núcleo de todo el mecanismo, teniendo a su cargo cuatro delegaciones, las que se identifican en el mapa siguiente:

- Zona Norte.-** Plaza de la Republica No. 33 en el

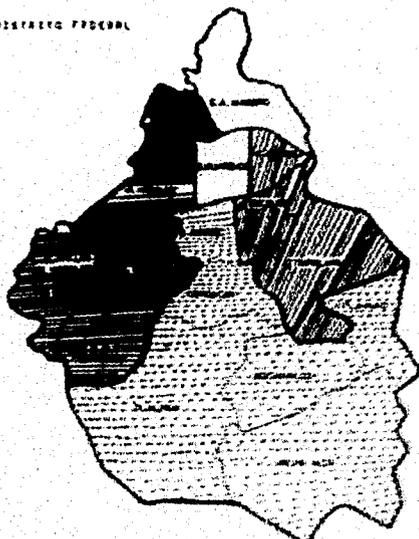
 Col. Tabacalera.
 Tels: 3-88-88-88 y 3-88-88-88
 Oficina de Servicios Educativos
- Zona Sur.-** Av. San Fernando No. 18

 Col. Tlalcom
 Tels: 6-08-08-21 Est. 2264 y 2264
 Oficina de Servicios Educativos
- Zona Poniente.-** José María R 81

 Col. San Miguel Chapultepec
 Tels: 2-77-00-22 Dirección
 3-71-00-00
 Oficina de Servicios Educativos
- Zona Oriente.-** Enrique Cantel 37

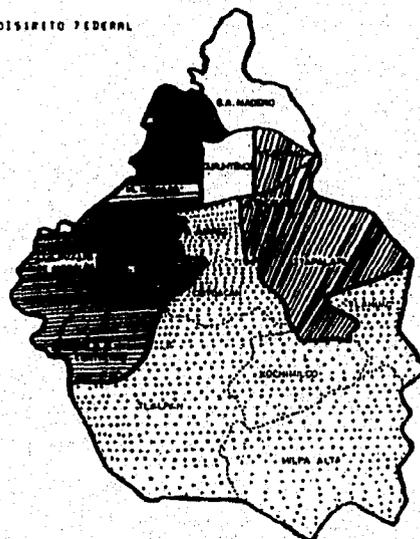
 Frente al Módulo 39 de la escuela 100
 en espacios de la colonia Zaragoza
 Tel: 7-00-00-00
 Oficina de Servicios Educativos

DISTRITO FEDERAL



- Zona Norte.-** Plaza de la República No. 55 4to piso
 Col. Tabacalera.
 Tel: 5-66-66-66 y 5-66-66-66
 Oficina de Servicios Educativos
- Zona Sur.-** Av. San Fernando No. 15
 Col. Tlalpan
 Tel: 5-66-21-21 Ext. 2254 y 2254
 Oficina de Servicios Educativos
- Zona Poniente.-** José María B 81
 Col. San Miguel Chapultepec
 Tel: 2-77-00-93 Directo
 2-71-40-85
 Oficina de Servicios Educativos
- Zona Oriente.-** Enrique Caniel s/n
 Frente al Módulo 25 de la Carretera 100
 la esquinada de La Clínica Zoropala
 Tel: 7-61-66-91
 Oficina de Servicios Educativos

DISIPETO FEDERAL



Se hace necesario anotar que, Servicios Educativos -Oficina Central- además de las actividades señaladas, imparte pláticas de inducción a la apertura de nuevos círculos de estudio, con la finalidad de dar a conocer dicho sistema en primer lugar, a trabajadores y derechohabientes de la Institución, que en un momento dado quiera cursar sus estudios en nuestro sistema.

Se ha detectado que asisten personas que no tienen relación con el Instituto, por lo que se les ha permitido el acceso ya que, recordemos que constitucionalmente todo mexicano tiene derecho a la educación -Art. 3o. de la Carta Magna-.

Además imparte cursos de capacitación a los asesores de Educación Abierta, encargándose de la supervisión de los círculos de estudio, detectando las necesidades más imperiosas y procurando hacer llegar a la respectiva Delegación, el reporte de lo que se encontró en el círculo.

Asimismo, lleva a cabo los trámites de equivalencia ante la Secretaría de Educación Pública; pero aclaremos que únicamente dichos trámites se realizan para aquellas personas que no radican en el Distrito Federal, pues sería oneroso el que se tuvieran que desplazar a la capital de la República para realizar los mismos.

Una labor por demás trascendente es la elaboración y edición de sus propios materiales, respetando los lineamientos de INEA y SEP que se encuentran plasmados en los libros que editan dichas instituciones.

Tanto para primaria, secundaria y preparatoria, por cada materia se utilizan dos cuadernillos.

El primero de ellos se denomina: Ejercicios de auto-evaluación, con el que se pretende acercar al educando a lo que significa la presentación del examen de acreditación. Se incluyen en este texto preguntas de opción múltiple, una hoja de respuestas, clave de respuestas para constatar sus aciertos y escala estimativa.

Al segundo se le conoce como *Ejercicio de autocontrol de estudio* y tiene como propósito principal, proporcionar una variedad de ejercicios en diferentes tipos de pruebas objetivas, con los cuales el educando puede comprobar sus avances por unidad temática, incluyendo soluciones a los ejercicios al término de cada unidad.

3.2).- Características del Sistema de Educación Abierta en el ISSSTE.

Ante la problemática de rezago educativo que enfrenta nuestro país, el ISSSTE ofrece un servicio de educación abierta en los niveles de primaria, secundaria y preparatoria a sus trabajadores y derechohabientes, brindándoles la atención a través de círculos de estudio y contratando a sus propios asesores, quienes cuentan con un perfil académico acorde al área o asignatura que asesorarán.

La atención que ofrece el ISSSTE la hace de acuerdo al modelo propuesto por el INEA para primaria y secundaria y acorde al establecido por la SEP para preparatoria, siguiendo los textos marcados por estas instituciones. Se depende directamente de estas instituciones para la acreditación y certificación de estudios.

A pesar de que el ISSSTE ofrece dicho servicio desde 1974 - como se mencionó con anterioridad-, no ha podido implantar su sistema abierto, debido a las características de la población educativa a la que

atiende y a las expectativas que de un sistema educativo -sea cual sea la modalidad- tienen los educandos.

Actualmente en nuestro país se habla de Educación de Adultos y Educación Abierta como términos hasta cierto punto antagónicos; lo anterior se evidencia cuando la Ley Nacional de Educación para Adultos asigna el término **educación para adultos** al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos -INEA-, entendiéndose como tal, una forma de educación extraescolar que se basa en el autodidactismo y en la solidaridad social. El INEA ofrece un servicio en educación básica a toda persona mayor de quince años que no haya iniciado o concluido sus estudios, desde alfabetización, primaria y secundaria, hasta capacitación para el trabajo. Dicha Ley deja fuera a la SEP y al servicio que ofrece en preparatoria abierta, ya que ésta menciona en el artículo segundo que la educación general básica para adultos está destinada a los mayores de quince años, y que la educación para adultos es una forma de la educación extraescolar; sin embargo, el término de **educación abierta** lo utilizan tanto la SEP, específicamente la Dirección de Sistemas Abiertos -preparatoria- como instituciones de nivel superior.

Ahora bien, debemos hacer notar que el Centro de Estudios de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE), fue en la década de los 70's, el precursor de los libros de texto para primaria, secundaria y preparatoria para el sistema abierto; definiendo a la educación abierta como "una modalidad compensatoria de la educación extraescolar, por constituir una forma de capacitar y actualizar de manera permanente a la persona para adaptarse al trabajo y alcanzar mayores niveles de bienestar social".⁶²

⁶² ANDRADE, José Luis, Hacia una caracterización de los Sistemas de Educación Abierta, México, pág. 12.

El sistema de educación abierta en los niveles básico y medio superior se encuentra organizado por niveles, y es el CEMPAE, quien caracterizó estos niveles de la siguiente forma:

- Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD).
- Secundaria Abierta (SECAB).
- Preparatoria Abierta.

Originalmente la primaria fue concebida para brindar un servicio a los adultos, mayores de quince años; la secundaria aunque también para adultos, por el tipo de gente a la que estaba destinada, se caracterizó como abierta, lo mismo para el caso de preparatoria.

Es evidente que tanto el INEA como la SEP han retomado los modelos y los libros de texto que editó el CEMPAE, por lo que en la práctica de los mismos se refleja indudablemente una falta de coherencia entre los términos educación de adultos y educación abierta.

Para el nivel de primaria se manejan dos modelos educativos a saber:

I.- Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos (MPEPEA).

Este modelo se diseñó teniendo como propósito acercar la educación a la vida diaria y se divide en dos partes: En la primera, los adultos se incorporan de manera directa. Al terminar esta parte acreditan su estudio presentando una evaluación *sumativa global*, que evalúa las áreas de español y matemáticas, otorgando una sola calificación si ambas son acreditadas, pero si en su caso, alguna no se acredita, la calificación de la otra se respeta hasta que pueda volver a presentar la evaluación, no pudiendo acceder a la segunda etapa.

El sistema de educación abierta en los niveles básico y medio superior se encuentra organizado por niveles, y es el CEMPAE, quien caracterizó estos niveles de la siguiente forma:

- Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD).
- Secundaria Abierta (SECAB).
- Preparatoria Abierta.

Originalmente la primaria fue concebida para brindar un servicio a los adultos, mayores de quince años; la secundaria aunque también para adultos, por el tipo de gente a la que estaba destinada, se caracterizó como abierta, lo mismo para el caso de preparatoria.

Es evidente que tanto el INEA como la SEP han retomado los modelos y los libros de texto que editó el CEMPAE, por lo que en la práctica de los mismos se refleja indudablemente una falta de coherencia entre los términos educación de adultos y educación abierta.

Para el nivel de primaria se manejan dos modelos educativos a saber:

I.- Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos (MPEPEA).

Este modelo se diseñó teniendo como propósito acercar la educación a la vida diaria y se divide en dos partes: En la primera, los adultos se incorporan de manera directa. Al terminar esta parte acreditan su estudio presentando una evaluación *sumativa global*, que evalúa las áreas de español y matemáticas, otorgando una sola calificación si ambas son acreditadas, pero si en su caso, alguna no se acredita, la calificación de la otra se respeta hasta que pueda volver a presentar la evaluación, no pudiendo acceder a la segunda etapa.

La segunda etapa está conformada por español, matemáticas, educación para la vida familiar, educación para la vida comunitaria, laboral y nacional, que integran una sola materia.

Al igual que en la etapa anterior, se promedian los resultados de español y matemáticas. Para acreditar la materia integrada por las vidas deben presentar un examen individual por vida y si en caso de no acreditar todas, se respeta la calificación individualmente considerada.

Para obtener el certificado se promedian las dos partes.

Los adultos con antecedentes escolares tienen dos alternativas para su incorporación: Una de ellas es que presenten la evaluación **sumativa global** de primera parte. En caso de no acreditarla, se incorporan a ella. Y si por el contrario, se acredita, acceden a la siguiente etapa.

La otra alternativa es que presenten la evaluación **sumativa global nivel**, la cual consiste en aplicar la evaluación **sumativa global** de las dos partes en una misma etapa de aplicación. Si se acredita, entonces se certifica el nivel primaria y si no acredita la primera parte no se califica la segunda y se incorpora a la primera. Por el contrario, si acredita la primera y algunas áreas de estudio de la segunda, se le reconocen las áreas acreditadas y se incorpora a la segunda parte, donde acreditará las áreas restantes a través de las evaluaciones parciales.

II.- Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD).

Los objetivos del modelo PRIAD se pueden resumir de la siguiente manera:

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

- Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica y reflexión.

- Despertar el interés del educando y orientarlo en la resolución de sus problemas personales y comunitarios.

- Hacerlo partícipe activo en su propio proceso enseñanza-aprendizaje".⁶³

El plan de estudios del PRIAD se estructura de la siguiente forma:

I PARTE	II PARTE	III PARTE
Español	Español	Español
Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas
C. Sociales	C. Sociales	C. Sociales
C. Naturales	C. Naturales	C. Naturales

En total, son doce áreas a estudiar, cada una con su respectivo libro.

Por su parte, el plan de estudios de la SECAB *-secundaria abierta-* se estructura de la siguiente forma:

⁶³ CEMPAE, Manual para Asesores. Primaria Intensiva para Adultos, Secretaría de Educación Pública, México, 1980, págs. 9-10.

1er. GRADO	2do. GRADO	3er. GRADO
Español	Español	Español
Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas
C. Sociales	C. Sociales	C. Sociales
C. Naturales	C. Naturales	C. Naturales

En total, son doce áreas de conocimientos distribuidas en tres grados, debiéndose estudiar 20 libros -algunas áreas se estudian en dos volúmenes-.

Debemos aclarar que el modelo de primaria intensiva PRIAD lleva casi el mismo plan de estudios del SECAB, lo que en un momento dado resulta positivo para los educandos; sin embargo, cuando un educando cursa el modelo MPEPA y desea ingresar a la secundaria, le es muy difícil integrarse a este sistema, presentándose un alto nivel de deserción.

En ambos sistemas -SECAB y PRIAD-, los exámenes se realizan de acuerdo a los intereses del propio educando; es decir, puede presentar una prueba de grado de un área -ya sea español o matemáticas- o presentar una prueba global del área; es decir, presentar los tres grados de español o matemáticas en un mismo examen.

También existe la prueba global de áreas por grado; es decir, presenta examen de las cuatro áreas o materias que integran al mismo.

Existe otra alternativa, denominada: *prueba global de nivel*, que consiste en presentar toda la primaria o secundaria en un solo examen.

Ahora bien, la SEP quien se responsabiliza del *nivel medio superior* -preparatoria-.

La preparatoria abierta se considera como un bachillerato propedéutico en el cual, el educando puede orientarse hacia cualquiera de las áreas que el sistema ofrece -Humanidades, Ciencias Físico-Matemáticas y Ciencias Administrativas y Sociales-.

El plan de estudios consta de 28 materias de tronco común y cinco por cada área, haciendo un total de 33 materias distribuidas en seis semestres. Las materias de los primeros tres semestres forman parte de un tronco común, pero a partir del cuarto semestre varían de acuerdo al área de estudio, a saber:

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE
Metodología de la Lectura	Textos Literarios I	Textos Literarios II
Metodología del Aprendizaje	Taller de Redacción II	Taller de Redacción III
Historia Moderna de Occidente	Matemáticas II	Matemáticas III
Taller de Redacción I	Historia Mundial Contemporánea	Lógica
Inglés I	Inglés II	Inglés III
Matemáticas I	Apreciación Ética (Pintura)	

HUMANIDADES	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES	CIENCIAS FÍSICO-MATEMÁTICAS

CUARTO SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE
Inglés IV	Inglés IV	Inglés IV
Matemáticas IV	Matemáticas IV	Matemáticas IV
Textos Filosóficos I	Textos Filosóficos I	Textos Filosóficos I
Textos Literarios III	Principios de Física	Física I
Principios de Física	Principios de Química General	Química

QUINTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE
Inglés V	Inglés V	Inglés V
Textos Filosóficos II	Matemáticas V	Matemáticas V
Textos Políticos y Sociales I	Textos Filosóficos II	Textos Filosóficos II
Principios de Química Gral.	Textos Políticos y Sociales I	Textos Políticos y Sociales I
Biología	Biología	Física II

SEXTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE
Inglés VI	Inglés VI	Inglés VI
Textos Políticos y Sociales	Matemáticas VI	Matemáticas VI
Textos Científicos	Textos Científicos	Textos Científicos
Historia de México, Siglo XX	Textos Políticos y Sociales II	Historia de México, Siglo XX
Apreciación Ética (Música)	Historia de México, Siglo XX	Biología
Bioética	Bioética	Bioética

Ahora bien, la contratación de asesores está sujeta a un proceso de selección y capacitación. Para la selección, se consideran los siguientes requisitos -para ser asesor de primaria y secundaria: -Ser maestro normalista o de normal superior o estudiante de licenciatura que haya cubierto como mínimo el 70% de créditos -para ser asesor de secundaria y preparatoria-; promedio mínimo de 8.

La capacitación se inicia con el curso: **Introducción a la educación abierta en el ISSSTE** y continúa con módulos de actualización, cuyos cursos son: Motivación, comprensión de lectura, técnicas de estudio, elaboración de planes y programas I y II y elaboración de material didáctico.

Para asignar las áreas de asesoría se considera la formación académica y experiencia docente del aspirante, contrastada con el perfil educativo que establece la metodología del sistema abierto en el ISSSTE.

Una vez contratado, se sugiere llevar un registro que contenga los datos generales de identificación, fecha de contratación, número de horas de asesoría, círculo (s) que atiende, área (s) académica (s) que imparte y horario de trabajo.

3.3).- Normatividad del Departamento de Servicios Educativos en el ISSSTE.

En las líneas siguientes anotaremos los artículos de la Ley del ISSSTE que proceden respecto al tema que estudiamos, de donde deriva la normatividad de la Institución, que se analizará posteriormente:

Art. 137. El Instituto atenderá de acuerdo con esta ley a las necesidades básicas del trabajador y su familia, a través de la prestación de servicios que contribuyan al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, con orientación hacia patrones racionales y sanos de consumo.

Art. 139. Para alcanzar mayor eficacia y eficiencia en las prestaciones sociales y culturales que esta ley encomienda al Instituto, los trabajadores cooperarán y le prestarán su apoyo a efecto de que dichas prestaciones satisfagan sus necesidades de educación, alimentación, vestido, descanso y esparcimiento y mejoren su nivel de vida.

Art. 140. El Instituto proporcionará servicios culturales mediante programas culturales, recreativos y deportivos que tiendan a cuidar y fortalecer la salud mental e integración familiar y social del trabajador y su desarrollo futuro, contando con la cooperación y el apoyo de los trabajadores.

Esta normatividad se pronunció en mayo de 1995 y tiene como objetivo general: Establecer principios operativos, uniformes y congruentes tanto con los lineamientos de los organismos rectores de los sistemas abiertos, como con los del Instituto que en materia educativa tiene, con el propósito de que las Delegaciones otorguen un servicio acorde a las necesidades de nuestros trabajadores y derechohabientes.

Sus objetivos específicos son:

- a). Dar a conocer elementos técnico-pedagógicos a seguir, por medio de los cuales se obtendrán las medidas de control que facilitarán la organización de los servicios educativos;
- b). Buscar que las Delegaciones logren las metas programadas para este programa; y,
- c). Obtener información oportuna y actualizada que permita contar con marcos de referencia que contribuyan a la mejora integral y continua de los servicios.

La presente normatividad tiene aplicación en las treinta y cinco Delegaciones del ISSSTE y en sus Departamentos de Capacitación y Servicios Educativos.

Se basa por un lado, en los lineamientos que para sistemas de educación abierta dirigida a adultos tiene el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en los niveles de primaria y secundaria; la Secretaría de Educación Pública, en la Dirección de Sistemas Abiertos en el nivel de preparatoria; y por otro, en los lineamientos que para este programa educativo el ISSSTE crea y aplica en el sector público.

Para su conocimiento y análisis está dividida en cuatro grandes áreas que a continuación se detallan:

1).- CIRCULOS DE ESTUDIO.

El sistema de educación abierta para adultos en nuestro Instituto se impartirá bajo la modalidad de círculos de estudios, los cuales funcionarán de la siguiente manera.

1.1. Aperturas.

1.1.1. La apertura de círculos de estudio se analizará y autorizará en función de la partida presupuestal con que cuenta cada una de las Delegaciones para el Programa de Servicios Educativos.

1.1.2. Para el caso de trabajadores del Instituto, la apertura se podrá realizar con un mínimo de cinco educandos y un máximo de quince.

1.1.3. Para el caso de derechohabientes, la apertura se podrá realizar con un mínimo de diez y un máximo de 20.

1.1.4. Para el caso de un grupo heterogéneo (trabajadores y derechohabientes) la apertura se podrá realizar con un mínimo de diez y máximo de veinte educandos.

1.1.5. Para la apertura de cualquier círculo de estudios será necesario que los educandos reciban una plática de inducción, la cual será impartida por el Departamento de Servicios Educativos centrales.

1.1.6. Los interesados deberán reunir los requisitos necesarios para la tramitación de la inscripción oficial al sistema y para la obtención de su credencial matriculada, otorgada por el Instituto Nacional para Educación de los Adultos -para primaria y secundaria- o la Secretaría de Educación Pública -para preparatoria-.

Todo círculo de estudio debe cumplir con lo siguiente:

1.1.7. Para fines estadísticos, los círculos de estudios iniciarán labores en el mes de enero y concluirán en el mes de diciembre. Al inicio del año se realizarán las aperturas correspondientes, considerándose como círculos abiertos en el mes.

1.2. Supervisión.

Los Departamentos de Capacitación y Servicios Educativos Delegacionales se responsabilizarán de realizar periódicamente visitas de supervisión administrativa y pedagógica a sus círculos de estudio con la finalidad de constatar que:

1.2.1. La asistencia del asesor sea de acuerdo a lo programado y la de los educandos sea constante.

1.2.2. Se cumplan los horarios marcados en la programación.

1.2.3. El espacio físico del círculo de estudio dentro de la sede, sea el convenido desde su apertura.

1.2.4. Reciban los apoyos necesarios para su funcionamiento de parte de la sede en que se ofrece el servicio.

1.2.5. La distribución y el aprovechamiento de los materiales de apoyo didáctico (EAE y ACE) que elabore el Departamento de Servicios Educativos.

1.2.6. El asesor trabaje de acuerdo a los lineamientos marcados en los cursos de capacitación y que respondan a las características de un sistema abierto o semiabierto.

1.2.7. El trato en la relación asesor-educando sea, recíprocamente amable y respetuosa.

Estas supervisiones también serán realizadas por el Departamento de Servicios Educativos (Oficinas Centrales), utilizando los Instrumentos creados para dicha supervisión (EA-01, EA-02 y EA-03).

1.2.8. El Departamento de Capacitación y Servicios Educativos de la Delegación deberá llevar mensualmente un control de seguimiento sobre:

1.2.8.1. Número y tipo de educandos que ingresan.

1.2.8.2. Fecha de ingreso del educando al sistema de educación abierta. Si es trabajador o derechohabiente.

1.2.8.3. Número de educandos en activo.

1.2.8.4. Número de exámenes solicitados por educando.

1.2.8.5. Número de exámenes acreditados por educando.

1.2.8.6. Tiempo que tardó en acreditarse un área o asignatura.

1.2.8.7. Porcentaje de certificados obtenidos al mes.

Toda esta información será enviada al Departamento de Servicios Educativos (Oficinas Centrales), por medio de formatos.

1.3. Cancelaciones.

1.3.1. Para la cancelación de un círculo de estudios se tomará en consideración lo siguiente:

1.3.1.1. Que la asistencia sea menor de tres educandos cuando éstos sean solamente trabajadores del ISSSTE.

1.3.1.2. Que la asistencia sea menor de cinco educandos cuando éstos sean solamente derechohabientes.

1.3.1.3. Cuando el 80% de los educandos no soliciten por lo menos un examen parcial en un período de tres meses.

1.3.1.4. Cuando el 60% de las personas inscritas no hayan acreditado por lo menos un área o asignatura en un período de cuatro meses.

1.3.1.5. Cuando el espacio físico sea modificado y no reúna las condiciones mínimas requeridas para impartir asesorías.

1.3.2. Para el caso en que se determine la cancelación de un círculo de estudio, será responsabilidad de la Coordinación de éste, reubicar a los educandos interesados en otro círculo que se apegue a sus necesidades.

1.4. Requisitos para ser sede de aplicación de exámenes.

1.4.1. Pasar las solicitudes y tramitar las fichas con anticipación de acuerdo a los calendarios del Instituto Nacional

para Educación de los Adultos y de la Secretaría de Educación Pública.

1.4.2. Solicitar un mínimo de veinte exámenes por aplicación.

1.4.3. Contar con el espacio físico adecuado para presentar los exámenes (sillas, mesas o mesabancos, pizarrón, ventilación e iluminación).

1.4.4. Informar al Departamento de Servicios Educativos por escrito de este hecho.

1.5. Horarios.

1.5.1. La distribución del horario de asesoría será de un mínimo de diez horas a la semana (primaria, secundaria y preparatoria).

1.5.2. El Departamento de Capacitación y Servicios Educativos en los Estados y Zonas Metropolitanas tiene la facultad de establecer convenios con los jefes superiores de los educandos para facilitar que puedan asistir a sus asesorías en horas de trabajo o fuera de ellos, según sea el caso.

1.5.3. El estudio del área o asignatura (dependiendo el nivel) se organizará tomando en consideración las necesidades tanto del Instituto como del educando.

1.6. Apoyos.

1.6.1 Didácticos.

1.6.1.1. El Departamento de Capacitación y Servicios Educativos de cada Delegación tiene la facultad de establecer convenios con las instancias pertinentes para la pronta adquisición de los libros de texto para su uso en los círculos de estudio.

1.6.1.2. El Departamento de Capacitación y Servicios Educativos puede solicitar al Departamento de Servicios

Educativos (Oficinas Centrales), el número de ejemplares de los materiales didácticos de apoyo (E.A.E. y E.A.C. de estudio) que requiera para su distribución en los círculos de estudio.

1.6.1.3. El Departamento de Capacitación y Servicios Educativos en cada Delegación puede solicitar al Departamento de Servicios Educativos, material audiovisual como apoyo al área o asignatura que se está asesorando, mismo que le dará instrucciones para su obtención en el Instituto Nacional para Educación de los Adultos o la Secretaría de Educación Pública.

1.6.2. Administrativos.

1.6.2.1. El Departamento de Capacitación y Servicios Educativos debe auxiliar y orientar a los educandos en la tramitación de:

- Inscripción.
- Solicitud de exámenes.
- Certificación.

2).- ASESORES.

2.1. Contratación.

2.1.1. La contratación de los asesores será por honorarios, cubriendo un mínimo de tres meses que serán prorrogables tomando en cuenta las necesidades de cada Delegación, el número de círculos que atiende y el nivel de asesoría.

2.1.2. El asesor contratado debe cubrir los siguientes requisitos profesionales:

2.1.2.1. Para el nivel de primaria y secundaria:

Normal básica, 6% de créditos de una licenciatura o su equivalente.

2.1.2.2 Para preparatoria:

El 80 % de créditos de una licenciatura o normal superior y se asignarán las materias de acuerdo a su perfil profesional.

2.2. Pagos de honorarios.

2.2.1. Por cada hora de asesoría se tomará como base el equivalente al 80% ⁶⁴ de un día de salario mínimo de la zona económica de cada Delegación. Pagados por igual, independiente del nivel de estudio.

2.2.2. Los horarios en los círculos de estudio estarán sujetos a las necesidades, demandas y condiciones tanto de la dependencia como de los trabajadores; sin embargo, deberán cubrir un mínimo de diez horas de asesoría a la semana por cada círculo de estudios, independientemente del nivel educativo.

2.3. El asesor es responsable de que se utilicen adecuadamente los materiales de apoyo (EA y ACE) en su círculo de estudio por lo cual, la Delegación correspondiente deberá vigilar y dotar de los mismos en la cantidad que su reserva le permita.

2.4. Programa de formación de asesores.

El programa de formación de asesores que imparte la Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos a través del Departamento de Servicios Educativos tiene como objetivo introducir a todos los asesores en un proceso de mejora continua, mediante una capacitación especializada y profesional en la educación para adultos.

⁶⁴ Propuesta en situación del tabulador en vigor.

2.4.1. Los cursos impartidos dentro de este programa tienen un carácter modular y obligatorio.

Módulo 1. Introducción a la Educación Abierta.

Módulo 2. Motivación para el educando adulto.

Módulo 3. Comprensión de lectura.

Módulo 4. Elaboración de Programas Educativos.

Módulo 5. Elaboración de Programas Educativos II.

Módulo 6. Técnicas de estudio.

Módulo 7. Elaboración de material didáctico.

2.4.2. Los cursos se impartirán previa solicitud escrita por parte de la Delegación.

2.4.3. Para la impartición de cualquier curso será necesario contar con un mínimo de ocho participantes, de los cuales tres deberán ser asesores del ISSSTE y el resto podrán ser asesores del sistema abierto de otras Dependencias.

2.4.4. El máximo de participantes para un curso será de quince asesores.

2.4.5. La cancelación de un curso tendrá efecto si en la primera sesión la asistencia es menor a la mencionada en el punto 3.4.

2.4.6. Para que el participante se haga acreedor a la constancia de dicho curso, deberá cubrir un mínimo de 80% de asistencia y tener una participación activa en el mismo.

2.4.7. Para tal efecto, sólo el Departamento de Servicios Educativos (Oficinas Centrales) está autorizado para otorgar esta capacitación.

2.4.8. La Delegación Coordinadora del Programa de Educación Abierta para Adultos, será responsable de promover, vigilar, así como estimular a todos sus asesores asignados a este programa de que completen su capacitación modular en servicios educativos.

3).- EDUCANDOS.

3.1. Inscripción al sistema.

Se podrán inscribir al Sistema de Educación Abierta para Adultos todos los trabajadores y derechohabientes mayores de quince años que soliciten este servicio.

3.2. Modalidad de estudios.

3.2.1. La asesoría al educando dentro del Sistema de Educación Abierta se realizará en dos formas: círculos de estudios y estudio autodidacta.

3.2.1.1. En la primera, se reunirán los educandos en el lugar y hora que se hayan asignado de acuerdo a las necesidades de los educandos del área o dependencia.

Estos círculos serán abiertos dentro del centro de trabajo y se les enviará un asesor.

3.2.1.2. En la segunda, solamente se presentará el educando una vez a la semana para que el asesor le aclare sus dudas y si es el caso, solicitar exámenes.

3.3. Suspensión temporal del servicio.

Se dará cuando el educando así lo decida o cuando hayan pasado tres etapas de presentación de exámenes y no haya solicitado en ningún de éstas. En este sistema no existe la posibilidad de baja.

3.4. Apoyos para asistir a asesorías.

El trabajador negociará con sus autoridades la asistencia a sus asesorías, si serán en horario de trabajo o fuera de él.

3.5. Seguimiento.

El seguimiento de los círculos de estudio se hará por medio de supervisiones técnicas que serán realizadas por un supervisor que dependerá del Departamento de Capacitación y Servicios Educativos.

3.6. Exámenes.

3.6.1. El costo del examen será cubierto por el educando.

3.6.2. Serán aplicados en los lugares que hayan reunido los requisitos para ser sede.

3.6.3. El educando podrá negociar el permiso con sus autoridades para asistir el día y hora que se marque en el calendario de exámenes.

3.6.4. Deberá presentar su credencial expedida por el Instituto Nacional para Educación de los Adultos o la Secretaría de Educación Pública, la que incluye matrícula y fotografía.

3.6.5. Los resultados los proporcionará el coordinador de Educación Abierta en el centro de trabajo.

TRAMITES ADMINISTRATIVOS.

4).- FORMALIDAD DE LOS PROCESOS EN LA EDUCACION ABIERTA.

4.1. Revalidación.

La revalidación o equivalencia es una o más materias de dos planes de estudio diferentes.

4.1.1. Tramitarán la equivalencia de estudios todos aquellos educandos que han realizado estudios en escuelas con planes y

programas reconocidos por la Secretaría de Educación Pública y que quieran integrarse al sistema abierto.

4.1.2. Aquellos educandos que han realizado sus estudios en el extranjero y que quieran ingresar al sistema abierto.

4.1.3. Para el nivel primaria no hay revalidación.

4.1.4. Para aquellos que hayan cursado secundaria, sólo se equivalan grados concluidos y acreditados.

4.1.5. Para aquellos que hayan cursado preparatoria, se revalidan materias acreditadas.

4.2. Documentos e implementos necesarios.

4.2.1. Secundaria:

- Acta de nacimiento (original y copia fotostática).
- Certificado de primaria (original y copia fotostática).
- 5 fotografías tamaño infantil, en blanco y negro, de frente y oídos descubiertos.
- Boletas de acreditación de grados completos (original y copia fotostática).

4.2.2. Preparatoria:

- Acta de nacimiento (copia fotostática).
- Certificado parcial (original y copia fotostática).

4.3. Alta en el sistema de educación abierta.

4.3.1. El sistema abierto es una alternativa educativa que permite iniciar o concluir sus estudios tanto de primaria, secundaria y preparatoria, en el cual:

- No hay examen de admisión.
- No hay límite de edad.
- No se exige promedio mínimo para ingresar.
- La inscripción al sistema puede hacerse en cualquier momento del año.

- Los servicios se proporcionan en todo el país (con la misma matrícula).

4.3.2. La inscripción se realiza una sola vez al momento de solicitar el primer examen.

4.3.3. Baja.

Dentro del sistema abierto no existe la baja. Aunque los estudios se suspendan por un tiempo, con la misma credencial puede volver a solicitar los exámenes, en la misma ciudad, o en otra si cambia de residencia, solo a nivel nacional.

4.4. Inscripción a los exámenes.

Primaria y secundaria: Para inscripción a exámenes, los educandos deberán presentar su credencial oficial donde aparece su matrícula (en caso extremo con un documento que contemple su matrícula).

4.4.1. Los educandos deberán solicitar exámenes que correspondan a diferentes partes o grados programados en una sola etapa, siempre y cuando la aplicación de éstos no se efectúe en horarios y fechas similares.

4.4.2 Las etapas las indica el Instituto Nacional para Educación de los Adultos.

4.4.3. Para cada etapa podrán programarse la aplicación de exámenes de acuerdo a los siguientes cuadros:

PROCESO OPERATIVO PRIMARIA-SECUNDARIA

(PRIAD-SECAB) I

EXAMEN GLOBAL PARTE O GRADO Y PARCIALES

MODALIDAD DE ATENCION			
	AUTO-ESTUDIO	APOYO DE ASESOR	TIEMPO

I Parte o Grado	Ciencias Sociales	Español	2 meses
	Ciencias Naturales	Matemáticas	

Examen Global Parte o Grado			

II Parte o Grado	Ciencias Sociales	Español	2 meses
	Ciencias Naturales	Matemáticas	

Examen Global Parte o Grado y Parciales			

III Parte o Grado	Ciencias Sociales	Español	2 meses
	Ciencias Naturales	Matemáticas	

Examen Global Parte o Grado y Parciales			

Período de recuperación			2 meses

Exámenes parciales			

			Total 8 meses

Observación: Materia de auto-estudio, dos horas de asesoría a la semana.

