



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE
ASESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (DGPe) DE LA
UNAM**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

ALMA SORIA CANO

ASESORA:

Mtra. CLAUDIA ELENA LUGO

VÁZQUEZ



México, DF. 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

“La vida es una audaz aventura o no es nada. Mantener la cara hacia el cambio y comportarse como un espíritu libre en presencia del destino significa tornarse invencible”

Helen Keller

AGRADECIMIENTOS:

A mis padres Ramiro Soria Ibarra y Lilia Cano Sánchez por su apoyo incondicional, cariño, consejos, esfuerzo, dedicación y por enseñarme a ser fuerte, porque con su ejemplo he aprendido a luchar por mis sueños y no rendirme nunca.

A mis hermanos Jesús Miguel Soria Cano y Carlos Ramiro Soria Cano por estar conmigo en todo momento, compartir mis alegrías y derrotas, cuidarme y desear lo mejor para mí.

A mi abuelito Carlos Cano Q.E.P.D. a quien admiro y quiero profundamente, por todas sus enseñanzas, cariño y apoyo que me brindó. Siempre he pensado que en la vida no sólo se debe aprender, sino también enseñar. Se debe dejar huella con cada paso que se dé, y con el ejemplo de mi querido abuelo, con esa fuerza que lo caracterizaba me dejo claro, entre tanto, que debo luchar hasta el final por lo que más desee, con paso firme, seguridad y siempre tomando en cuenta a mi familia.

A Christian Rojas Bonilla por sus ánimos y apoyo incondicional, por ser esa persona que me hace sonreír, sentir tranquila y por estar conmigo en este momento tan importante en mi vida.

A Jorge Arturo Ortiz Flores quien le ha dado otro significado a la palabra amistad, por su apoyo y porque con él he reafirmado que una persona puede ser tan feliz como quiera serlo y llegar tan lejos como se lo proponga.

A mis amigos: Alfonso Alvarado y Amaranta Gonzáles por su apoyo, consejos y momentos que jamás olvidaré, a Tania Brenes, Lourdes Garduño y Celia Ang por tantas experiencias y apoyo en diferentes facetas de mi vida.

A mi asesora Claudia Elena Lugo Vázquez por guiarme en este proceso con dedicación y paciencia y por ser parte de mi formación académica.

A los sinodales: Lic. Héctor Alejandro Cárdenas Lara, Mtra. Laura Alicia Márquez Algara, Lic. Roxana Velasco Pérez y Lic. Felipe Rodríguez Durán por el tiempo dedicado a la revisión del presente trabajo y sus observaciones.

Finalmente, a mi tan querida Universidad por las bases de mi formación profesional.

DEDICATORIA

Desde que escribí la primera frase del presente trabajo esperaba el momento de empezar con la dedicatoria. Por fin el día ha llegado.

Hoy esta tesina la dedico a las personas que más quiero en la vida, MI HERMOSA FAMILIA, quienes han estado conmigo en todo momento, han compartido mis alegrías y siempre, pese a las circunstancias, me han brindado su apoyo. Jamás encontraré las palabras suficientes para expresar lo mucho que significan para mí.

A ustedes les dedico estas páginas, que son más que papel y tinta. Representan sacrificio, esfuerzo, dedicación y muchas ganas de seguir aprendiendo.

Papás: Sé que este paso en mi vida profesional los llenará de orgullo y satisfacción. Les doy un poco de todo lo que me han dado.

Por último, les comparto una frase que en su momento me hizo reaccionar y cuestionar todo lo que hacía.

“No creas lo que tus ojos te dicen. Sólo muestran limitaciones. Mira con tu entendimiento, descubre lo que ya sabes y hallarás la manera de volar”.

Richard Bach

Quiero seguir volando...

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA)	7
1.1 Antecedentes.....	7
1.2. Misión, visión y objetivos del INEA.....	10
1.3 Estructura orgánica del INEA.....	11
1.4 Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT).....	15
1.4.1 Alfabetización.....	18
1.4.2 Educación primaria y secundaria.....	19
1.5 Evaluación y acreditación.....	23
1.6 Asesores INEA.....	25
1.6.1 Características de los asesores.....	26
1.6.2 Formación dl asesor.....	27
1.6.3 Función del asesor.....	29
CAPÍTULO 2 ANDRAGOGÍA, EDUCACIÓN DE ADULTOS	32
2.1 Definición de Andragogía.....	32
2.2 Antecedentes.....	34
2.3 Etapas de Desarrollo.....	37
2.4 Características del aprendizaje.....	40
2.5 Dificultades en el aprendizaje.....	44
2.6 Motivación en el aprendizaje	47
CAPÍTULO 3 FORMACIÓN DE ASESORES DE ADULTOS	50
3.1 Definición de formación de asesores.....	50
3.2 Definición de didáctica.....	52

3.2.1	Importancia de una formación didáctica.....	54
3.2.2	Estrategias de enseñanza-aprendizaje.....	56
3.2.3	Métodos y técnicas de enseñanza.....	63
3.3	Características de los asesores según la Andragogía.....	78
3.4	Responsabilidades de los asesores según la Andragogía.....	80
CAPÍTULO 4 LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (DGPe) EN LA UNAM Y EL CONVENIO UNAM-STUNAM-INEA.....		82
4.1	La Dirección General de Personal (DGPe) en la UNAM.....	82
4.2	Misión, visión y objetivos.....	85
4.3	Programas de la Dirección General de Personal.....	86
4.4	Convenio UNAM-STUNAM-INEA.....	94
4.5	Asesores de la DGPe.....	98
CAPÍTULO 5 PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE ASESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DE LA UNAM.....		101
5.1	Datos de identificación	101
5.2	Introducción al programa.....	102
5.3	Contenido	103
5.4	Evaluación y acreditación.....	104
5.7	Guía didáctica.....	105
5.8	Evaluación final.....	117
5.9	Evaluación al programa de formación de asesores de educación secundaria en la dirección general de personal de la unam.....	118
 CONCLUSIONES.....		119
 FUENTES CONSULTADAS.....		121

INTRODUCCIÓN

La educación del ser humano inicia desde su nacimiento, es continua e ilimitada, aunque en diversas ocasiones las personas adultas no continúan con sus estudios, ya sea por cuestiones económicas, falta de orientación u otras razones.

Hoy en día es muy importante que la sociedad tenga por lo menos una educación básica (preescolar, primaria y secundaria), además de tomar en cuenta que la educación media superior fue considerada obligatoria por Decreto Presidencial el 9 de febrero del 2012, y entrará en vigor en los presentes años con fecha límite del 2021 para todos los estados. Por lo tanto, se deben doblar esfuerzos para que la sociedad adquiera competencias básicas que le permitan tener más opciones de empleo.

Para atacar el rezago educativo de raíz existen diversas instituciones, entre ellas el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA), el cual se encarga de la educación para adultos en México y asume los niveles de alfabetización y educación básica; atiende a personas mayores de 15 años que por alguna situación no tuvieron la oportunidad de aprender a leer o a escribir, y así propiciar una mejor calidad de vida.

El INEA actualmente mantiene 3 convenios con la UNAM (los cuales se explicarán en el capítulo 4), uno de ellos es precisamente acerca de la educación abierta, con la finalidad de fortalecer o proveer competencias básicas a los trabajadores universitarios. Otro de los convenios se refiere a la prestación de Servicio Social (SS) por parte de los alumnos de la UNAM en el programa INEA.

La idea principal del presente proyecto surgió a partir de mi experiencia como prestadora de SS, por lo tanto logré percatarme de la problemática existente en la formación de asesores.

Ahora bien, la población de prestadores de SS es diversificada ya que se encuentran alumnos y egresados de la UNAM con carreras como Administración, Derecho, Ingeniería, Pedagogía, Psicología, etc. La “capacitación” que se les brinda está dirigida por la Dirección General de Personal (DGPe), la cual proporciona a los

asesores una breve descripción de la población a la que se va asesorar, por ejemplo: facultad en la que trabajan cada uno de los participantes, tiempo que llevan estudiando y facilidad para el aprendizaje. Posteriormente se presenta al nuevo prestador de SS ante los asesorados y al asesor que está por concluir para que observe la metodología de las sesiones. Por su parte, el INEA se encarga únicamente de brindar el material necesario, como son: libros, revistas, calculadoras, reglas y exámenes.

El tiempo que se dedica a las asesorías consta de dos horas frente al círculo de estudio y dos horas más preparando material en casa u otro lugar, de lunes a viernes. El asesor permanece un periodo de 6 meses sin contar días inhábiles, por lo que la estancia del asesor es aproximadamente de 7 meses, ya que debe cubrir 480 horas.