Materias con apoyo del asesor, ocho horas de asesoría a la semana.

Total de horas de asesoría a la semana: diez.

PROCESO OPERATIVO PRIMARIA-SECUNDARIA

(PRIAD-SECAB) II

EXAMEN GLOBAL AREA Y PARCIALES

MODALIDADES DE ATENCION		
AUTO-ESTUDIO	APOYO DE ASESOR	TIEMPO
Ciencias Sociales I	Español I	3 meses
Ciencias Sociales II	Español II	
Ciencias Sociales III	Español III	
Examen Global área.		
Ciencias Naturales I	Matemáticas I	3 meses
Ciencias Naturales II	Matemáticas II	
Ciencias Naturales III	Matemáticas III	
Examen global área y parciales		
Período de recuperación		2 meses
Exámenes parciales		
Total: 8 Meses		

Observación: Materia de auto-estudio dos horas de asesoría a la semana.

Materias con apoyo del asesor ocho horas de asesoría a la semana.

Total de horas de asesoría a la semana: Diez.

Documentos e implementos necesarios:

- Realizar trámites de equivalencia (en caso de secundaria y preparatoria) y presentar su certificado emitido por la Secretaría de Educación Pública.
- 4 fotografías tamaño infantil blanco y negro.
- Certificado de estudios inmediato anterior al nivel que desea ingresar (en el caso de secundaria y preparatoria). Original y copia fotostática.
- Identificación con fotografía.
- Acta de nacimiento (original y copia fotostática).

Si estudió algún grado en sistema escolarizado deberá presentar su certificado de grado, dictamen de revalidación o equivalencia expedido por la Secretaría de Educación Pública.

Preparatoria: Se basa en el calendario oficial de la Secretaría de Educación Pública, previamente establecido. Cada mes se llevan a cabo exámenes de todas las asignaturas, se aplican en sábado y domingo, puede presentar ocho materias al mes, cuatro por cada fase de aplicación.

4.4.4. Para solicitarlos es necesario presentar la credencial oficial, llenar la solicitud correspondiente y cubrir los derechos de examen.

4.4.5. Al solicitar los primeros exámenes deberá presentar la siguiente documentación en original y copia fotostática:

Documentos e implementos necesarios.

- Acta de nacimiento.
- Certificado de secundaria.
- 4 fotografías tamaño infantil.

4.5. Certificación.

4.5.1. Primaria intensiva para adultos (PRIA). El certificado de estudios lo proporciona el Instituto Nacional para Educación de los Adultos, cuando se cubren las tres partes que conforman el plan de estudios.

4.5.2. Modelo pedagógico de educación primaria para adultos (MPEPA); El certificado de estudios lo proporciona el Instituto

Nacional para Educación de los Adultos, cuando se cubren las dos partes que conforman el plan de estudios.

4.5.3. Secundaria Abierta para Adultos (SECAB). El certificado de estudios lo proporciona el Instituto Nacional para Educación de los Adultos cuando se cubren los tres grados que conforman el programa.

4.5.4. Preparatoria abierta. El certificado de terminación de estudios lo expide la Secretaría de Educación Pública al acreditar el total de materias del plan de estudios.

3.4).- Mecanismos de detección de necesidades en el ISSSTE.

INTEGRACION Y COMPACTACION DE CIRCULOS DE ESTUDIO

No.	Unidad administrativa	Descripción de la actividad.
1	Delegación	Detecta demanda de interesados en formar parte del Sistema Educación Abierta.
2	Delegación	Solicita a Servicios Educativos, la integración de círculos de estudios y la clave que se le asignará al círculo, a través de un oficio en original con copia para el Departamento de Servicios Educativos, la Jefatura de Capacitación y Adiestramiento, la Jefatura de Control y Apoyo y el acuse.
3	Servicios Educativos	Recibe el original del oficio de solicitud.

4	Servicios Educativos	Verifica la operación de los círculos de estudios en las unidades correspondientes.
5	Servicios Educativos	En su caso solicita a la Delegación, información sobre los círculos existentes.
6	Servicios Educativos	Revisa el expediente actualizado.
7	Servicios Educativos	Autoriza en caso: la apertura del círculo y su asignación de clave; la integración de círculos o la cancelación de los mismos.
8	Servicios Educativos	Emite oficio de respuesta en original y 3 copias.
9	Delegación	Recibe oficio de respuesta.
10	Servicios Educativos	Recibe acuse y archivo.
11	Servicios Educativos	Verifica que se envíe a un asesor capacitado.
12	Servicios Educativos	Si el asesor no está capacitado, se le capacita.
13	Servicios Educativos	Si el asesor está capacitado inicia la operación del círculo de estudio.

DISEÑO DE CURSOS DE CAPACITACION PARA ASESORES

No.	Unidad administrativa	Descripción de la actividad.
1	Oficina de Educación Abierta	Detecta las necesidades de capacitación en el área.
2	Oficina de Educación Abierta	Ubica niveles de necesidad detectada y abre expediente.
3	Oficina de Educación Abierta	Determina y selecciona alternativas de solución, para decidir si se realiza difusión, se desarrollan

- . . . pláticas o cursos, o se -- .
. . . implementa alguna otra ac- .
. . . tividad. .
- . 4 . Depto. de Servicios - . La Jefatura recibe y revisa.
. . . Educativos . el proyecto y lo regresa a .
. . . . la Jefatura de oficina de .
. . . . educación abierta. .
- . 5 . Depto. de Servicios . Si el proyecto no es auto- .
. . . Educativos . rizado por la jefatura se .
. . . . ubicarán nuevamente los ni- .
. . . . veles de necesidad detecta- .
. . . . da y se determinarán y se .
. . . . leccionarán alternativas de .
. . . . solución. .
- . 6 . Depto. de Servicios . Si es autorizado se conti- .
. . . Educativos. . nua con el proceso y se de- .
. . . . finen contenidos y objeti- .
. . . . vos. .
- . 7 . Oficina de Educación . Envía proyecto a la Jefatu- .
. . . Abierta . ra de elaboración de mate- .
. . . . riales. .
- . 8 . Oficina de Informática. Recibe, verifica normativi- .
. . . y Proyectos . dad y desarrolla proyecto .
. . . . correspondiente, de acuerdo .
. . . . a lo solicitado. .
- . 9 . Oficina de Informática. Presenta y ajusta el pro- .
. . . y Proyectos . yecto con la jefatura de .
. . . . oficina de educación abier- .
. . . . ta y continúa con el desa- .
. . . . rrollo del mismo. .
- . 10 . Oficina de Informática. Recibe autorización y ela- .
. . . y Proyectos . bora material didáctico de .
. . . . apoyo. .
- . 11 . Oficina de Educación . Recibe proyecto, ajusta el .
. . . Abierta . programa del curso, pláti- .
. . . . ca u otros; elabora el pro- .
. . . . grama requerido y solicita .
. . . . autorización a la jefatura .
. . . . del departamento. .
- . 12 . Depto. de Servicios . Recibe programa del curso .
. . . Educativos . desarrollado. .
- . 13 . Depto. de Servicios . Si no es autorizado se ar- .

.	.	Educativos	.	chiva temporalmente de - - .
.	.	.	.	acuerdo a la situación que .
.	.	.	.	determine la subdirección - .
.	.	.	.	de capacitación. .
.	14	Oficina de Educación	.	Si es autorizado recibe ca- .
.	.	Abierta	.	lendarización, elabora ofi- .
.	.	.	.	cio e imparte difusión, - - .
.	.	.	.	plática o curso. .
.	15	Depto. de Servicios	.	Recibe oficio y firma acuse. .
.	.	Educativos	.	se elabora original y 3 co- .
.	.	.	.	pias del oficio para enviar. .
.	.	.	.	a la jefatura de servicios, .
.	.	.	.	a la oficina de educación - .
.	.	.	.	abierta y a la institución .
.	.	.	.	participante. .
.	16	Depto. de Servicios	.	Turna oficio a la institu- .
.	.	Educativos	.	ción educativa. .
.	17	Depto. de Servicios	.	Fin del proceso. .
.	.	Educativos	.	. .

SUPERVISION DE CIRCULOS DE ESTUDIO

No.	Unidad administrativa	Descripción de la actividad.
1	Delegación	Coordina, proporciona y organiza círculos de estudio de nivel primaria, secundaria y preparatoria que soliciten los trabajadores y derechohabientes del Instituto y envía mensualmente al Depto. de Servicios Educativos los siguientes documentos: A) Programación mensual de círculos de estudio. B) Expediente actualizado por círculo de estudio.
2	Servicios Educativos	Recopila programación mensual de círculos de estudio de las 35 Delegaciones ISSSTE en el país, anexando expedientes por círculo.

3	Servicios Educativos	Programa de visitas de supervisión para seguimiento del programa y aplica la Cédula de Detección JEA-001.
4	Servicios Educativos	Determina y evalúa resultados obtenidos a través de la cédula y elabora reportes correspondientes por Delegación.
5	Servicios Educativos Educativos	Establece la continuación, cancelación o compactación de círculos enviando instrucciones directas a la Delegación a través de oficio.
6	Delegación	Recibe y ejecuta la instrucción determinada por el Departamento de Servicios Educativos.
7	Delegación	Elabora y envía oficio (0/1) comunicando al responsable del círculo en la sede, lo determinado para el círculo.
8	Depto. de Servicios	Recibe oficio, retroalimenta expediente y archiva.
9	Fin del proceso.	

3.5).- Mecanismo de revalidación de estudios en el ISSSTE.

PROYECTO DE EQUIVALENCIA

Debemos aclarar que este proyecto se lleva a cabo a nivel nacional.

La equivalencia son estudios realizados en escuelas con planes y programas pertenecientes al Sistema Educativo Nacional y que quieren

ingresar a una escuela oficial o reconocida por la Secretaría de Educación Pública.

No.	Unidad administrativa	Descripción de la actividad.
1	Delegación de los Estados de la República.	Envía oficios solicitando la equivalencia de los educandos, anexando documentación y envía giro telegráfico a nombre de la C. encargada directa de este proyecto. (Actualmente el proyecto se encuentra a mi cargo).
2	Servicios Educativos	Recibe solicitud y canaliza documentación a la oficina de Educación Abierta.
3	Oficina de Educación Abierta	Recibe, llena formato de solicitud de equivalencia.
4	Encargado de proyecto de equivalencia	Presenta la documentación y la solicitud de equivalencia ante la SEP.
5	Encargado de proyecto de equivalencia	Se presenta ante SEP para obtener resultados, pagando el costo de las equivalencias realizadas y del certificado parcial.
6	Encargado de proyecto de equivalencia	Elabora oficio de respuesta para la Delegación estatal solicitante, anexando la documentación del educando.

Como se mencionó con anterioridad, la capacitación de asesores de educación abierta en la Institución se inicia con el curso denominado *Introducción a la Educación Abierta en el ISSSTE*, con el que únicamente -como su nombre lo indica-, introduce al asesor al campo educacional en el que laborará; por tal razón, nos propusimos diseñar un

manual para el curso de capacitación para asesores de educación abierta en el ISSSTE, con el que pretendemos no solamente inducir al asesor en el campo de trabajo, sino darle una visión general y más completa del ámbito donde se desarrollará.

Así, en dicho manual el lector encontrará -en incisos individualizados- lo concerniente a la educación permanente; las modalidades de la educación; un apartado de antecedentes de educación abierta; describimos en qué consiste el proceso de enseñanza-aprendizaje en los adultos y la importancia de la comunicación.

En otro inciso analizamos el ciclo de vida; diseñamos un perfil para el asesor de educación abierta para adultos, donde se plasman las características que desde nuestro punto de vista, debe reunir para ser un excelente profesional en esta área. Asimismo -en otro punto- describimos un círculo de estudio.

Un aspecto que no puede olvidarse es la elaboración de material didáctico ya que, es un elemento fundamental que todo asesor debe saber utilizar.

Por otro lado, resaltamos la importancia de la capacitación puesto que, ésta no se limita únicamente al desarrollo o adquisición de habilidades, destrezas o conocimientos, sino que va más allá; es decir, repercute en forma directa en el desarrollo personal del individuo en todas sus esferas.

Concluimos el manual con un marco jurídico de la educación de adultos puesto que, todo asesor debe conocer los lineamientos legales que la rigen, pues es un renglón importante dentro de la vida política, social y económica de nuestro país.

Una observación: Este manual está dirigido -en primer lugar- al ISSSTE; sin embargo, cualquier institución que se dedique a impartir educación abierta puede serle de utilidad.

CAPITULO 4

PROPUESTA

MANUAL PARA EL CURSO DE CAPACITACION PARA ASESORES DE EDUCACION ABIERTA EN EL ISSSTE

4.1).- INTRODUCCION.

El asesor de educación abierta, debe tener algunas características que den relieve a su personalidad. No puede ser educador el adocenado, el hombre gris sin virtud y sin cultura; el que tiene su magisterio en el título y en el nombramiento únicamente; el que convierte su profesión en artesanía y actúa por rutina; ayuno de todo fervor y extraño a toda aspiración profesional.

Muchos son los catálogos de cualidades que han hecho del asesor, pero en afán de síntesis, pueden reducirse a tres: VISION, PASION y DECISION. Ese es el trinomio del educador genuino. En ese triángulo de caracteres se encierra la personalidad del maestro auténtico.

Para el trabajo con adultos estas virtudes deben tener un especial énfasis. Se trata de reformar, que es más complicado que formar; de enderezar, que es más difícil que encauzar; de reanimar, que es más arduo que motivar. La personalidad debe ser más recia, la visión más clara, más ferviente la pasión y la decisión enérgica.

La visión es indispensable en el asesor ya que, es un guía y por lo mismo, debe ver con claridad lo que señala y contemplar con precisión los senderos que indica.

Si se encuentra nebuloso el panorama que muestra, no tendrá seguridad en su enseñanza y su palabra carecerá de la convicción que lo robustezca y le de significación.

Para educar se requiere tener una visión clara del deber; es decir, que ha de comprender con integridad lo que educación significa y las múltiples implicaciones que trae consigo la tarea formativa en cualquiera de los niveles en que se ejercite. La ignorancia de los alcances sociales de esta función traerá la irresponsabilidad frente al deber. Actuará como el que conduce un carro y no sabe el valor de la carga que lleva. Educar reclama la visión clara del significado de ese vocablo, quizá el más trascendente del léxico: educación.

Por lo tanto, ya no se define en función de la adquisición de una serie de conocimientos, sino como "un proceso del ser humano y de su grupo social que, a través de la asimilación y orientación de sus experiencias aprende a ser más, a dominar al mundo y a ser más humano cada vez".⁶⁵

Más no basta con la visión del *qué*, es correlativamente necesario la visión del *cómo*. La primera sin la otra, sería motivo de angustia y desesperación. El desarrollo de ambas nociones ha de ser paralelo, con sentido de unidad. Así ha de tener visión de la significación de los medios, de los métodos y de todos los recursos. Esta visión debe ser tan clara como amplia; para tener la seguridad de contar con los elementos adecuados para resolver una situación cualquiera, además de tener una visión diáfana de la misma y de los puntos de vista del adulto. No ha de equipararlo al niño por sus limitaciones, ni al adolescente, por sus aparentes inconstancias, ha de entenderlo dentro de su realidad y sus antecedentes, como un producto de sus esfuerzos y frustraciones, de lo que ha logrado y de lo que hubiera

⁶⁵ SUAREZ DIAZ, Reynaldo, La Educación, 10a. reimpresión, Trillas, 1995, México, p.p. 16 y 17.

querido ser y no pudo alcanzar, solo así, viendo claro en su alumno podrá educarlo.

A esa altura moral y profesional ha de llegar con el estudio y la reflexión, por la observación y la convivencia; son situaciones humanas que deben contemplarse con la actitud fraternal de quien desea colaborar en la superación. Se debe actuar con pasión. Hegel afirmó que "nada grande en el mundo se ha hecho sin pasión".⁶⁶ Spencer aseguró "que la pasión es la dueña de la casa y el intelecto el sirviente".⁶⁷ La pasión es la dinámica de la personalidad. Un asesor que padezca una ataraxia espiritual y contemple su área con la fealdad de un indiferente, poco logrará en el campo de las relaciones.

El asesor debe ser un apasionado del progreso del pueblo, pero no solo de los elementos materiales que caracterizan nuestra civilización. Progreso es también el avance en la organización social, porque haya mayor comprensión y una justicia más expedita y efectiva. Debe sentir el afán de contribuir, desde su aula, a extender el seguimiento de fraternidad y de que la igualdad tenga manifestaciones reales en el trato diario y no sea solamente una teoría o un tema de obras literarias.

Todo asesor debe sentir pasión por el progreso como modo de vida.

El mismo debe sentir un apasionado cariño por las teorías que aclaren su misión, por los medios que faciliten su tarea y por las agencias que contribuyan a la extensión y mejoramiento de la obra educativa.

⁶⁶ Citado ISAIS REYES, Jesús M., Educación de Adultos, 2a. ed., Oasis, 1972, México, pág. 68.

⁶⁷ Citado por IBIDEM.

No debe ser un coleccionista enamorado de las normas que fueron, de los métodos que dieron brillo al pretérito ni los sistemas que guarda respetuosamente la historia.

Mas el asesor ha de adornar su personalidad con la virtud de la decisión. Debe robustecer su carácter para actuar con firmeza. No debe ser el llamado hombre de acción que actúa solamente y que si reflexiona lo hace *a posteriori*. Tener decisión es salir de la sala dorada del pensamiento y llegar al plano de la realidad con soluciones que vayan a intentar.

Es salir del jardín romántico de los ensueños para ver los hechos en su justa dimensión y participar en ellos. Es bajar del palco donde se observa y se critica, para llegar al escenario donde se actúa y se labora.

La educación es acción sobre todo, como fruto maduro de una floración de reflexiones y sentimientos. El asesor debe dirigir inteligentemente su labor y no detenerla a la vera del sendero a lamentar o criticar. Debe guiar a sus alumnos para que actúen y nunca olvidar que la mejor guía es el ejemplo.

Antes se pretendió educar con la palabra, ajeno a toda visualización y fuera de cualquier actividad. Ahora se sabe que el pensamiento no se desarrolla en la inactividad. La función del pensar surgió en el campo de hacer. Hay que recordar que el pensamiento surge de la intuición sensible, crece con la actividad interesante y se enriquece con la vida en colectividad.

El adulto no va a la asesoría a escuchar la tediosa lección del asesor; su palabra debe ser iniciación, pero no fin; ha de significar guía, pero no debe considerarse como realización.

En el adulto se debe desarrollar el espíritu activo, desarrollar la decisión y ponerla en práctica a través de proyectos ante todo, en el proyecto de su propia educación.

Si el asesor de adultos acepta el valor de esta trilogía que se señala, y se propone ir engrandeciendo su personalidad con la práctica de estas virtudes, sentirá más seguridad en el desarrollo de sus labores, pues su visión será guía y dirección en sus planes, su pasión será impulso y su aliento en sus actividades y la decisión será firme y enérgica en la amplitud de su labor.

Nuestra época es complicada y rápida y exige también rapidez en la reflexión y seguridad en el pensamiento y apasionamiento para pugnar con las ideas más promisoras que avisa a la humanidad.

4.2).- EDUCACION PERMANENTE.

El ser humano, involuntaria o deliberadamente, no cesa de instruirse y formarse a lo largo de su vida, bajo la influencia del ambiente en que ésta transcurre y como resultado de las experiencias que modelan su comportamiento, su visión del mundo y los contenidos de su saber.

La mayor parte del saber que se adquiere no es el resultado de la enseñanza, sino más bien de una participación no estorbada dentro de un contexto significativo. Esto significa que el hombre aprende frente a los demás en su interacción y comunicación con ellos y que la escuela, en su sentido tradicional, no es la única ni la exclusiva fuente de enseñanza.

La praxis es: la experiencia personal y colectiva, y el encuentro con los seres y las cosas -lo que constituye, en última instancia, la fuente más importante del proceso educativo-, y si se tratara de evaluar en su justa medida la acción global que ejercen las fuentes ajenas a la escuela,

considerando que su influencia es más directa y constante, es indudable que aun se le atribuye un papel exagerado a su intervención en el aprendizaje.

Para Edgar Foure, la educación tiene dos dimensiones. Debe preparar al cambio y hacer capaces a los individuos para aceptarlo y aprovecharlo; crear un estado de espíritu dinámico, no conformista ni conservador. Paralelamente, debe jugar el rol de antídoto ante numerosas deformaciones del hombre y de la sociedad, ya que una educación democratizada debe poder remediar la frustración, la despersonalización y el anonimato del mundo moderno. ⁶⁸

En la actualidad, el término educación permanente tiende a designar el conjunto del hecho educativo, considerado tanto desde el punto de vista social como del individuo.

En 1919, A. L. Smith declaraba: "La educación de adultos no puede considerarse como un lujo reservado a algunos individuos excepcionales y aislados, una institución que diriga su interés exclusivamente a un breve período de la edad adulta, sino por el contrario, como una necesidad permanente, un elemento de la ciudadanía que es inseparable de otros y que, por consecuencia, debe ser universal y extenderse a lo largo de toda la vida". ⁶⁹

A. A. Liveright.- Director del Center for the Study of Liberal Education for Adults de Chicago, resume:

La educación de un individuo no termina cuando deja la escuela, para trabajar; es un proceso que continúa durante toda su vida. El proceso, que abarca todos los aspectos de la existencia, debe favorecer el

⁶⁸ Cfr. FOURE, Edgar. Apprendre o être, Fayard, UNESCO, 1972, pág. 145.

⁶⁹ SMITH, A.L., Report Ministry of Reconstruction Adult Education Comité, 1956, Londres, pág. 116.

desarrollo integral de la personalidad, y desarrollar las aptitudes de los individuos tanto en el plano artístico e intelectual como en el físico y profesional.

Los adultos están capacitados y deseosos de instruirse, pero su facultad para orientar sus conocimientos se debilitan cuando dejan de ejercerla. Es importante, pues, asegurar la continuidad del proceso de educación.

La educación permanente, principio organizador de toda educación, implica un sistema completo, coherente e integrado que ofrezca los medios necesarios para responder las aspiraciones de orden educativo y cultural de cada individuo de acuerdo con sus capacidades; que le permita a cada uno el desarrollo de su personalidad durante toda su vida, por medio de su trabajo y de sus actividades de recreación, y que tenga en cuenta las responsabilidades de todo individuo como miembro de una sociedad.

4.3).- MODALIDADES DE LA DE EDUCACION.

Ahora bien, existen diversas modalidades de educación; sin embargo, hemos creído prudente resumirlas en tres grandes áreas: a).- Educación formal; b).- Educación no formal y c).- Educación informal, las que abordaremos a continuación:

4.3.a).- Educación formal.

El aprendizaje que tiene lugar en las aulas se denomina educación formal y se refiere al sistema educacional jerárquicamente estructurado, graduado cronológicamente que va desde la educación elemental hasta la superior.

La escuela mexicana, en todos sus niveles, ha sido un instrumento fundamental del Estado para reproducir y consolidar la estructura social. Siempre ha ejercido una acción incalculable que afecta las condiciones de existencia de los individuos en varios aspectos: la pertenencia de clase, el empleo, la imagen de la sociedad y de los individuos dentro de ella, sus relaciones con el poder, posibilidad de actuación política, etc.

4.3.b).- Educación no formal.

Esta forma de aprendizaje de experiencias, ideas específicas, conocimientos, habilidades y aptitudes, se engloba en una actividad organizada por el Estado, pero no se adoptó en México de manera casual, sino que se instauró como consecuencia de un proyecto ideológico mayor que tuvo como marco de actuación a América Latina.

En esta modalidad se usaron ampliamente los medios de comunicación colectiva para apoyar proyectos de alfabetización, desarrollo de la comunidad, capacitación técnica, media y superior o también para planificación familiar, etc.; así, la educación no formal se ha seguido consolidando en México como una modalidad no designada de la función reproductora del sistema social.

4.3.c).- Educación informal.

Podemos constatar todos los días un fenómeno en el cual participamos que resulta evidente; nos comunicamos, pero no por ser evidente conocemos mejor el fenómeno de la comunicación. La comunicación es un proceso dinámico, consustancial a una realidad que no se divide, no se fragmenta, sino que existe un continuo sin fronteras o límites, a no ser los que nosotros establecemos convencionalmente.

Podremos entonces decir que la educación informal se define como el aprendizaje que adquiere el individuo a lo largo de su vida, pero que no obstante, proporciona un gran acervo de conocimientos prácticos que cualquier persona está en posibilidades de adquirir. Comprende el proceso por el cual logra actitudes, valores, habilidades y conocimientos a merced de la experiencia diaria, por su relación a los grupos primarios y secundarios, o por la influencia del ambiente y de los medios de comunicación colectiva.

4.4).- PLANES DE ESTUDIO EN EL SISTEMA ABIERTO.

El sistema de educación abierta en los niveles básico y medio superior se encuentra organizado por niveles, y es el CEMPAE, quien caracterizó estos niveles de la siguiente forma:

- Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD).
- Secundaria Abierta (SECAB).
- Preparatoria Abierta.

Originalmente la primaria fue concebida para brindar un servicio a los adultos, mayores de quince años; la secundaria aunque también para adultos, por el tipo de gente a la que estaba destinada, se caracterizó como abierta, lo mismo para el caso de preparatoria.

Es evidente que tanto el INEA como la SEP han retomado los modelos y los libros de texto que editó el CEMPAE, por lo que en la práctica de los mismos se refleja indudablemente una falta de coherencia entre los términos educación de adultos y educación abierta.

Para el nivel de primaria se manejan dos modelos educativos a saber:

I.- Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos (MPEPEA).

Este modelo se diseñó teniendo como propósito acercar la educación a la vida diaria y se divide en dos partes: En la primera, los adultos se incorporan de manera directa. Al terminar esta parte acreditan su estudio presentando una evaluación *sumativa global*, que evalúa las áreas de español y matemáticas, otorgando una sola calificación si ambas son acreditadas, pero si en su caso, alguna no se acredita, la calificación de la otra se respeta hasta que pueda volver a presentar la evaluación, no pudiendo acceder a la segunda etapa.

La segunda etapa está conformada por español, matemáticas, educación para la vida familiar, educación para la vida comunitaria, laboral y nacional, que integran una sola materia.

Al igual que en la etapa anterior, se promedian los resultados de español y matemáticas. Para acreditar la materia integrada por las vidas deben presentar un examen individual por vida y si en caso de no acreditar todas, se respeta la calificación individualmente considerada.

Para obtener el certificado se promedian las dos partes.

Los adultos con antecedentes escolares tienen dos alternativas para su incorporación: Una de ellas es que presenten la evaluación *sumativa global* de primera parte. En caso de no acreditarla, se incorporan a ella. Y si por el contrario, se acredita, acceden a la siguiente etapa.

La otra alternativa es que presenten la evaluación *sumativa global nivel*, la cual consiste en aplicar la evaluación *sumativa global* de las dos partes en una misma etapa de aplicación. Si se acredita, entonces se certifica el nivel primaria y si no acredita la primera parte no se califica la

segunda y se incorpora a la primera. Por el contrario, si acredita la primera y algunas áreas de estudio de la segunda, se le reconocen las áreas acreditadas y se incorpora a la segunda parte, donde acreditará las áreas restantes a través de las evaluaciones parciales.

II.- Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD).

Los objetivos del modelo PRIAD se pueden resumir de la siguiente manera:

- "Dar bases para que toda persona pueda alcanzar, como mínimo, el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación primaria.
- Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica y reflexión.
- Despertar el interés del educando y orientarlo en la resolución de sus problemas personales y comunitarios.
- Hacerlo partícipe activo en su propio proceso enseñanza-aprendizaje".⁷⁰

El plan de estudios del PRIAD se estructura de la siguiente forma:

I PARTE	II PARTE	III PARTE
Español	Español	Español
Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas
C. Sociales	C. Sociales	C. Sociales
C. Naturales	C. Naturales	C. Naturales

En total, son doce áreas a estudiar, cada una con su respectivo libro.

⁷⁰ CEMPAE, Manual para Asesores. Primaria Intensiva para Adultos. Secretaría de Educación Pública. México, 1980, págs. 9-10.

Por su parte, el plan de estudios de la SECAB *-secundaria abierta-* se estructura de la siguiente forma:

1er. GRADO	2do. GRADO	3er. GRADO
Español	Español	Español
Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas
C. Sociales	C. Sociales	C. Sociales
C. Naturales	C. Naturales	C. Naturales

En total, son doce áreas de conocimientos distribuidas en tres grados, debiéndose estudiar 20 libros -algunas áreas se estudian en dos volúmenes-.

Debemos aclarar que el modelo de primaria intensiva PRIAD lleva casi el mismo plan de estudios del SECAB, lo que en un momento dado resulta positivo para los educandos; sin embargo, cuando un educando cursa el modelo MPEPA y desea ingresar a la secundaria, le es muy difícil integrarse a este sistema, presentándose un alto nivel de deserción.

En ambos sistemas -SECAB y PRIAD-, los exámenes se realizan de acuerdo a los intereses del propio educando; es decir, puede presentar una prueba de grado de un área -ya sea español o matemáticas- o presentar una prueba global del área; es decir, presentar los tres grados de español o matemáticas en un mismo examen.

También existe la prueba global de áreas por grado; es decir presenta examen de las cuatro áreas o materias que integran al mismo.

Existe otra alternativa, denominada: *prueba global de nivel*, que consiste en presentar toda la primaria o secundaria en un solo examen.

Ahora bien, la SEP quien se responsabiliza del *nivel medio superior* -preparatoria-.

La preparatoria abierta se considera como un bachillerato propedéutico en el cual, el educando puede orientarse hacia cualquiera de las áreas que el sistema ofrece -Humanidades, Ciencias Físico-Matemáticas y Ciencias Administrativas y Sociales-.

El plan de estudios consta de 28 materias de tronco común y cinco por cada área, haciendo un total de 33 materias distribuidas en seis semestres.

Las materias de los primeros tres semestres forman parte de un tronco común, pero a partir del cuarto semestre varían de acuerdo al área de estudio, a saber:

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE
Metodología de la Lectura	Textos Literarios I	Textos Literarios II
Metodología del Aprendizaje	Taller de Redacción II	Taller de Redacción III
Historia Moderna de Occidente	Matemáticas II	Matemáticas III
Taller de Redacción I	Historia Mundial Contemporánea	Lógica
Inglés I	Inglés II	Inglés III
Matemáticas I	Apreciación Etica (Pintura)	
HUMANIDADES	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES	CIENCIAS FISICO-MATEMATICAS
CUARTO SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE
Inglés IV	Inglés IV	Inglés IV
Matemáticas IV	Matemáticas IV	Matemáticas IV
Textos Filosóficos I	Textos Filosóficos I	Textos Filosóficos I
Textos Literarios III	Principios de Física	Física I
Principios de Física	Principios de Química General	Química
QUINTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE
Inglés V	Inglés V	Inglés V
Textos Filosóficos II	Matemáticas V	Matemáticas V
Textos Políticos y Sociales I	Textos Filosóficos II	Textos Filosóficos II
Principios de Química Gral.	Textos Políticos y Sociales I	Textos Políticos y Sociales I
Biología	Biología	Física II

SEXTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE
Inglés VI	Inglés VI	Inglés VI
Textos Políticos y Sociales	Matemáticas VI	Matemáticas VI
Textos Científicos	Textos Científicos	Textos Científicos
Historia de México, Siglo XX	Textos Políticos y Sociales II	Historia de México, Siglo XX
Apreciación Ética (Música)	Historia de México, Siglo XX	Biología
Bioética	Bioética	Bioética

4.5).- ANTECEDENTES DE LA EDUCACION ABIERTA.

La educación abierta y a distancia se fundamenta en la filosofía de la educación permanente, entendiéndola a ésta como la continuidad formativa del sujeto a lo largo de la vida, "no como una experiencia que se dé una sola vez, y está confinada a un ciclo inicial de educación que deba pasar por niveles continuos y que presupone una perspectiva de totalidad educativa".⁷¹

El concepto de educación abierta, se origina en Europa, específicamente en Gran Bretaña -Inglaterra- con la creación de la *Open University* -en la década de los 70's- quien fue la primera en llevarla a la práctica y como consecuencia de esta experiencia, otras escuelas, institutos y universidades operan esta modalidad de manera total o parcial.

En los países desarrollados los sistemas abiertos responden a diversas circunstancias pero tienen como común denominador la necesidad de enfrentar el aceleramiento del proceso del cambio científico y tecnológico, que conlleva la necesidad de formación y actualización permanente de los recursos humanos, para mantener el ritmo planteado por la dinámica del cambio.

⁷¹ Cfr. NORMAN MAC'KENZIE y Richarmon Pastgat y John Scuphna, Revista de UNESCO, 1979, París, pág. 17-23.

En México la adopción de modelos de educación abierta se origina como resultado de la búsqueda de respuestas innovadoras a la problemática educativa que por la existencia de los factores socioeconómicos impidieron en el pasado el acceso a los servicios educativos de algunos sectores de la población.

La educación de adultos en nuestro país se remonta a la Colonia y se distingue por intentos de alfabetización a grupos indígenas a través de traducciones de textos religiosos a las lenguas vernáculas, fundamentalmente al náhuatl.

Tiene su mayor desarrollo a partir de la época revolucionaria de 1901 a 1905; funcionaron las escuelas primarias nocturnas para trabajadores que buscaban que la educación beneficiara también a las clases pobres.

Hacia 1911, tuvo lugar la primera obra educativa importante del movimiento revolucionario, con la creación de escuelas rudimentarias, dirigidas fundamentalmente a indígenas y analfabetas; la intención de estas escuelas fue la de propiciar un mejoramiento económico y la formación cívica y política, además de orientaciones para el conocimiento y aprovechamiento de la lucha armada.

En 1921 surgen las casas del pueblo que más tarde pasan a ser escuelas rurales y junto con las misiones culturales significaron una notable e importante exposición de la educación al campo.

También en este mismo año surgen las escuelas nocturnas para el pueblo en general y se desarrolla una temprana campaña de educación popular en la que más de doscientas veinte mil personas son atendidas y se alfabetizan ciento diecisiete mil más.

De 1926 a 1937, se organiza una importante reorientación de las misiones culturales, que ya no sólo se dedican a formar maestros, sino que se enfocan al desarrollo de las comunidades; promoviendo la organización de los campesinos para el reparto ejidal.

En ese mismo año se pone en marcha una campaña nacional de alfabetización en donde se alfabetizaron aproximadamente un millón y medio de personas para 1946.

En 1944 se reinstalan las misiones culturales pero entonces, toman la alfabetización como acción prioritaria.

En nuestro país los antecedentes de educación abierta los encontramos en la década de los 40's al fundarse en 1947, el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio encargado de capacitar a los maestros en servicio, sin tener que interrumpir su labor docente. El Instituto ofrecía cursos por correspondencia, así como cursos presenciales, intensivos para el período de vacaciones de fin de curso. Estos al no requerir la presencia del estudiante constituyen el primer caso de educación abierta y a distancia en América Latina.

Dicho modelo continúa su evolución hasta el año de 1975, cuando ya transformado el Instituto en la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio, se inicia el ofrecimiento de una licenciatura de educación abierta y a distancia en la Universidad Pedagógica Nacional en 1979.

En 1948 se crearon centros de acción educativa, las salas populares de lectura, los centros de educación extraescolar, los centros de capacitación para el trabajo industrial y agropecuario, así como los centros de educación fundamental, siendo prioritaria en todas estas acciones educativas la alfabetización.

En 1948 la Conferencia General de la UNESCO, con sede en México introduce la fórmula de educación fundamental -educación básica- de la cual deriva en 1951, la fundación del Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina (CREFAL) que nació con la finalidad de formar educadores de adultos y preparar materiales didácticos necesarios para estas tareas.

De 1964 a 1970 se impulsó nuevamente la campaña de alfabetización, se crearon las aulas móviles y se reestructuraron las salas de lectura.

En 1968 se establecieron el Centro de Educación Básica para Adultos encargado de alfabetizar y ofrecer educación primaria a personas mayores de quince años, siendo éste el primer intento de educación abierta en este nivel educativo, ya que la educación primaria se ofrecía en forma semiabierta y acelerada. Dichos centros más tarde se denominaron Centros de Educación Básica para Adultos (CEBA).

En la década de los 70's se recoge y sintetiza gran parte de la experiencia educativa dirigida a adultos marginados de los años anteriores; en esta época se elaboraron materiales especiales para adultos para primaria y secundaria; se inició la experimentación de sistemas abiertos de acreditación y certificados de estudio.

La presencia, cada vez más importante de los medios electrónicos de difusión propició el surgimiento de la telesecundaria en 1971; a través de ella se impartieron lecciones televisivas que suplían de manera eficaz la carencia de escuelas y maestros en el ámbito rural.

En estas décadas es cuando se da un gran impulso a la educación abierta en nuestro país; en el mismo año -1971- por Decreto Presidencial se crea el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos

Avanzados de Educación (CEMPAE) organismo que en sus inicios se abocaría al desarrollo de la tecnología educativa, cuya aplicación llevó a implantar el nuevo modelo de enseñanza realmente abierta en el plan piloto en el nivel medio superior; como el resultado de esta experiencia se extendió ese modelo educativo a nivel básico Primaria Intensiva para Adultos -PRIAD- y Secundaria Abierta -SECAB-, conformándose con éstas, en 1976, el Sistema Nacional de Educación para Adultos de la Secretaría de Educación Pública.

En 1972, la Universidad Nacional Autónoma de México inicia su sistema de universidad abierta -SUA-, que ofrece una modalidad más flexible que la escolarizada y de libre opción, tanto para las facultades y escuelas como para los estudiantes.

Para 1974 el Instituto Politécnico Nacional al iniciar su sistema de enseñanza en el nivel medio superior también lo hace en el sistema superior de manera similar al sistema tecnológico abierto de la Dirección General del Instituto Tecnológico de la Secretaría de Educación Pública.

En 1976, el Colegio de Bachilleres inicia su sistema de enseñanza abierta -SEA- al igual que la Dirección de Educación Tecnológica Industrial de la SEP.

Así, el 28 de julio de 1978 se crea el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos que se orientó a promover y coordinar la participación de las distintas instituciones en los niveles anotados; más tarde el 31 de agosto de 1981, se crea por Decreto, el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos -INEA- que entró en funciones el 1o. de septiembre del mismo año, con la responsabilidad de alfabetizar y brindar educación primaria y secundaria abierta; por esta razón, también el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos es creado.

Para lograr este objetivo de manera orgánica y eficiente, el INEA quedó estructurado en seis programas: cuatro básicos y dos de apoyo, a saber:

1).- Alfabetización; 2).- Educación básica y acreditación; 3).- Promoción cultural; 4).- Capacitación para el trabajo; 5).- Calidad de la educación y 6).- Administración.

En 1973 se promulgó la Ley Nacional de Educación para Adultos que establece un decidido apoyo institucional hacia la educación básica bajo los principios que rigen la educación permanente y la modalidad extraescolar y que afirma como base de las acciones educativas para los adultos, el autodidactismo y la solidaridad social a partir del fenómeno de la participación activa de los adultos en los procesos educativos y en la transformación de la sociedad.

En 1978, inicia el Programa de Educación para Todos como concreción y operacionalización de las nuevas bases jurídicas y pedagógicas, cuya acción prioritaria es la educación básica, con el fin de que los mexicanos mejoren individual y colectivamente su vida a través de su participación.

En relación al nivel medio superior, en 1979, se establece el sistema de preparatoria abierta, y con esta acción el Gobierno Federal cubre la prestación de servicios en esta modalidad educativa en los niveles básicos y medio superior en todo el país.

En 1980, se inicia el Programa de Promotores Comunitarios, por la Dirección General de Educación para Adultos, dirigido a los adultos de comunidades campesinas; también se inicia el programa de educación básica en centros de trabajo, que incluye convenios con organismos como la CANACINTRA y el Congreso del Trabajo para la formación de UCEBA

(Unidad de Centros de Educación Básica para Adultos), que atiende a sus trabajadores y agremiados.

En el año de 1984, se da la misma situación con el Congreso Coordinador y las funciones que desempeñaba, las asumió la Dirección General de Evaluación.

En 1987 y 1988 la Dirección General de Evaluación Educativa realizó la primera y segunda reuniones nacionales de educación abierta.

Los puntos más importantes que se tocaron en las reuniones fueron:

- Los sistemas de educación abierta no son sistemas diseñados para recibir a los rezagados y rechazados del sistema formal, por el contrario, buscan proporcionar educación aquellos que la desean y que por razones sociales, económicas y personales no pudieron obtenerla en su momento.

- La característica esencial de esta modalidad educativa es su flexibilidad, tanto en el espacio como en el tiempo; es decir, los educandos pueden realizar su proceso de aprendizaje en el tiempo que lo dispongan, sin necesidad de acudir al aula un determinado número de horas y en el lugar que estimen más apropiado. Pretende, por otra parte, estimular la vocación por el estudio, actitud permanente, y en consecuencia, que adquieran hábitos de aprendizaje y de investigación que los conduzcan hacia el autodidactismo, sin la presión de la estructura misma del sistema educativo-formal.

A partir de 1989, el sistema de preparatoria abierta es atendido por la Dirección General de Educación Extraescolar.

Con el transcurso del tiempo las instituciones y dependencias públicas y privadas que ofrecen servicios educativos en la modalidad abierta, se han ampliado y consolidado a lo largo y ancho del territorio nacional por su funcionalidad y eficiencia destacando la Universidad de Guadalajara, la Universidad de Monterrey, el Instituto de Enseñanza Abierta de Universidad Autónoma de Coahuila, la Universidad Veracruzana, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey -Campus Nuevo León-, Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, entre otras.

En la actualidad se han identificado cuarenta y ocho instituciones que tienen una cobertura nacional, regional, estatal y local; que abarcan los niveles básicos -elemental y medio-, medio superior y superior.

El surgimiento de toda esta amplia gama de instituciones provocó que éstas formularan sus propios criterios y normas para impartir la educación abierta, teniendo en consecuencia, una gran diversidad de enfoques. Ante tal situación el Gobierno Federal emprendió acciones tendientes a coordinar y orientar todos estos esfuerzos.

Bajo este orden de ideas, se puede concluir que esta modalidad busca ofrecer una educación a la medida de las posibilidades del individuo; es decir, el horario de asesoría no se dá porque el centro lo estipule, sino que los mismos educandos determinan los días y horas para la asesoría, poniéndose de acuerdo ambos para ello, acuerdo que solo se ve en el ISSSTE.

En este aspecto de organización, la estructura del sistema está claramente definida en relación al sistema educativo formal; en cambio en lo metodológico se encuentra en un proceso de transición entre formas tradicionales de enseñanza y las nuevas teorías de aprendizaje. La transición indica, precisamente, que no se han abandonado totalmente tácticas anteriores ni se han adoptado en plenitud las nuevas formas.

Es importante precisar que la flexibilidad que se ha anotado como característica esencial del sistema, determina que el rasgo dominante de las personas que ingresan sea su heterogeneidad; sin embargo, a pesar de esa diversidad es posible presentar una serie de denominadores comunes detectados: son adultos en cuanto a su comportamiento; acuden voluntariamente, esto significa que están motivados para aprender; trabajan, lo que constituye una causa fundamental para que busquen opciones flexibles de estudio; tienen metas claras, lo cual los impulsa a trabajar y estudiar al mismo.

El tiempo real para que un estudiante concluya su formación académica en los diferentes niveles educativos es de tres a cinco años; no obstante la flexibilidad del sistema permite que el estudiante lo realice en menor o mayor tiempo al indicado.

Actualmente existe una diversidad de materiales didácticos y de apoyo para un mismo nivel educativo, además, en la mayoría de los casos recurren a libros de texto del mercado, los cuales son adaptados a las características de su sistema de educación abierta.

Coinciden en general el término de deserción no es aplicable al sistema de educación abierta, debido a que el estudiante puede ausentarse temporalmente y reincorporarse al mismo en el momento que lo desee. El ausentismo como lo denominan es detectado principalmente cuando el estudiante solicita su baja voluntaria del sistema o suspende la presentación de exámenes, no obstante indican que las principales causas que la propician son: inadaptación a la metodología empleada en el sistema abierto, por su arraigo a la relación dependiente maestro-alumno; problemas económicos, laborales y personales; problemas en la adquisición de material didáctico, por la inexistencia y por los altos costos de los mismos o bien, porque en muchos casos la SEP no entrega resultados.

La educación abierta exige una vinculación entre los diferentes elementos del proceso educativo como material didáctico, asesoría y evaluación del aprendizaje, con el propósito que desde nuestra realidad rescate los atributos críticos de los servicios que se ofrecen, y de ahí generar una conceptualización de la educación abierta en el contexto nacional, susceptible, obviamente, de enriquecerse, con otras experiencias y de su propio proceso.

4.6).- PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

En todas las épocas los hombres reflexivos han reconocido que el aprendizaje es la parte activa, no pasiva del proceso; el individuo que aprende se abre, se esfuerza, absorbe, incorpora experiencias nuevas, las relaciona con las anteriores y las reorganiza, expresa o despliega lo que está latente en él.

El proceso de aprendizaje es muy semejante. Se diría que los seres humanos pugnan por aprender, y que ésta es una condición del organismo sano.

El aprendizaje es el resultado de la observación, el estudio, la experiencia o la instrucción. La educación es el aprendizaje planificado.

En la práctica, a menudo se ha definido la inteligencia como la **capacidad de aprender** o el **poder de aprender**.

El aprendizaje del adulto es un fenómeno fundamental para la comunidad y la raza, y ciertamente también para el ser humano individual.

"En los años de la edad adulta es necesario resolver tantos problemas nuevos y aclarar tantas impresiones distintas como en los

períodos anteriores de la vida. La edad adulta tiene sus puntos de transición y sus crisis. En un período de desarrollo casi en el mismo sentido en que lo son la niñez y la adolescencia".

Ahora bien, como futura pedagoga debo tener presente que la capacitación de asesores de educación abierta implica tomar en cuenta la formación docente de los mismos, para que la capacitación que se les imparta sea más eficaz y por ende, se logre que los educandos aprendan significativamente.

Para conocer lo que es formación docente, debemos retomar tres conceptos fundamentales, a saber: Enseñanza, aprendizaje y educación.

Del primero diremos que, "tiene como fin la formación cultural del hombre, su maduración, el logro de su forma completa o perfecta", ⁷² que se consigue a través del aprendizaje que se define como: "el proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos o adopta nuevas estrategias de conocimiento y acción". ⁷³

Como resultado de la aplicación de los conceptos anteriores, tenemos a la educación, la que se traduce en "un proceso de inculcación o asimilación cultural, moral y conductual. Básicamente es el proceso por el cual las generaciones jóvenes se incorporan o asimilan el patrimonio cultural de los adultos". ⁷⁴

Recordemos que, desde su nacimiento el ser humano está sometido a la necesidad de aprender; es precisamente a través de una serie

⁷² ABBAGNANO, Nicola, Diccionario de Filosofía, 2a. ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1974, pág. 124.

⁷³ DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION, Santillana, México, 1995, pág. 116.

⁷⁴ *idem*, pág. 475.

ininterrumpida de aprendizaje de diversa índole, por lo que logra su desarrollo físico, mental y social.

El aprendizaje, claro está, no se circunscribe al de la escuela, que es de importancia indiscutible, la rebasa y se hace presente en toda la actividad del hombre que incesantemente aprende y está aprendiendo, para responder más satisfactoriamente a las demandas de su ambiente natural y humano; esto es, para adaptarse mejor al medio en que vive.

El hombre de continuo está frente a situaciones de vida que de una manera u otra lo hacen vivir experiencias; por eso se afirma que la educación es un proceso de constante adquisición de experiencias, organización de éstas y su aplicación en otras situaciones.

Luego entonces, en el contexto de educación abierta, se vislumbra un problema importante: la falta de formación didáctico-pedagógica de un gran número de asesores, pues a pesar de que se contratan profesionistas y con los conocimientos necesarios para cubrir el área o materia asignadas.

Debemos aclarar que, la mayoría de los asesores no cuenta con una preparación pedagógica que los capacite para ejercer la docencia.

Esta problemática es consecuencia de la confianza tácita que se deposita en quien es experto en la materia; sin embargo, no se toma en cuenta que el proceso para aprender es diferente al proceso de enseñar, y el que se posea amplios conocimientos sobre un tema, no quiere decir que se cuente con la habilidad para conducir la educación.

El ser experto en un área remite a que fue capaz de aprender sobre el tema; por su parte, ser docente implica, ser capaz de enseñar esa

materia, o mejor dicho, ser capaz de propiciar que los educandos aprendan lo que uno aprendió o conoce bien.

Sin pasar por alto la necesidad de conocer la materia y saber enseñarla, se hace énfasis en la tercera condición necesaria para ser un buen asesor: saber propiciar en los educandos aprendizajes significativos. La función principal del asesor no es enseñar, sino propiciar que los educandos aprendan.

A partir de esta preocupación básica se mencionarán aquellas funciones o actividades que el asesor puede desarrollar para propiciar el aprendizaje significativo en sus educandos y al hablar de habilidades básicas se hace referencia a que son las mínimas necesidades para desarrollar la labor docente. Estas habilidades, tanto de tipo teórico como práctico, pueden y deben ser profundizadas y complementadas por otras.

Dicha propuesta se fundamenta en una filosofía y unos valores referentes a la docencia, tales como: a). La finalidad de la educación no es la de informar, sino la de formar personas útiles a la sociedad; b). La función principal del asesor no es enseñar, sino propiciar en los educandos aprendizajes significativos; c). Para lograr aprendizajes significativos se deben dar cuatro condiciones básicas: 1. La motivación por el aprendizaje. 2. La comprensión de lo que se estudia. 3. La participación activa en el proceso enseñanza-aprendizaje. 4. La aplicación de lo aprendido. -La didáctica grupal es un método que satisface en gran medida estas cuatro condiciones básicas-. d). El educando es el centro del proceso enseñanza-aprendizaje, por lo cual debe ser el más interesado en desarrollarlo y e). El aprender es algo que se debe tomar en serio, pero no es preciso estar serio para aprender.

Cada asesor asume, en su práctica docente un estilo propio de docencia, una forma de instrumentar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Desde este marco es necesario considerar cinco habilidades básicas para planificar la docencia:

- "1). Definir los objetivos de aprendizaje.
- 2). Diseñar el plan de trabajo de la asesoría y redactar el programa -es la columna vertebral de la propuesta-.
- 3). Desarrollar el encuadre en las primeras sesiones.
- 4). Diseñar e instrumentar actividades de aprendizaje y de evaluación de los aprendizajes.
- 5). Integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje".⁷⁵

A continuación se señalan los elementos más importantes de cada habilidad:

Los objetivos de aprendizaje de un curso constituyen la tarea grupal.

A fin de definirlos, debemos hacer una distinción entre objetivos temáticos y no-temáticos.

Los primeros son los "que se plasmarán en el programa del curso que se entregará al alumno para trabajar en el encuadre. Se refieren concretamente a los aprendizajes que se pretenden lograr alrededor de la temática propia del curso, que a su vez se dividen en dos tipos: a) Los que

⁷⁵ ZARZAR CHARUR, Carlos, "La definición de objetivos de aprendizaje", en Revista Perfiles Educativos, No. 63, Enero-Marzo, 1994, pág. 10.

se refieren al conocimiento y manejo de determinados contenidos y b) Aquellos que se refieren al aprendizaje de determinados vínculos con los contenidos que se manejan en el curso. Se refieren más concretamente a los métodos que se pueden aprender a manejar, a las actitudes ante el saber, ante el conocimiento y ante la ciencia.

Los objetivos no temáticos se refieren a aquellos aprendizajes - o modificaciones, de pautas de conductas- que no tienen una realización directa con la temática propia del curso, pero que pueden ser pretendidos como objetivos a lograr durante el curso". ⁷⁶

Concretamente, es el principal factor fundamental de toda planeación didáctica. De los objetivos que se plantean va a depender: la estructuración del contenido, la organización del curso, el diseño de actividades de aprendizaje dentro y fuera del aula, los mecanismos y criterios de evaluación.

Los objetivos de aprendizaje son las líneas generales que van a orientar el trabajo docente.

Por su parte, un plan de estudios es la planeación general de toda una carrera o de un nivel escolar. El programa de estudios se refiere a la planeación de una materia.

Existen tres tipos de programas: a). El programa de estudios institucional, señala los conocimientos básicos, los objetivos generales y los principales autores de apoyo; debe integrar el mapa curricular dentro del cual se inscribe la materia, perfil del egresado que se diseñó al elaborar el plan de estudios, criterios metodológicos que deben regir a todas las materias que integran el plan de estudios.

⁷⁶ Idem, pág. 12.

se refieren al conocimiento y manejo de determinados contenidos y b) Aquellos que se refieren al aprendizaje de determinados vínculos con los contenidos que se manejan en el curso. Se refieren más concretamente a los métodos que se pueden aprender a manejar, a las actitudes ante el saber, ante el conocimiento y ante la ciencia.

Los objetivos no temáticos se refieren a aquellos aprendizajes - o modificaciones, de pautas de conductas- que no tienen una realización directa con la temática propia del curso, pero que pueden ser pretendidos como objetivos a lograr durante el curso". ⁷⁶

Concretamente, es el principal factor fundamental de toda planeación didáctica. De los objetivos que se plantean va a depender: la estructuración del contenido, la organización del curso, el diseño de actividades de aprendizaje dentro y fuera del aula, los mecanismos y criterios de evaluación.

Los objetivos de aprendizaje son las líneas generales que van a orientar el trabajo docente.

Por su parte, un plan de estudios es la planeación general de toda una carrera o de un nivel escolar. El programa de estudios se refiere a la planeación de una materia.

Existen tres tipos de programas: a). El programa de estudios institucional, señala los conocimientos básicos, los objetivos generales y los principales autores de apoyo; debe integrar el mapa curricular dentro del cual se inscribe la materia, perfil del egresado que se diseñó al elaborar el plan de estudios, criterios metodológicos que deben regir a todas las materias que integran el plan de estudios.

⁷⁶ Idem, pág. 12.

b). El programa del asesor, debe ser exhaustivo, detallado y contener los elementos que le coadyuven a asesorar mejor su materia y está constituido por dos elementos: el primero incluye los aspectos generales del curso y el segundo, desarrolla la planeación didáctica de cada tema, unidad temática o sesión de trabajo con el grupo.

Veamos en detalle estos elementos:

Aspectos generales: Datos generales de la materia, ubicación de ésta -teórica en el plan de estudios y práctica con el grupo-, objetivos generales de aprendizaje, contenidos temáticos, metodología de trabajo, criterios y mecanismos para la evaluación y la bibliografía.

La planeación didáctica del curso se desarrolla sesión por sesión, tema por tema y unidad por unidad. Los elementos que debe contener son: objetivos, tiempo programado, actividades o técnicas a realizar, materiales requeridos y mecanismos para la evaluación.

El tercer programa -el del educando- se redacta cuando el asesor ha concluido el suyo y se lo entrega en las primeras sesiones. Este programa tiene como objetivos servir como una introducción general a la materia, proporcionar un mapa conceptual de los contenidos y ubicar lo que se estudia dentro del contexto del plan de estudios, disminuir el nivel de ansiedad. Al presentar y discutir el programa se demuestra en la práctica que los educandos son importantes.

Los elementos que debe contener el programa del educando son: presentación del curso, objetivos de aprendizaje -sólo los de tipo informativo-, contenidos temáticos, metodología de trabajo, bibliografía básica y complementaria, criterios y mecanismos de evaluación.

El programa debe de ser breve y sintético. De dos o tres páginas y contener los aspectos sustanciales del curso.

Por lo que se refiere al desarrollo del encuadre diremos que se define como: "la delimitación, clara y definida de las principales características, tanto de fondo como de forma que deberá tener el trabajo grupal". ⁷⁷

De la definición anterior se desprende que es necesario llevar a cabo las siguientes actividades:

Sea cual fuere la metodología de trabajo que el asesor ha decidido seguir en su curso, es necesario que dedique la primera o las primeras sesiones con el grupo al esclarecimiento de los principales rasgos de dicha metodología. De la manera como se trabajen estas primeras sesiones dependerá en gran medida el sesgo que tome posteriormente el trabajo grupal.

El primer momento del encuadre consiste en la presentación que el asesor hace al grupo de su propuesta metodológica. Aunque esta presentación se puede hacer verbalmente, es conveniente que el asesor la traiga por escrito y con copias suficientes, de manera que el grupo pueda recurrir constantemente a ella; así se facilita su comprensión y se evitan mal entendidos. El programa que el asesor elabore servirá para este propósito.

Cuando se de el caso de que todos los integrantes del grupo no se conozcan, se hace necesario una actividad en la que todos se presenten por lo menos inicialmente, llevando a cabo para este propósito alguna técnica de dinámica de grupos.

⁷⁷ Idem, pág. 15.

Aunque el grupo haya entendido claramente las especificaciones del encuadre, el trabajo grupal no se realizará automáticamente conforme a las mismas, si no que se presentarán algunas desviaciones, sobre todo al principio. De aquí, que una de las funciones del asesor, durante las primeras sesiones de trabajo, sea la de recordar al grupo tanto la tarea como la metodología del trabajo, haciendo alusión constantemente a lo acordado en el encuadre.

En otras palabras: el encuadre implica la definición del marco dentro del cual se desarrollarán las sesiones e incluye tanto aspectos de fondo como de forma. Debe realizarse en las primeras sesiones. Su objetivo es que los educandos tengan claro qué se va a hacer, para qué se va a hacer y cómo se va a hacer, además de que se comprometan conscientemente con esos lineamientos.

Concluyendo: El encuadre -en tanto técnica de trabajo-, se integra por las siguientes actividades: participación de los educandos, análisis de las expectativas, presentación del programa, prueba diagnóstico, plenario de acuerdos y de organización operativa.

El diseño e instrumentación de actividades de aprendizaje y de evaluación de los mismos, debe realizarse al inicio formal del curso y hasta que concluya. La función del asesor se realiza mediante la instrumentación de actividades de aprendizaje y de evaluación, las que debió diseñar previamente -al momento de la planeación didáctica de las unidades temáticas-.

Las técnicas de enseñanza-aprendizaje se dividen en dos tipos: aquellas en las que predomina el trabajo individual y en las que predomina el trabajo grupal. A su vez, las primeras se dividen en técnicas centradas en el docente y técnicas centradas en el educando. Las técnicas de trabajo grupal

se dividen en técnicas centradas en la tarea y técnicas centradas en el grupo.

Por su parte, con la evaluación de los aprendizajes, todo esfuerzo del educando debe ser considerado para la evaluación. Esta reviste un carácter puramente académico y se refiere al tipo y nivel de los aprendizajes logrados; implica una valoración y un juicio de valor. Para la evaluación se toma en cuenta aun los elementos de tipo subjetivo - opiniones, sentimientos, intuiciones, etc.-.

La evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje debe ser participativo, completo y continuo. La evaluación se realiza con base a criterios, momentos y procedimientos determinados por el asesor y el educando.

La última de las habilidades que analizamos -integración y coordinación de equipos y grupos de aprendizaje-, implica que el asesor propicie una serie de condiciones: debe existir un objetivo común; disposición de todos los participantes; existencia de redes de comunicación; existencia o construcción de un esquema referencial grupal; que se conozcan los participantes; que el grupo se responsabilice de su proceso de aprendizaje.

En la didáctica grupal existen dos tipos de equipos de trabajo: los que se organizan en la asesoría para discutir o trabajar un tema durante lapsos cortos de tiempo y equipos que se organizan para todo el curso, que tienen por objetivo realizar trabajos de mayor duración y profundidad.

Cuando el asesor trabaja con una didáctica grupal, realiza una serie de funciones con el fin de promover el aprendizaje en sus educandos: el asesor actúa como planificador, organizador, expositor, orientador, coordinador y moderador. Las primeras cuatro funciones son comunes a

todo docente; las dos últimas son propias del docente que ha decidido trabajar de una manera grupal con sus educandos.

4.6.a).- Notas sobre el aprendizaje.

El ser humano parece tener una actitud enfermiza de etiquetar cuando se pretende definir conceptos abstractos, tal es el caso del adulto, acudiendo a adjetivos calificativos como *positivo o negativo*, lo que lejos de proporcionar una definición provoca el encasillamiento de un ente abstracto en meros cuadros de referencia ya sean -asimismo- positivos o negativos.

Si en un momento dado decidimos conscientemente no indicar las características de los adultos de la manera tan tajante como lo hacen los autores, es precisamente porque al asesor de adultos lo ubicáramos en una postura de predisposición, en donde verá al adulto a través de los marcos referenciales que hubiésemos anotado, limitando la experiencia que por sí mismo podría adquirir al estar en contacto con los adultos, porque si bien es cierto, los va a enseñar, al tomar una actitud juzgadora no se permitiría nutrir de las experiencias enriquecedoras de sus educandos.

Sin embargo, aun no siendo prudente plasmar esta caracterización tan inquisitiva, se hace necesaria -a pesar de los riesgos- de que el asesor conozca esas características, esperando que sea tan juicioso para no introducirlas en su intelecto sino como meras referencias y no como hechos tajantes y verdaderos; para lo cual, hemos tomado los criterios de Frank Hermanus, que en su obra denominada *Educación de Adultos, su metodología y sus técnicas, Cuadernos Pedagógicos* expone:

Dentro de las características positivas encontramos, que el educando adulto cuando se integra a un círculo de estudio, es en virtud de que se encuentra *automotivado*, actitud por demás colaboradora con el

asesor pues a éste le permite tener acceso al educando para instruirle, dependiendo en gran medida del asesor que la automotivación del adulto permanezca a través del curso.

En virtud de la experiencia que ha acumulado el adulto a través de su vida, en muchos casos nos encontramos que conoce más sobre determinados tópicos que el propio asesor, circunstancia que éste debe aprovechar para abundar y enriquecer el tema que se trate.

La capacidad de los adultos de comparar y relacionar hechos y fenómenos, es superior a la de los niños, porque es capaz de emitir juicios críticos, de analizar y razonar lógicamente, pudiendo percibir fácilmente los fenómenos globales, al mismo tiempo que comprende las cosas en detalle, lo que le permite al asesor entrar en debates constantes que enriquecerán el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es oportuno anotar que no nos referiremos a características negativas sino a dificultades que pudieran presentarse en el aprendizaje con los adultos:

Luego entonces, una de ellas sería la incertidumbre del adulto al integrarse a una experiencia no conocida, pudiendo tomar actitudes herméticas, las que dejarán de presentarse cuando el asesor le haga saber que cómo funciona el proceso de enseñanza en la educación abierta.

Otra dificultad que presenta el adulto sería el inconveniente para comunicar sus ideas; debiendo aclarar que este inconveniente no deriva de una incapacidad sino de un lenguaje limitado.

El asesor de adultos nunca debe olvidar que sus educandos - por lo general- son hombres y mujeres de trabajo, que presentan cierto

grado de cansancio cuando asisten a las asesorías y -siempre debe- evitar confundir este cansancio con apatía u otras actitudes no positivas.

Otra dificultad que *supuestamente* presentan los adultos es la ausencia de hábitos de lectura, lo que no es privativo de ellos, ya que en muchos casos nos encontramos con jóvenes en educación escolarizada que ni siquiera no sólo no tienen indicios de hábitos de lectura sino que no saben leer.

Con lo anterior podemos apreciar que, esa delimitación de características del adulto en positivas y negativas, adolecen de un subjetivismo exagerado, pues lo que para Hermanus son características negativas, para nosotros son deficiencias por parte del asesor; v.gr. carencia de habilidad por parte del mismo en mantener una línea motivacional en el grupo que deriva en apatía, deserción, aburrimiento, silencio, no participativos, retraídos, etc., que de ninguna forma son defectos de los adultos sino consecuencia directa de una mala asesoría.

Uno de los obstáculos más difíciles que impiden el aprendizaje eficaz de los adultos: el crecimiento y el desarrollo humano afrontan dos límites principales: el límite real y práctico de la capacidad máxima o potencial de uno, y el límite psicológico *no menos real* que cada individuo se fija. Lamentablemente, los obstáculos que más nos restringen y estorban son los que nosotros mismos creamos.

Al hablar de aprendizaje en la actualidad, pocas son las personas que lo relacionan con la adquisición de conocimientos y, afortunadamente, constituye una gran mayoría de los que lo consideran como un cambio en la conducta, como el establecimiento de nuevas conductas, o como el poder hacer algo que antes no era capaz de realizar.

Todo aprendizaje debe reflejarse en una acción real, es decir, evidenciar los resultados observables de la actividad mental o física; de otra manera, es imposible comprobar si se ha dado el aprendizaje. De ahí que resulte inoperante el intentar proponer un aprendizaje sin expresarlo en lo que llamamos términos de conducta.

Si partimos de la idea de que todo aprendizaje es un mecanismo de adaptación, es decir, una manera en que el organismo elige, entre diversas soluciones probables, aquella que mejor resuelve el problema con que se enfrenta, entonces podemos afirmar que sólo se aprende mediante la actividad personal: lo que yo aprendo es lo que yo hago.

Los asesores en su papel de selectores y organizadores del ambiente y de las vivencias a las que ha de exponerse un educando para lograr ciertos objetivos, el asesor le propone qué hacer, cómo, en dónde y con qué para alcanzar el objetivo prefijado. Es él quien sitúa al educando dentro del ambiente que propicie la realización de actividades que los llevarán a aprender. Para esto, debe aplicar técnicas que le permitan controlar esas actividades y presentar la información necesaria para su ejecución.

El asesor cuenta con gran cantidad de recursos para proponer soluciones concretas y viables en su problema. El paso siguiente es buscar los criterios que permitan elegir la solución más adecuada y con ella elaborar el plan de asesoría, es decir, proponer un conjunto de actividades en base a cierta información que, al ser ejecutadas por el educando, suponemos lo llevará a aprender.

El asesor durante el desarrollo de las actividades y especialmente al término de éstas, debe evaluar dos cosas: por un lado, si el educando aprendió y, por otro, si los medios que empleó para favorecer este aprendizaje fueron los más adecuados. Todo asesor puede ir modificando el

uso que hace de los medios, conforme vaya evaluando sus experiencias didácticas.

La autoevaluación tiene un papel importante en la gente adulta, especialmente en aquellos que buscan una proyección en su trabajo, vida cotidiana, un cambio, etc. donde quieren profundizar en sus carreras y ver resultados en su vida. En este sentido es muy importante que el asesor conozca sus necesidades para poder ayudarlo.

Por lo tanto, el aprendizaje consiste en la modificación del comportamiento a través de la experiencia. Esta es la que mejor define el aprendizaje de los adultos porque incluye la acción, y el aprendizaje de los adultos está orientado hacia la acción.

La siguiente máxima expresa el concepto de aprendizaje tal como es utilizado en nuestra presentación:

Mirar es una cosa.

Ver lo que se mira es otra.

Comprender lo que viste es una tercera.

Aprender de lo comprendido es algo más.

Actuar según lo aprendido es todo lo que realmente importa.

- Muchos adultos temen al aprendizaje.

¿Qué podemos hacer para ayudar a las personas a aprender?

Descomponer el material en pequeños pasos es una técnica de enseñanza que hace más fácil el aprendizaje. Una de las razones de su éxito es que, cuando cada paso es presentado como una meta pequeña,

prácticamente alcanzable, no aparece tan formidable. *Los adultos aprenden en pequeños pasos.*

Los hombres deben ser enseñados como sino lo fueran y las cosas desconocidas les han de ser propuestas como cosas olvidadas.

Los adultos ingresan y atraviesan con precaución cualquier experiencia de aprendizaje. Esta precaución caracterizada por la renuncia a exponerse a sí mismos a una experiencia amenazante para su ego, determina que sólo emprendan primeros pasos no amenazadores, segundos pasos no amenazadores, terceros pasos no amenazadores, etc. Especialmente en las primeras etapas de los intentos de aprendizaje formales, deliberadas, los adultos en pasos pequeños, seguros, sencillos.

Es evidente que, antes de enseñar a este hombre la nueva técnica, debemos persuadirlo de dejar de utilizar la antigua. En efecto, debe ser enseñado a olvidar antes de que puede aprender, siempre y cuando el aprendizaje previo no sea favorable al que se está adquiriendo o va a adquirirse.