Al ingresar el nuevo asesor, desconoce elementos sobre el aprendizaje de adultos, no cuenta con bases didácticas que faciliten el aprendizaje de los asesorados y finalmente no conoce los módulos con los que opera el INEA, lo cual genera incertidumbre y desmotivación por parte de los participantes. Esta problemática ocurre en cada cambio de asesores y es un momento decisivo en el que los asesorados determinan si desean continuar o no en el programa.

La realización de este proyecto es importante para la pedagogía, ya que es en esta área donde podemos encontrar las bases para dar soluciones a los problemas educativos que se presentan. Los agentes educativos deben involucrarse en los problemas actuales y plantear posibles soluciones. Ante la carencia de una formación de asesores en la DGPe, la pedagogía tiene los elementos necesarios (teorías de aprendizaje, bases didácticas, estrategias de enseñanza-aprendizaje, etc.) para respaldar el trabajo y desempeño de los asesores.

En cada proceso de Enseñanza-Aprendizaje es importante que los encargados, en este caso los asesores, cuenten con una formación previa que les permita comprender el proceso de aprendizaje de la población con la que trabajarán, y guíen las sesiones según las necesidades de cada individuo.

Con la presente propuesta se pretende dar solución a la necesidad de formación de asesores de la DGPe, ya que no se trata únicamente de brindar el material necesario,

sino también de preparar a los facilitadores de aprendizaje, que finalmente son los principales actores educativos al ser intermediarios entre el contenido temático y los estudiantes.

En el capítulo 1 se mencionan las características de la educación que se imparte en el INEA, así como la misión, visión y objetivos, organigrama, la manera de evaluación y acreditación y las características de los asesores, lo cual permite tener un panorama general del instituto.

El capítulo 2 abarca el tema “andragogía”, en el cual se enfatizan las características, dificultades y motivación en el aprendizaje de adultos, así como también las etapas del desarrollo humano. De esta manera el asesor conocerá los componentes principales de la educación de la población adulta.

En el capítulo 3 se menciona la importancia de una formación didáctica de asesores de adultos, estrategias de enseñanza-aprendizaje, métodos y técnicas de enseñanza, así como también las características y responsabilidades de los facilitadores según la Andragogía con la finalidad de respaldar la labor del asesor.

En el capítulo 4 se señalan los elementos del convenio UNAM-STUNAM-INEA y las características de la DGPe con el fin de identificar las características de la población que funge como asesor.

Finalmente, en el capítulo 5 se da a conocer la propuesta de un programa de formación, en la cual se tratan los temas: INEA, andragogía, educación de adultos y formación didáctica de asesores de adultos, con la finalidad de que los facilitadores de aprendizaje tengan las bases necesarias para desempeñar su labor satisfactoriamente.

CAPÍTULO 1. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA)

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) es el principal organismo encargado de atender a personas mayores de 15 años que por alguna situación no tuvieron la oportunidad de aprender a leer o a escribir, o bien, no finalizaron su educación primaria y secundaria. Por lo que fomenta una mejor calidad de vida y nuevas oportunidades para personas jóvenes y adultas.

1.1 ANTECEDENTES

La educación de adultos es un tema que, a principios del siglo XX, se estudió con mayor detenimiento, ya que el rezago educativo era evidente. En 1940 se crearon campañas para combatir el analfabetismo, sin embargo, pese a los esfuerzos realizados, el avance fue mínimo. Posteriormente, en 1968 uno de los progresos más significativos que se presentó fue la creación de los Centros de Educación Básica para Adultos (CEBA), los cuales estaban dirigidos a personas de 15 años o más, y se pretendía alfabetizar y brindar una educación primaria.

La labor educativa para adultos representaba día a día un reto para la sociedad, ya que los esfuerzos realizados no eran suficientes.

El Informe de labores 1977-1978 de la SEP reveló que más de un millón 800 mil niños no tenían acceso a la educación primaria; más de 6 millones de adultos eran analfabetas; 13 millones no habían terminado la primaria; cerca de 7 millones no habían concluido la educación secundaria; un millón de compatriotas desconocían la lengua española y 200 mil mexicanos cumplían anualmente 15 años sin haber aprendido a leer y escribir.¹

¹ Castro Muñoz, Juan de Dios (coord.). *A 30 años de su creación, semblanza de la labor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos*, p. 38.

Las cifras fueron alarmantes, por lo que en 1980, el entonces Secretario de Educación Pública (SEP), Fernando Solana, comunicó la necesidad de crear un organismo especializado en la educación de los adultos, al presidente José López Portillo, por lo que en esta misma fecha se inició el diseño del INEA. Filiberto Cepeda Tijerina, colaborador y tiempo después titular del Instituto, comentó lo siguiente:

En ese tiempo, Fernando Solana ocupaba la titularidad de la SEP, y la Subsecretaría de Planeación estaba a cargo del doctor Emilio Rosenblueth. El doctor fue realmente quien estuvo coordinando todos los trabajos para el diseño, definición y principios del Instituto. Participaban con don Emilio, el ingeniero Miguel Alonzo Calles, como director de Planeación y Juan Prawda y un servidor como directores de área. En lo personal, me tocó el honor de participar con Rosenblueth y con Alonzo Calles en dos proyectos fundamentales de la Secretaría: el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA). Recuerdo que cuando estábamos diseñando el INEA, tuvimos un amplio apoyo de las Naciones Unidas, particularmente de la UNESCO*, en relación con todas las acciones que se estaban realizando en el mundo sobre alfabetización y educación de adultos. En esa época hicimos un recorrido a muchos centros de alfabetización por África, Tanzania y Senegal, lo anterior bajo la dirección de don Emilio Rosenblueth.²

Una vez terminado el diseño del INEA, el primero de septiembre de 1981, José López Portillo hizo pública la creación del Instituto. A continuación se presenta parte del quinto informe de gobierno que el presidente rindió al H. Congreso de la Unión.

El avance educativo de los últimos años ha resuelto en buena medida el problema educacional de los jóvenes. Pero no el de los adultos. Ellos no tuvieron, en su momento, la oportunidad que actualmente disfrutan las nuevas generaciones; pero merecen hoy la oportunidad que no fue posible darles cuando eran niños para que, mejor capacitados, participen en nuestro desarrollo. De ahí la importancia que hemos concedido a los programas de alfabetización y de educación de adultos. Nos hemos propuesto alfabetizar a un millón de mexicanos en 12 meses y ampliar los programas de primaria y secundaria para adultos en coordinación con los gobiernos estatales, las empresas públicas y privadas y las organizaciones sociales. Para ello es necesario un organismo que, sin perder la relación con el sector educativo, impulse los programas de adultos con la flexibilidad y eficiencia que da la descentralización. Por ello he resuelto crear el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, que asumirá los programas correspondientes. Con el

² *Ibidem*, pp. 59-60

*Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

instituto será posible lograr en pocos años, lo que de otra manera podría llevarnos algunos lustros. Ello permitirá alcanzar en un lapso menor las metas que nos hemos propuesto y las que habremos de proponernos, para que el rezago educativo del país deje de ser un factor limitante de nuestro desarrollo.³

Finalmente, el INEA se estableció por decreto presidencial el 31 de Agosto de 1981, bajo los principios de Autodidactismo y Participación Social. Se consideró como una institución educativa descentralizada de la administración pública. Esta descentralización se llevó a cabo en la mayoría de los estados, y crearon su propio Instituto Estatal de Educación para Adultos (IEEA), con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión. Lo cual significa que cada estado está facultado para planear, organizar, dirigir, operar y controlar los servicios con la posibilidad de incluir contenidos regionales en los programas educativos.

El INEA, pasó a ser la institución más importante para la educación de adultos. Unificó e impulsó los principales sistemas abiertos de educación de adultos, integrándose el Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de Estudios de los Sistemas Abiertos, el Programa Nacional de Alfabetización (PRONALF), el Proyecto de Promotores Comunitarios, el Proyecto de Educación Básica para los Trabajadores o Proyecto en los Centros de Trabajo y el Programa de Salas de Cultura. Por su parte, la SEP continuó con la administración de las primarias y secundarias nocturnas, así como con las misiones culturales y los CEBA. “De esta manera, el INEA se creó con ánimos de propiciar la continuidad en la educación de adultos y no depender de campañas de alfabetización temporales...”⁴

³ *Ibidem*, p. 60.

⁴ *Ibidem*, p. 61.

1.2 MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVO DEL INEA⁵

MISIÓN

Somos la Institución pública que promueve y desarrolla servicios de alfabetización, educación primaria y secundaria para que jóvenes y adultos incrementen sus capacidades, eleven su calidad de vida y contribuyan a la construcción de un país mejor.

VISIÓN

El INEA es una institución líder y rectora en educación de adultos en México, reconocida internacionalmente. Coordina un Sistema Nacional que vincula e integra esfuerzos de toda la sociedad en la prestación de servicios educativos para el desarrollo de las personas a partir de una perspectiva de formación permanente para la vida y el trabajo

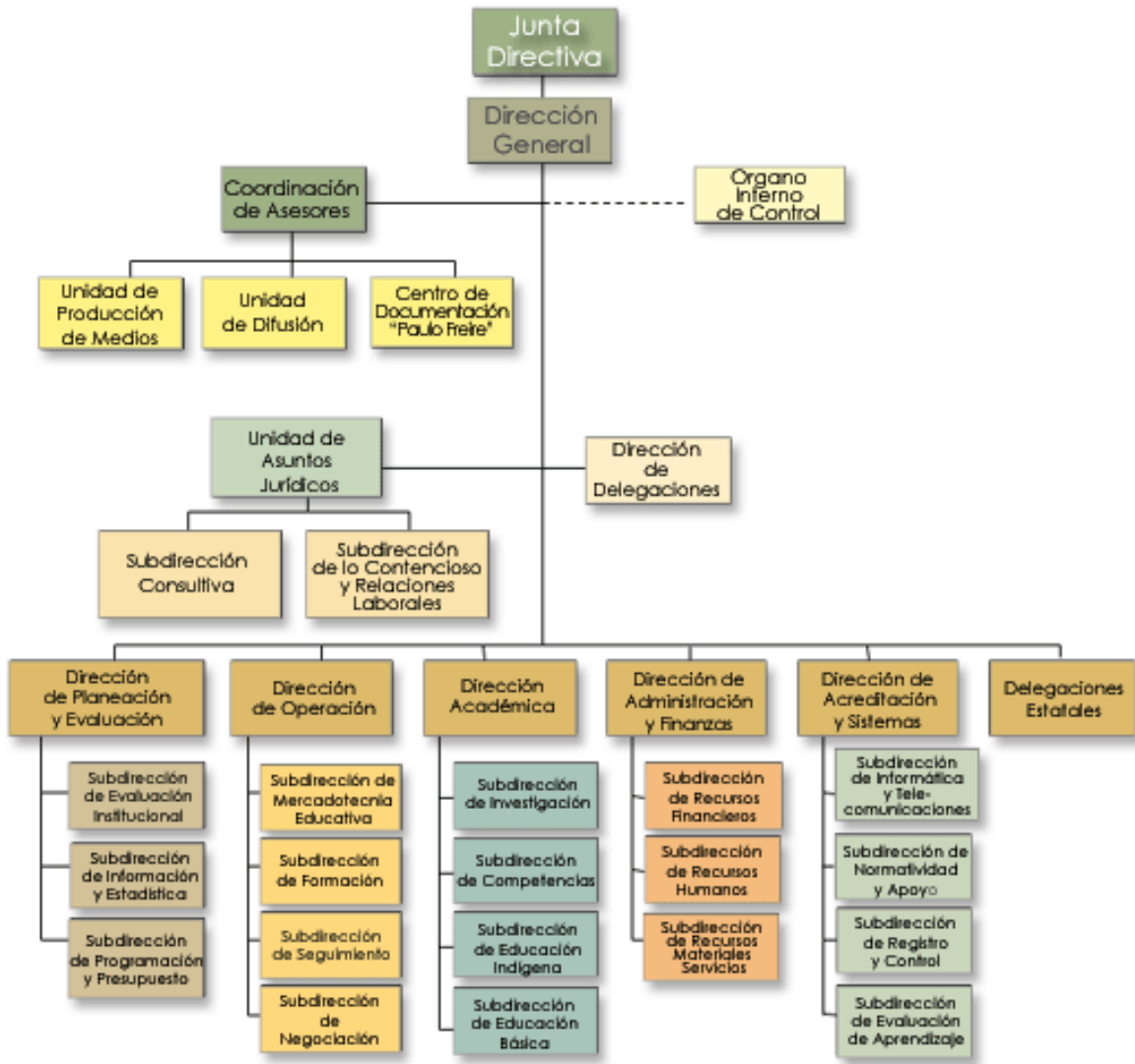
OBJETIVO GENERAL

El INEA, como resultado del proceso de federalización, tiene como objetivo definir, normar, desarrollar y proponer los modelos pedagógicos, materiales y contenidos, así como la inscripción, evaluación del aprendizaje, acreditación y certificación de la educación básica para adultos; planear y proponer los nuevos desarrollos y servicios que requiere esta población, así como las estrategias de atención o esquemas operativos para dar cabal cumplimiento a las políticas nacionales en la materia; de igual manera asesorar, apoyar, evaluar y dar seguimiento a la operación de los servicios de educación para adultos impartidos por las Delegaciones e Institutos Estatales.

⁵Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, <http://www.inea.gob.mx/index.php/portal-inea.html>
Consultado el 4 de marzo del 2013.

1.3 ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INEA

En la estructura orgánica, se puede visualizar la jerarquía con la que opera el INEA, la cual se da a conocer en el siguiente organigrama.



FUENTE: ¿Que es el INEA?

<http://200.77.230.9/inea/estructura/operacion/asesfacil.html> Consultado el 25 de Agosto del 2012.

A continuación se mencionan las funciones principales de cada elemento del organigrama.

La DIRECCIÓN GENERAL tiene la función de supervisar y vigilar la organización y funcionamiento de las unidades que le subyacen.

Por su parte, la COORDINACIÓN DE ASESORES se encarga de editar materiales didácticos y de apoyo al Instituto y oficinas desconcentradas, así como de diseñar estrategias para el uso educativo de la radio y la televisión, realizar actividades editoriales y acciones tendientes a establecer contactos con la opinión pública y producir y transmitir programas de radio, cine y televisión.

La UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS coordina y vigila el cumplimiento de las funciones institucionales de carácter jurídico, patrocina y representa jurídicamente al Instituto y a su Director General e interpone los recursos legales que proceden ante las autoridades y tribunales competentes.

La DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN tiene como tarea elaborar el plan institucional a mediano plazo y el Programa Operativo Anual (POA), con su respectivo seguimiento, así como los estudios y proyectos que requiera el Instituto. Además, determina e integra el anteproyecto de presupuesto del Instituto, coordina los procesos de autoevaluación, y mantiene actualizada la información estadística necesaria para el análisis y evaluación del desarrollo de los programas y acciones del Instituto.

La DIRECCIÓN DE OPERACIÓN es aquella que diseña y promueve las diferentes formas de atención educativa que desarrolla el Instituto, norma los modelos de operación, desarrolla y evalúa programas y proyectos de Educación Comunitaria, coordina la formación del personal, diseña y propone lineamientos técnico – pedagógicos, realiza estudios evaluativos sobre el impacto de la formación, facilita a las delegaciones estatales apoyo técnico, pedagógico y operativo y, finalmente, promueve la participación en los programas educativos.

La DIRECCIÓN ACADÉMICA, se encarga de analizar las aportaciones de los planteamientos curriculares de la educación para los adultos, concebir el marco conceptual para el desarrollo, construcción y actualización del modelo educativo,

desarrollar y actualizar la curricula de educación básica, propiciar la participación de las diversas áreas del INEA, desarrollar estudios y proyectos de investigación de acuerdo a las características y necesidades de la población y dar seguimiento y control a los mismos.