El adulto se ve a sí mismo como una persona independiente. Confía en autoridirigirse y aceptar la responsabilidad. Además, confía en seleccionar lo que aprenderá a lo que no aprenderá.

El adulto habitualmente elige aprender sólo para un uso inmediato. El adulto debe percibir una necesidad claramente definida de aprender; usualmente elige aprender para agradarse a sí mismo; esto es, para satisfacer una necesidad que ha recorrido y que está convencido que debe satisfacer. Los adultos emprenden la actividad del aprendizaje con la intención de aplicar lo aprendido.

El aprendizaje adulto debe estar orientado hacia los problemas, pero existe un requerimiento adicional: los problemas deben ser prácticos. Muchos adultos, incluso después de hacerse el propósito de aprender, rehusan estudiar algo que consideran fuera de lo práctico.

Para comprender cómo aprenden los adultos, es esencial reconocer que cada persona vive bajo el control de un tirano y se encuentra, así limitada en su libertad de cambiar. Aun cuando desee cambiar, puede no ser capaz de hacerlo. Necesite ayuda para vencer un viejo hábito y sustituirlo por uno nuevo.

El deseo sincero de ser ayudado por parte de aquel al que se ha de ayudar, es esencial para el éxito.

Para concluir, debemos recordar que existen trece principios para la conducción de la enseñanza.

Principio de dirección.- Este principio indica la necesidad de hacer explícitos los objetivos del aprendizaje en forma clara y precisa.

Principio de proximidad.- Toda acción de enseñar debe partir del punto más próximo a la vida del educando.

- . Partir de lo conocido a lo desconocido.
- . De lo concreto a lo abstracto.
- . De lo cercano a lo remoto.

Principio de vivencia.- Este principio indica que debemos partir de las necesidades e intereses de los educandos y retomar sus conocimientos y experiencias anteriores que como hemos visto son fundamentales para los nuevos aprendizajes.

Principio de relación.- Es conveniente hacer explícitos en todo momento la relación del nuevo contenido a aprender con la información y los conocimientos que ya manejan los educandos.

Asimismo, es necesario señalar la aplicación y utilidad de los nuevos aprendizajes en la vida de los educandos.

Principio de ordenamiento.- Indica la necesidad de prever la secuencia en que será presentada la información para facilitar su comprensión y asimilación.

La información debe estar organizada: a) Lógicamente: De lo general a lo particular o de lo particular a lo general.; b) Didácticamente: De lo simple a lo complejo.

Principio de adecuación.- Este principio sugiere que la información se presente de manera gradual y dosificada para facilitar su comprensión.

También indica que los contenidos deben ser adecuados a las capacidades intelectuales o físicas de los participantes.

El uso de materiales y técnicas didácticos debe ser adecuado a los contenidos y disposición del grupo.

Si los contenidos son muy simples producirán aburrimiento y si son muy complejos provocarán una sensación de fracaso y tensión que dificulta el aprendizaje.

Es recomendable colocar al participante en situaciones que exijan la resolución de problemas y que le impliquen esfuerzo para la solución, cuidando que tenga buena posibilidad de éxito.

Principio de participación.- El aprendizaje mejora si propicia que el educando realice actividades que tengan que ver el contenido que se propone aprender.

Es conveniente propiciar la libre expresión de las ideas, sin temor a la burla o a la crítica destructiva y promoviendo la creatividad y el trabajo en equipo.

Principio de descubrimiento.- Sugiere orientar la enseñanza de manera que ofrezca al educando la oportunidad de ir descubriendo por sí mismos los hechos, las causas, las relaciones, los conocimientos, para que los mismos no le sean simplemente presentados.

Principio de la práctica frecuente.- En la medida en que propicie la ejercitación de los conocimientos o habilidades que se pretenden aprender, se mejorará la calidad del aprendizaje.

Principio de reflexión.- Este principio pone énfasis en la necesidad de hacer que el educando reflexione sobre los conocimientos o las habilidades a aprender, pero que pueda comprenderla y al asimilarla tenga significado o sentido para él.

Principio de aplicación.- Indica que debemos promover situaciones que permitan al educando aplicar los nuevos conocimientos y experiencias en su medio laboral, personal o social.

Principio de transferencia.- Es conveniente propiciar la aplicación de los conocimientos o habilidades aprendidas en situaciones diferentes a las que ya aprendió.

Principio de retroalimentación.- Es conveniente llevar un control de los resultados de su desempeño, indicándoles no sólo que están bien o

mal, sino el porqué, de manera que puedan continuar o corregir su aprendizaje. ⁷⁸

Es recomendable también guiar al educando para que detecte él mismo sus errores y avanzar en el aprendizaje.

Estos principios nos dan la pauta de cómo llevar a cabo la conducción del proceso de la enseñanza, es muy importante que el asesor no lo tome como receta médica, sino que analice su importancia y lo ponga a la práctica.

Además el asesor no debe olvidar que el aprendizaje se caracteriza por ser: unitario, funcional, dinámico, creador e intencional.

Es unitario porque, en cierta forma y grado repercute toda la fisiología y procesos mentales del educando, toda reacción de éste repercute en todo su ser. Toda reacción de un organismo no es la reacción de una parte de éste, sino una respuesta de dicho organismo en su conjunto.

Es funcional cuando sólo aprendemos lo que realmente necesitamos.

Es dinámico, cuando sólo se logra a través de la actividad del propio aprendiz. Únicamente se aprende lo que se vive con el pensamiento, el sentimiento o la respuesta corporal.

Es individual, cuando nadie puede aprender por otro, ni la actividad de una persona produce directamente aprendizaje en otra.

⁷⁸ Cfr. SANT'ANNA, Flavia María, Microenseñanza y Habilidades Técnicas del Profesor, Mc GraW-Hill, Brasil, 1982, págs. 53-76.

Es creador, cuando en sentido pedagógico moderno aprender significa la adquisición de nuevas formas de conducta o la modificación de las ya adquiridas, entendiendo por conducta no sólo el comportamiento moral, sino la manera de pensar, sentir y hacer.

Es intencional cuando sentimos la necesidad de resolver una situación problemática, imponiéndonos el propósito de encontrar la solución del problema.

4.7).- COMUNICACION.

La comunicación dentro del círculo de asesorías resulta relevante en virtud de que, el ser humano tiene la necesidad de interactuar, de transmitir ideas, pensamientos, emociones y sentimientos a otras personas.

Así sabemos que, en el hombre, una de las primeras actividades, es la de aprender a hablar y profundizar paulatinamente en el manejo de la lengua por medio de un código de signos gráficos, para tener la posibilidad -entre otras- de adentrarse en el conocimiento depositado en los libros.

La comunicación es un proceso dinámico que se establece cuando alguien dice o comparte alguna idea con otra u otras personas y en cualquier situación humana en la que intervengan la comunicación implica emitir un mensaje por parte de alguien y a su vez, la recepción de tal mensaje por parte de otro.

Cuando una persona envía mensaje, al recibirlo la otra persona da a su vez una respuesta; es decir, establecen un diálogo. Así tenemos que uno de los propósitos fundamentales de la comunicación humana, es lograr el conocimiento y la comprensión del hombre por el hombre.

La comunicación es más antigua incluso que la civilización misma; durante muchos siglos fue suficiente que la lengua nada más se hablara, pero un día hubo necesidad de contar con alguna forma de representar las palabras y se inventó la escritura. Con la invención del alfabeto, el pensamiento pudo avanzar notablemente. La lengua hablada no tiene menor ni mayor jerarquía que lo escrito, en realidad cada uno tiene fines distintos, aunque las dos cumplen con la finalidad de comunicar.

Se entiende que el hombre al interactuar con sus semejantes transmite ideas por medio de señales o símbolos que implican la llamada comunicación: a cierta acción sigue una reacción. La reacción en la comunicación puede o no ser observable. Si tal reacción no se presenta, la comunicación no se ha establecido.

Los componentes de un modelo de la comunicación, son los siguientes:

1. La fuente de la comunicación: (emisor). Que es persona o grupo de personas con un objetivo y una razón para ponerse en comunicación.

2. El propósito de la fuente tiene que ser expresado en forma de mensaje. Un mensaje puede considerarse como conducta física: Traducción de ideas, propósito e intenciones en un código, en un conjunto sistemático de símbolos.

Para que los propósitos de la fuente pueden llegar a traducirse en código, o en lenguaje, es necesario un tercer componente, un codificador que es el encargado de tomar las ideas de la fuente y disponerlas en un código. En la comunicación de persona a persona la función de codificar es efectuada por medio de la capacidad motora de la fuente mecanismos vocales -que producen la palabra hablada-; los sistemas

musculares de la mano, y los sistemas musculares de los demás partes del cuerpo, en breve, es la forma en como se da el mensaje.

El canal.- Es un medio, un portador de mensajes, o sea, un conducto. Pero para que se de la comunicación debe haber alguien en el otro extremo del canal, que también pueden ser llamados el receptor de la comunicación. Se debe aclarar que la fuente y el receptor pueden ser la misma persona.

Así como la fuente necesita un codificador para traducir sus propósitos en mensajes, al receptor le hace falta un decodificador para retraducir, decodificar el mensaje y darle forma para que sea utilizable para el receptor. Así tenemos que el decodificador de códigos es como el conjunto de facultades sensoriales del receptor.

Por lo tanto, la comunicación es el conjunto de hablar, escuchar, ver, sentir, reaccionar..., dentro del marco ambiental y de las experiencias pasadas; por lo tanto, es la transmisión y recepción articulada o inarticulada de ideas, sentimientos y actitudes con miras a obtener una respuesta.

4.7.a).- Comunicación y lenguaje.

Para hablar sobre el origen del lenguaje, es necesario solamente especular. Quizá nunca se conozca con certeza cuándo y cómo nació el lenguaje. Por la observación de los gritos de ciertos animales superiores, algunos autores creen que tales gritos fueron los cimientos del lenguaje hablado: los primeros signos articulados por los hombres. La designación de las ideas mediante sonidos constituyó la piedra angular en el desarrollo cultural y social de los cavernícolas ya que, supone un aumento sin precedente en la capacidad de abstracción.

Hace diez o cien mil años, las palabras que empleaba el hombre primitivo en la comunicación eran con seguridad muy pocos, tal vez, sólo hacía simples gestos acompañándolos de gritos o interjecciones a la manera de ciertos animales; pero con la salvedad de ser sonidos articulados.

Así, al paso de los milenios, el hombre comenzó a describir oralmente los objetos que le rodeaban. De este modo le dio nombre a todas las cosas que le rodean. En esta etapa el hombre ya sabía hablar, darse a entender, conservar y responder a las preguntas que se le hacían.

4.7.b).- La lengua.

Aunque parece que el hombre aprendió a hablar en una fase muy temprana de su desarrollo, debió haber un principio, un tiempo en que el habla fue también primitiva. Posiblemente la forma más rudimentaria de lenguaje surgió cuando el hombre primitivo sintió la necesidad de que sus compañeros le entendieran; sin embargo, las lenguas surgieron probablemente por separado en muchos sitios, y con el paso del tiempo las preponderantes asimilaron a las demás. Por esta razón se supone que desde el principio hubo varias lenguas, y no una sola como generalmente se cree.

Si se considera que el lenguaje es indispensable para la vida humana, su nacimiento quizá haya coincidido con el empleo de los primeros utensilios. Así, el origen del lenguaje se remontaría por lo menos en un millón de años; sin embargo, en contraste con esta hipotética reconstrucción, la escritura más antigua que conocemos, data aproximadamente del año 4000 A.C. Desde el nacimiento de la escritura ideográfica y cuneiforme, en Mesopotamia, hasta la fecha, han pasado unos seis mil años, período que apenas formaría un instante en la extensa vida del lenguaje.

La historia de la lengua está estrechamente ligada a las vicisitudes históricas. Y es el medio de comunicación que materializa las relaciones con nuestros semejantes. Quizá nunca sabremos cuáles fueron las primeras palabras que pronunciaron nuestros antecesores, pero probablemente fueron imitativos y descriptivas, palabras que completarían con la gesticulación representativa en el aire y con la adición del sonido que el objeto hacía.

4.7.c).- El empleo del lenguaje adecuado en el desarrollo humano.

Para establecer relaciones con alguien, con cualquier propósito, necesitamos utilizar el lenguaje concierne para lograr una buena comunicación. En ocasiones se dificulta la posibilidad de entablar una relación por el empleo de una expresión verbal inadecuado, lo cual conduce a la obstrucción de los canales del entendimiento. Así, la falta de propiedad en alguna expresión, puede echar a perder las mejores relaciones que tengamos con nuestro interlocutor, haciendo que se sienta ofendido, a pesar de que nuestro propósito haya estado bien distante de desear tal resultado.

Nuestro lenguaje debe ser siempre claro y encaminado a propiciar un diálogo, el cual persigue fines positivos y, sobre todo, debemos tener siempre presente que en cualquier relación humana, se hace patente una intercomunicación, lo que equivale al intercambio y correspondencia recíproca de entendimientos.

Para cualquier tema a tratar con alguien debemos procurar evitar todos aquellos giros o expresiones que impliquen controversia. También se debe ser cauto al hablar de otras personas y tener en cuenta las reglas elementales de cortesía.

El individuo dependiendo de su actividad debe estar preparado sobre la materia que tratará; como el hombre de negocios, quien deberá actuar de manera que guíe el asunto sin molestar a su interlocutor y, en cambio, lo convenza. No obstante, para hablar con conocimiento de causa es necesario saber escuchar; para darse la posibilidad de saber lo que verdaderamente se desea.

La lengua, por su uso común, tiende a manifestar las diferencias sociales y culturales que se dan dentro de la comunidad. El habla culta y el habla analfabeta son una buena muestra de ello. La lengua varía según el nivel sociocultural de los habitantes, también presenta diferencias conforme a la edad de quien la habla. La actividad y los intereses de un niño, un joven o un adulto, no son los mismos; cada uno emplea la lengua dentro de su ámbito particular, resultando lógico que su vocabulario no sea el mismo.

También en relación al nivel de tratamiento que se da entre los hablantes, se acostumbra distinguir todavía dos variaciones socioculturales: familiar y formal.

Respecto al lenguaje familiar, en general, tiene como destinatario personas con las que existe cierto grado de confianza o de las cuales no esperamos crítica, sino que concedan atención fundamentalmente a lo que les digamos. El lenguaje formal por el contrario, promueve la crítica, o un habla con determinadas terminologías, que van de acuerdo con el evento. Sucede comúnmente con los adultos al grado que se inhiben.

Finalmente señalaremos que la lengua hablada, en cuanto a sonido, presenta una gran diversidad de realizaciones. Para no ampliarnos más sobre este particular, basta decir que en la lengua hablada, nos auxiliemos, para ser más expresivos en lo que decimos, con gestos manuales y faciales, con el tono alto o bajo la voz y con el tiempo lento o

rápido de articular las palabras y que todos estos recursos representan parte del contexto.

A todos nos es posible superar nuestra expresión si nos preocupamos por mejorarla día a día. Nos hace falta, v.gr. consultar con mayor frecuencia el diccionario para aprender el significado de las voces que escuchamos o leemos sin entender, y que, por pereza, dejamos pasar desapercibidas.

Hablar o escribir con corrección significa no cometer faltas, conocer el significado de las palabras y tener conocimiento de las construcciones gramaticales que empleamos. Es parte del uso y desarrollo de los seres humanos.

4.7.d).- La voz.

Para la expresión oral, la voz tiene especial significación. Una buena voz facilita la misión del orador y le da un apoyo firme.

Por lo general, se descuida en la vida cotidiana este aspecto de la expresión oral y se disminuye así el interés de la conversación.

Son tres los elementos determinantes de la voz humana:

El organismo: la parte orgánica condiciona la voz, pues ésta depende en mayor parte de la conformación del aparato vocal y del estado físico general.

El ambiente: Tiene también determinada importancia, pues muchos hábitos elocutivos provienen de la imitación o del contagio; v.gr. la típica tonada o más aun el acento regional.

Por último, es claro que la personalidad también influye. Aquí mencionaremos a la inteligencia, la entonación, la dicción, etc. revelan indudablemente el temperamento, el carácter y el yo.

4.7.d.1).- La voz humana.

La voz humana tiene en sí, cualidades propias y son las siguientes:

. Tono.- Es la altura musical de la voz. Según el tono, los seres humanos se clasifican en agudos y graves. Aquí la escala de registros de altura, permite clasificar a las voces masculinas, por lo común, en tres categorías: tenor, barítono y bajo.

. Timbre.- Es el matiz personal de la voz. Es un fenómeno complejo, y está determinado por el tono fundamental y los armónicos o tonos secundarios. Por el timbre se reconoce a la persona que habla, aun cuando no se perciba. Hay voces bien timbradas y agradables, pero las hay también roncadas y chillonas.

. Cantidad.- Es la duración del sonido. De acuerdo con la cantidad, los sonidos pueden ser largos o breves, con toda la gama intermedia de semilargos, semibreves, etc. La cantidad dependerá en general, de las características de cada idioma, de los hábitos lingüísticos de las regiones o países, de la psicología del ambiente, etc.

Intensidad.- Es la mayor o menor fuerza que produce la voz. Hay voces fuertes y voces débiles.

4.7.d.2).- Cualidades de una buena voz.

. **Impostación.** Hablar con una voz impostada es hablar sin fuerza, con naturalidad o aprovechando al máximo las condiciones fisiológicas del aparato de fonación.

. **Calidad.** Existen personas con voces naturalmente hermosas, que cautivan por su timbre u otras modalidades. Otras en cambio, las tienen rudas, demasiado suaves, graves, saltarinas, blanca -sin forma ni timbre-, en una palabra defectuosas.

Una voz hermosa es una gracia de la naturaleza, pero una voz desagradable puede corregirse en gran parte mediante ejercicios y educación. Una voz de buena calidad estética produce sobre el auditorio efectos cautivadores. Quien no posea esta gracia deberá esforzarse al máximo para superar los defectos mediante una ejercitación adecuada.

. **Alcance.** Un asesor debe estar en condiciones de hablar a cualquier distancia. El oficio lo exige, para superar las contingencias de los salones demasiado grandes, los actos al aire libre o la ausencia de amplificadores. El alcance de la voz no es el mismo que la sonoridad a la fuerza. Hay voces fuertes que no llegan lejos, mientras que las hay débiles que lo consiguen.

En los salones pequeños debe hablarse con poca voz, pero sin apagarla; en los grandes, se debe hablar fuerte, pero sin gritar. Lo mejor forma de hacer llegar lejos la voz es dando salida al aire lo más adelante posible, y dirigiendo la columna de aire un poco hacia arriba con el cuello algo levantado, como si apuntáremos con la boca a la última fila.

. **Intensidad.** Es la fuerza con que se habla. La voz debe emitirse con intensidad, pero sin grito. Nunca debe vociferarse, pero

tampoco debe caerse en el defecto opuesto de hablar tan quedo que no se escuche. La intensidad debe variarse, para evitar la monotonía.

. Claridad. Una buena voz debe ser clara; esto es, perfectamente perceptible. Deben escucharse todas y cada una de las palabras que se dicen, aun las de tono bajo y menor intensidad.

Es necesario, además que el asesor no cometa vicios de dicción que oscurezcan los sonidos. La voz debe emitirse libremente.

. Pureza. Una buena voz debe ser pura, en el sentido de no estar viciada por defectos del aparato vocal o fallas de articulación y fonación.

Vicios que deben curarse, corregirse o evitarse; según el origen son: gangosidad, tartamudeo, nasalización y jadeo, el hablar silbante y el troteo. Estos defectos son por lo general incompatibles con el uso público de la palabra.

. Resistencia. La resistencia y duración son condiciones naturales de la profesión de un asesor. El asesor tiene que hacer esfuerzos grandes para hablar durante largo tiempo y esto no podrá realizarlo sin una voz durable y resistente. Una vez más, la condición fundamental reaparece: la impostación. Las voces mal colocadas se fatigan y agotan.

. Flexibilidad. Es la capacidad de variar el tono. Nada es tan contrario a la oratoria como una voz monótona, siempre igual; que no se modifica a lo largo de una disertación, fastidiando la atención del público y provocando el desinterés.

Para ser atrayente una voz, debe ser flexible y transmitir en cada momento la variación y modalidades intelectuales, morales, volitivas y sensibles de nuestra alma, conforme las vamos desplegando en la palabra.

4.8).- ANALISIS DEL CICLO DE VIDA.

Queremos iniciar este inciso haciendo patente que, el mismo se ha desarrollado fundándonos en las valiosas aportaciones de la Profra. Ma. de Jesús Salazar Muro, encontradas en su obra Taller de Didáctica I (Educación de Adultos), las que resultaron de suma utilidad.

Cuando se discute sobre la educación de adultos con gente que está preparándose para desempeñar tal función docente, es inevitable escuchar: Pero, ¿qué es un adulto? ¿En qué se diferencia un adulto de un niño? Sería lógico pensar que cualquiera que trabaja en el campo de la educación permanente no puede tropezar con mayores dificultades para contestar estas preguntas. Pero las respuestas se hacen más difíciles a medida que la educación se hace más compleja.

Para algunos la definición de adulto no presenta problemas. Dicen simplemente: ***Un adulto es cualquier persona mayor de dieciocho años; usted sabe, así lo determina la ley.*** Y desde el punto de vista técnico están en lo cierto. Pero, ¿qué hace que una persona de dieciocho años sea más adulta que una de diecisiete años y once meses, sobre todo desde la perspectiva de la educación?

Algunos intentaron dar una respuesta basada en la relación con la familia. Dicen que es adulta cualquier persona que en cuanto a su sustento ya no depende de su familia. ¿Significa esto que una persona de veintitrés años que cursa estudios superiores y depende de la familia en cuanto alojamiento y comida no es un adulto?

Algunos de los que tratan de definir al *adulto* suponen que todos los adultos son en esencia lo mismo. Un adulto que es adulto es un adulto, así como una rosa que es rosa es una rosa. Aunque unas pueden ser rojas y otras amarillas, unas silvestres y otras cultivadas, todas las rosas son rosas.

Estos no son sino algunos ejemplos de los muchos problemas que se plantean en esta área. Si bien es obvio que no podemos dar una respuesta única e inmutable a la cuestión de la *adultez*, trataremos de contemplar las diversas dimensiones del problema. Al hacerlo, nuestro propósito, o nuestra esperanza, es que el lector vaya más allá de las respuestas simplistas que ejemplificamos antes. Más que tratar de dar una definición fija, exploraremos las diferentes maneras de describir a los adultos. Nos ocuparemos del concepto de desarrollo del ciclo de vida. Consideramos varias dimensiones de los cambios a lo largo de la vida. E indagaremos los conceptos de inteligencia y madurez, en especial de su relación con los adultos.

Luego entonces, "el término madurez se utiliza para significar el crecimiento y desarrollo del individuo hacia la plenitud, a fin de lograr metas constructivas, ya sean espirituales, vocacionales, físicas, políticas o culturales. Una persona que madura está continuamente avanzando en dirección de la comprensión y la acción constructiva, yendo desde la simple sobrevivencia hasta el descubrimiento de sí mismo tanto como persona que como miembro responsable del orden social".⁷⁹

Los seres humanos tienen algo en común con las formas físicas, vegetales y animales, así como algo único que los distingue de todo el resto de la naturaleza.

⁷⁹ BERGEVIN, Paul, *Filosofía para el Educación del Adulto*, Editores Asociados, México, 1975, pág. 15.

Esta singularidad -por ejemplo la conciencia de si- es común a todas las personas, no importa dónde vivan, en qué trabajen o cuál sea su sexo.

Pero al mirar a la gente -supongamos que observamos a un grupo que sale de un cine un sábado a la noche- vemos algunos jóvenes, otros de edad mediana, otros ancianos. Notamos una gran diversidad en contextura y aspecto físico. Llegamos a la conclusión de que en este grupo no hay dos individuos que sean iguales; sin embargo, aunque no haya dos individuos iguales todos tienen mucho en común. Algunos de los caracteres compartidos tienen que ver con la edad; v.gr. las personas jubiladas comparten gran cantidad de experiencias e intereses que son similares. De modo que aunque cada individuo tiene cualidades únicas, tiene también muchas inquietudes en común con otros.

Partiendo de estas premisas, comencemos a indagar qué es lo que realmente constituye la adultez.

4.8.a).- Edades y etapas.

En los últimos años se ha investigado mucho el desarrollo del ciclo de la vida. El propósito de estas investigaciones es predecir el tipo de problemas que una persona ha de encontrar a medida que avanza en su vida. Todas ellas tratan de vincular ciertos hechos o ciertas situaciones con ciertas edades -o etapas de la vida-. Algunos de los estudios basados en el desarrollo de la vida tienden a centrarse en características biológicas, otros en características psicológicas, otros en características sociológicas y otros más en características psicosociales.

En *Como gustéis* Shakesperare escribió acerca de las siete edades del hombre:

- "- *El bebé berrea y vomita...*
- *El escolar gritón...*
- *El enamorado, que suspira como una chimenea...*
- *Un soldado con sus extraños juramentos...*
- *El juez de vientre redondeado...*
- *La sexta edad cambia... anteojos sobre la nariz*
- *La última de las escenas...*
- *Segunda infancia... sin dientes, sin vista, sin gusto, sin nada...*"⁸⁰

Erik Erikson sugiere ocho etapas en lo que denomina el desarrollo del yo. Establece estas etapas en función de la dicotomía que se produce según que una persona logre o no elaborar en secuencia las tensiones características de la etapa que está viviendo.

Mientras que Erikson es específico en cuanto a la edad al examinar las áreas de desarrollo referentes a la niñez, es menos específico respecto de los adultos. Se refiere a tres amplios grupos: la adultez temprana, la adultez media y la adultez tardía.

Durante la adultez temprana, la persona, según Erikson, enfrenta la tensión entre intimidad y aislamiento. Intimidad significa compromiso de uno mismo con los demás; aislamiento significa la evitación de la intimidad. Durante la adultez media, la persona enfrenta la tensión entre la generatividad y estancamiento. Generatividad significa, en parte, ser productivo y creativo para uno mismo y para los demás. Estancamiento significa ser improductivo, con exceso de amor propio y egocentrismo. Durante la adultez tardía, la persona enfrenta la resolución de la tensión entre integridad y desesperación. Integridad implica apreciar la propia continuidad con el pasado, el presente y el futuro; es decir, la vivencia del

⁸⁰ Citado por KIDD, J.R., Cómo aprenden los adultos, Ateneo, 1974, Argentina, pág. 36.

ser completo. La desesperación indica que no se ha hallado un significado en la vida; por lo tanto, se pierde la fe en uno mismo y en los demás.⁸¹

Havighurst habla de las tareas que el desarrollo impone a las personas en seis etapas de la vida, a saber: 1) lactancia y temprana infancia; 2) infancia media; 3) adolescencia; 4) adultez temprana; 5) edad media y 6) madurez tardía.

Los siguientes son ejemplos de las tareas correspondientes a las etapas del desarrollo del adulto: adultez temprana, elección de la pareja, iniciación en un trabajo; edad media, asunción de responsabilidades adultas en lo cívico y lo social, adaptación al envejecimiento de los padres; madurez tardía, adaptación a la disminución de la fortaleza física y la salud, adaptación a la muerte del cónyuge.⁸²

Havighurst afirma que estas tareas de desarrollo deben cumplirse en la correspondiente etapa de la vida. El no hacerlo acarrea problemas en la etapa siguiente.

Gail Sheehy, basándose en la obra de muchos investigadores que estudiaron el ciclo de la vida, como Erikson, Gould y Neugarten, escribió un libro muy popular que describe lo que denomina *pasajes*. Contrariamente a la mayoría de los autores, su análisis se centra en los adultos. Al delinear lo que ocurre durante los períodos adultos de la vida, describe seis pasajes.

1) Arrancando raíces: este pasaje, explica Sheehy, ocurre cuando alrededor de los dieciocho años, una persona comienza a alejarse del

⁸¹ Cfr. ERIKSON, Erik H., 2a. ed., Childhood and Society, Norton, 1963, Nueva York, págs. 247-248.

⁸² Cfr. HAVIGHURST, Roberto, Developmental Tasks and Education, 3a. ed., Michay, 1972, Nueva York, pág. 121.

hogar en busca de una ocupación anticipada. Hay una creciente separación entre la persona y sus padres.

2) La ardua década de los veinte: el interés se centra aquí en concretar aspiraciones, iniciándose en un trabajo, desarrollando la capacidad de intimidad y buscando un mentor.

3) La aproximación de los treinta: la persona que se acerca a los treinta años siente a menudo la necesidad de evaluar su vida y rever sus metas. Esto puede significar el abandono de un matrimonio o de una ocupación.

4) Echar raíces y extenderse: poco después de los treinta años, la vida se hace más ordenada y racional. El acento está puesto en el progreso en el trabajo y en *cómo lograrlo*.

5) La década límite: en general se inicia alrededor de los treinta y cinco años y continúa hasta alrededor de los cuarenta y cinco. Para la mayoría de las personas es una encrucijada del tiempo en la que vuelve a ser crucial examinar sus vidas. Es la época en que la gente advierte que ha vivido más de la mitad de su vida.

6) Renovación o resignación: alrededor de los cuarenta y cinco años se adquiere otra vez cierta estabilidad. Para algunos es la época estimulante, porque han descubierto nuevas dimensiones en su vida personal y sus ocupaciones. Otros se resignan a matrimonios menos satisfactorios y a trabajos que no los conducen a ninguna parte. "Si nos enfrentamos con nosotros mismos en este pasaje intermedio y encontramos propósitos renovados alrededor de los cuales contruir una estructura de vida más auténtica, éstos bien pueden ser los mejores años".⁸³

⁸³ SHEEHY, Gail. *Passages*. Dutton, 1976, Nueva York, pág. 25.

Aunque no se han publicado muchos estudios sobre el desarrollo del ciclo de la vida, no han faltado objeciones a este tipo de enfoque. Algunas de las críticas surgen de quienes sostienen que los estudios del ciclo de la vida, en particular los que se centran en modificaciones predeterminadas de la personalidad a lo largo de la vida, son demasiado limitados.

Dice Looft: "En un mundo desgarrado entre posibilidades de enorme progreso humanitario y destrucción masiva de la humanidad, entre increíble abundancia y creciente desempleo, entre medios de comunicación que integran a los pueblos y al mismo tiempo dan lugar al cinismo y la desesperación, pierden importancia la preocupación de Freud sobre la sexualidad y la de Erikson sobre la identidad de la persona".⁸⁴

Según Looft, cualquier modelo para comprender el desarrollo de los seres humanos a lo largo de la vida debe tomar en cuenta el desarrollo cultural, social, mental, biológico e histórico del género humano. "Ya no corresponde que los psicólogos desarrollistas se ocupen de manera tan excluyente de las funciones ontogénicas de la edad; cada nueva generación manifestará tendencias asociadas con cada edad que difieren de las generaciones precedentes, de modo que resultarán inútiles los previos estudios empíricos".⁸⁵

Looft admite asimismo que una de las principales razones por las que quizá nunca se adopte el enfoque más abarcativo que sugiere, es la complejidad de los métodos de investigación que dicho enfoque demanda.

⁸⁴ LOOFT, William R., Socialization and Personality Throughout the Life Span: An Examination of Contemporary Psychological Approaches, en Paul B. Baltes y K. Warner Schaie (comps.), Life Span Developmental Psychology: Personality and Socialization, Academic, 1973, Nueva York, pág. 50.

⁸⁵ Op. Cit., pág. 51.

También Neugarten y Datan objetan la estrechez de muchos de los modelos del ciclo de la vida y observan que "la mayoría de las veces los estudios del desarrollo se caracterizan por buscar una secuencia universal del cambio de la personalidad cotejable con el cronograma madurativo, cuando no determinada por éste, en lugar de buscar las secuencias de los cambios de la personalidad capaces de reflejar hechos históricos y sociales".

⁸⁶

En coincidencia con Looft, estas autoras señalan que "carecemos de herramientas conceptuales que permitan integrar las perspectivas madurativa, psicológica, sociológica e histórica en el ciclo de vida". ⁸⁷

Según estas autoras, el tiempo es uno de los medios para integrar los estudios del ciclo de la vida. Sugieren la integración de tres tipos de tiempo: 1) tiempo de vida, o sea la edad cronológica del individuo; 2) el tiempo social, o sea el sistema de clasificación de edades y de expectativas asociadas con la edad que dan forma al ciclo de vida y 3) el tiempo histórico; es decir, "la sucesión de hechos políticos, económicos y sociales que configuran el encuadre en el que nace el individuo y que constituye el transfondo dinámico y constantemente cambiante sobre el que vive su vida". ⁸⁸

Es evidente que los enfoques sugeridos por Looft y por Neugarten y Datan son de manejo mucho más complicado para el investigador. No sólo está el problema de la falta de medios y conceptos adecuados para llevar a cabo la investigación; además, el elemento de predicción que por definición destruido, si tenemos que tener en cuenta

⁸⁶ NEUGARTEN, Berenice L. y DATAN, Nancy, *Sociological Perspective on the Life Cycle*, en Paul B. Baltes y K. Warner Schaie (comps), *Life-Span Developmental Psychology: Personality and Socialization*, Academic, 1973, Nueva York, pág. 54.

⁸⁷ Idem, pág. 54.

⁸⁸ Ibidem.

todas las fuerzas que influyen en un individuo en determinada época de la vida. Estas fuerzas que afectaban a las personas de alrededor de veinte años entre 1941 y 1945 -Segunda Guerra Mundial-, son evidentemente diferentes de las fuerzas que afectan a quienes hoy tienen esa misma edad.

Pero hay otro problema que no permite confiar demasiado en los estudios del desarrollo del ciclo de vida para comprender la naturaleza humana, en especial las diferencias entre los jóvenes y los adultos.

El problema se remonta a la cuestión de las orientaciones internas -organísmica- y externa -mecanicista-, opuestas a la concepción humanística, como medios para extender el comportamiento humano. Los investigadores y teóricos que no aceptan la posición humanística se basan en las orientaciones interna y externa para explicar la conducta humana y para echar las bases de la investigación del desarrollo de la vida. La orientación interna, al igual que la externa, parte del supuesto de que la vida humana está sujeta en alto grado a factores determinantes; que dadas ciertas condiciones, podemos predecir en medida considerable cuál ha de ser la conducta humana.