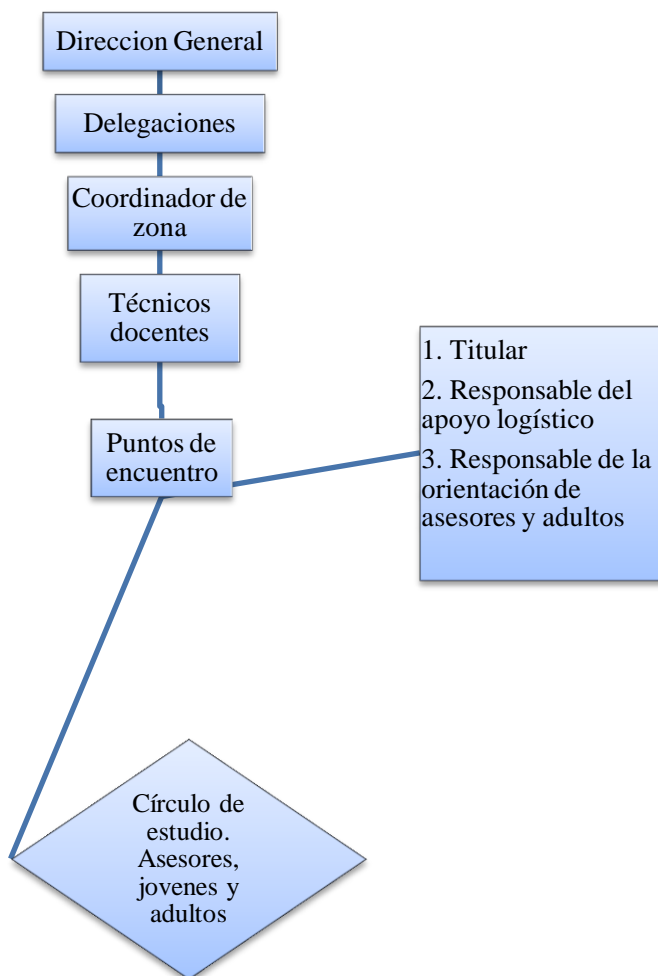
La DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS administra los recursos humanos, materiales y financieros del Instituto, proporciona y establece las normas, políticas y procedimientos necesarios para la aplicación de los recursos financieros, establece los lineamientos generales y proporcionar a los trabajadores los servicios, prestaciones, movimientos de personal, pagos, inducción y desarrollo, logra las mejores condiciones en la adquisición, almacenamiento, control y suministro de los recursos materiales, proporciona los servicios generales necesarios para la realización de sus actividades y coordina la distribución de los materiales didácticos y de apoyo en forma adecuada y oportuna.

La DIRECCIÓN DE ACREDITACIÓN Y SISTEMAS tiene la función de dirigir y coordinar el sistema institucional de acreditación y certificación, establecer las normas, políticas y procedimientos para la acreditación y certificación de habilidades y conocimientos, diseñar, construir y actualizar el banco de reactivos para evaluar las habilidades y conocimientos de los adultos, establecer y coordinar la logística para la producción, distribución y uso del material de examen y planear, organizar, dirigir e instrumentar los sistemas computacionales de acreditación y certificación.

Por último, La DIRECCIÓN DE DELEGACIONES es aquella que coordina la operación y vinculación de planes y programas de las delegaciones del Instituto, así como de vigilar que éstas operen conforme a los lineamientos establecidos. Además, da seguimiento a la operación de los programas del Instituto, identifica las problemáticas en la práctica educativa, define y supervisa la aplicación de disposiciones técnicas y administrativas, apoya a las delegaciones del Instituto en materia de planeación, evaluación, seguimiento, registro de usuarios, estadística, informática, acreditación y certificación de estudios, difunde las disposiciones técnicas y administrativas, formula y dictamina estudios y proyectos para mejorar la calidad del proceso de los servicios educativos y apoya a los órganos desconcentrados en la

realización de las actividades de participación social y concertación de servicios en la educación para adultos.

Ahora bien, después de conocer de manera general la estructura del INEA, considero necesario ubicar la posición del asesor, que, en comparación con la coordinación de asesores, se encarga de guiar a los integrantes del círculo de estudio.



FUENTE: Cruz Dorote, Cecilia, *Propuesta de Formación de Asesores de Educación Básica*, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras, Tesina de Pedagogía 2005, p. 29.

1.4 MODELO DE EDUCACIÓN PARA LA VIDA Y EL TRABAJO (MEVyT)

El INEA ha buscado estar actualizado ante las demandas educativas de la sociedad, y ofrece alternativas educativas o reajuste de las ya existentes. En el periodo de 1995 al 2000, se desarrollaron 5 proyectos estratégicos para combatir el rezago educativo, entre ellos el Modelo de Educación para la Vida (MEV), el cual buscó atender las necesidades e intereses de la población. Posteriormente en el 2001, ante el éxito de esta estrategia, se estableció formalmente (en el territorio nacional) como: Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT), con la tarea de ofrecer educación a más de 30 millones de personas jóvenes y adultas.

El MEVyT tiene como finalidad “vincular esencialmente la educación y el trabajo, entendida ésta como el desarrollo de competencias básicas que posibilitan un aumento de la capacidad productiva de cada individuo y de una sociedad en su conjunto...”⁶. Por lo tanto, se pretende que las personas desarrollen habilidades como:⁷

- Reconocer e integrar sus experiencias y conocimientos.
- Enriquecer sus conocimientos con nuevos elementos.
- Mejorar su capacidad de búsqueda y manejo de información.
- Fortalecer sus habilidades de lectura, escritura, cálculo matemático, expresión oral y comprensión del ambiente natural y social de su alrededor.
- Explicar con sus propias palabras los fenómenos sociales y naturales.
- Participar responsablemente en la vida democrática del país.
- Fortalecer las capacidades, actitudes y valores que les permitan mejorar y transformar su vida y la de su comunidad, con elevación de su autoestima
- Tomar decisiones razonadas y responsables.

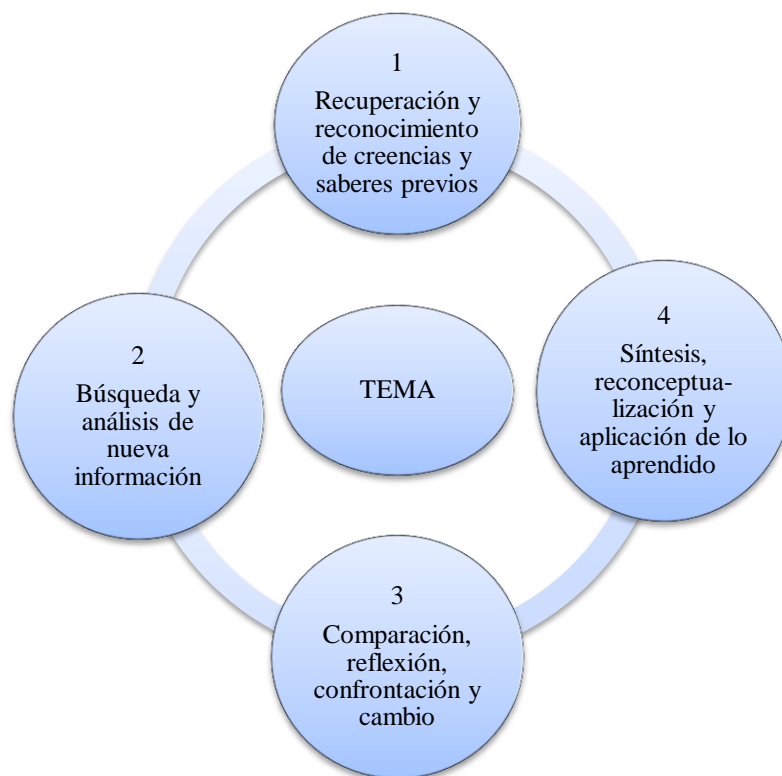
Este modelo está dirigido a personas mayores de 15 años que no concluyeron su educación básica y personas sin alfabetizar, además de proporcionar servicios educativos a la población indígena.

Por otra parte, a través del MEVyT, el INEA creó una alternativa educativa en la que se atiende a la población de entre 10 y 14 años de edad (MEVyT 10-14) sin certificado de primaria, esto con el fin de evitar que el rezago educativo aumente.

⁶ Castro Muñoz, Juan de Dios (coord.), *Op. Cit.*, pp. 195-196.

⁷ Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, <http://www.inea.gob.mx/index.php/portal-inea.html> Consultado el 4 de marzo del 2013.

Respecto a la metodología del modelo, está dirigida para que el usuario sea el encargado de su propio aprendizaje y tenga el apoyo del asesor sólo si es necesario, ya que cada tema está estructurado en cuatro momentos,⁸ lo cuales se acompañan y entrelazan entre sí.



Este modelo, además de estar estructurado estratégicamente para favorecer el aprendizaje de las personas, resulta ser diferente, flexible y abierto al respetar los ritmos y tiempos pertinentes con los temas que aborda, potenciador al retomar saberes y experiencias personales para construir un nuevo aprendizaje, diversificado por la variedad de módulos y con una actualización constante e integral en todo el proceso de aprendizaje.