Por supuesto, este enfoque nos dirá mucho sobre el adulto, pero no nos dirá mucho sobre las características mismas que nos distinguen de otros animales o de otras personas. Si pensamos que como resultado de su conciencia de sí el ser humano tiene la facultad de elegir, entonces cualquier persona puede reaccionar ante una situación haciendo una elección diferente de las previstas en los estudios sobre el ciclo de la vida. La posición humanística considera que el individuo es activo, no meramente pasivo. La persona activa no espera pasivamente que ocurran las diversas crisis vitales predichas, para sólo después tratar de superarlas lo mejor posible. El ser humano tiene la posibilidad de actuar sobre una situación -para impedirla, para resolver un problema o para trascenderlo- así como de aceptarla. El individuo no está constreñido a aceptar todos los cambios que

según sugiere la investigación, están destinados a ocurrir en el curso de su vida.

Debemos considerar además la individualidad. Cada persona tiene la oportunidad de reaccionar ante una situación de una particular manera que le es bastante específica. Aunque hay a menudo fuerzas sociales y culturales, así como psicológicas, que inducen a las personas a comportarse de determinadas maneras, todos tenemos cierto grado de libertad personal y posibilidad de elección.

Cuando algunas personas se enteran de los cambios que se producen en el cerebro con la edad, infieren que de algún modo son menos inteligentes y ya no pueden aprender tan bien como los niños. Pero como lo señala Bischof, "el cerebro en sí no guarda relación con la inteligencia, ya que se sabe de discapacitados que tienen un cerebro dos veces más grande que el cerebro medio".⁸⁹

4.8.b).- Inteligencia.

La inteligencia es una cuestión que durante mucho tiempo ha intrigado a la gente. Adquiere particular importancia cuando se estudia al adulto. ¿Qué ocurre con el nivel de inteligencia de los adultos a medida que transcurre el tiempo? ¿Disminuye, se mantiene constante o aumenta?

A este respecto, la investigación ha ofrecido tres respuestas.

El problema en cualquier discusión acerca de la inteligencia reside en definir qué significa este término y en crear métodos para probar o medir lo que hemos definido. Una definición comúnmente aceptada es que

⁸⁹ Cfr. BISCHOF, Ledford J., 2a. ed., Adult Psychology, Harper & Row, 1976, Nueva York, pág. 97.

la inteligencia es lo que mide un test de inteligencia. Pero, como dice Bischof, "el concepto de que la inteligencia es lo que mide un test de inteligencia está al borde de la deshonestidad intelectual".⁹⁰

La mayoría de los que estudian la inteligencia coinciden en que no se trata de un concepto unitario. Más que tener inteligencia, cada uno de nosotros tiene varias inteligencias. Algunos aspectos de la inteligencia, v.gr. la capacidad para manejar números, pueden ser medidos y cuantificados. Pero otros aspectos pueden no ser cuantificables. En este sentido, la inteligencia puede ser vista desde el mismo ángulo que otras características humanas como el temperamento, la esperanza, el temor y la lujuria. Bischof define la inteligencia como "la capacidad variable de resolver problemas de todo tipo que el ser humano puede encontrar en la vida... En el proceso de envejecimiento del adulto, la idoneidad social y la eficiencia en el manejo de situaciones son pautas más adecuadas para medir la inteligencia que la rapidez para reordenar cubos".⁹¹

4.8.c).- Madurez.

Cuando se trata de establecer la diferencia entre niños y adultos, muchos responden que, *los niños son inmaduros, mientras que se supone que los adultos son maduros.*

Al igual que *amor, libertad, esperanza y dignidad, madurez* es una palabra de difícil manejo por parte de los investigadores; de ahí que muchos investigadores empíricos evitan utilizarla; otros, en cambio, la consideran útil y tratan de encontrarle una definición válida.

⁹⁰ BISCHOF, Ledford J., Op. Cit., pág. 137.

⁹¹ Idem, pág. 137-138.

Algunos tienden a pensar que la madurez es un nivel a alcanzar de una vez y para siempre, un blanco o negro. Somos maduros o somos inmaduros. Bischof, por el contrario, cree que la madurez es un proceso más que una meta. Escribe al respecto: "La madurez es a menudo más fácil de aceptar en un sentido literario que en un sentido rigurosamente científico. Así como ocurre con la personalidad, hay muchos tipos de madurez, muchas maneras de expresarla, muchos modos de proceder. La madurez no es un concepto unitario".⁹²

Hemos visto con frecuencia que este concepto se estudia desde las perspectivas de la madurez científica, emocional, sexual, intelectual, social y cívica. Si aceptamos estas diferentes áreas de madurez, podríamos inferir que algunas personas son más maduras en algunas áreas que otras.

4.9).- PERFIL DEL ASESOR.

Ahora bien, el logro de las condiciones de aprendizaje requiere de un tipo particular de relación entre el educador y el educando. Probablemente ambos han quedado influenciados por experiencias de aprendizajes tradicionales recibidas previamente a su entrada al ambiente educativo no formal, por lo que al incursionar en la alternativa de la Educación Abierta, ambos tendrán que cambiar y adoptar nuevas funciones.

El indicado para adoptar nuevas funciones es -sin duda- el educador, pues desde el primer momento de su interrelación con los integrantes del círculo deberá eliminar la imagen del maestro tradicional, autoritario y dominante, adoptando -en su lugar-, el papel de animador, facilitador o asesor en un esfuerzo por satisfacer las evidencias de una relación democrática entre educador y educando.

⁹² BISCHOF, Ledford J., Op. Cit., pág. 184.

Al educador no debe considerársele como alguien externo al grupo, sino como un miembro más, con la única diferencia de que posee conocimientos o técnicas especiales desconocidas hasta entonces por el resto del círculo.

Por este motivo, el asesor no deberá adoptar un papel exageradamente silencioso porque corre el riesgo de que se le perciba como a un elemento ajeno al grupo. Por ende -como cualquier otro adulto-, el asesor no debe renunciar a su derecho a expresar sus opiniones libremente, pudiendo dar pauta para considerar la experiencia de la vida real del adulto como parte del proceso enseñanza-aprendizaje.

Luego entonces, al asesor dentro del sistema de educación abierta se le concibe como animador del grupo o facilitador; es decir, la persona que dará acceso al aprendizaje y asesorará las dudas que expresen los educandos.

En determinados momentos será más explícito en algunos temas -siempre y cuando los educandos así lo consideren-, para lo que se hace necesario contar con conocimientos para impartir la docencia, ya que no es lo mismo ser un experto en la materia y saber transmitir los conocimientos y más aun hacer que los educandos aprendan a aprender; es decir, que adquieran un aprendizaje realmente significativo.

De lo anterior se desprende el fundamento de que el asesor debe estar continuamente actualizado y profundizado con la disciplina de su formación; luego entonces, deberá capacitársele constantemente para exponer, transmitir la información, elaborar material de apoyo, diseñar objetivos y programas de estudio, utilizar recursos y aparatos de tipo didáctico y audiovisuales, así como para que perciba la gran responsabilidad que el trabajo con adultos representa y al mismo tiempo la experiencia de ser y ayudar a ser a otros mejores en el camino de la vida.

En otro orden de ideas diremos que, muchos colaboradores activos en el campo de la educación de adultos se oponen a la idea de tratar de establecer una lista de características ideales del educador. Esto no debería sorprender, puesto que sus actividades son tan numerosas y tan variadas sus relaciones con el educando -Aker (1963), v.gr. derivó una lista de no menos de 410 objetivos, competencias y comportamientos de los educadores de adultos- que el *ideal* estará mucho más allá del alcance del individuo más motivado; por tal razón, simplemente identificaremos tres esferas de competencia a las que debería aspirar todo educador de adultos.

1.- La primera es la fe en la importancia y valor del adulto y de su educación, así como en el compromiso hacia los mismos, demostrándole mediante la constante extensión del practicante de su propia educación. Además, requiere la voluntad de aceptar las ideas de los demás y una disposición de alentar la libertad de pensamiento y de expresión entre los educandos adultos.

2.- La segunda es la posesión de habilidades y conocimientos útiles, no únicamente en términos de comunicación y de didáctica, sino también de aquello relacionado con la dirección del grupo, la administración y el desarrollo de programas creativos, todo ello en forma eficaz.

3.- La tercera es una apreciación y comprensión de las condiciones bajo las cuales aprende el adulto, sus motivaciones para el aprendizaje y la naturaleza y estructura de su comunidad y sociedad.

Al tratar de cumplir con las condiciones mencionadas, los asesores de adultos tendrían necesariamente que adoptar una actitud profesional hacia su trabajo. Con el término *profesional* no queremos implicar aquí ningún control dudosamente monopolístico de las actividades relacionadas con la educación de adultos. Antes bien, estamos considerando las connotaciones positivas de tal concepto, con respecto a la calidad del

desempeño de los educadores de adultos y a los beneficios consiguientes que el educando derivará de este servicio.

Desde el momento en que el asesor se enfrenta al grupo empieza a ejercer influencia, con su forma de actuar y su personalidad, en el ambiente de trabajo y el aprendizaje en general.

En el desarrollo de las actividades de enseñanza, son decisivas las actitudes del asesor, por lo que éste debe tener en cuenta que es un adulto igual que los participantes y que, como ellos, está sujeto a la influencia de la interacción del grupo; sin embargo, la conducta del asesor no debe ser modificada a tal grado que se desvíe de los objetivos propuestos.

El asesor es un miembro del grupo que tiene responsabilidades muy específicas; por su papel de líder tiene que tomar decisiones que afectan al grupo y a cada uno de sus miembros. Por lo anterior, para que el asesor pueda manejar la conducta de un grupo, necesita antes dominar y manejar la suya propia.

Luego entonces, tiene la responsabilidad de utilizar todos los medios a su alcance, así como sus capacidades, para conducir, estimular y ayudar al grupo a lograr sus objetivos, favoreciendo el aprendizaje eficiente.

La forma de actuar de cada asesor puede ser muy diferente; sin embargo, en todos los casos, se deben cuidar diversos aspectos que son muy importantes para el buen desempeño del trabajo del asesor: el entusiasmo que muestre al cumplir sus tareas, la seguridad en sí mismo y sus conocimientos, la confianza que inspire, el interés que ponga en ayudar a los participantes a lograr sus objetivos, su apariencia personal, sus ademanes y posturas, su voz y sus gestos, el uso que haga de su autoridad, etc.

Es indispensable que el asesor tenga disposición para convivir con los educandos y se interese auténticamente en ellos; esto ayuda a lograr un ambiente de trabajo y cordialidad.

Ahora bien, con el objeto de que el asesor pueda llevar a cabo de manera óptima su labor, recomendamos lo siguiente:

- Mantener una actitud de respeto para con los educandos.
- Evitar actitudes de superioridad.
- Orientar y convencer, nunca imponer, ya que su papel es de dirigente.
- Procurar que no se mezclen con el trabajo problemas y preocupaciones personales.
- Dirigir la atención y la mirada a todos los educandos, evitando centrarse en uno solo, o en una cierta región del grupo.
- Dirigirse a los educandos por su nombre.
- Brindar a todos los participantes la misma oportunidad de intervenir.
- Conservar el dominio de la situación, no permitiendo que dificultades imprevistas le desconcierten.
- No alterarse. Cuando una situación irrita o impacienta es más difícil resolverla; se debe afrontar todo con calma y serenidad.

- Colocarse siempre en un lugar visible para todos los educandos.

- Mantenerse de pie, en posición natural, evitando permanecer sentado o recargado.

- Evitar los extremos en el uso de ademanes o gestos, no abusar de ellos, pero tampoco permanecer inmóvil y rígido.

- Usar un tono de voz natural que todos pueden oír claramente.

- Usar oportuna y correctamente los materiales didácticos.

- Preocuparse por su autoevaluación y autosuperación constantes.

- Estimular la permanencia de los estudiantes en el círculo de estudio, estableciendo con ellos una relación de confianza y comunicación.

- Explicar el manejo y finalidades de las evaluaciones y los ejercicios de autocontrol.

- Orientar la acreditación de los estudios. La acreditación es una aspiración de los educandos, por lo que es necesario brindarles información y apoyo respecto a la acreditación, tramitación y presentación de los exámenes.

- Conocer de manera profunda la educación de los adultos.

- Informar a los educandos del mecanismo del sistema: quien certifica, calendarización de exámenes, costo de los mismos, costo de libros, plan de estudios tanto de preparatoria como de secundaria y primaria.

- Que estén actualizados.

Por otro lado y en el momento de que sea necesario seleccionar a una persona para desempeñar el cargo de asesor, debe cuidarse que reúna determinadas características o cualidades que conforman un perfil, en este caso estamos hablando del perfil del asesor.

En primer lugar el asesor debe ser un líder, pero ¿qué implica serlo?

A un líder se le atribuye la capacidad de ejercitar su liderazgo; es decir, se refiere al ejercicio de su autoridad aceptada por todo el grupo, requiriendo que despliegue un alto grado de las capacidades necesarias para alcanzar los fines que el grupo tiene planeados; en nuestro caso, las metas marcadas para el círculo de estudio.

Otra característica que debe poseer es la iniciativa propia ya que, es el gran resorte de la tarea educativa y el principal instrumento de progreso individual y social; y si además de conservar y acrecentar la propia, procura que la iniciativa de sus educandos se incremente, provocará que éstos aprendan a modificar las circunstancias que les afecten en un momento determinado, buscando las soluciones más viables.

Hemos escuchado en algunas ocasiones que la solución de determinados problemas radica en utilizar el sentido común; es decir, el sentido común se entiende como la concepción práctica de la realidad y que al utilizarlo nos hace ver las cosas objetivamente y asimismo, los problemas que se presenten serán resueltos con mayor facilidad y sin tanto aspaviento.

Ahora bien, si el asesor pone en práctica el sentido común cuando se presente algún problema en el círculo de estudio, la solución del mismo será pronta y acorde con la realidad; es decir, cuando se utiliza el

sentido común los problemas y las situaciones toman exactamente su dimensión, con lo que se evita que se exagere un problema y se complique.

Se hace necesario que el asesor conozca bien el campo de trabajo ya que, de lo contrario, caerá en un sinnúmero de errores que afectarán a los educandos.

Un asesor debe ser sociable; esto es, debe tener la capacidad de relacionarse con sus congéneres de manera agradable y armoniosa.

Otra cualidad que debe poseer es ser accesible porque si no lo es, los educandos no podrán allegarse a su persona, evitando que cuando surjan dudas en el aprendizaje los adultos se queden con ellas al percibir una actitud osca por parte de su asesor.

Sabemos que los extremos son malos y por tal motivo, debe cuidarse el equilibrio; en otras palabras, un asesor debe hacer sentir su autoridad de manera inteligente, pero también debe ser flexible, tolerante e indulgente con sus educandos porque si actúa de otra forma, lo único que provocará será un ambiente tenso y nada armonioso en el círculo de estudio.

El asesor es, y debe ser, una autoridad dentro del círculo de estudio; sin embargo, la debe concentrar en órdenes dirigidas a tareas específicas, presentando razones para la realización de las tareas encomendadas; a los educandos adultos debe persuadirlos de llevar a cabo una determinada actividad, nunca imponer, puesto que con ello no obtendrá que la tarea encomendada se realice.

El educando adulto debe percibir firmeza de carácter en su asesor; pues sucede muchas veces que el asesor es más joven que sus alumnos, lo que en un primer momento puede provocar inseguridad en los

educandos; por tal motivo, el que sea firme de carácter va a irradiar seguridad y poco a poco se ganará el respeto de sus educandos.

Ser autocrítico no es una cualidad sino una virtud; todo asesor debe autocriticarse con el objeto de mejorar su trabajo día a día; pero la autocrítica también implica madurez. Una persona que no es capaz de autocriticarse objetivamente simple y sencillamente es todavía presa de sus emociones que en un momento dado le nublarán la visión para resolver un determinado problema con la objetividad que se requiere.

Tender a superarse es un aspecto muy importante para todo asesor ya que, constantemente apreciamos los avances en todos los ámbitos de la cultura humana, por lo que se hace necesario estar al día en las innovaciones del momento para que la asesoría que se imparta no sea obsoleta.

Todo asesor debe tener un espíritu altruista; es decir, una persona que posee espíritu altruista denota un sentimiento consciente de benevolencia hacia los demás, impulsando hacia la búsqueda de la felicidad ajena y olvidándose de los propios impulsos. El sentimiento altruista se puede fomentar a través de la inhibición de los impulsos que suponen conductas egoístas y facilitando la aparición de los impulsos de ayuda y amor a los demás.

Cuando se está al frente de un círculo de estudio jamás se le debe olvidar al asesor que la superación y crecimiento moral y cultural de sus educandos depende de él; por tal motivo, si una persona que pretende ser asesor carece de este sentimiento, es muy posible que saque adelante al círculo; sin embargo, le faltará esa nota humanitaria en su trabajo diario.

Ser sensible no debe confundirse con sensiblería; la primera implica actitud compasiva, benevolente y tierna; la segunda, aspavientos y

ataques de cólera, llanto u otros. Luego entonces, el asesor debe ser sensible a las carencias emocionales de sus educandos para poder guiarlos de mejor manera, pero nunca debe actuar con sensibilidad porque no ayudará en nada y sí provocará que el respeto que le tengan se pierda.

Un aspecto por demás importante es que el asesor sea capaz de motivar a su círculo de estudio. Todos sabemos que trabajar con educandos adultos no es sencillo; sin embargo, cuando el asesor se preocupa por conocer y aprender técnicas motivacionales, provocará que sus educandos realicen sus labores con actitud de agrado, la que poco a poco se convertirá en un sentimiento de realización personal, al ver que los obstáculos que pudiera haber pensado el adulto al momento de ingresar al grupo, se van desvaneciendo.

Cuando el asesor imparta la asesoría debe utilizar un lenguaje sencillo; aquel que utiliza términos rebuscados no conseguirá que se de la comunicación entre él y el grupo, abriendo lagunas que no serán comprensibles para los educandos.

Ser organizado es otra cualidad que requiere toda persona que pretenda ser asesor de adultos en virtud de que, si no organiza previamente su asesoría, en el momento de exponer un tema, no será claro y la comprensión del mismo disminuirá.

Una actitud de seguridad otorga al asesor una mayor capacidad para establecer lazos afectivos y relaciones sociales más duraderas, deriva de la confianza en el otro, y una mayor espontaneidad e independencia de acción. Por el contrario, la actitud insegura de sí mismo pone en crisis permanente su autoimagen, lo que provocará que busque la aprobación de sus educandos y no colaborará en nada en el aprendizaje de éstos.

Un asesor debe ser agudo con el objeto de ver el fondo de las actitudes de un adulto; v.gr. cuando llega al círculo de estudio malhumorado, el asesor debe tener la agudeza necesaria para *intuir* lo que posiblemente le esté molestando y buscar una solución ya que, si no lo hace, el mal humor de este educando provocará tensión en el círculo de estudio y la sesión se hará pesada.

El que un asesor sea confiable es otro aspecto importante que se deba buscar, porque quien no es confiable para sí mismo, no puede ofrecer confianza a nadie.

Ser capaz de convivir implica conciliar las relaciones sociales dentro del círculo de estudio para que exista armonía y las asesorías sean agradables.

La capacidad de persuadir debe ser un punto importante en la personalidad del asesor ya que, con esta capacidad puede hacerse que el otro haga lo que uno quiere, lo que no quería o no pensaba realizar. Muchas veces se encuentran en el círculo de estudio educandos adultos que se resisten a acatar órdenes; y si con ellos se toma actitudes autoritarias no se llegará a nada, por lo que se hace necesario desplegar la capacidad persuasiva a su máxima expresión a fin de conseguir el objetivo.

Un asesor no debe tener preferencialismos, porque divide al círculo de estudio; el asesor debe ser igual para todos; su atención debe ser equitativa y si por algún motivo cierto educando requiere de mayor atención debe hacer patente al círculo que todos los integrantes del mismo, cuentan con él para cuando se presenten problemas de aprendizaje en una determinada materia, provocando que el nacimiento de un posible sentimiento de inarmonía se desvanezca.

Ser respetuoso no es una virtud o cualidad es una obligación tajante para todo asesor; no puede concebirse que un asesor se dirija a sus educandos groseramente, lo que demuestra falta completa de respeto a sí mismo y escasa calidad humana. Quien no respeta a sus semejantes no se respeta a sí mismo y por tal razón no puede ser asesor de educandos adultos.

La asesoría no debe ser tediosa y aburrida; por el contrario amena y agradable; sin embargo, esto únicamente lo consigue aquel asesor que es entusiasta, que ama a su trabajo y por lo mismo le imprime un toque personal y especial.

Una persona con actitud apática no es un buen asesor; a nadie nos gusta ver una cara agría que nos enseñe, sino alguien amable, que con su entusiasmo nos contagie y motive a alcanzar nuestras metas.

Muchas veces se presentan situaciones embarazosas en el círculo de estudio; por tal razón el asesor debe actuar con sutileza; es decir, con precisión de detalle con el objeto de no herir los sentimientos de los involucrados y provocar un problema mayor.

A través de la observación, el asesor bien puede darse cuenta de muchas cosas que el educando adulto jamás las hablará; por tal razón, el asesor debe aprender a observar: todos vemos, pocos observamos y más pocos aun entendemos lo que observamos.

Otro aspecto muy importante para un asesor es la armonía que presente en su vestuario; una persona desaliñada o mal presentada no infunde confianza.

No se pide que vayan de gala a las asesorías pero sí, con un vestuario sencillo y armonioso, porque tanto el círculo de estudio como los educandos adultos merecen respeto.

4.9.a).- La personalidad.

Todas las emociones que tenemos y los motivos que cada uno crea a lo largo de su vida, las formas que adaptamos en nuestra apariencia tiene que ver con nuestra personalidad.

Algunas veces hemos escuchado, ¡esa mujer tiene mucha personalidad!, refiriéndose al porte, la forma de caminar, de hablar y de otras características que resultan y la hacen interesante para los demás.

Otras veces los comentarios son negativos, ¡no tiene personalidad!, lo que denota el poco impacto que sus características tienen en nosotros o el desagrado que nos causa.

Aunque la personalidad contiene algunos aspectos que deben tomarse en cuenta: las respuestas que es capaz de dar el individuo como tal; es decir, todos los aspectos de la conducta de una persona.

Los sistemas de conducta que va adoptando un individuo desde que nace, a lo largo de su desarrollo como ser humano.

Las formas de comportamiento incluyendo su relación con los demás y el estado armónico en que necesita permanecer.

Así podríamos decir que la personalidad es la organización de la conducta que posee un individuo y que se refiere a su forma de actuar, reaccionar y relacionarse consigo mismo, con los demás y con el ambiente que lo rodea.

En la personalidad convergen también características físicas, intelectuales y genéticas que, junto con la conducta da al individuo una forma de ser propia que sólo él posee y la cual podrá desarrollar de acuerdo a sus intereses y capacidades.

Todo esto hace que cada individuo sea único, porque cada quien es una combinación diferente que nunca podrá volver a repetirse. Eso es precisamente lo que, a cada uno de nosotros nos hace especiales: la individualidad.

Hay ciertas actitudes que indican o dejan entrever el carácter o los rasgos de una persona; es por ello que ante todo, para mostrarnos con seguridad, no debemos menospreciar nuestra valía como seres humanos.

Uno de los signos que indica seguridad son las gesticulaciones, los gestos deben ser espontáneos.

De los gestos y actitudes que causan una impresión buena o mala durante la primera interacción con los demás son:

El saludo.- Una persona que llega a un sitio determinado y saluda a la gente aun sin conocerla, tendrá mayores posibilidades de causar una buena impresión.

La mirada.- Es una de las características indicadoras de algunos rasgos de nuestra personalidad, pues demuestra nuestros verdaderos sentimientos y emociones.

La sonrisa.- Es también un indicativo del tipo aproximado de personalidad que poseemos; una persona segura de sí misma se sentirá siempre capaz de demostrar libremente su sentir, quizá con una sonrisa que muestre el agrado de conocer a alguien.

La sonrisa que permite dar confianza a quienes nos conocen y por lo general, da una buena impresión de nosotros. Es por ello, que ante todo, debemos dejar aflorar las características de nuestra personalidad e ir corrigiendo los defectos que sabemos nos causan ciertos problemas.

Si bien es cierto que así hemos sido por muchos años, no podremos esperar que nuestro cambio sea de hoy a mañana.

Nadie podrá cambiar nuestra forma de ser si no nosotros mismos no lo queremos, pero debemos estar conscientes de que nos hemos etiquetado por no querer cambiar algo que sabemos que echará a perder el resto de nuestra existencia.

Por eso, podríamos comenzar por sonreírnos a nosotros mismos, disfrutar de lo que tenemos a nuestro alrededor, aceptarnos como somos, como gente única y valiosa que aunque tenga defectos, puede ser capaz de cambiarlos para mejorar y no sentirse inferior a nadie.

El arreglo personal: La forma en que nos vestimos puede decir mucho de nosotros.

Puede decirse que transmite señales sociales y culturales, aunque la gente no nos conozca, la manera de vestir puede causar una determinada impresión de nosotros en los que nos observan.

Una persona que siempre viste de manera especial puede ser identificada por nosotros como un obrero, un dentista, un médico o un filósofo.

Esto quiere decir, que tal vez, su vestuario sea también el mismo de un grupo determinado y que tenga por norma vestirse de esa peculiar manera; sin embargo, hay detalles de vestimenta que sirven para

diferenciar una persona de otra, aunque la vestimenta sea esencialmente la misma, los pantalones de mezclilla son una prenda usada por casi toda la gente del mundo y, a pesar de ello, la ocasión determinará por lo menos en una parte, el tipo de persona que es.

También por la forma de vestirse podemos averiguar, aunque sea superficialmente, el ánimo de una persona.

Cada ocasión amerita un atuendo especial, dentro del círculo asesoría, sabemos que todos los días son especiales al igual que en nuestra vida cotidiana.

Es por eso, que el vestuario que portemos dirá muchos de nosotros y por lo tanto, causaremos una buena o mala impresión a quienes nos observan.

En función del arreglo personal podemos ser catalogados como ordenados, limpios no en el sentido estricto de la palabra, despreocupados y otros tantos calificativos que les damos a todos y cada uno de los que conocemos y que influyen también en nuestro ánimo para seguirlos tratando y conociendo.

Hay personas que por más informales que se vistas serán catalogados por formales y viceversa.

Pero una cosa sí es muy importante, sentirse bien con lo que uno trae puesto va a depender en gran medida, la impresión que provoquemos a los demás. También debemos atender a lo siguiente: la ropa que nos ponemos cumple, por lo menos con tres funciones básicas: 1) De comodidad, en el sentido utilitario de las ropas que vestimos; 2) Pudor.- Todos nos vestimos para protegernos del medio ambiente que nos rodea; nadie conciente de todo esto muestra su desnudez. De otra manera, eso

sería catalogado como un acto exhibicionista. 3).- Apariencia.- Es la característica más importante en lo que se refiere a la impresión que podemos causar a los que nos observan.

También nos preocupamos por cómo nos vemos con tal o cual prenda y en general, cómo nos verán los demás.

Claro está que también es importante, aunque sea dentro del propio estilo, saberse presentar de acuerdo a las ocasiones y lugares en los que se deja ver a lo largo de toda su vida, sin permitir que los acontecimientos afecten, claro, la manera de ser, y sentirse del mundo que nos rodea, así, el hecho de sentirse bien con lo que uno porta es ya una forma de causar una buena impresión y conservarla.

Importancia de sonreír.

Es un hecho que cuando sonreímos empezamos a cambiar la manera de cómo nos sentimos.

Si cultivamos el hábito del sonreír, influirá en cómo nos sentimos.

En la medida que sonreíes proyectas una luz y una energía diferente; con ello se tendrá un efecto en cada una de las partes del cuerpo, la mente, la conciencia y el espíritu.

Cuando uno sonreíe abre la puerta a la salud y a la felicidad, empieza a llenar de una nueva sensibilidad tu cuerpo y lo proyectas a la gente que está a nuestro alrededor; por ello, es importante sonreír.

4.10).- CIRCULO DE ESTUDIO.

Es un grupo de personas que se reúnen periódicamente en torno a un objetivo común: el estudio. Sin embargo para el logro de este objetivo es necesario tomar en cuenta un elemento muy importante: la participación del educando adulto.

Esta participación se puede entender como la disposición para dar y recibir conocimientos, inquietudes, opiniones y experiencias en beneficio del aprendizaje de todo el grupo. Si se logra esta participación, el grupo se involucra de manera activa en el proceso de aprendizaje.

Debemos hacer notar que la disposición del educando adulto es a nivel individual y que se transforma en participación -a nivel colectivo- obteniéndose en tercer lugar la integración en ambos niveles -tanto individual como colectivamente-.

Las técnicas grupales son una serie de procedimientos que utilizadas en el círculo de estudio, propician la participación del educando, se facilita la integración y la cooperación entre todos los participantes; se crea un ambiente propicio para el trabajo ⁹³ y se organizan tareas de aprendizaje.

Si todos los adultos del círculo de estudio están en un mismo grado la organización del trabajo no presenta mayor problema para el asesor ya que, en una sesión todos los educandos estarán estudiando la misma área y tema; por lo tanto, el asesor puede trabajar con todo el grupo a la vez.

⁹³ Para que el asesor logre crear un ambiente propicio de trabajo, se recomienda consulte las obras de Alejandro Acevedo, Aprender a aprender, Tomos I, II y III, Editorial Limusa.

Es importante tratar de mantener al grupo homogéneo; para lograr esto el asesor puede brindar mayor atención a quienes se vayan retrasando, preparando para ellos actividades complementarias o bien dedicándoles un poco más de tiempo fuera del destinado a la asesoría. Incluso cuando algún educando no acredite algunas de las áreas es conveniente que continúe en el estudio junto con todo el grupo y recomendándole que vaya repasando lo que no acreditó y consulte sus dudas con el asesor.

Cuando el grupo tiene una formación heterogénea -en cuanto a las áreas que estudian-, se puede dividir y cada subgrupo se puede dedicar al estudio del área que le corresponda; además se pueden apoyar los educandos entre sí y el asesor puede ubicarse en algún subgrupo y recorrer cada uno de ellos.

Cuando el grupo está formado por educandos de diferentes grados también es conveniente dividir al grupo y ubicar a los educandos por áreas de estudio aunque estén en diferentes grados así se apoyarán unos a otros y se facilitará la preparación de las asesorías y atender a uno u otro subgrupo en diferentes momentos.

La metodología del trabajo en círculo de estudio pretende facilitar el aprendizaje grupal; comprende algunas recomendaciones generales y corresponde al asesor adecuarlas a las condiciones específicas del círculo y el área de estudio; se basa en la participación activa de cada uno de los miembros del grupo para lograr el aprendizaje, y abarca cuatro momentos:

a).- Primera reunión: Desde la primera reunión con los educandos la imagen del asesor será determinante para asegurar la continuidad del proceso y la obtención de buenos resultados.

Por esto se recomienda llegar al lugar de reunión de quince a veinte minutos antes de la hora de asesoría señalada; asegurándose de que todo esté dispuesto para el trabajo; entablar con los educandos una conversación informal.

Al iniciar la reunión hacer una presentación a través de una dinámica, explicándoles brevemente el plan de estudios; confirme el horario y días de reunión; indicar la forma de trabajo en el círculo de estudio; terminar la reunión dando la bienvenida a todos, e invitándolos a estudiar y preparar las sesiones posteriores y señalando la lección a trabajar en la próxima reunión.

Esto permite establecer un clima de confianza que facilita la participación libre y espontánea de los educandos.

En esta primera reunión debe destacarse la importancia de la dinámica de conocimiento; sin embargo, debemos anotar que esto no es receta de cocina sino meros parámetros a seguir por el asesor, quien los podrá enriquecer por su propia iniciativa.

b).- Preparación de las sesiones de asesoría.- Es recomendable que el asesor elabore una programación de actividades a realizar durante una semana; se puede apoyar en la guías que proporcionan tanto el INEA como la SEP de los libros de texto.

Se presenta un formato sencillo para elaborar una programación de actividades:

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES					
Nombre del asesor	1				
Area de Asesoría	2	Parte	3	Nivel	4
		Grado			
		Semestre			
Semana	5				
Fecha	Unidad	Tema o lecc.	Actividades	Observaciones	
6	7	8	9	10	

1. Anota el nombre completo del asesor.
2. Anotar el área de asesoría -para los niveles de primaria y secundaria-.
3. Anotar la parte, grado o semestre según el nivel de asesoría primaria, secundaria, preparatoria-.
4. Anotar el nivel de asesoría -primaria, secundaria y preparatoria-.
5. Anotar la semana a la que corresponde la programación.
6. Anotar el día en que se llevará a cabo la asesoría.
7. Anotar el número o tema de la unidad a desarrollar.
8. Anotar el número o tema de las lecciones a estudiar.
9. Anotar las actividades a realizar para cada lección -técnicas de estudio, actividades complementarias, etc.-.
10. Anotar al finalizar la semana el porque no se llegó a cubrir la programación o la realización de alguna actividad -en caso de que suceda-.

Aunado a esta programación es necesario preparar con anterioridad cada una de las sesiones de asesoría, revisando el libro de texto correspondiente, estudiando el contenido a tratar en la sesión -subrayando las ideas más importantes-, elaborando un pequeño resumen o formulando

preguntas que orienten la discusión grupal; ampliar la información respecto del tema consultando otras fuentes bibliográficas, investigando el significado de las palabras difíciles de comprender, resolviendo los autoexámenes y verificando las respuestas de los mismos; definir la forma de trabajo seleccionando alguna técnica que permita agilizar el trabajo en grupo, seleccionar o elaborar un material didáctico, si es posible planeando actividades a realizar dentro o fuera de la asesoría para los adultos que se les dificulte una materia en particular.

c).- Reuniones de asesoría.- Se pone en práctica la programación de la misma. Un aspecto que hay que entender es la conformación del grupo -homogéneo o heterogéneo-; de acuerdo con esto, las reuniones se podrían manejar de la siguiente forma:

- Grupos homogéneos, organizando la forma de trabajo para la asesoría indicando al grupo la mecánica de trabajo durante la misma; si es posible hacer una introducción al tema -a través de preguntas relacionando el tema con otros o bien retomando algunos de los temas anteriores-; promover la discusión grupal -utilizando preguntas elaboradas con anterioridad-; complementar el tema y aclarar los aspectos que hayan presentado alguna confusión orientando a los educandos en la solución de los ejercicios o en la realización de actividades complementarias.

Para concluir la sesión se recomienda hacer un resumen de lo visto en ella o bien, pedir a los educandos que lo elaboren de manera oral o escrita: indicar el tema a tratar en la siguiente sesión y si está próxima la realización del examen recordárselo a los educandos.

- Grupos heterogéneos: Trabajar con este tipo de grupos implica al asesor mayor organización de las actividades a realizar durante

una sesión, por lo que se recomiendan que al iniciarla se subdivida al grupo, indicándoles la forma en que se revisarán los temas.

Hacer una introducción al tema invitando a los integrantes a exponer sus ideas. Para promover la discusión es necesario entregar a cada subgrupo preguntas que se elaboraron previamente y orientarlos de tal manera que puedan resaltar ideas importantes que hayan sido omitidas. Complementar el tema aclarando aspectos que hayan presentado confusión y resaltar los puntos de mayor importancia. Orientando a los educandos en la solución de ejercicios procurando que entre ellos mismos se hagan ver sus errores y aclaren sus dudas.

Es importante que el asesor recorra los subgrupos durante la sesión y aclare las dudas que no hayan podido solucionar.

Por último, si es posible se realizará un resumen de la sesión con cada subgrupo pidiendo que elaboren un resumen o cuadro sinóptico.

Concluyendo la sesión indicando qué tema se tratará la próxima sesión o bien, indicándoles que si se aproxima la fecha del examen se los recuerde.

d).- Evaluación grupal del aprendizaje. Aunque el asesor no tiene una participación directa en la presentación y calificación de los exámenes, es necesario que realice una evaluación continua del aprendizaje de los educandos y cuando él esté convencido de que realmente el educando ya puede presentar su examen y el educando así lo requiera, entonces podrá presentarlo.

Para hacerlo puede utilizar los ejercicios de autoevaluación y los autocontroles de estudio, o bien elaborar algunas pruebas de autoevaluación utilizando preguntas abiertas o cerradas, banco de reactivos, falso o

verdadero y complementación de ideas -batería-, ya sea por medio de cuestionarios o formularios, etc. La verificación de las respuestas se puede hacer de manera general abriendo espacios para aclarar los puntos que caucen mayor controversia.

En otro orden de ideas y aunque la Ley Nacional de Educación para Adultos señala que la educación para adultos es una forma de la educación extraescolar que se basa en el autodidactismo y toda vez que dicha educación tiene como objetivo el fomentarlo, a lo largo de todo el texto de la ley nunca se define al mismo, aunque sí hay una tibia aproximación cuando en el artículo 11 se señala que el proceso de aprendizaje se apoyará en el estudio de los libros, guías y materiales didácticos que autorice la SEP.

Sin embargo, nosotros no creemos que exista el autodidactismo en la práctica en virtud de que, para que se diera este fenómeno, los textos deberán ser tan completos y prácticos que el educando no tenga necesidad alguna de recurrir a un asesor, situación que no se lleva a cabo en los programas vigentes de Educación Abierta en nuestro país.

En su momento la SEP señala que el autodidactismo es una forma de adquirir conocimientos y desarrollar hábitos, habilidades y actitudes de manera personal -por propia iniciativa- con o sin el auxilio de los recursos de los planteles educativos.

La instrucción puede ir dirigida a un solo participante, o bien a un grupo y el instructor debe saber que, aunque conozca las características personales de un participante, éste reaccionará de diferente manera cuando está aislado que cuando forma parte de un grupo. De ahí la importancia de analizar algunas características y propiedades de los grupos.

La reunión de varias personas, no constituye necesariamente un grupo, si consideramos que grupo es la asociación de dos o más personas que se reúnen e interactúan de determinada manera para lograr uno o más propósitos comunes, que pueden ser: recreativos, económicos, de seguridad, religiosos, culturales, etc.

De acuerdo con esto consideramos que la dinámica de un grupo es la interacción de fuerzas internas y externas que actúan sobre él, detriminando su estructura y comportamiento.

La estructura y la conducta de los grupos están determinadas, en gran parte, por los valores y las características que cada miembro aporte, así como por los objetivos específicos del grupo y el estilo de dirección a que se le someta. El grupo adquiere estructura y formas de conducta propias.

La interacción que se produce entre los miembros de un grupo debe ser aprovechada por el asesor, como apoyo para lograr el aprendizaje de los participantes, ya que éstos aprenderán más, en cuanto más intervengan activamente en las sesiones.

En los grupos suele haber participantes muy diversos cuyos rasgos positivos y negativos influyen tanto en las relaciones interpersonales, como en la conducción de las sesiones.

Las reacciones de otros participantes llegan a causar incidentes, o indican que necesitan un trato especial por parte del asesor: el educando monopolizador, crítico, el que lo sabe todo, el apático, etc.

El asesor debe tomar en cuenta, además, que su actuación y su estilo de conducción varían según la técnica que emplee, y la situación especial de que se trate. A veces, es muy importante hablar para romper

una tensión, otras veces hay que escuchar a los participantes sin interrumpirlos, en algunas ocasiones hay que estimular la discusión y la crítica del círculo, en tanto que en otras, el asesor sólo debe supervisar el trabajo de grupo.

- Estimular a las personas tímidas, distraídas o apáticas para que participen en las actividades. Evitar que se aislen o eludan sus responsabilidades.

- Tratar con imparcialidad a los participantes, mantenerlos al corriente de sus progresos, elogiar discretamente sus aciertos y brindar en forma oportuna la ayuda necesaria para corregir errores y confusiones.

4.10.a).- La planeación.

Si el asesor intenta improvisar se arriesga al fracaso. Es indispensable dominar el tema que se va a tratar; por lo tanto, si el asesor no lo conoce suficientemente, deberá allegarse toda la información precisa consultando fuentes actualizadas, y preparar diversos ejemplos, de tal manera que se sienta preparado para responder a las preguntas que puedan hacerles los participantes. Si le hacen alguna pregunta que no esté capacitado para responder, debe reconocerlo así y plantearlo como problema para que todo el círculo, incluyéndose él mismo, investigue el asunto y se discuta en una sesión posterior.

Es igualmente importante que se domine el manejo de las técnicas de instrucción a emplear, que se respeten los pasos de su desarrollo y que trate de obtenerse con cada una, el mayor provecho para las actividades del grupo.

La ayuda que proporcionan los materiales didácticos depende también en gran parte del asesor, quien debe saber manejarlos con

oportunidad y eficacia. Si va a usar algún aparato con el que no esté muy familiarizado, es recomendable que haga un ensayo previo a la sesión, para adquirir seguridad en su manejo. Conociendo las características de cada material, sus ventajas y limitaciones, es posible hacer un uso verdaderamente provechoso de ellos.

Por lo tanto, es indispensable que, hasta donde sea posible, el asesor prevea las actividades a realizar: que estudie cuidadosamente la guía del instructor y que prepare las informaciones, los aparatos, los auxiliares didácticos y las condiciones materiales que se necesiten.

La improvisación no lleva a los resultados esperados y sí conduce a la desorganización de la instrucción con la consecuente pérdida de interés de los participantes.

La preparación de actividades contribuye a reforzar la seguridad personal, a mejorar la comunicación, a establecer adecuadas relaciones con el grupo y a prever situaciones difíciles.

4.11).- ELABORACION Y USO DE MATERIAL DIDACTICO.

El material educativo se considera como una variable importante en el proceso enseñanza-aprendizaje y se utiliza en los más diversos campos de la ciencia.

La utilización de tecnología educativa debe verse como un medio para optimizar el aprendizaje; este uso implica el diseño, coordinación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El manejo del lenguaje, tanto oral como escrito, por parte del asesor, ayuda a la consecución de distintos fines: presentar un tema,

aumentar la motivación, mostrar un procedimiento, facilitar la retroalimentación o simplemente informar algo.

El empleo de material o medios didácticos puede adaptarse a la obtención de diversos aprendizajes: unos son importantes para la adquisición de habilidades, otros para adquirir información o bien para la formación de actitudes.

4.11.a).- El uso del color en la elaboración de material didáctico.

El color en la elaboración de los materiales didácticos es de suma importancia, ya que el color en sí es un mensaje que afecta el estado de ánimo de los receptores y puede ser utilizado para atraer la atención, para dar relieve o para establecer contraste.

El manejo del color en las ayudas visuales debe ser muy cuidadoso, con el objeto de hacer el mensaje atractivo para el receptor. Para tener una idea sobre la forma en que debe emplearse el color en las ayudas visuales, es preciso hacer algunas consideraciones sobre su física, su psicología y su uso.

4.11.b).- El rotafolios.

El rotafolio es uno de los medios visuales que mayor utilidad puede reportar a la tarea docente y que sin embargo, ha sido relegado en un plano muy secundario, como auxiliar de la enseñanza, a pesar de que puede ser elaborado a muy bajo costo y con recursos que están al alcance de cualquier asesor.

Como su nombre lo indica, un rotafolio es un conjunto de folios -hojas que se rotan o giran- conforme el asesor va desarrollando

verbalmente el tema. En cada hoja aparece una ilustración que en ocasiones contiene un texto breve de no más de dos o tres palabras donde sintetiza el mensaje.

El rotafolio es un recurso que, bien utilizado, estimula el interés del grupo y propicia la participación de éste; su empleo genera la atención y observación hasta de los últimos detalles de la lámina, por lo que dependerá del asesor que a través de su explicación se alcancen los objetivos del tema que se ha propuesto.

Aunque hay quienes piensan que cualquier conjunto de hojas que se giran ya son un rotafolio, debemos insistir en que éste es un medio visual y por lo tanto, sus imágenes serán lo que va a caracterizarlo. Cuando las hojas colocadas sobre un caballete se utilizan como sustituto del pizarrón, estamos ante un papelógrafo y no ante un rotafolio.

El proceso de elaboración de un rotafolio pasa por las siguientes etapas:

1. Descripción de la población. Esta es la primera etapa en la elaboración de cualquier medio y es imprescindible en todos los casos. Describir la población nos permite conocer a nuestro interlocutor en cuanto a características y necesidades. Debemos saber quién es la persona que va a recibir el mensaje.

2. Determinación del objetivo. Consiste en fijarse un objetivo; es decir, determinar el propósito del rotafolio. Tal objetivo, aparte de guiar la búsqueda del contenido, debe describir qué es lo que el perceptor sabrá hacer o decir después de que haya participado en la sesión donde se presente el rotafolio.

3. Investigación del contenido. Esta etapa consiste en buscar toda la información necesaria que sea pertinente al objetivo planteado, de tal manera que los educandos puedan alcanzar realmente el objetivo. Aunque el tema en ocasiones ya sea muy conocido por quien va a elaborar o presentar el rotafolio, es conveniente hacer la investigación documental que les permita tener información actualizada, con conceptos actuales o enfoques recientes del tema que se va a abordar.

4. Redacción del guión de contenido. Una vez que el contenido ha sido seleccionado se debe ordenar según el criterio que se tome para presentarlo.

La manera tradicional de ordenar un contenido es iniciar con una introducción, se continúa con el desarrollo del tema y se finaliza con una conclusión.

5. Elaboración del guión ideográfico. La organización del contenido consiste en la visualización del tema; es decir, que se bocete cada una de las imágenes que van a ilustrar el contenido.

No es recomendable tener un texto demasiado largo para cada lámina, porque resulta aburrido para el educando, como tampoco es conveniente que se digan tres o cuatro palabras y ya se cambie de hoja.

6. Ilustración de láminas. En esta etapa se elabora realmente el rotafolio. El número de hojas ideal para el rotafolio es de ocho. Se recomienda la cartulina o cartoncillo blanco que soporta mejor el uso frecuente; pero también puede usarse el papel bond de 40 o 50 Kgs.

La ilustración puede hacerse por diversos medios: Puede utilizarse tinta china, acuarelas, plumones, lápices, recortes de revista, trozos de lana, estambre, semillas, etc.



4.11.c).- El retroproyector.

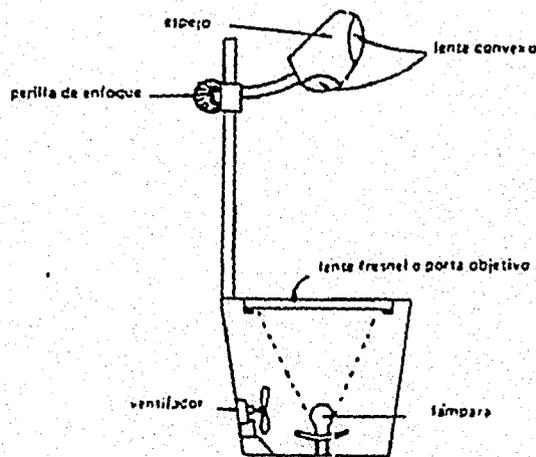
Este aparato ha recibido múltiples nombres como son: proyector alto, pizarrón eléctrico, proyector de transparencias, episcopio, diascopio, etc.; sin embargo, consideramos que el nombre más adecuado por el que se debe reconocer es el de retroproyector, pues como su nombre lo indica proyecta hacia atrás de quien lo opera.

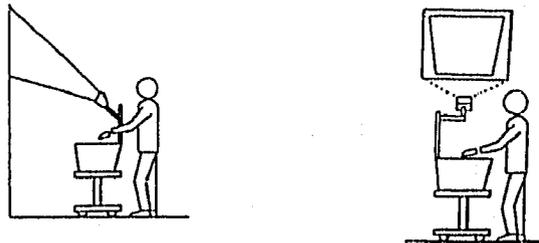
Este aparato se inventó cuando transcurría la Segunda Guerra Mundial. Fue utilizado para satisfacer necesidades específicas de entrenamiento.

En nuestros días es considerado uno de los medios más versátiles, pues dada la diversidad de procesos para la elaboración de acetatos, es casi ilimitado el número de posibilidades para confeccionar material didáctico. Es así como podrán hacer imágenes desde un simple cartón o cartulina, un pedazo de plástico recortado, hasta complicadas imágenes compuestas y sobrepuestas.

A grandes rasgos podemos decir que, el aparato se integra de elementos muy simples:

1. Un soporte o cajón metálico que constituyen el cuerpo del aparato.
2. Una fuente luminosa que puede estar al centro, en la base o a un costado en la parte interna -lo que llamamos Lámpara de Tugsteno-.
3. Un sistema de ventilación que tiene la función de enfriar la lámpara.
4. Un lente fresnel que a través de varias coronas concéntricas y prismáticas concentra la luz en un sistema de lentes.
5. Un cabezal que está integrado por un poste donde se ajustan el enfoque y un sistema de lentes -dos lentes y un espejo-.





Los acetatos tienen un tamaño estándar de 27 por 21.5 cm. de los cuales hay que considerar que debemos dejar un margen aproximado de 1 cm. por lado para su enmarcado. Debemos además dejar otro margen de 7 mm. por lado a fin de que las imágenes no se vean recortadas por los bordes. Es así como tendremos un área real para el diseño del original de 23 por 19.5 cm.

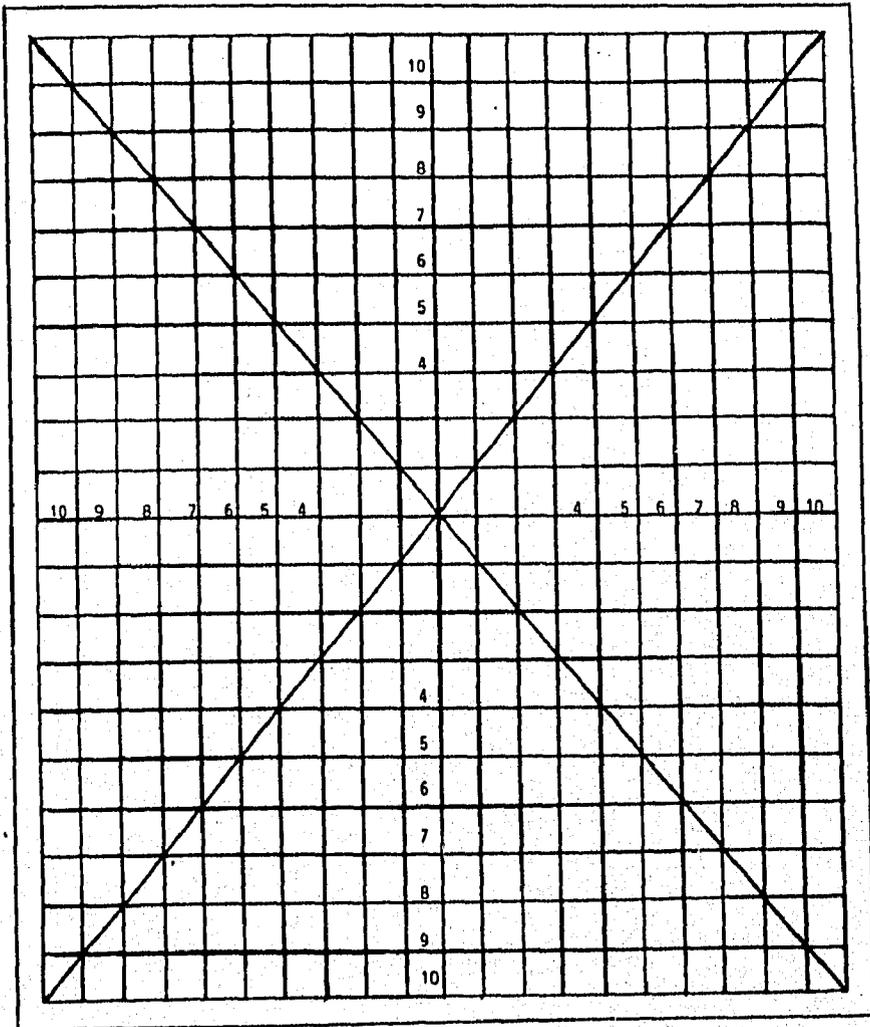
La cuadrícula -que se encuentra en la hoja siguiente-, se convertirá en la guía para la diagramación de los originales. Esta guía se colocará por debajo de la hoja blanca donde se va a elaborar el original y así se podrán centrar los dibujos, distribuir las áreas y hacer los letreros, según sea el caso.

Para el diseño de los dibujos, es necesario centrar la imagen lo más posible, evitando el exceso de detalles, las áreas extensas en negro pues al copiarse el original en proceso término no se plasman adecuadamente. Este problema puede resolverse agregando color cuando el acetato esté procesado -es decir, después de que ha quedado bosquejado-.

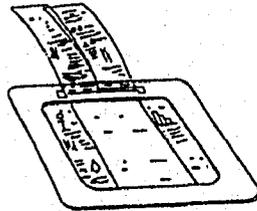
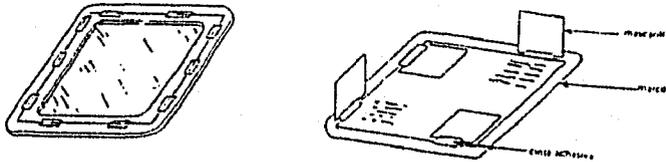
Por lo que se refiere a los letreros o textos, éstos deberán ser muy escuetos. El límite de palabras será siete por renglón y no deberá haber más de siete renglones. El tamaño de la letra no deberá ser mayor a un cuadro, ni menor de la mitad de éste, debiendo ser legible.

No se recomienda mecanografiar los textos, pues el tamaño de la letra es inadecuado para la proyección, pero sí es posible utilizar el leroy o letraset.

GUIA PARA LA DIAGRAMACION DE RETROTRANSPARENCIAS

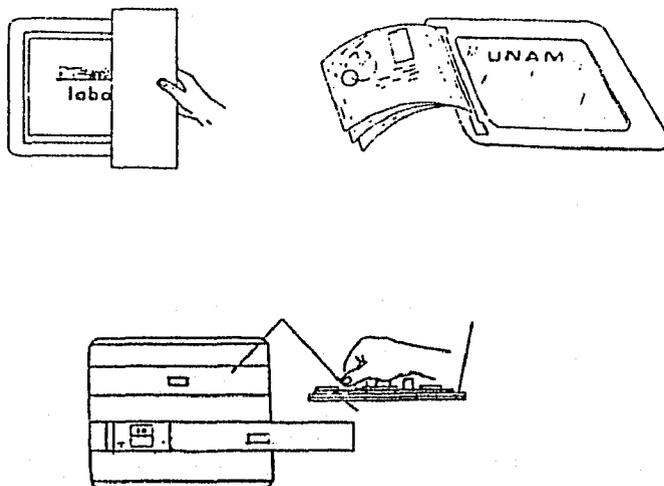


Cuando el expositor tiene que mostrar algún esquema, dibujo o información en forma gradual, se recomienda el uso de las mascarillas, que son pedazos de cartulina o papel celofán que cubren diferentes secciones de la retrotransparencia. Normalmente van adheridas en el borde del marco o montura de la imagen.



Cuando se tiene que presentar la información renglón a renglón, párrafo a párrafo, se pueden utilizar dos técnicas:

1. Utilizando una hoja de papel del tamaño requerido con el cual se cubrirá la información; o
2. Montar el acetato en cartulina a la que previamente se le han hecho ventanas que coincidan con las secciones que se desean mostrar. Sobre la cartulina se construye unas correderas -rieles- por donde se deslizan los cartoncillos que cubren la información.



Para poder llevar a cabo este tipo de material, se requiere lo siguiente: Plumones especiales para retroproyección -los hay de punto fino, mediano y grueso, resultando ser ideal el mediano-; tijeras, regla, cartulina cable y pegamento UHU. Acetona para borrar los acetatos, tinta china -si es requerida-; papel celofán de colores, además todo aquello que se necesite en virtud del ingenio que el asesor despliegue al elaborar su material.

4.11.d).- Las diapositivas.

Antes de intentar crear cualquier diapositiva es necesario que primero se piense y planee adecuadamente, lo cual requiere el trabajo inicial de decidir, cuál es la mejor forma de ilustrar lo que se intenta decir visualmente.

Si en las diapositivas vamos a utilizar letreros, el título debe expresarse en un máximo de cinco palabras y el mensaje en un máximo de siete líneas. Se debe manejar una sola idea por diapositiva.

Cuando no se cuenta con los recursos suficientes para hacer los letreros con letraset o leroy, entonces se puede recurrir a la máquina de escribir.

La elaboración de los dibujos o caricaturas para diapositivas, es otro de los aspectos importantes por considerar: Antes de que se inicie la realización de algún dibujo, se tiene que considerar primero el tamaño que deberá tener y reducirse al tamaño del molde de la montura e ir fijándose que la información o dibujo no se distorsione en virtud de la reducción.

Cuando se pretenda utilizar copias de color, debe tomarse en cuenta el costo de éstas.

Posteriormente se podrá echar mano de la iniciativa que el asesor tenga, donde podrá utilizar el papel celofán para ilustrar.

Ya que se han realizado los pasos anteriores, deberá sacársele copia en un acetato y posteriormente cortar para pegarse en las monturas.

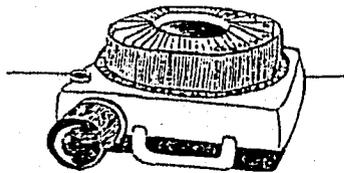
Existen diversas formas de enmarcar la diapositiva; sin embargo, nosotros ocuparemos los marcos de cartón, ya que dos de los propósitos de la elaboración del material son: 1).- A bajo costo y 2).- Despertar la creatividad.

Las monturas de cartón son marquitos engomados que se doblan por la mitad, insertando en medio la imagen y pegando el conjunto por los tres lados, mediante una prensa caliente que puede ser la plancha o el pegamento.

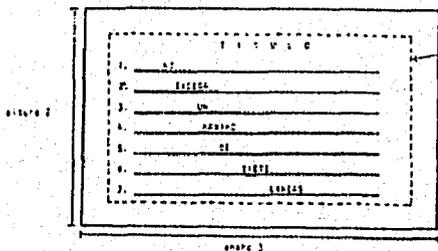
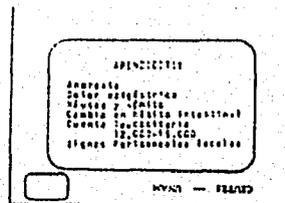
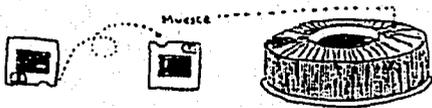
Finalmente diremos que, una de las primeras observaciones que deberá tomarse en cuenta es el manejo manual de las diapositivas.

Muchas personas sin darse cuenta, toman la diapositiva tocándola con los dedos, con lo que manchan la imagen y cuando se proyecta la imagen se ve sucia.

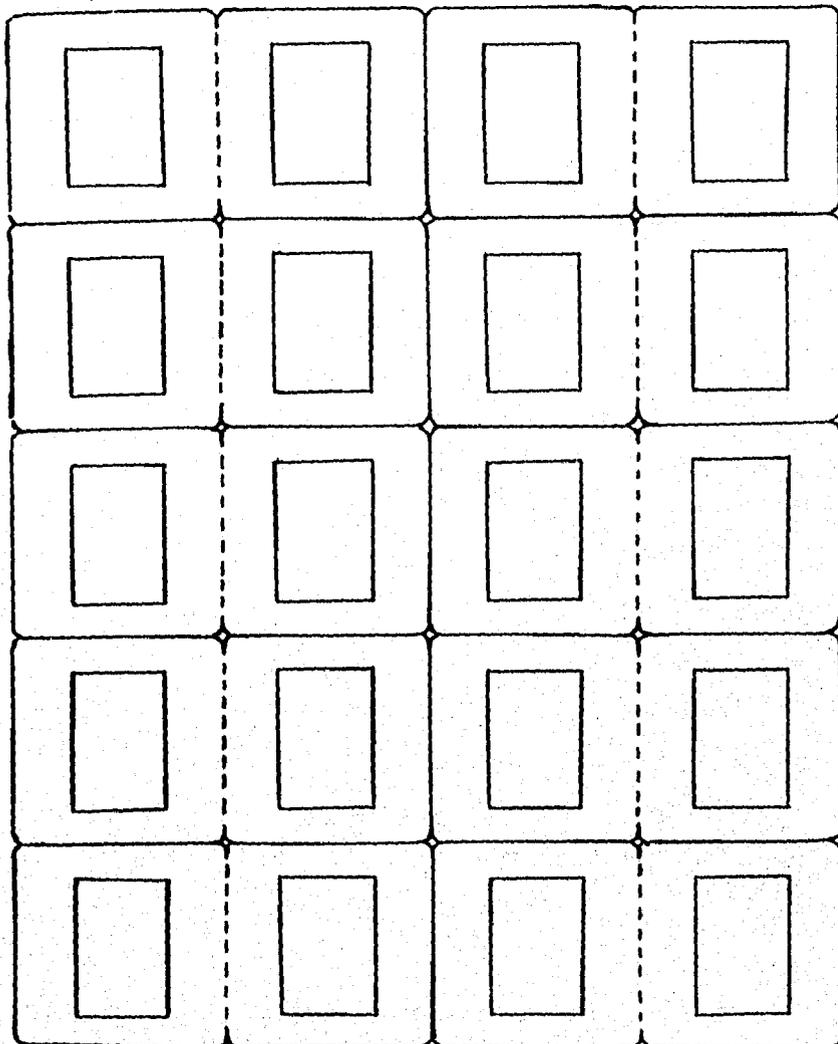
El tener conocimiento del aparato que utilizamos es de suma importancia, así como revisar que las imágenes estén colocadas correctamente.



Las imágenes deben estar colocadas **de cabeza**, además de numeradas en los lados superior izquierdo e inferior derecho, para que primero, la secuencia no se pierda; segundo, para saber qué número de diapositiva se va a proyectar y tercero, ese número sirve como referencia cuando se pretenda resumir el contenido de la misma.



MOLDE PARA LA ELABORACION DE LAS MORTURAS PARA DIAPOSITIVAS
(RECORTE LAS LINEAS CONTINUAS Y DOBLE EN LA LINEA PUNTEADA)



4.11.e).- El pizarrón.

El pizarrón es el medio de enseñanza más antiguo de todos los que se usan en la actualidad y constituye el primer paso al uso de los recursos audiovisuales. Su antecedente más remoto es el de las tablillas de arcilla o cera reblandecida que usaban los griegos en la enseñanza y que eran puestas a secar hasta su endurecimiento. Así, éstas se convirtieron en lo que serían páginas de conocimiento.

Estas tablillas evolucionaron en la Edad Media hasta llegar a convertirse en pizarras, que eran pequeñas láminas con marco de madera y que fueron ampliamente utilizadas hasta el siglo pasado. Aun en nuestro siglo se llegaron a ver mucho en los primeros niveles de la enseñanza.

Mientras los grupos de alumnos fueron poco numerosos, el profesor no tuvo problemas para escribir en su pizarra y mostrar lo escrito. Los problemas de tamaño vinieron cuando el grupo de estudiantes se fue haciendo cada vez más grande y la pequeña pizarra se volvió insuficiente para que se captara lo escrito. La solución fue hacer una pizarra más grande, con lo que hubo necesidad de montarla en un caballete o fijarla en la pared.

Fue así como el pizarrón se convirtió en el primer medio de apoyo a la enseñanza, pues anteriormente la educación era de tipo verbalista; es decir, la transmisión de conocimientos era cara a cara.

Todavía en la actualidad este medio es asociado a un tipo de enseñanza verbalista; esto tal vez se deba a la tradición del propio recurso, pero también quizá a su uso inadecuado; sin embargo, creemos que el uso del pizarrón puede ser tanto arcaico como moderno, dependiendo de la manera como sea utilizado.

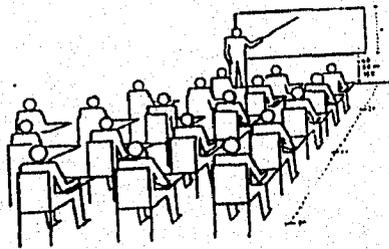
A continuación, se describen las bondades del pizarrón:

Disponibilidad. Es una de las ventajas más evidentes de este recurso. La imagen de un salón no se concibe sin un pizarrón; por muy pocos recursos con que cuente la institución, por lo menos tendrá pizarrones.

Económico: Independientemente del material de fabricación (vidrio, madera, etc.) y del tamaño del pizarrón, su costo es relativamente bajo. Por otra parte, los materiales para su uso son sumamente baratos (gis y borrador).

Simplicidad en el manejo. Casi no se requiere entrenamiento para su manejo adecuado; bastará con conocer algunas normas sencillas y tenerlas presentes cuando se escriba en el pizarrón para obtener buenos resultados.

Debemos hacer notar que existe una pérdida del contacto visual, mientras el asesor escribe en el pizarrón, porque no puede percatarse del grado de atención que están teniendo los educandos; por esta razón, es recomendable anotar sólo información concisa.



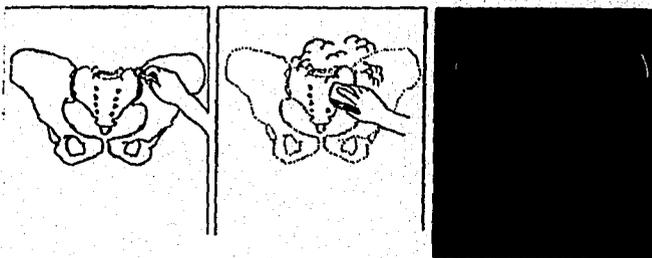
4.11.e.1).- Diversos usos que se puede darse al pizarrón.

Patrones perforados. Consiste en hacer un cuadrículado en una hoja de papel del tamaño que se desee; también se cuadrícula el original. Los cuadros, tanto del original como los de la hoja, deben ser proporcionables entre sí. Se realiza el copiado siguiendo las líneas por los cuadros del dibujo original; posteriormente se hacen perforaciones en el nuevo dibujo con un punzón o aguja en todas las líneas del dibujo trazado.

Cuando este proceso ha terminado, se coloca la hoja sobre el pizarrón y se sacude el borrador lleno de polvo de gis sobre el dibujo, con la cual al retirar el dibujo queda la silueta hecha de puntos; basta unirlos para producir la imagen.

Es importante que el asesor desarrolle su propia forma de expresión para comunicarse con los educandos a través de dibujos. Con esto no se quiere decir que deba realizar verdaderas obras de arte; lo que necesita es encontrar la forma de comunicar efectivamente sus mensajes utilizando dibujos claros y sencillos.

El dibujo por sencillo que éste sea debe realizarlo con rapidez y confianza.

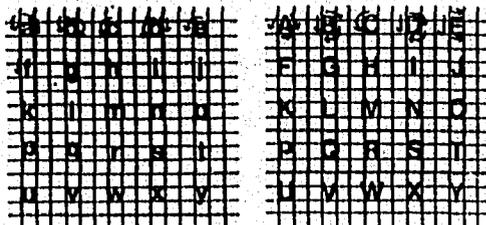


Letras. En el uso de letras también es importante la sencillez y la claridad, para lo cual el asesor necesita practicar algún tipo de letras, así como el uso del gis, de plumogises o de plumones de fieltro.

La escritura debe ser perfectamente legible; por lo tanto, es conveniente practicar un tipo de letra que podamos escribir rápidamente y que pueda ser leída fácilmente por el grupo.

El tamaño de la letra deberá ser de 6 a 10 cm., considerando que este tamaño sería el más adecuado para las dimensiones de un salón de clases de 50 educandos como máximo, o de un área de 8 X 8 metros. Como no se puede estar midiendo con una cinta métrica a cada momento el tamaño de la letra que se está haciendo, es recomendable guiarse por el ancho que forman los cuatro dedos de la mano, sin contar el pulgar; esto le dará una proporción aproximada de 8 cm.

La escritura en el pizarrón debe hacerse en el sentido en que estamos acostumbrados a leer. De izquierda a derecha y de arriba hacia abajo. Escribir con orden nos evita crear caos en la información.



Uso del gis. El uso del gis es un tanto molesto, pues deja los dedos y manos empolvados. Una sugerencia es la adquisición de un portagis, que es una especie de portaminas o lapicero de dibujante. Con este instrumento se puede graduar el tamaño de la punta que deberá sobresalir del portagis y, después de haberlo utilizado, se puede guardar totalmente la punta, con lo cual se evitará que se manchen o empolven las manos y la ropa.