⁸ *Idem*

El MEVyT permite que los usuarios tengan una continuidad educativa, es decir, además de la alfabetización y la educación básica que brinda, pueden desarrollar habilidades y conocimientos útiles en la vida diaria. Hoy en día, este modelo cuenta con 64 módulos de estudio presentados en 4 diferentes formatos:⁹

- Impresos (paquetes modulares con materiales variados),
- En línea (ofrece 18 cursos, [...] y se pueden guardar los resultados en las computadoras de las plazas comunitarias y un asesor puede apoyar y revisar a distancia),
- Virtual (cursos en discos compactos que se encuentran en las Plazas comunitarias, se requiere la ayuda de un asesor y de la impresión de las evidencias de aprendizaje y de la hoja de avance para la presentación de exámenes) y,
- En braille (se han adaptado módulos para personas ciegas y débiles visuales. Se requiere un asesor especializado, por lo que se establecen concertaciones con las organizaciones que atiendan a esta población como el DIF). Cabe señalar que el avance ha sido paulatino debido a los altos costos que produce.

A continuación se muestran los 64 módulos ya actualizados y existentes hasta estos días.

Módulos del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo			
1	Leer y escribir	33	Números y cuentas para el hogar
2	Somos mexicanos	34	Números y cuentas para el comercio
3	Nuestros documentos	35	Ser padres, una experiencia compartida
4	Ser mejor en el trabajo	36	La educación de nuestros hijos e hijas
5	Saber leer	37	Ser joven
6	Cuentas útiles	38	¡Vamos a escribir!
7	Fracciones y porcentajes	39	Figuras y medidas
8	Información gráficas	40	Nuestro planeta, la Tierra
9	Operaciones avanzadas	41	México, nuestro hogar
10	Vamos a conocernos	42	Números y cuentas para el campo
11	Un hogar sin violencia	43	Protegernos, tarea de todos
12	Mi negocio	44	Sexualidad juvenil
13	La palabra	45	¡Aguas con las adicciones!
14	Cuando enfrentamos un delito... la justicia a nuestro alcance	46	Jóvenes y trabajo

⁹ Castro Muñoz, Juan de Dios (coord.), *Op. Cit.*, p. 234.

15	Embarazo: un proyecto de vida	47	Matemáticas, propedéutico para el bachillerato
16	Fuera las drogas	48	Hablando se entiende la gente
17	Ciudadanía. Participemos activamente	49	Para seguir aprendiendo
18	Para ganarle a la competencia	50	Producir y conservar el campo
19	Las riquezas de nuestra tierra	51	Valores para la democracia/Nuestros valores para la democracia
20	El Sinaloa que quiero	52	Español, propedéutico para el bachillerato
21	Migre a la frontera	53	Ciencias Sociales, propedéutico para el bachillerato
22	Hágalo por su salud sexual y reproductiva	54	Ciencias Naturales, propedéutico para el bachillerato
23	Organizo mi bolsillo y las finanzas familiares	55	Números y cuentas para la vida
24	Introducción al uso de la computadora	56	Por un mejor ambiente
25	Escribo con la computadora	57	Tu casa, mi empleo
26	Aprovecho el internet	58	Para enseñar a ser. Madres educadoras
27	Para empezar	59	Vida y salud
28	Matemáticas para empezar	60	Para crecer de los 0 a los 18 meses. Madres educadoras
29	Los números	61	Crédito para mi negocio
30	Vivamos mejor	62	Mantenimiento, armado y reparación de computadoras
31	Nuestra vida en común	63	Nuestro monte
32	El maíz, nuestra palabra	64	Vida en reclusión

FUENTE: Castro Muñoz, Juan de Dios (coord.), *A 30 años de su creación, semblanza de la labor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos*, INEA 2011.

1.4.1 ALFABETIZACIÓN

El programa alfabetización tiene como finalidad "...asegurar a la población adulta analfabeta un servicio educativo capaz de apoyar en forma sistemática y eficiente la adquisición funcional de la lecto-escritura y la aritmética elemental, así como proporcionar contenidos que refuercen la identidad nacional"¹⁰

¹⁰Cué Avalos, Jessica (coord.), *Serie cuadernos de autoformación en participación social, Proyectos del INEA*, p. 3.

Hoy en día, con la actualización de este programa, la alfabetización está considerada como la formación inicial de la educación primaria. Los módulos de estudio para este nivel se enfocan en las áreas de matemáticas, lengua y comunicación y ciencias:



La palabra 📖



Para empezar 📖



Matemáticas para
empezar 📖

Fuente: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos

<http://www.inea.gob.mx/index.php/educacionabc.html> Consultado el 5 de Marzo del 2013

1.4.2 EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

El objetivo de este programa educativo es: “...dar las bases para que toda persona pueda alcanzar, como mínimo, los conocimientos y habilidades correspondientes a la Primaria y a la Secundaria”¹¹. Así mismo, la educación básica es una oportunidad para mejorar la calidad de vida y fortalecer la identidad nacional.

Respecto a la educación básica para invidentes y débiles visuales, el programa se ha favorecido con la creación de una estrategia del INEA y la UNESCO, “computadoras parlantes para la atención de invidentes”, en la que se utiliza un lector de pantalla (JAWS) y un curso de Dactilografía Interactiva ONCE. Cabe señalar que los módulos que utilizan son los mismos para cualquier persona.

¹¹ *Ibidem*, p. 13.

PRIMARIA

Esta etapa de aprendizaje, se separa en dos vertientes: la alternativa educativa MEVyT 10-14 y MEVyT para mayores de 15 años.

El MEVyT 10-14, está dirigido a niños y niñas con edades entre 10 y 14 años que no tuvieron la oportunidad de comenzar sus estudios de manera regular, con una atención preferente. Cabe señalar que si el niño/a inicia sus estudios en este rango de edad, puede recibir certificado aun cuando rebase los 14 años.

Con el MEVyT, deben cursar doce módulos; 11 obligatorios y 1 diversificado, los cuales, a su vez, están separados en 3 fases en las que pueden avanzar siempre y cuando se haya acreditado la fase anterior, como se muestra en la siguiente tabla:

FASE I (1° y 2° de primaria)	FASE II (3° y 4° de primaria)	FASE III (5° y 6° de primaria)	MÓDULOS DIVERSIFICADOS
<ul style="list-style-type: none">• La palabra• Para empezar• Matemáticas para empezar	<ul style="list-style-type: none">• Leer y escribir• Los números• Cuentas útiles• Somos mexicanos	<ul style="list-style-type: none">• Saber leer• Figuras y medidas• Vamos a conocernos• Vivamos mejor• Un diversificado	<ul style="list-style-type: none">• Ser joven• ¡Agua con las adicciones!• Fuera de las drogas• Un hogar sin violencia• Jóvenes y trabajo• Organizo mi bolsillo y las finanzas familiares• Nuestros valores para la democracia• Protegernos, tarea de todos• Embarazo, un proyecto de vida• Introducción a la computadora• Escribo con la computadora

FUENTE: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
<http://www.inea.gob.mx/index.php/educacionabc.html> Consultado el 5 de Marzo del 2013

Para la segunda vertiente, MEVyT para mayores de 15 años, se debe cursar 12 módulos entre el nivel inicial e intermedio: 10 obligatorios y dos diversificados, como se muestra en la siguiente tabla:

MÓDULOS PARA PRIMARIA (Nivel inicial e intermedio)	
OBLIGATORIOS	DIVERSIFICADOS
<ul style="list-style-type: none"> -La palabra -Para empezar -Matemáticas para empezar -Leer escribir -Saber leer -Los números -Cuentas útiles -Figuras y medidas -Vamos a conocernos -Vivamos mejor 	<ul style="list-style-type: none"> -Somos mexicanos -Vida y salud -Embarazo, un proyecto de vida -Nuestros valores para la democracia -Hágalo por su salud sexual y reproductiva -Ser padres, una experiencia compartida -Ciudadanía. Participemos activamente -Por un mejor ambiente -La educación de nuestros hijos e hijas -Cuano enfrentamos un delito... la justicia a - nuestro alcance -Las riquezas de nuestra tierra -Para enseñar a ser -Protegernos, tarea de todos -Para crecer de los 0 a los 18 meses -Un hogar sin violencia -Nuestros documentos -Organizo mi bolsillo y las finanzas familiares

Fuente: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos

<http://www.inea.gob.mx/index.php/educacionabc.html> Consultado el 5 de Marzo del 2013

SECUNDARIA

Para este nivel, se deben cursar 12 módulos del nivel avanzado: 8 obligatorios y 4 diversificados:

MÓDULOS PARA SECUNDARIA (Nivel avanzado)	
OBLIGATORIOS	DIVERSIFICADOS
<ul style="list-style-type: none">-Hablando se entiende la gente-Vamos a escribir-Para seguir aprendiendo-Nuestro planeta tierra-México, nuestro hogar-Fracciones y porcentajes-Información y gráficas-Operaciones avanzadas	<ul style="list-style-type: none">-Ser joven-!Agua con las adicciones;-Sexualidad juvenil-Fuera drogas-Jóvenes y trabajo ¡Empiezo a buscar chamba!-Mi negocio-Para ganarle a la competencia-Crédito para mi negocio-Tu casa, mi empleo-Ser mejor en el trabajo-Introducción al uso de la computadora-Escribo con la computadora-Aprovecho internet-*Español-*Matemáticas-*Ciencias Naturales-*Ciencias Sociales
*PROPEDEUTICOS OBLIGATORIOS PARA BACHILLERATO	

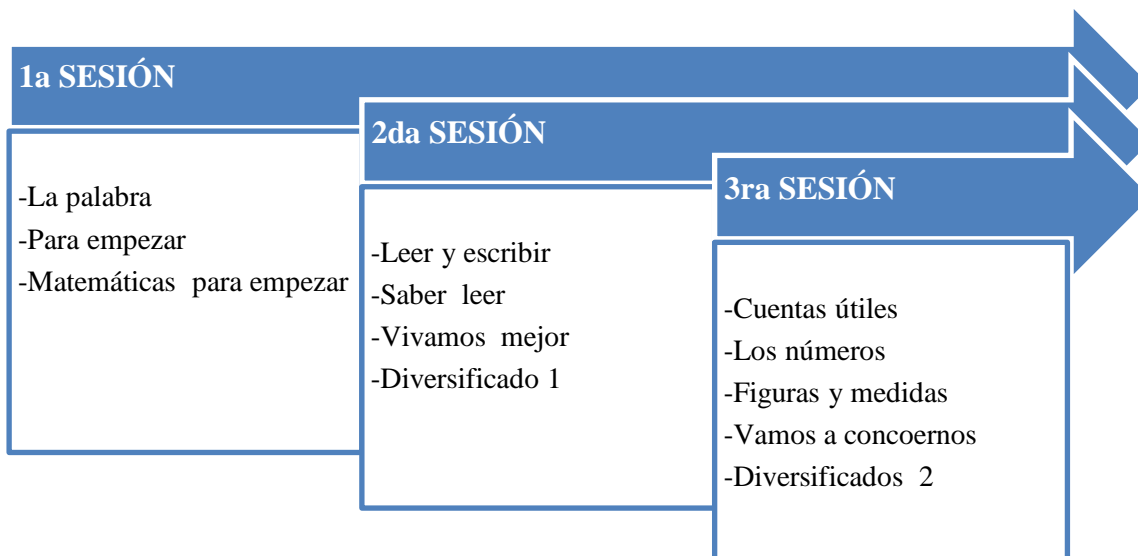
Fuente: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos

<http://www.inea.gob.mx/index.php/educacionabc.html> Consultado el 5 de Marzo del 2013

1.5 EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

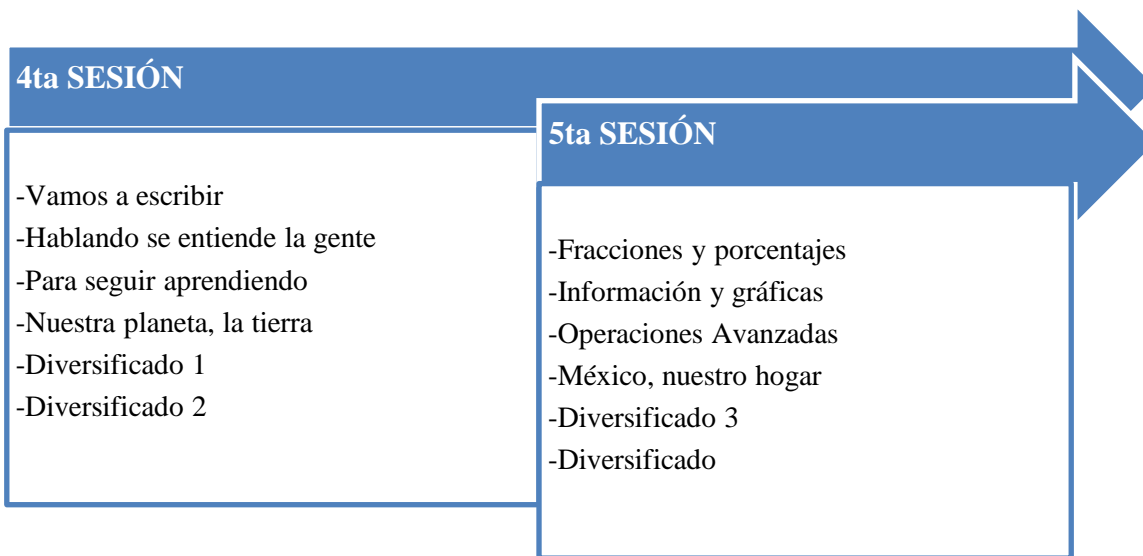
La evaluación, como en todo proceso educativo es necesaria para evidenciar lo que el alumno ha aprendido. En el INEA se lleva a cabo en 3 momentos: evaluación diagnóstica, evaluación formativa y evaluación final:

La evaluación diagnóstica se lleva a cabo antes de que inicien los estudios, con la finalidad de reconocer lo que el alumno ya sabe. Se realizan preguntas de opción múltiple ordenadas estratégicamente, y corresponden a los módulos de nivel inicial e intermedio (primaria) y al nivel avanzado (secundaria). Esta evaluación consta de 5 sesiones: Con las primeras 3 se puede acreditar directamente la educación primaria, siempre y cuando se acrediten todos los módulos de nivel inicial e intermedio, adaptados de la siguiente manera:



FUENTE: Portal Educativo CONEVyT
www.conevyt.org.mx/ Consultado el 7 de Marzo del 2013.

Finalmente, con las últimas dos, el alumno puede acreditar la educación secundaria, siempre y cuando acredite los módulos de nivel avanzado, los cuales están ordenados de la siguiente manera:



FUENTE: Portal Educativo CONEVyT
www.conevyt.org.mx/ Consultado el 7 de Marzo del 2013.

Al finalizar la evaluación diagnóstica, se podrá decidir si el alumno obtiene su certificado de primaria y secundaria, o bien, si no aprobó todos los módulos, se determinará en cuál debe continuar, ya que se toman en cuenta los módulos aprobados.

Posteriormente, en la evaluación formativa cada módulo está estructurado para que el alumno realice autoevaluaciones que le permitan visualizar los avances y las mejoras que aún pueden tener. Esta evaluación se realiza durante todo el proceso de aprendizaje y el alumno cuenta con el apoyo de su asesor.

Por último, la evaluación final verifica lo que se ha aprendido al finalizar las actividades de cada módulo por medio de un examen.

Para la población invidente o débil visual, los avances de los módulos se evalúan en línea. Existen actividades que deben imprimir o guardar en discos y posteriormente entregar al asesor.

La realización de examen para esta población, es de manera oral y el aplicador escribe las respuestas que el alumno diga. Cabe señalar que este tipo de evaluación se está trabajando para que los exámenes se realicen de igual forma, en línea.

Finalmente, la acreditación va a depender de cada programa educativo, por ejemplo:

La educación primaria se acredita cuando se han aprobado 12 módulos de los niveles inicial e intermedio: 10 obligatorios y 2 diversificados. En el caso del MEVyT 10-14: 11 módulos obligatorios y 1 diversificado.

La educación secundaria se acredita cuando se han aprobado los módulos de nivel avanzado: 8 obligatorios y 4 diversificados.

1.6 ASESORES INEA

Los asesores tienen un papel muy importante en el INEA, ya que son los encargados de facilitar el conocimiento a los usuarios del programa. Dentro del Instituto son vistos como una figura solidaria a la que se le pueden dar diferentes denominaciones, como: animador, orientador, educador, facilitador, maestro, etc. Asimismo, se le han adjudicado las siguientes definiciones:¹²

“Es la figura solidaria que facilita el aprendizaje del educando, a través de la motivación, el apoyo académico y la retroalimentación continua para mantener su

¹² Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, <http://www.inea.gob.mx/index.php/portal-inea.html> Consultado el 6 de marzo del 2013.

participación en el estudio ya sea en forma grupal, individual o bajo la modalidad presencial o en línea...”