Quando no se tiene un portagis, se debe tomar el gis con la punta de los dedos pulgar, índice y medio hasta concluir de escribir, manteniendo éste entre los tres dedos; con esto se evitará que se rompa fácilmente.

Para evitar el *rechinado* del gis en el pizarrón, deberá desplazarse suavemente haciéndolo rotar de manera uniforme.

Para el trazo de líneas gruesas, delgadas y sombreadas, se recomienda usar el gis de la siguiente forma:



El trazo de líneas permanentes se logra con un gis especial. Esta técnica se recomienda cuando el asesor debe trabajar sobre un diseño básico en el que se desarrollarán problemas similares; por ejemplo, gráficas.

esquemas, etc. Las soluciones al problema se realizarán con el gis ordinario y al efectuar el borrado sólo quedará en el pizarrón la figura o trazos hechos con el gis permanente.

Es recomendable escribir siempre con letra de imprenta, ya que es la más estandarizada; es decir, la que leemos con más frecuencia. Algunas personas creerán que esto no es necesario cuando se tiene buena letra, pero la experiencia dicta lo contrario, pues sólo la persona que escribe en el pizarrón sabe leer muy bien su letra.

Cuando se termina de exponer una idea o tema se recomienda borrar el pizarrón de arriba hacia abajo; con esto se evitará que el polvo se disperse en el ambiente y asimismo cuando se concluya una asesoría se debe dejar limpio el pizarrón, tratando de que esto se convierta en un hábito; además, así se evitan las críticas de otros asesores en cuanto a lo que se dejó escrito.

Imanógrafo. Como su nombre lo indica, son imágenes que en la parte posterior llevan adherido un trozo de imán. La imagen completa se colocará en el pizarrón, siendo su manejo muy sencillo.

También pueden ser letreros que se pueden utilizar al inicio de cada unidad.

Para protegerlos es preciso cubrirlos de mica adherible.

4.11.f).- El franelógrafo.

Es un auxiliar visual que tiene aplicaciones en cualquier nivel de la enseñanza. Se caracteriza por ser una superficie plana, generalmente de franela, aunque también puede utilizarse paño de lana o fieltro, a la cual se

le pueden adherir materiales visuales previamente elaborados que se colocan en cualquier posición y se quitan o cambian de lugar a voluntad.

Está constituido por dos elementos:

1.- Soporte: Es la superficie de franela sobre la que se colocan los materiales; ésta puede ser rígida o enrollable.

2.- Adherogramas.- Son los materiales que se emplean para ilustrar los temas a tratar; pueden ser letras, figuras o signos que en la parte posterior poseen lija para madera.

Al igual que el imanógrafo, puede ir cubierto de mica adherible, para su protección.

El franelógrafo enrollable requiere montar la franela en dos tiras de madera, en las orillas de la franela, logrando así mantenerla extendida. En uno de los palos se coloca un cordón para poder colgarlo sobre el pizarrón o en alguna superficie plana. Este franelógrafo tiene la gran ventaja de que puede ser transportado con facilidad.

El material que se requiere para elaborar un franelógrafo es el siguiente:

- Franela, paño de lana o fieltro.
- Martillo.
- Tachuelas o clavos pequeños.
- Cinta adhesiva.
- Dos tiras de madera.
- Dos armellas.

4.11.g).- Trípticos.

Permiten la descripción sencilla de textos cortos ilustrados que expresan una idea general.

Despierta el interés de los educandos al presentarles una breve reseña que bien puede manejarse al término de las unidades e intercambiarse para estudiar ya que, no escribirán lo mismo y así podrán comprender más fácilmente.

4.11.h).- Collage.

Las características principales de este medio, nos permiten aprovechar diversos recursos como revistas, recortes, fotografías, periódicos, diferentes tipos de papel, aserrín, algodón, estopas, etc. Permite expresar a través de imágenes una o varias ideas. No contiene texto informativo.

El asesor puede exponer acerca de algún tema, expresándolo y pedir que, los educandos a través de las imágenes expresen de lo que se va a tratar la asesoría o al principio de la unidad de alguna materia.

Echa a volar la imaginación y cada uno dará una opinión diferente.

4.11.i).- Películas.

Las películas de movimiento, cinematográfica o videograbada, son una valiosa experiencia instructiva que no puede obtenerse en ninguna otra forma. algunos problemas para contar con las condiciones óptimas para

que se utilicen hacen dudar de su aplicación en el aula; sin embargo las grandes ventajas que tiene valen la pena en cuanto al gasto y a las molestias que implican.

El asesor debe examinar cuidadosamente la película, de lo que se trata, etc., para después proyectarla en su área de trabajo, midiendo los tiempos, el mensaje ya que, debe ser idóneo con el objeto que queremos.

El asesor debe conocer el manejo de la videgrabadora y la televisión; después se desarrollará la discusión del contenido de la cinta con todo el círculo.

Existen muchos títulos; la mayoría son comerciales, pero se hallan algunos títulos que especifican la función de los educandos, el asesor y su proceso de enseñanza-aprendizaje, entre los que encontramos:

- La puerta; Campeones; Jamaica bajo cero; Stanley e Iris; El nombre de la rosa; La sociedad de los poetas muertos; Electrodanza; Karate Kid I, Bethoven un ser inmortal, etc..

El asesor debe saber escoger el material correcto y cerciorarse de que la cinta se encuentre en buen estado.

4.11.jj).- Grabaciones.

Pueden efectuarse una gran diversidad de tareas y están consideradas casi las más valiosas de los recursos electrónicos.

. Grabar programas de radio o televisión para repetirlos en el aula -programas meramente educativos, conferencias de algún tema específico-.

. Suministrar la narración para bandas de proyección fija o para las transparencias.

. Grabar música con propósitos especiales; tales como fondos para realizar dinámicas, resulta ser muy importante -música instrumental-.

4.12).- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.

De acuerdo a lo expuesto, salta a la vista la necesidad de capacitación, específicamente en nuestro caso, el asesor de educandos adultos.

Cuando se habla de capacitación casi de manera automática se piensa en el trabajador como destinatario de ésta y aun y cuando es correcta la asociación, conlleva el serio riesgo de dejar de lado la esencia misma del trabajador: su condición de ser humano, de individuo con características de personalidad específica, con un modo de pensar y sentir propio, determinado por el momento histórico y la situación socioeconómica que le ha tocado vivir.

El proceso de capacitación no se limita exclusivamente al desarrollo o adquisición de habilidades, destrezas o conocimientos tendientes a elevar el nivel de productividad o eficiencia a través de la manera en que incide en el ámbito laboral, sino que va más allá.

Dado que es un proceso totalizador, no repercute en forma directa en el desarrollo personal del sujeto; al mismo tiempo que por ser éste un ente social, dicha repercusión se traduce, o debe traducirse en cierta influencia a nivel grupal que llevará a la modificación del tipo de relaciones que en él se establecen o lo caractericen.

Ahí es donde radica la importancia de la capacitación; pues en la medida en que se atiende el desarrollo integral del individuo, también se modificará la interacción de éste con su entorno social.

En breve: capacitación es el proceso educativo sistemático y continuo dirigido al trabajador, el cual abarca:

Dominio motor: adquisición y desarrollo de habilidades y destrezas.

Dominio cognoscitivo: ampliación y construcción de nuevos conocimientos específicos.

Dominio afectivo-social: Modificación del tipo de relaciones humanas.

Teniendo como objetivo general: la adquisición e incremento de habilidades, destrezas y conocimientos de índole técnico-administrativo como parte de un proceso de desarrollo mucho más amplio, inserto necesariamente en un contexto socio-histórico que lo determina.

4.13).- MARCO JURIDICO.

Todo asesor de adultos debe conocer los lineamientos jurídicos que rigen este proceso de enseñanza puesto que, contrariamente a lo que se puede pensar, la educación de adultos es un renglón importante dentro de la vida política, social y económica de nuestro país.

Debemos aclarar que en las siguientes páginas el lector encontrará únicamente los artículos que, desde nuestro punto de vista, resultan ser los más importantes.

**4.13.a).- Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos.**

En primer lugar, nuestra Carta Magna en su artículo 3o. consagra lo siguiente:

Art. 3o. Constitucional. "Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación, Estados y Municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

De acuerdo a lo estipulado en el numeral anterior apreciamos que, la educación implica, un derecho consagrado por la Constitución para todo mexicano; sin hacer distinción entre sexo y condición social.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa.

Con esta disposición el Estado garantiza que no nazcan o fomenten fanatismos en cualquier educando, lo que redundará en evitar que los círculos de estudio se vuelvan campo fértil para el proselitismo.

II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Cuando el individuo posee determinado porcentaje de conocimientos, difícilmente es presa de la ignorancia, fanatismos y prejuicios.

Además:

a). Será democrática, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Todo mexicano deberá educarse para mejorar su entorno, al elevar sus condiciones económicas, sociales pero sobre todo culturales.

b). Será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos- atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura.

El espíritu nacionalista se aprecia en este inciso al estipular que, debemos comprender nuestros problemas para resolverlos, conocer de nuestros recursos naturales para aprovecharlos; en general, tomar actitudes que redunden en nuestro propio beneficio, considerándonos un todo como mexicanos.

c). Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el ciudadano que ponga en sustentar los ideales de

fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos.

La educación deberá fomentar valores en el educando tales como: dignidad, bien común, fraternidad e igualdad, entre otros.

III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción segunda, el Ejecutivo Federal determinará los Planes y Programas de Estudio de la Educación Primaria, Secundaria y Normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las Entidades Federativas y de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, en los términos que le señale la ley.

La unificación de criterios para elaborar los planes y programas de estudio de la educación primaria, secundaria y normal es muy importante ya que, todos los educandos a nivel nacional tendrán el mismo nivel educativo, provocando un crecimiento paralelo en todas las regiones de nuestro país.

IV. Toda educación que el Estado imparta será gratuita.

En virtud de esta disposición, todo mexicano tiene acceso a la educación.

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos - incluyendo la educación superior- necesarios para el desarrollo

de la Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura.

El Estado propugna porque el mexicano pueda acceder a los niveles educativos que requiere para su superación.

VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares.

En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

a). Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los Planes y Programas a que se refiere la fracción III; y

b). Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley.

Cuando el Estado por diversas circunstancias se encuentra limitado para ofrecer educación en una determinada región, cede esta facultad a los particulares, siempre y cuando cumplan los requisitos preestablecidos para adquirir este derecho.

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e

investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio.

Aun y cuando la autonomía es una característica de las universidades, deberán respetar los principios estipulados en la Constitución Política para la educación.

4.13.b).- Ley General de Educación. ⁹⁴

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1o. Esta ley regula la educación que imparte el Estado - Federación, Entidades Federativas y Municipios-, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios.

Es de observancia general en toda la República y las disposiciones que contiene son de orden público e interés social.

La función social educativa de las universidades y demás instituciones de educación superior a que se refiere la fracción VIII del artículo III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se regulará por las leyes que rigen a dichas instituciones.

⁹⁴ Publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 13 de julio de 1993.

Art. 2o. Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables.

La educación es un medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es un factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social.

En el proceso educativo deberá asegurarse la participación activa del educando, estimulando su iniciativa y su sentido de responsabilidad social, para alcanzar los fines a que se refiere el artículo VII.

Art. 4o. Todos los habitantes del país deben cursar la educación primaria y secundaria.

Es obligación de los mexicanos hacer que sus hijos o pupilos menores de edad cursen la educación primaria y la secundaria.

Art. 10o. La educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios es un servicio público.

Constituyen el sistema educativo nacional:

- I. Los educandos y los educadores;
- II. Las autoridades educativas;

- III. Los planes, programas, métodos y materiales de educativos;
- IV. Las instituciones educativas del Estado y de sus organismos descentralizados;
- V. Las instituciones de los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios; y
- VI. Las instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía.

Las instituciones del sistema educativo nacional impartirán educación de manera que permita al educando incorporarse a la sociedad y, en su oportunidad, desarrollar una actividad productiva y que permita, asimismo, al trabajador estudiar.

CAPITULO III DE LA EQUIDAD EN LA EDUCACION

Art. 32. Las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos.

Dichas medidas estarán dirigidas, de manera preferente, a los grupos y regiones con mayor rezago educativo o que enfrenten condiciones económicas y sociales de desventaja.

Art. 33. Para cumplir con lo dispuesto en el artículo anterior, las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo las actividades siguientes:

IV. Prestarán servicios educativos para atender a quienes abandonaron el sistema regular, que les faciliten la terminación de la primaria y la secundaria;

VI. Establecerán sistemas de educación a distancia;

VII. Realizarán campañas educativas que tiendan a elevar los niveles culturales, sociales y de bienestar de la población, tales como programas de alfabetización y de educación comunitaria.

CAPITULO IV DEL PROCESO EDUCATIVO

SECCION 1

De los tipos y modalidades de educación

Art. 39. En el sistema educativo nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial y la educación para adultos.

De acuerdo a las necesidades educativas específicas de la población, también podrá impartirse educación con programas o contenidos particulares para atender dichas necesidades.

Art. 43. La educación para adultos está destinada a individuos de quince años o más que no hayan cursado o concluido la educación básica y comprende, entre otras, la alfabetización, la educación primaria y la secundaria, así como la formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población. Esta educación se apoyará en la solidaridad social.

Art. 44. Tratándose de la educación para adultos la autoridad educativa federal podrá prestar servicios que conforme a la presente Ley corresponda prestar de manera exclusiva a las autoridades educativas locales.

Los beneficiarios de esta educación podrán acreditar los conocimientos adquiridos, mediante exámenes parciales o globales, conforme a los procedimientos a que aluden los artículos 45 y 64. ⁹⁵ Cuando al presentar un examen no acrediten los conocimientos respectivos, recibirán un informe que indique las unidades de estudio en las que deban profundizar y tendrán derecho a presentar nuevos exámenes hasta lograr la acreditación de dichos conocimientos.

⁹⁵ Art. 45. La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado.

La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme a la cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, determinará los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de las demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares. Los certificados, constancias o diplomas otorgados por las instituciones públicas y los particulares que señalen los lineamientos citados.

En la determinación de los lineamientos generales antes citados, así como en la decisión sobre los servicios de formación para el trabajo a ser ofrecidos, las autoridades competentes establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos, a nivel nacional, local e incluso municipal.

Podrán celebrarse convenios para que la formación para el trabajo se imparta por las autoridades locales, los ayuntamientos, las instituciones privadas, las organizaciones sindicales, los patronos y demás particulares.

La formación para el trabajo que se imparta en términos del presente artículo será adicional y complementaria a la capacitación prevista en la fracción XIII del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Art. 64. La Secretaría, por acuerdo de su titular, podrá establecer procedimientos por medio de los cuales se expidan certificados, constancias, diplomas o títulos a quienes acrediten conocimientos terminales que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar, adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral.

El acuerdo secretarial respectivo señalará los requisitos específicos que deban cumplirse para la acreditación de los conocimientos adquiridos.

El Estado y sus entidades organizarán servicios permanentes de promoción y asesoría de educación para adultos y darán las facilidades necesarias a sus trabajadores y familiares para estudiar y acreditar la educación primaria y la secundaria.

Quienes participen voluntariamente brindando asesoría en tareas relativas a esta educación tendrán derecho, en su caso, a que se les acredite como servicio social.

Art. 46. La educación a que se refiere la presente sección tendrá las modalidades de escolar, no escolarizada y mixta.

Sección 2

De los Planes y Programas de Estudio.

Art. 50. La evaluación de los educandos comprenderá la medición en lo individual de los conocimientos, las habilidades, las destrezas y, en general, del logro de los propósitos establecidos en los planes y programas de estudio.

Las instituciones deberán informar periódicamente a los educandos y, en su caso, a los padres de familia o tutores, los resultados y calificaciones de los exámenes parciales y finales, así como, de haberlas, aquellas observaciones sobre el desempeño académico de los propios educandos que permitan lograr mejores aprovechamientos.

CAPITULO VI

DE LA VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS Y DE LA CERTIFICACION DE CONOCIMIENTOS

Art. 60. Los estudios realizados dentro del sistema educativo nacional tendrán validez en toda la República.

Las instituciones del sistema educativo nacional expedirán certificados y otorgarán constancias, diplomas, títulos o grados académicos a las personas que hayan concluido estudios de conformidad con los requisitos establecidos en los planes y programas de estudio correspondientes.

Dichos certificados, constancias, diplomas, títulos y grados tendrán validez en toda la República.

La Secretaría promoverá que los estudios con validez oficial en la República sean reconocidos en el extranjero.

Art. 61. Los estudios realizados fuera del sistema educativo nacional podrán adquirir validez oficial, mediante su revalidación, siempre y cuando sean equiparables con estudios realizados dentro de dicho sistema.

La revalidación podrá otorgarse por niveles educativos, por grados escolares o por asignaturas u otras unidades de aprendizaje, según lo establezca la regulación respectiva.

Art. 62. Los estudios realizados dentro del sistema educativo nacional podrán, en su caso, declararse equivalentes entre sí por niveles educativos, grados escolares, asignaturas u otras

unidades de aprendizaje, según lo establezca la regulación respectiva.

De lo transcrito con anterioridad se aprecia la trascendencia de la educación, por lo que todo asesor de educandos adultos debe poner alma y corazón en esta tarea para que todo aquel que acceda a la educación para adultos, vea en ella un medio con el cual eleve su nivel de vida.

CONCLUSIONES

I. La educación de adultos es una necesidad no un capricho. Educar a un adulto significa darle los medios necesarios para elevar su nivel social, cultural y económico.

II. La educación abierta no es algo reciente; sin embargo no se la ha dado la importancia que merece, por lo que se hace necesario dársele mayor difusión para que aumente los beneficiados por este sistema educativo.

III. Se entiende por educación abierta, a aquel sistema que se ha diseñado con el propósito de erradicar el analfabetismo y ya que sea erradicado este mal en el individuo, éste sea capaz de incorporarse a la vida productiva dentro de su contexto social.

IV. La educación de adultos tiene regulaciones legales específicas y bien fundamentadas, que llevadas a la práctica - en su totalidad- producirá grandes frutos.

V. El ISSSTE como organismo de la Administración Pública Federal, se ha preocupado por proporcionar tanto a trabajadores como a derechohabientes así como a población abierta, la opción de seguir o concluir sus estudios a nivel primaria, secundaria y preparatoria, instrumentando para ello círculos de estudio, donde se imparten las asesorías de acuerdo al plan de estudios determinado por la Secretaría de Educación Pública o por el Instituto Nacional de Educación para Adultos para cada nivel, además de una sofisticada normatividad diseñada para tal efecto.

VI. Se entiende como función docente a aquella que se desarrolla con el fin de proporcionarle al asesor de Educación Abierta, elementos técnico-didácticos para desempeñarse dentro de sus asesorías con la eficiencia que reviste su actividad.

VII. La capacitación como acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal, debe otorgársele la importancia que reviste, además de llevarla a la práctica de manera efectiva.

VIII. Entendemos por capacitación al proceso por medio del cual se desarrollan habilidades, destrezas y aptitudes en un ser humano, teniendo por objeto contribuir a que obtenga una educación integral.

IX. Antes de diseñar cualquier curso de capacitación, se hace necesario determinar tanto las necesidades manifiesta y encubiertas, con el objeto de que el mismo sea provechoso, llevándonos a atacar realmente los problemas detectados.

X. La capacitación al ser elevada a rango constitucional es un derecho que todo trabajador en nuestro país debe ejercer.

XI. La obligación de los patrones que tienen de capacitar a sus trabajadores no debe limitarse a elaborar planes y programas de capacitación sin llevarlos a la práctica.

XII. Por lo anterior, la capacitación no es un requisito legal a cumplir, sino una obligación eminentemente social, que deberá ser llevada a cabo tanto por el gobierno y empresas privadas.

XIII. El pedagogo debe ser el profesionalista abocado en el diseño de programas de capacitación a cualquier nivel -tal es el caso del manual que se propone-, pues conoce los métodos y técnicas indispensables para ello.

XIV. Siendo la pedagogía una ciencia tan flexible, tenemos la oportunidad de crear métodos que se adapten a las necesidades de nuestro país para que, poco a poco, podamos proporcionar a nuestros compatriotas elementos para que eleven su nivel de vida.

XIII. El pedagogo debe ser el profesionalista abocado en el diseño de programas de capacitación a cualquier nivel -tal es el caso del manual que se propone-, pues conoce los métodos y técnicas indispensables para ello.

XIV. Siendo la pedagogía una ciencia tan flexible, tenemos la oportunidad de crear métodos que se adapten a las necesidades de nuestro país para que, poco a poco, podamos proporcionar a nuestros compatriotas elementos para que eleven su nivel de vida.

ANEXO I

MARCO LEGAL DE LA EDUCACION PARA ADULTOS

I.1).- Fundamento constitucional de la educación para adultos.

El conocimiento de las disposiciones legislativas entorno a la educación es un aspecto que todo pedagogo debe tener, porque sino de otra manera, no se estaría al día en materia de educación y al corriente de los cambios que tanto el gobierno federal como estatal hacen con el objeto de optimizar la educación en nuestro país.

Así, comenzaremos exponiendo lo que, nuestra Constitución reglamenta al respecto:

I.2).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como sabemos, el fundamento constitucional para la educación en nuestra país lo encontramos en el artículo 3o. de nuestra Carta Magna; sin embargo, se hace necesario anotar en las líneas siguientes los aspectos más relevantes de la Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reformas Constitucionales, presentada por el Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, a fin de encuadrar de manera sistemática este inciso y que a la letra establece:

**C.C. SECRETARIOS DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL
H. CONGRESO DE LA UNION,
Presentes.**

Los mexicanos siempre hemos depositado en la educación nuestros más elevados ideales. La preocupación educativa figura ya en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán en 1814. Pero correspondió a la generación liberal consolidar el avance más significativo en nuestra concepción educativa al establecer tanto la gratuidad y la obligatoriedad de la enseñanza primaria, como el laicismo de la escuela pública. En 1857 se incluyó por primer vez en la Constitución, bajo el título de los derechos del hombre, un artículo específicamente dedicado a la educación. Esta inclusión reflejaba la certeza liberal de que la instrucción de los ciudadanos era el medio más eficaz de vencer obstáculos para el progreso nacional en todos los órdenes.

El proyecto educativo de los liberales alcanzó mayor relieve el año mismo en que triunfó la República, al expedir el Presidente Benito Juárez la Ley Orgánica de la Instrucción Pública en el Distrito Federal. Dicha ley establecía la obligatoriedad de la educación primaria y, bajo ciertas condiciones, su gratuidad. Estas disposiciones fueron recogidas por la legislación de la mayoría de los Estados de la República y se conjugó así la fuerza de la soberanía estatal con el principio de la unidad nacional.

Aun en las precarias condiciones de una nación que debió invertir su primer medio siglo de vida en la defensa y afirmación de su soberanía e independencia nacional, quedó plasmada la convicción de que la educación primaria debía ser un derecho fundamental del pueblo mexicano. Esta certidumbre explica la pasión con que el Congreso

Constituyente de 1916-1917 abordó los alcances de la función educativa, al ratificar la concepción liberal de la educación y ampliar su alcance social.

En el curso de ese Congreso Constituyente se debatió dónde debería incluirse el precepto de primaria obligatoria, si en el capítulo de garantías individuales o si bien en el de obligaciones de los gobernados. La decisión del Constituyente fue que en el capítulo segundo, De los mexicanos, se incluyera como obligación para éstos el hacer que sus hijos o pupilos, menores de 15 años, concurrieran a las escuelas públicas o privadas, para cursar la educación primaria elemental. Esta decisión significa que en la percepción del Constituyente, era en los padres en quien recaía la obligación de hacer que sus hijos estudiaran la primaria.

En 1934, el Constituyente Permanente incluyó en el artículo tercero la disposición expresa de que la educación primaria sería obligatoria.

... conviene establecer explícitamente en el artículo tercero el derecho de los mexicanos a recibir educación. De este modo, el Estado, además de procurar la impartición de la educación en los términos de esta iniciativa, deberá abstenerse de expedir resolución o realizar acto alguno que impida a todos los individuos, que cumplan los requisitos señalados en las disposiciones aplicables...

... México vive hoy una honda transformación que exige dedicar atención cada vez más creciente a la educación.

Una preocupación principal de las grandes luchas sociales ha sido lograr el aumento paulatino de la escolaridad considerada necesaria y obligatoria. En 1867, cuando el Presidente Benito Juárez introdujo la obligatoriedad de la primaria, ésta correspondía a la llamada educación primaria elemental, consistente en sólo tres años de estudios y a la que seguía la llamada primaria superior. Más tarde la obligatoriedad comprendió una educación primaria elemental de cuatro años y, en 1905, Justo Sierra pugnó porque se extendiera a cinco años. La Ley Orgánica de Educación, promulgada en febrero de 1940, fijó que la educación primaria abarcaría un período de seis años.

Al establecer el Constituyente de 1917 la obligatoriedad de la primaria en los términos del artículo 31, se logró generar un gran aliento, a la obra educativa, que generaría fuerza durante los años veinte, en especial a partir de la creación de la Secretaría de Educación Pública.

Grandes han sido los logros educativos, pero existe también plena conciencia de los rezagos y nuevos retos.

... la secundaria, impulsa la capacidad productiva de la sociedad; fortalece sus instituciones económicas, sociales, políticas y científicas; contribuye decisivamente a consolidar la unidad nacional y la cohesión social; promueve una más equitativa distribución del ingreso, al generar niveles más altos de empleo bien remunerado y elevar los niveles de bienestar; mejora las condiciones de alimentación y salud; fomenta la conciencia y el respeto de los derechos humanos y la protección del ambiente; facilita la adaptación social al cambio tecnológico y difunde en la sociedad actitudes cívicas basadas en la tolerancia, el diálogo y la solidaridad.

En virtud de estas consideraciones, ... se propone precisar en el artículo tercero que el Estado impartirá educación preescolar, primaria y secundaria a todo el que la solicite, en los términos que fijen la ley reglamentaria respectiva y demás ordenamientos aplicables. Esta disposición afirmará el compromiso del Estado de proporcionar servicios educativos suficientes para que toda la población pueda cursar los ciclos escolares señalados.

... Corresponderá a las leyes secundarias establecer las distintas modalidades, según se trate de educación para menores o de educación para adultos.

... Ciertamente la educación preescolar es muy importante para el desarrollo de las facultades de la persona, pero no sería razonable ni justo que se erigiera como requisito para ingresar a la primaria, sobre todo tratándose de niños mayores de seis años de edad. Con todo, deberá ser un decidido propósito de política educativa promover la educación preescolar.

La obligatoriedad de la secundaria impondrá esfuerzos complementarios que podemos y debemos realizar.

... Incluir la secundaria dentro de la escolaridad que deben tener todos los mexicanos significa que la sociedad y gobierno asumen el compromiso de unirse en el esfuerzo por alcanzar una mejor educación una formación más acorde con el mundo en el que habrán de vivir las generaciones que hoy se instruyen.

La educación enaltece al individuo y mejora a la sociedad. El derecho a la educación lleva implícito el deber de contribuir, con el desenvolvimiento de las facultades del individuo, al desarrollo de la sociedad.

... la falta de educación primaria o secundaria no deberá ser invocada para justificar disposiciones, medidas o acciones discriminatorias, señaladamente en el empleo. ... Para los individuos, la educación es un deber social cuya recompensa se halla en el progreso individual y colectivo, y cuya única sanción reside en un más limitado desarrollo de la persona. En consecuencia, sería muy conveniente que esta consideración fuese tenida en cuenta al elaborarse la ley secundaria respectiva.

(La educación) ... será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos- atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y contribuirá a la mejor convivencia humana, a robustecer el aprecio de la dignidad de la persona, la integridad de la familia, el interés general de la sociedad y los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando discriminaciones a partir de raza, de religión, de grupo étnico, de sexo o de peculiaridades individuales.

... al implantarse planes y programas similares para toda la República, permitirá que los hijos de familias que mudan su lugar de residencia puedan continuar sus estudios sin contratiempos.

... la educación de todo tipo y grado que se impartiera a obreros y a campesinos debería quedar, por ese solo hecho, sometida a un régimen jurídico particular. Con el ensanchamiento de las oportunidades de educación, a través de la multiplicación de instituciones de enseñanza media superior, institutos tecnológicos y universidades, tanto obreros y campesinos como sus hijos han tenido acceso creciente a la educación que se imparte a todos los sectores sociales. En consecuencia, se propone hacer partícipes a los obreros y campesinos de las condiciones de igualdad jurídica que, en este sentido, disfrutaban los demás miembros de la sociedad.

En congruencia con la obligatoriedad de la secundaria, ... incluye una modificación a la fracción I del artículo 31, a fin de que los padres hagan que sus hijos o pupilos concurren a las escuelas públicas o privadas para obtener la educación primaria y secundaria, en los términos que establezca la ley. Se corresponsabiliza así a los padres para que sus hijos ejerzan su derecho a la educación.

Por lo antes expuesto, y con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por el digno conducto de ustedes, C.C. Secretarios, me permito someter a la consideración del H. Congreso de la Unión, para los efectos del artículo 135 de la propia Constitución, la presente iniciativa de decreto por el que se reforman los artículos 3o. y 31 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".⁹⁸

Ahora bien, después de haber sido aprobado el proyecto de iniciativa de ley, el artículo 3o. Constitucional quedó redactado en los términos siguientes:

Artículo 3o. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación, Estados y Municipios- impartirán educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa;

II. El criterio que orientara a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

a). Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

⁹⁸ Promulgado el 4 de marzo de 1993. Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de marzo de 1993 y entró en vigor al día siguiente de su publicación.

b). Será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos- atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura y contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio hacia la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las Entidades Federativas y de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, en los términos que la ley señale;

IV. Toda educación que el Estado imparta será gratuita;

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativas -incluyendo la educación superior- necesarios para el desarrollo de la Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;

VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

a). Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y

b). Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos:

I. Hacer que sus hijos o pupilos concurran a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación primaria y secundaria, y reciban la militar, en los términos que establezca la ley;

II a IV..."

1.3).- Análisis de la Ley General de Educación para adultos.

Todo análisis para que realmente cumpla con sus funciones debe remitirse al origen del fenómeno a analizar; por tanto, a la par, nos adentraremos en el articulado de la Ley General de Educación para Adultos⁹⁷ y a la exposición de motivos de la iniciativa de reformas a la misma ley- presentada por el Presidente de la República, Lic. Carlos Salinas de Gortari, en ejercicio de la facultad que le fue conferida por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁹⁸ ya que en la misma, se conocerán los fundamentos de su creación:

Desde los albores del México independiente, la educación fue vista como un medio de primera importancia para el advenimiento de una nación bien integrada, con una población suficientemente preparada para defender sus derechos y labrar la prosperidad general.

En la educación, como en tantas otras esferas, el programa de la Revolución Mexicana se inspiró en los ideales del liberalismo imprimiéndole un vigoroso sello social. En el marco de un gran movimiento por la justicia, la democracia y la libertad, los mexicanos de este siglo se fijaron la misión de hacer de la tarea educativa, la plataforma que proyectase al México del futuro. José Vasconcelos enarboló la bandera de una cruzada nacional por el alfabetismo, la educación y la identidad cultural. El legado de Vasconcelos y del magisterio nacional, que ha entregado su vocación y su talento a la formación de niños y jóvenes, ha permeado la obra educativa del México moderno.

Más tarde, tocó a otro gran educador mexicano, Don Jaime Torres Bodet, precisar el sentido educativo de los propósitos nacionales a la luz del espíritu del artículo tercero constitucional y de nuestra honda tradición humanista y democrática. En ese período -en el decenio de

⁹⁷ La Ley Nacional de Educación para Adultos fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1976, la que fue presentada por el Lic. José López Portillo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos y actualmente se denomina Ley General de Educación para Adultos.

⁹⁸ Que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 13 de julio de 1993.

los años cuarenta- la figura del maestro mexicano fue consolidándose como protagonista de la obra educativa.

Hablamos de una auténtica hazaña educativa que ha logrado ensanchar el ingreso a la primaria, reducir el analfabetismo y sus efectos nocivos, extender la educación secundaria, ampliar la tecnológica y multiplicar la superior. En esa hazaña también se ha procurado el fortalecimiento de la cultura, el estímulo a la creatividad y el desarrollo de la investigación científica.

Así, la Ley General de Educación atiende a las condiciones y necesidades actuales de los servicios educativos y conserva y amplía los principios sociales, educativos y democráticos de la Ley vigente; dicha ley es general, puesto que contiene disposiciones que son aplicables a los tres niveles de gobierno y, en el marco del federalismo, induce a las legislaturas de los Estados a expedir sus propias leyes en congruencia con la propia Ley General. Esta precisión técnica respalda el sentido federalista que hoy caracteriza al esfuerzo educativo gracias a la concurrencia de los gobiernos de la Federación, de los Estados y de los Municipios del país. Además, conserva su carácter de ley reglamentaria del artículo tercero y su aplicación a todo el sistema educativo nacional.

La Ley General de Educación guarda plena fidelidad con la letra y el espíritu de los postulados educativos del artículo tercero constitucional. En efecto, todo el capitulo de la iniciativa se sustenta en los principios de que la educación tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia. Además, conforme a la garantía de libertad de creencias, la educación que imparta el Estado será laica y, por tanto, ajena a cualquier doctrina religiosa. El criterio que la orientará se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios, con las demás características que el propio artículo tercero señala. La ley ratifica que toda la educación que el Estado imparta será gratuita.

El *Capítulo I*, relativo a las disposiciones generales, enuncia el alcance nacional de la ley, el derecho a la educación, la obligación del Estado de proporcionar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la primaria y la secundaria y los niños desde la educación preescolar. Igualmente enuncia que todos los habitantes del país deben cursar la primaria y secundaria. Dicha ley ratifica la obligación que, conforme al artículo tercero constitucional, tiene el Estado de atender todos los niveles educativos, incluyendo la educación superior. En este sentido, refleja el compromiso inquebrantable del Estado Mexicano con la universidad pública, así como su deber de impulsar la educación superior, el desarrollo de la investigación humanística y científica y el fortalecimiento y la difusión de nuestra cultura.