“Denominación genérica para referirse a las figuras solidarias que facilitan el aprendizaje, tales como: asesores educativos, asesores educativos bilingües, orientadores educativos de grupo y auxiliares intérpretes.”

“...el asesor es un animador del aprendizaje, una persona encargada de “dar vida” al grupo de adultos que se reúne para aprender, él es quien genera el trabajo en grupo”

“... es un gran elemento de enlace, animador de actividades, es un facilitador para crear condiciones de trabajo, es un apoyador (...) Se trata de una persona sensible, receptiva a la procesos sociales, principalmente los eventos educativos, convencido de que su papel es mucho más de facilitador y animador de los aprendizajes. Un detector de necesidades educativas y canalizador de demandas de educación.”

1.6.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS ASESORES

Las exigencias para poder fungir como asesor INEA resultan flexibles para casi toda la población. Cabe señalar que la principal característica de esta figura educativa es la vocación por la enseñanza.

Ahora bien, el perfil de asesor que maneja el INEA es el siguiente:

- Personas mayores de 15 años
- Ser bilingüe, en caso de atender población monolingüe o bilingüe.
- Presentar documentación: acta de nacimiento y clave única de registro de población (CURP)

- Contar con certificado de primaria, secundaria, preparatoria o estudios superiores *
- Vocación por la enseñanza.
- Disponibilidad de tiempo.
- Acudir a los cursos de capacitación por parte del personal del INEA.

Este perfil de asesores es flexible ya que, incluso teniendo como máximo grado de estudios una educación primaria, se puede ingresar al programa, siempre y cuando se tenga la vocación de la enseñanza. El INEA es un programa muy noble que además de combatir el rezago educativo, abre las puertas a casi todas las personas para fungir como asesor, o bien, a los estudiantes, realizar su servicio social.

Por otra parte, el asesor debe desarrollar diversas habilidades, ya que debe adaptarse a los cambios, a la diversidad de su población, ser creativo, dedicado, poseer un mente abierta al dialogo, respetuoso, etc.

“El asesor no es un maestro en el sentido tradicional –autoritario, poseedor del conocimiento absoluto- sino un educador que busca establecer relaciones significativas entre los adultos, a fin de generar en ellos nuevos y variados conocimientos, revalorando para ello su misma práctica y los saberes y experiencias de los propios estudiantes.”¹³

1.6.2 FORMACIÓN DEL ASESOR

En cada proceso de aprendizaje es importante que los encargados, en este caso los asesores, estén preparados para desempeñar su labor, por lo que necesitan conocer

¹³ *Idem*

*En lugares donde no se cuente con personas con estos estudios, se permitirán asesores con primaria para apoyar a quienes no saben leer y escribir o no han concluido su educación primaria

el proyecto, desarrollar habilidades necesarias para facilitar el aprendizaje, conocer la diversidad de su población, identificar distintas estrategias de aprendizaje, etc.

En el INEA, la formación que se brinda a los asesores está considerada como:

...un proceso continuo y sistemático, donde se desarrolla una relación educativa entre el animador del proceso y los participantes, donde se adquieren conocimientos y se desarrollan habilidades, lo que le permite al personal desempeñar sus tareas con mayor capacidad y, al mismo tiempo, desarrollar métodos, lenguajes y valores para elevar la calidad de la educación para adultos.¹⁴

Esta formación está dividida en tres etapas: Inducción, Formación inicial y Formación continua y se pueden tomar de manera presencial o a distancia.

Primeramente, en la Inducción, lo que se busca es que el futuro asesor conozca todo aspecto referente al INEA, desde su organización hasta su forma de operar, como: misión, visión y objetivos, estructura organizacional, población a la que van dirigidos los servicios educativos, impacto que tienen los Institutos Estatales y Delegaciones en el rezago educativo y su estructura operativa y administrativa, el esquema de gratificación que aplica para la entidad y forma de operar del INEA e IEEA. “... Es una etapa de sensibilización sobre la importancia de su participación”¹⁵, por lo tanto, debe conocer a fondo el proyecto, así como el impacto que tiene en el INEA mismo y la relación con otros proyectos. La inducción tiene una duración de 3 a 5 horas como mínimo

La segunda etapa, Formación inicial, se considera la más importante de la formación de asesores. En ella se apropián de los elementos educativos y técnicos necesarios para desempeñar su labor. Así mismo, conocen a fondo las características del MEVyT, por ejemplo: la estructura curricular, método de enseñanza-aprendizaje y evaluación, por mencionar algunas. Esta etapa tiene una duración de 24 horas y se puede dividir en varias sesiones.

Por último, la formación continua, es aquella que busca desarrollar y mejorar las competencias de los asesorados. Les permite adquirir elementos técnicos y

¹⁴ *Idem*

¹⁵ *Idem*

pedagógicos que propicien el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo. Existen diversas modalidades para éste tipo de formación, como: cursos, talleres, diplomados, reuniones de balance académico y conferencias, entre otros.

La formación permanente propicia que los asesores estén preparados para fungir como facilitadores de aprendizaje, y a su vez, para que enfrenten los posibles problemas que se les presenten en la ejecución de su tarea educativa.

Finalmente, “La formación de educadores de adultos pretende integrar los diversos elementos que de alguna manera apuntan a la modificación del quehacer de los educadores y que les reafirma el concepto de una educación participativa...”¹⁶

1.6.3 FUNCIÓN DEL ASESOR

El papel del asesor, como había mencionado anteriormente, es visto como un facilitador de aprendizaje y las principales responsabilidades que tiene son:¹⁷

1. La organización del trabajo. Los asesores deben integrar a los educandos a un círculo de estudio, además de establecer el compromiso de trabajo al iniciar el proceso educativo.
2. La atención de adultos. El educador tiene la tarea de orientar y apoyar a los “alumnos” por medio de las sesiones de asesorías, al mismo tiempo que se establece la relación de los contenidos educativos con las necesidades e intereses del grupo.
3. El seguimiento académico. Este tipo de seguimiento se realiza por medio del registro del avance que el educando va teniendo en el estudio y acreditación de sus módulos.

¹⁶ *Idem*

¹⁷ *Idem*

4. El impulso a la acreditación y certificación. En este punto se orienta y prepara a los adultos para la presentación de exámenes. De esta manera podrá obtener su certificado.

Así mismo, dentro de las principales responsabilidades de los asesores, se les puede recomendar:

- Fomentar la participación de los adultos en su proceso de aprendizaje, desarrollando actividades que promuevan la interacción entre los adultos
- Facilitar el proceso de aprendizaje utilizando recursos didácticos, poniendo en práctica su creatividad e ingenio de acuerdo a las necesidades e intereses de los adultos.
- Lograr que los adultos adquieran aprendizajes significativos articulando sus experiencias, vivencias, conocimientos previos y necesidades educativas.
- Relacionar el aprendizaje logrado por los adultos con su entorno social.
- Propiciar la permanencia y continuidad educativa de los integrantes del grupo propiciando la educación como un proceso de vida.
- Favorecer la posibilidad de que los adultos acrediten su educación básica, o bien, que dominen la lectoescritura y cálculo básico.
- Aumentar la capacidad de dialogo y reflexión de los participantes del círculo de estudios, a través del fomento al intercambio de experiencias

El asesor debe tener la habilidad de crear un espacio de aprendizaje ya que tiene “...un papel significativo y trascendente en procesos educativos, sus acciones no se reducen únicamente a la atención, son más amplias y complejas y de gran impacto entre los adultos, al grado de que socialmente es identificado como el verdadero educador de adultos”¹⁸. Asimismo, el asesor, debe motivar, ser auténtico, generar confianza, comprensión, armonía, empatía, etc.

¹⁸ *Idem*

Finalmente el INEA, a pesar de trabajar con una alternativa educativa para niños de 10 a 14 años, en su mayoría atiende a personas adultas, por lo que se ha encargado de actualizar el material de trabajo, método de enseñanza, etc. teniendo como base las necesidades de la población adulta.

La educación de adultos es un tema fascinante y con vertientes aún por descubrir, ya que en comparación con las investigaciones que se han hecho a la educación de niños y jóvenes, son pocos los autores que se han dedicado a indagar las características del aprendizaje del adulto, así como sus necesidades, dificultades, motivaciones, etc. Es importante mencionar que algunos autores al hablar sobre la educación de adultos hacen referencia a ANDRAGOGÍA.