En dicho capítulo también se discierne que la educación que impartan el Estado y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se sujetará a los principios establecidos en el segundo párrafo del artículo tercero de nuestra Constitución Política, contribuyendo al desarrollo integral del individuo, cultivando sus facultades para adquirir conocimientos y fortaleciendo la conciencia de la soberanía, la nacionalidad y el aprecio por la historia.

Asimismo, este capítulo guarda correspondencia, por una parte, con lo dispuesto por el artículo cuarto constitucional en el sentido de respetar y proteger las lenguas autóctonas y, por otra, de promover el uso del español en su calidad de lengua nacional. De hecho, la ley establece que la educación básica tendrá las adaptaciones requeridas para responder a las características lingüísticas y culturales de los diversos grupos indígenas del país, a la vez que reconoce por primera vez al español como idioma común de los mexicanos.

Además, el capítulo I dispone estimular el conocimiento y la práctica de la democracia como forma de gobierno y convivencia social; alentar la creación artística, la práctica del deporte y las actitudes que estimulen la investigación científica y la innovación tecnológica; inculcar actitudes responsables hacia la preservación de la salud, el respeto a los derechos humanos, la protección de los recursos naturales y el medio ambiente, así como fomentar el trabajo productivo, el ahorro y la organización solidaria.

En su *Capítulo II*, contiene una primera sección relativa a la distribución de la función social educativa. En ella se fijan las atribuciones que, de manera exclusiva, corresponden al Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Educación Pública, y cuya finalidad es garantizar el carácter nacional de la educación. Entre éstas, destacan las de determinar para toda la República los planes y programas de estudio para la educación primaria, secundaria y normal; establecer el calendario escolar mínimo para cada ciclo lectivo en dichos niveles; y elaborar y mantener actualizados los libros de texto gratuitos, mediante procedimientos que permitan la participación de los diversos sectores sociales.

Otras atribuciones exclusivas del Ejecutivo Federal son el formular las disposiciones con apego a las cuales se prestarán los servicios de actualización docente; la regulación del sistema nacional de créditos, revalidación, equivalencias y certificación de conocimientos; el llevar un registro nacional de instituciones educativas; evaluar el sistema educativo nacional y fijar los lineamientos para la evaluación que el gobierno de cada Entidad Federativa deba realizar.

En suma, este conjunto de disposiciones garantiza el carácter nacional de la educación y la aplicación de las disposiciones generales en todas las instituciones de educación primaria, secundaria y normal de la República.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo tercero constitucional y con objeto de dar mayor precisión al federalismo educativo, el propio Capítulo II de la ley determina las atribuciones que, en sus respectivas competencias, corresponden de alguna manera exclusiva a las autoridades educativas locales. Destacan la prestación, organización y supervisión de los servicios de educación inicial, básica -incluyendo la indígena-, especial, así como la de formación de maestros. Asimismo, son importantes las facultades de proponer a la Secretaría de Educación Pública del Ejecutivo Federal, los contenidos regionales a ser incluidos en los programas de educación primaria, secundaria y normal, y prestar los servicios de actualización permanente para los maestros de educación básica y normal.

Además, este capítulo define atribuciones concurrentes de la Federación y los Estados, entre las que destaca la prestación de

servicios diversos de los de educación básica y de formación de maestros.

En congruencia con el objetivo de acercar a las autoridades locales a la escuela, que es esencia del federalismo educativo, el gobierno del Distrito Federal debe responsabilizarse de la operación de los servicios de educación básica en su jurisdicción. La correspondiente transferencia comenzó al inicio del ciclo lectivo 1994-1995.

El federalismo educativo permite la creación de un Consejo Nacional de Autoridades Educativas que reúne a los responsables de aplicar las políticas educativas de cada Entidad en el marco de los objetivos nacionales y las disposiciones legales. Ello entraña una garantía adicional para el aseguramiento del carácter nacional que continuará teniendo la educación.

Al construirse un sistema educativo en el que concurren la autoridad local y la nacional con responsabilidades claramente delimitadas, se conjugan democracia local y rectoría de la autoridad federal, participación comunitaria y unidad nacional, fortaleza de las expresiones regionales y el sentimiento de pertenencia a una gran nación.

Una segunda sección del Capítulo II, está destinada a precisar las responsabilidades, funciones y atribuciones, así como la coordinación necesaria que habrá con la Secretaría de Educación Pública, de aquellas instituciones educativas que establezca el Ejecutivo Federal por conducto de otra secretaría. Asimismo, sobresale la responsabilidad que tienen las autoridades educativas locales de realizar una distribución oportuna, completa y eficiente de los libros de textos gratuitos, así como de todos aquellos materiales educativos complementarios que sean proporcionados por la Secretaría de Educación Pública. Ello asegura que se observe el carácter nacional de la educación en los contenidos de la enseñanza.

La ley confirma el papel central que desempeña el maestro en la educación; por ello, se reconoce al educador como promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. En consecuencia, se reitera que el Estado otorgará remuneración justa para que los educadores de los planteles del propio Estado alcancen un nivel de vida decoroso para su familia y dispongan del tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para su perfeccionamiento profesional. Además, se dispone que las autoridades educativas otorguen reconocimientos y distinciones a los educadores que se destaquen en el ejercicio de su profesión y, en general, realicen actividades que propicien mayor aprecio social por la labor desempeñada por el magisterio. Por otra parte, la importancia de la educación normal y demás para la formación de maestros para la educación básica, lleva a proponer los principios y finalidades que deban regirles.

De igual modo, se dedica una tercera sección el financiamiento de la educación que en forma concurrente deben realizar el Gobierno Federal y los gobiernos de cada Entidad federativa. De hecho, la iniciativa señala que se procurará destinar recursos presupuestarios crecientes para la educación pública. Es oportuno destacar que estas disposiciones se fundan en el artículo tercero constitucional, así como en el carácter prioritario que tiene la educación pública para los fines del desarrollo nacional. Una última sección -que se incorpora por

primera vez a una ley reglamentaria de educación- proporciona los lineamientos para la responsabilidad de efectuar una evaluación sistemática del sistema educativo nacional.

Uno de los atributos más importantes de la ley consiste en que precisa la responsabilidad que tiene el Estado de realizar una función compensatoria social y educativa. En efecto, a fin de propiciar la equidad de acceso y la permanencia en los servicios educativos, el **Capítulo III** señala que las autoridades educativas deberán tomar medidas, en sus respectivos ámbitos de competencia, para lograr la efectiva igualdad de acceso y permanencia en los servicios educativos y para el pleno ejercicio del derecho a la educación. Así, se consignan actividades para impulsar la educación en regiones con bajos índices educacionales y en grupos con condiciones sociales y económicas de desventaja, tales como el otorgamiento de mayores presupuestos relativos a aquellas poblaciones y regiones que más lo necesitan, la colaboración de los gobiernos estatal y municipal para ampliar la cobertura educativa y ofrecer apoyos asistenciales y pedagógicos a los individuos y grupos con más alto riesgo de deserción escolar. De igual modo, se prevé la aplicación de programas de asistencia alimentaria, becas, educación sanitaria, orientación de padres de familia. También se contempla la creación de centros de desarrollo infantil, de integración social, internados, albergues y servicios de extensión educativa, entre otras medidas más.

Este conjunto de disposiciones se basa en la noción de que sólo podemos enfrentar con éxito los retos educativos atendiendo también a factores inherentes al desarrollo general del país que influyen fuertemente en el desempeño de la educación, como el crecimiento y distribución del ingreso nacional, el acceso a servicios básicos como de salud, nutrición, vivienda, energía eléctrica y comunicaciones. Este capítulo de la ley confirma la responsabilidad que tiene el Gobierno Federal de cumplir con la función compensatoria y aprovecha el nuevo federalismo educativo para que cada gobierno estatal tome una parte más activa en la educación de sus respectivas comunidades.

El **Capítulo IV** de la ley en comento, se refiere al proceso educativo y en su primera sección se definen los tipos y modalidades educativos que integran el sistema educativo nacional. Conviene mencionar que este capítulo comprende además de la educación básica, media superior y superior- la educación inicial, la especial y aquella destinada para los adultos.⁹⁹

En congruencia con el respeto a los derechos humanos, la ley hace explícito que en la impartición de educación para mayores de edad se tomarán las medidas que aseguren a los educandos la protección y cuidados especiales para su bienestar, que eviten el abuso físico y mental, así como los malos tratos, y que garanticen que la disciplina escolar sea compatible con la dignidad de los niños.

⁹⁹ Artículo 43. La educación para adultos está destinada a individuos de quince años o más que no hayan cursado o concluido la educación básica primaria y la secundaria, así como la formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población. Esta educación se apoyará en la solidaridad social.

Artículo 44. Tratándose de la educación para adultos la autoridad educativa federal podrá prestar servicios que conforme a la presente Ley corresponda prestar de manera exclusiva a las autoridades educativas locales. ...

Una segunda sección regula las facultades y atribuciones de la autoridad educativa nacional, de determinar los planes y programas de estudio de educación primaria, secundaria y para formación de maestros, aplicables y obligatorios en toda la República. La importancia de ello estriba en que se asegura que los mexicanos de todas las regiones geográficas, de todas las procedencias sociales, y de todas las condiciones económicas, compartirán una misma educación básica, sin mengua de la inclusión de los acentos locales y regionales que, a propuesta de los gobiernos de los Estados, aprobará la propia autoridad educativa nacional. La sección comprende algunas características que debe tener el proceso de evaluación de los educandos.

La tercera sección del Capítulo IV precisa las características que debe tener el calendario escolar en primaria, secundaria y normal. Una significativa aportación de la ley consiste en que se establece la responsabilidad de la Secretaría de Educación Pública de determinar el calendario escolar mínimo aplicable en toda la República, con el criterio de ir aumentando los días efectivos de clases.

En su *Capítulo V*, la ley reglamenta la educación que imparten los particulares, precisando las condiciones y los requisitos que deben reunirse para obtener la autorización o el reconocimiento de validez oficial de estudios, así como las causas de su revocación. Estas disposiciones corresponden con los términos de la reforma e la fracción VI del artículo tercero constitucional. El régimen otorga mayor seguridad jurídica al contemplar en ley aspectos que en las normas vigentes quedan a discreción de las autoridades.

El *Capítulo VI* ratifica que los estudios impartidos conforme a la ley tendrán validez oficial en toda la República y establece las condiciones para obtener la revalidación y equivalencia de estudios, así como los principios para certificar los conocimientos.

Otro de los capítulos de mayor relevancia que introduce la ley es el relativo a la participación social en la educación. En efecto, una primera sección del *Capítulo VII* se refiere a los derechos y obligaciones de los padres de familia y de quienes ejercen la patria potestad o la tutela de los educandos. De igual modo, se consignan los fines, tareas y limitaciones que tendrán las asociaciones de padres de familia.

Una segunda sección del propio Capítulo VII alude a los Consejos de Participación Social. La ley preve la existencia de un Consejo Escolar en cada escuela pública de educación básica, de un Consejo Municipal en cada municipio, y de un Consejo Estatal en cada Entidad federativa. La composición y funciones de estos Consejos aseguran una vinculación activa entre escuela y comunidad y propician la colaboración de padres de familia, maestros y autoridades educativas en las labores cotidianas del plantel escolar y, en general, en acciones que lo benefician.

Los Consejos de Participación Social reconocen al maestro como el principal actor de los procesos educativos y, en coordinación con él, coadyuvarán a elevar la calidad de la educación y a ampliar la cobertura de los servicios educativos. Estos organismos constituyen la estructura en la que están representados los padres de familia, sus asociaciones, los sectores de la comunidad, los maestros, su organización sindical y la autoridad. Hasta hoy, la colaboración e

incluso la comunicación entre maestro y padres de familia habían sido muy débiles, pues se interponían el centralismo y la burocracia. Gracias al federalismo educativo, la ley confiere al maestro, a los padres de familia y a la comunidad, un ámbito adecuado en cada escuela para compartir las tareas de educar a niños y jóvenes.

Esta sección de la ley preve que los Consejos de Participación propicien una comunicación directa y fluida entre alumno, maestro, escuela y comunidad que redunde en la detección y solución conjunta de problemas sociales que suelen afectar el desempeño escolar. Una más amplia participación condensará en la vida cotidiana del niño y del joven las experiencias educativas de la escuela y la influencia permanente de la comunidad, sus valores sociales y tradiciones. Esto es, se tiende una red social de interés y una participación propositiva en torno a la educación de los hijos. Ello ha de traducirse en un mejor aprovechamiento escolar de los alumnos, fortaleciendo el carácter integral de la educación. Así también, se preve la constitución y operación de un Consejo Nacional de Educación, como órgano nacional de consulta, colaboración, apoyo e información en materia educativa en el que están representados los sectores sociales especialmente interesados en la educación.

El artículo 74 de la ley señala que los medios de comunicación masiva, en el desarrollo de sus actividades, deben contribuir a los propósitos del sistema educativo nacional.

El *Capítulo VIII* de la ley contiene las infracciones, sanciones y procedimientos administrativos que deberán observarse en caso de incumplimiento de las disposiciones de la propia ley. La ley confiere certidumbre jurídica a los particulares que imparten educación, al introducir un recurso administrativo que puede ser interpuesto para solicitar la revisión de las resoluciones de las autoridades educativas. Ello se corresponde con los términos de la reciente reforma al artículo tercero constitucional y otorga una nueva claridad y precisión a la normatividad que rige los servicios educativos.

La Ley General de Educación, significa un avance de especial importancia en la consolidación de un nuevo sistema educativo nacional fundado en el federalismo, la participación social y la renovada vocación de todos los sectores por coadyuvar a la educación de los mexicanos.

La Ley General de Educación reglamenta el artículo tercero constitucional guardando plena fidelidad a la letra y al espíritu de sus principios, mandatos y disposiciones.

Asimismo dicha ley, contribuye a consolidar la estrategia de modernización de los servicios educativos que requiere el desarrollo de México, disponiendo, los mexicanos, de un instrumento jurídico que facilita el cumplimiento de los propósitos de asegurar una educación de alta calidad, con carácter nacional y capacidad institucional para ofrecer niveles educativos suficientes y adecuados a toda la población.

En la educación tenemos uno de los medios más formidables para un desarrollo que fortalezca nuestra identidad nacional en el marco de la prosperidad, la democracia y la justicia.

1.4).- Reglamento para la Organización de Servicios de Educación General Básica para Adultos.

Ahora bien, después de que fue aprobada y promulgada la Ley Nacional de Educación para Adultos, el licenciado José López Portillo, con fecha veinte de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, promulgó el Reglamento para la Organización de Servicios de Educación General Básica para Adultos, en los siguientes términos:

"JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en los artículos 1o.; 5o.; 6o. fracción I; y 21 de la Ley Nacional de Educación para Adultos; y

C O N S I D E R A N D O

Que la educación es factor determinante para el desarrollo nacional y para el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos tanto en lo individual como en lo colectivo;

Que la educación básica facilita la adaptación a los cambios sociales y la movilización en el sector productivo de bienes y servicios, con las consiguientes mejoras en lo laboral, económico y social;

Que el Estado debe procurar que los adultos accedan a los distintos niveles de educación o completen los ciclos que les falten, aprovechando las ventajas de los sistemas de educación para adultos;

Que la Ley Nacional de Educación para Adultos obliga a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal, a establecer servicios permanentes de promoción y asesoría de educación básica para adultos y dar facilidades a sus trabajadores y familiares de éstos para realizar y acreditar tales estudios; y

Que es necesario reglamentar la forma de cumplir con tales obligaciones, por parte de las mencionadas dependencias y entidades, se expide el siguiente

REGLAMENTO PARA LA ORGANIZACION DE SERVICIOS

DE EDUCACION GENERAL BASICA PARA ADULTOS

Artículo 1o. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal, establecerán y sostendrán, permanentemente, centros y servicios de promoción y asesoría de educación general básica para adultos, conforme a la ley de la materia, el presente reglamento y a las disposiciones que al efecto dicte la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 2o. Las dependencias y entidades mencionadas deberán prever los programas que aseguren la prestación satisfactoria de los servicios a que se refiere el presente reglamento, con la calidad suficiente en atención a la naturaleza de los mismos.

Artículo 3o. Tendrán derecho a recibir los servicios de educación general básica para adultos organizados por las dependencias y

entidades a que se refiere el artículo 1o., sus trabajadores y empleados, así como sus familiares mayores de quince años, de acuerdo con los planes y programas de cada una de las dependencias y entidades. Podrán, asimismo, aprovechar dichos servicios otras personas hasta el límite de la capacidad de admisión.

Artículo 4o. Las dependencias y entidades a que se refiere este ordenamiento darán las facilidades necesarias a sus trabajadores y a los familiares de éstos, a fin de que puedan estudiar y acreditar la educación primaria y secundaria en el sistema de educación para adultos.

Artículo 5o. Las dependencias y entidades asignarán los locales requeridos por las actividades de asesoría y señalarán, de acuerdo con sus necesidades, el horario en que tendrán lugar, en la inteligencia de que la mitad del tiempo asignado a esta actividad será siempre dentro de la jornada de trabajo y el resto fuera de dicha jornada.

Artículo 6o. Los trabajadores deberán presentar los correspondientes exámenes fuera de la jornada laboral.

Cuando no sea posible presentar los exámenes fuera de la jornada, los trabajadores serán autorizados para ausentarse en horas de trabajo. La justificación de la ausencia se hará mediante el respectivo comprobante.

Artículo 7o. La Secretaría de Educación Pública, de manera gratuita, proporcionará los libros de texto para primaria.

Los libros de texto para secundaria podrán ser proporcionados a los educandos por cada una de las dependencias y entidades, de acuerdo con sus planes y posibilidades.

Artículo 8o. Las dependencias y entidades deberán dotar a los servicios de asesoría, de bibliografía básica de apoyo, materiales audiovisuales, y de cualquier otro material que sea de utilidad, mismos que estarán a disposición de los educandos, bajo la supervisión de los asesores.

Asimismo, procurarán organizar y poner en servicio una biblioteca circulante mínima.

Artículo 9o. La Secretaría de Educación Pública presentará a las dependencias y entidades la orientación y asesoría necesarias para el cumplimiento de este ordenamiento, así como los servicios de acreditación y certificación, de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Artículo 10. La Secretaría de Educación Pública elaborará un informe anual al Ejecutivo Federal, sobre el avance de los programas que se elaboren para cumplir con este ordenamiento.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Las entidades y dependencias a que se refiere este reglamento deberán establecer los servicios a que se refiere el mismo en un lapso no mayor de dos meses, contados a partir de su vigencia.

TERCERO. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente reglamento.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal a los veinte días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y nueve".

1.5).- El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

El primero de septiembre de mil novecientos ochenta y uno, fue creado, por Decreto del Ejecutivo Federal, el Instituto Nacional para la Educación de Adultos, teniendo por objeto promover, organizar e impartir educación básica.

Entre sus facultades se incluyen proporcionar servicios de alfabetización, de educación primaria y secundaria para adultos en cumplimiento de la Ley Nacional de Educación para Adultos ¹⁰⁰ y disposiciones reglamentarias; así como coordinar sus actividades con instituciones que ofrezcan servicios similares o complementarios y apoyar a dependencias y organismos en las tareas afines que se desarrollen.

A continuación, anotaremos el Decreto por el que se creó dicho Instituto, el que se encuentre redactado en los siguientes términos:

"JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en los artículos 38 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, 3, 5, 6, 10, 13, 23 y 24 fracción I, VIII y IX, de la Ley Federal de Educación; 2, 3, 4, 6, 7, 10, 13, 21, 24 y 26 de la Ley Nacional de Educación para Adultos; y

CONSIDERANDO

Que existe un alto número de mexicanos adultos que no tuvieron acceso a la educación primaria y secundaria o no concluyeron estos niveles educativos y por consiguiente ven limitadas sus oportunidades de mejorar por sí mismos la calidad de su vida;

Que es impostergable la solución de este problema, para la cual conviene incrementar los esfuerzos que realiza el Gobierno Federal;

Que la educación para adultos propicia el desarrollo económico y social del país;

Que es necesario que la educación que se imparta a los adultos responda cada vez mejor a las necesidades e intereses específicos de los diversos grupos, regiones y personas; y

¹⁰⁰ Ahora, Ley General de Educación para Adultos.

Que se requiere la creación de un organismo descentralizado que impulse los programas de educación para adultos, sin perder su relación con las políticas y programas del sector educativo, he tenido a bien expedir el siguiente

D E C R E T O

Artículo 1o. Se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos como organismo descentralizado de la Administración Pública Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tendrá por objeto promover, organizar e impartir educación básica para adultos.

Artículo 2o. Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto tendrá las siguientes facultades:

I. Promover y proporcionar servicios de alfabetización, así como de educación primaria y secundaria para adultos, en cumplimiento de la Ley Nacional de Educación para Adultos y disposiciones reglamentarias, de acuerdo a los objetivos, contenidos y programas de estudio que establezca la Secretaría de Educación Pública, conforme a su competencia;

II. Promover y realizar investigación reativa a la educación para adultos;

III. Elaborar y distribuir materiales didácticos aprovechables en la educación para adultos;

IV. Participar en la formación del personal que requiera para la prestación de los servicios de educación para adultos;

V. Coadyuvar a la educación comunitaria para adultos, conforme a las disposiciones legales y administrativas correspondientes;

VI. Acreditar cuando proceda, los estudios que se realicen en el Instituto, conforme a los programas aprobados;

VII. Dar oportunidad a los estudiantes de cumplir con el servicio social educativo;

VIII. Coordinar sus actividades con instituciones que ofrezcan servicios similares o complementarios y apoyar, cuando lo requieran, a dependencias, organismos, asociaciones y empresas en las tareas afines que desarrollen;

IX. Participar en los Servicios de Educación General Básica para Adultos;

X. Realizar actividades de difusión cultural que complementen y apoyan sus programas;

XI. Difundir a través de los medios de comunicación colectiva los servicios que preste y los programas que desarrolla, así como proporcionar orientación al público sobre los mismos; y

XII. Las demás consignadas en este decreto, así como las que requiera para el cumplimiento de su objeto, congruentes con la legislación educativa.

Artículo 3o. El gobierno del Instituto estará a cargo de:

I. La Junta Directiva, y

II. El Director General.

Artículo 4o. La Junta Directiva será el órgano superior de gobierno del Instituto, y estará integrada por el Secretario de Educación Pública quien la presidirá, el Secretario de Gobernación; el Secretario de Programación y Presupuesto; el Secretario del Trabajo y Previsión Social; el Jefe del Departamento del Distrito Federal y tres miembros más designados por el Presidente de la República.

Los miembros titulares de la Junta Directiva podrán designar un suplente, a excepción de los tres designados por el Presidente de la República.

Artículo 5o. Corresponderá a la Junta Directiva:

I. Establecer las políticas generales para el desarrollo de las actividades del Instituto;

II. Aprobar el programa general de actividades;

III. Aprobar los proyectos de presupuesto anuales de ingresos y egresos;

IV. Autorizar el establecimiento de Delegaciones del Instituto en las entidades federativas;

V. Evaluar, supervisar y autorizar, la aplicación y desarrollo de los planes y programas, así como los estados financieros y el informe anual de actividades que rinda el Director General;

VI. Decidir sobre la organización académica y administración del Instituto;

VII. Aprobar el Reglamento Interior;

VIII. Acordar las condiciones generales de trabajo del personal del Instituto; y

IX. Atender los demás asuntos que requiera para el cumplimiento del objeto del Instituto y aquéllos que se desprendan de las leyes y reglamentos.

Artículo 6o. La Junta Directiva sesionará en reuniones ordinarias, cuando menos cada tres meses y extraordinarias cuando las convoque su Presidente.

Todos los miembros de la Junta Directiva gozarán de voz y voto en las sesiones de la misma. El quórum se integrará con la asistencia de su Presidente o quien lo supla y de por lo menos la mitad de sus miembros.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

Artículo 7o. El Director General del Instituto será nombrado por el Presidente de la República, durará en su cargo tres años, pudiendo ser nombrado por otro período igual.

El Director General asistirá a las sesiones de la Junta Directiva con voz pero sin voto.

Artículo 8o. El Director General del Instituto tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

I. Dirigir técnica y administrativamente al Instituto.

II. Representar al Instituto y nombrar a los apoderados necesarios, informando de ello a la Junta Directiva;

III. Elaborar y proponer a la Junta Directiva los proyectos de programas y presupuestos del mismo;

IV. Proponer a la Junta Directiva los nombramientos de los funcionarios;

V. Proponer a la Junta Directiva el establecimiento de las unidades técnicas y administrativas del instituto conforme a su Reglamento Interior;

VI. Supervisar y vigilar la organización y funcionamiento de las unidades del mismo;

VII. Someter a la aprobación de la Junta Directiva el proyecto de Reglamento Interior del Instituto y aprobar los manuales administrativos necesarios para su funcionamiento;

VIII. Nombrar al personal técnico, administrativo y docente que le autorice el Reglamento Interior;

IX. Rendir un informe anual de actividades y estados financieros a la Junta Directiva;

X. Cumplir los acuerdos de la Junta Directiva e Informarle de los resultados obtenidos;

XI. Realizar actos, convenios y contratos de acuerdo con los lineamientos que determine la Junta Directiva;

XII. Organizar los programas de difusión de las actividades del Instituto; y

XIII. Los demás que le confiera este ordenamiento y otras disposiciones aplicables.

Artículo 9o. El patrimonio del Instituto estará integrado por:

I. La asignación de recursos que determine el Ejecutivo Federal y las aportaciones de los Gobiernos de los Estados y Municipios;

II. Los bienes que adquiera o que se le otorguen para su funcionamiento;

III. Las aportaciones, legados o donaciones que en su favor se concedan; y

IV. Los demás bienes que adquiera por cualquier otro título legal.

Artículo 10. Las relaciones de trabajo entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Serán considerados trabajadores de confianza: el director general, los directores de área, subdirectores, jefes de departamento, delegados, subdelegados, jefes de departamento de delegación, coordinadores de zona, el personal de apoyo a los funcionarios anteriores y en general aquel que realice funciones de dirección, inspección, investigación, supervisión, fiscalización o vigilancia.

Artículo 11. Los trabajadores del instituto quedarán incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 12. En el cumplimiento de su objeto el Instituto propiciará el aprovechamiento del servicio social temporal y voluntario de los estudiantes, que se beneficien en los diversos programas educativos del país, así como de toda persona que solicita contribuir a los fines del Instituto.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Este decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que se opongan a este decreto.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los veintiocho días del mes de agosto de mil novecientos ochenta y uno.- José López Portillo. ...".

BIBLIOGRAFIA

- **AIRES, Phillipe**, Historia Social da Crianca e da Familia, R.J. Zahar Editores, 1980.

- **ALTHUSSER, Louls, BOURDIEU, PIERRE y PASSERON, Jean Claude**, A Reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino, R.J. Francisco Alves Editores, 1975

- **ANASTASI, Anne**, Psicología aplicada, Vol. I; Kapelusz, 1970, Buenos Aires.

- **ANDRADE, José Luis**, Hacia una caracterización de los Sistemas de Educación Abierta, México.

- Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento, COMPARMEX, 1979, México

- **BANCK, Olive**, The Sociology of Education, Schocken Books, 1976, New York.

- **BERGEVIN, Paul**, Filosofía para el Educando Adulto, Editores Asociados, 1975, México.

- **BISCHOF, Ledford J.**, 2a. ed., Adult Psychology, Harper & Row, 1976, Nueva York.

- **BRAVO JIMENEZ, Manuel**, El Servicio Nacional ARMO. su actividad futura a la luz de las nuevas disposiciones legales, en Memorias de la Conferencia Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo, 1978, México.

- **CAÑAL, Ma. Josefa**, Educación de Adultos: Testimonios, Volumen 2, Núm. 2, Abril-Junio 1984, México.

- **CASTREJON DIEZ, Jaime**, Educación Permanente, en Taller de Didáctica II. (Educación de Adultos), Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, s/a, México,

- **CAVAZOS FLORES, Baltasar**, Metodología para determinación de necesidades, adiestramiento y capacitación, ARMO, 1979, México.

- **CEMPAE**, Manual para Asesores. Primaria Intensiva para Adultos, Secretaría de Educación Pública, 1980, México.

- **CENTRO NACIONAL DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA**, Comités de capacitación, ISSSTE, México.

- **CIRIGLIANO, Gustavo**, La educación abierta, El Ateneo, 1983, Buenos Aires.

- **CIRIGLIANO, Gustavo**, Programa Operativo Anual 1995, en la Unidad de Centros de Educación Básica para Adultos (UCEBA), Programa de Fortalecimiento a la labor docente, Antología, 1995, México,

- **CORRIGAN, Phil**, Estado de formación y prácticas en clase, State Formation and Classroom Practice, trabajo presentado en el Ivor Goodson Seminar, de la Universidad de Western, Ontario, Canadá, 2-3 de octubre de 1986.

- **DELGADO MONROY, Patricia**, El Autodidactismo en la Educación a Distancia, Tesis Profesional, Acatlán, 1988, México.

- DIAZ G., Amado R., Régimen jurídico de capacitación y adiestramiento, COMPARMEX, 1979, México.
- DURJHEIM, Emile, Sociologie et Education, Minuit, 1964, París.
- ERIKSON, Erik H., Childhood and Society, 2a. ed., Norton, 1963, Nueva York.
- FAVERO, Osmar, A Universidade e o Ensino Supletivo, en Educacão Braileira, 1980, Brasilia
- FOURE, Edgar, Apprende o être, Fayard, UNESCO, 1972.
- FREIRE, Paulo y MACEDO, Donaldo, Alfabetización: Lectura de la palabra y lectura de la realidad, Ediciones Paidós, 1989, México, Prefacio.
- HAVIGHURST, Roberto, Developmental Tasks and Education, 3a. ed., Mchay, 1972, Nueva York.
- HEREDIA, Víctor, José de J. Oñate y Fernando Arias, Administración de recursos humanos, Trillas, México.
- HERNANDEZ PULIDO, J. Ricardo, Relaciones industriales y formación profesional, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, 1978, México.
- ISAIS REYES, Jesús M., Educación de Adultos, 2a. ed., Oasis, 1972, México
- KIDD, J.R., Cómo aprenden los adultos, Ateneo, Argentina, 1974
- LA BELLE, Thomas, Educación no formal y cambio social en América Latina, Nueva Imagen, 1980, México.

- **LANGONI, Carlos G.**, O papel do Investimento em Educação e Tecnologia no Processo de Desenvolvimento Económico, R.J. Expressão e Cultura, 1973, Sao Paulo.
- **LOOFT, William R.**, Socialization and Personality Throughout the Life Span: An Examination of Contemporary Psychological Approaches, en Paul B. Baltes y K. Warner Schaie (comps.), Life Span Developmental Psychology: Personality and Socialization, Academic, 1973, Nueva York.
- **MATSUMOTO JIRAKOA, L.**, Pedagogía para el adiestramiento, Volumen III, Núm. 12, Julio-Septiembre, 1973.
- **MENDIOLA, Ma. de Lourdes**, Criterios para seleccionar cursos y programas de capacitación y adiestramiento, CENAPRO, 1980, México.
- **NEUGARTEN, Berenice L.**, y **DATAN, Nancy**, Sociological Perspective on the Life Cycle, en Paul B. Baltes y K. Warner Schaire (comps), Life-Span Developmental Psychology: Personality an Socialization, Academic, 1973, Nueva York.
- **PARKIN, W., George**, Hacia un modelo conceptual de educación permanente, UNESCO, Revista Trimestral, No. 12, 1973.
- **PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1984-1988**, Poder Legislativo.
- La psicología moderna de la A a la Z, Mensajero, 1976, Bilbao.
- Relaciones industriales y formación profesional, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, 1978, México

- **RODRIGUES BRANDAO, Carlos**, Los caminos cruzados: formas de pensar y realizar educación en América Latina, en Revista Educación de Adultos, Vol. 2; No. 2 Abril/Junio, 1984, México.
- **ROSEN, Harold**, La importancia de la historia-The importance of Story-, Artes del Lenguaje No. 63, marzo de 1986.
- **SANT'ANNA, Flavia María**, Microenseñanza y Habilidades Técnicas del Profesor, Mc Graw-Hill, 1982, Brasil.
- **SARUBBI, Mario**, Educación permanente, en: Revista Educación OEA, No. 75-77, Año XXI, Whashington, D.C., 1977
- **SCHULTZ, Theodore W. O.**, Capital Humano, R.J. Zahar Editores, 1973.
- **SHEEHY, Gail**, Passages, Dutton, 1976, Nueva York.
- **SILICEO, Alfonso**, Capacitación y Desarrollo de Personal, 10a. reimpresión, Limusa, S.A., 1992, México.
- **SILVA, Alberto**, Sobre la educación permanente: algunas reflexiones marginales, en Cuadernos de Pedagogía, No. 40, Abril de 1978, Barcelona.
- **SIMON, Roger**, Habilitando una pedagogía de posibilidades -Empowerment as a Pedagogy of Possibility-, Las Artes del Lenguaje.
- **SIMONSEN, Mario**, A Força de Trabalho no Brasil, R.J. Espressão e Cultura, 1974, Sao Paulo.
- **SMITH, A.L.**, Report Ministry of Reconstruction Adult Education Comitee, 1956, Londres.

- SUAREZ DIAZ, Reynaldo, La Educación, 10a. reimpresión, Trillas, 1995, México.
- TENA MORENO, Adolfo, Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento, COMPARMEX, 1979, México.
- UCECA, Guía técnica para la detección de necesidades y adiestramiento, Editorial Popular de los Trabajadores, 1979, México.
- VERONESE, Marco Antonio, Evolução de Educação de Adultos na América Latina, R.J.; Seminario Latino-Americano de Avaliação de Programas de Educação de Adultos, 1983.
- WARREN, Howard, Diccionario de Psicología, Fondo de Cultura Económica, 1964, México.
- WIEL, Gérard, Educación permanente y educación escolar, en: La pedagogía en el siglo XX, Compilación de Guy Avanzini, Narcea, S.A., 1977, Madrid

LEGISLACION:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
- **Ley Federal del Trabajo.**
- **Ley General de Educación para Adultos.**
- **Ley General de Educación.**
- **Normatividad del Departamento de Servicios Educativos del ISSSTE.**