CAPÍTULO 2 ANDRAGOGÍA, EDUCACIÓN DE ADULTOS

La educación de adultos es un tema que causó polémica durante varios años, ya que anteriormente el método de estudio con el que se trabajaba en las escuelas no hacía diferencia entre niños, jóvenes y adultos.

El adulto ha vivido una amplia gama de situaciones a lo largo de su vida, por lo tanto cuando éste desea continuar o iniciar con estudios formales espera que su experiencia sea tomada en cuenta.

Con el paso del tiempo la demanda de una reestructuración metodológica por parte de la población adulta incitó a diversos maestros, sociólogos, psicólogos, etc. a investigar las características del aprendizaje del adulto. Finalmente, después de exhaustivas investigaciones y análisis decidieron nombrar a la educación de adultos “andragogía”

2.1 DEFINICIÓN DE ANDRAGOGÍA

Hoy en día se habla más de la educación de adultos, sus características, los factores que influyen en su aprendizaje, etc. Sin embargo son pocos los autores que le dan el nombre de “andragogía”.

A continuación se presentan diversas definiciones de los principales investigadores de la educación de adultos. En su mayoría se refieren a andragogía como una ciencia, aunque cabe señalar que a principios de las investigaciones, los autores se encontraron con la problemática de elegir el término adecuado.

Knowles, considerado padre de la educación de adultos, rescató la palabra “andragogía” que proviene del griego “anér” cuya raíz “andr” significa “adulto, no

niño” y finalmente le dio la definición de “the art and science of helping adults learn” (el arte y ciencia de ayudar a los adultos a aprender)¹⁹.

Por su parte, Yturalde define a la Andragogía como: “una disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto”.²⁰ Así mismo, menciona que andragogía es al adulto, como pedagogía al niño.

Alcalá menciona que:

Andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su auto-realización²¹

Adam consideró a la andragogía como una ciencia, la cual se ocupa de la educación de los adultos.

Ludojoski define a la andragogía como “...una ciencia de la educación del adulto... que aún debe ser hecha, clarificada y perfeccionada...”²²

Finalmente en las definiciones mencionadas anteriormente, a pesar de que al término “andragogía” se le da la definición de disciplina o ciencia, el objetivo es el mismo, “el estudio de la educación de adultos”.

A mi parecer, la andragogía es la ciencia que se encarga del estudio del aprendizaje de los adultos, lo que permite al facilitador identificar las necesidades de

¹⁹ Knowles, Malcolm S. *The modern practice of adult education. From Pedagogy to Andragogy*, p. 40.

²⁰ Yturalde, Hernesto, *¿Qué es Andragogía? Educación para Adultos*. www.yturalde.com/andragogia.htm. Consultado el 1 de Abril del 2013.

²¹ *Idem*.

²² Ludojoski, Roque Luis. *Andragogía, Educación de adulto*, p. 10.

las personas mayores ante el aprendizaje y así tener la pauta para guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2 ANTECEDENTES

En 1883 Kapp, utilizó por primera vez el término andragogía al relacionarlo con la práctica de Platón, quien tenía en su mayoría pupilos adultos. El término se perdió por varios años hasta que a principios del siglo XX se comenzaron estudios formales sobre el tema.

La investigación sobre la educación de adultos creó durante mucho tiempo incertidumbre y preocupación, debido a que las personas adultas no lograban acoplarse al modelo pedagógico con el que se trabajaba, el cual era meramente tradicional. El rezago educativo aumentaba día a día, lo que dio paso a nuevas investigaciones y al uso del término Andragogía para referirse a la educación de adultos.

A continuación se muestra el modelo pedagógico con el que se trabajaba, basado en seis supuestos acerca de las características de los estudiantes:²³

1. La necesidad de saber. Los aprendices solo necesitan saber que deben aprender lo que el profesor les enseña si desean aprobar el curso. No necesitan saber cómo aplicar a su vida lo que aprendieron.
2. El autoconcepto del alumno. El concepto que tiene el profesor del aprendiz es el de una personalidad dependiente; por tanto, el autoconcepto del aprendiz termina por ser el mismo.
3. El papel de la experiencia. La experiencia del aprendiz es de poco valor para el aprendizaje; la experiencia que cuenta es la del profesor, la del autor de los libros de texto y la del productor de los materiales audiovisuales. Por tanto, las técnicas que se transmiten (como conferencias, lecturas asignadas, etc.) son la columna vertebral del modelo pedagógico.

²³ Knowles, Malcolm S. *Andragogía, el aprendizaje de los adultos*, pp. 67-68.

4. Disposición para aprender. Los aprendices están dispuestos a aprender lo que el maestro diga que debe aprender si quieren aprobar el curso.
5. Orientación del aprendizaje. Los aprendices tienen una orientación centrada en los temas de aprendizaje, lo ven como la adquisición de los contenidos de las materias.
6. Motivación. A los aprendices se les incita a aprender mediante motivadores externos (por ejemplo, las calificaciones, la aprobación o desaprobación del profesor, las presiones de los padres, etc.).

Con el paso del tiempo los maestros se percataron de que las personas adultas e incluso algunos jóvenes se resistían a este modelo. El primer profesor en darse cuenta de la demanda de los adultos fue el filósofo Alfred North Whitehead, por lo que junto con algunos maestros se dio a la tarea de investigar más sobre el tema.

Como bien menciona Ludojoski, "...Si la educación no parte de la consideración de los rasgos personales y distintivos del sujeto educando, corre peligro de perderse en estériles intentos."²⁴

Entre 1928 y 1948, la Asociación Americana para la educación de adultos publicó la revista "Educación de adultos", en la cual se describió cómo varios profesores, al notar la falta de un modelo especial para adultos, se desviaron de los supuestos pedagógicos mencionados anteriormente. Así mismo se dio a conocer que los profesores se sintieron culpables:

...Frequently the authors of these articles expressed a sense of guilt for violating academic standards (such as substituting interviews for quizzes). Obviously, they were feeling guilty because they had no theory to support their practices; they were simply being pragmatic and following their intuition. (...Frecuentemente los autores de estos artículos expresaron un sentimiento de culpa por la violación de los estándares académicos (tales como la sustitución de las entrevistas para pruebas). Obviamente, ellos se sentían culpables porque no tenían ninguna teoría para respaldar sus prácticas; simplemente estaban siendo pragmáticos y siguiendo sus intuiciones...)²⁵

²⁴ Ludojoski, Roque Luis, *Op. Cit.*, p. 10.

²⁵ Knowles, Malcolm S. *The modern practice of adult education. From Pedagogy to Andragogy*, p. 41.

En 1950, Knowles escribió su primer libro “Informal adult education” en el que enfatizó los principios de la educación de adultos, lo que significó un gran avance para la Andragogía.

En la década de los 60 se iniciaron investigaciones sobre el proceso interno del aprendizaje de los adultos por el profesor Cyril O. Houles y posteriormente, a finales de esta década, su alumno Allen Tough continuó con la investigación y desarrolló los informes: aprender sin maestro y proyectos de aprendizaje de adultos. Además, distintas disciplinas como psicología clínica, psicología del desarrollo, gerontología, sociología y antropología, también hicieron importantes aportes a la educación de adultos, lo cual propició que en 1967 se retomara formalmente el termino Andragogía.

Early in this process European adult educators felt the need for a label for this new theoretical model that would enable them to talk about it in parallel with pedagogy. They coined the label "andragogy," which is based on the Greek word aner (with the stem andr-), meaning "man, not boy" or adult. (A principios de este proceso educadores europeos de adultos sintieron la necesidad de una etiqueta para este nuevo modelo teórico que les permitiera hablar de ello en paralelo con la pedagogía. Se acuñó la etiqueta de "Andragogía", que se basa en la palabra griega aner (con andr-), que significa "hombre, no niño" o adulto.)²⁶

Posteriormente Knowles se dio a la tarea de diseñar un modelo andragógico en el que puntuó 6 premisas que, en comparación con el modelo pedagógico, se basan en las necesidades e intereses de los adultos.

A continuación se presentan las 6 premisas, las cuales se retomarán a profundidad en el apartado 2.4.



²⁶ *Ibidem*, p. 42.

Este modelo se implementó en primarias y secundarias para la población adulta y los resultados obtenidos fueron superiores a los esperados, incluso en situaciones específicas el modelo incrementó el aprendizaje de la población joven. Por lo que Knowles mencionó que se tendrían dos modelos con un único fin, la educación de los alumnos. Además, afirmó que: “El modelo Andragógico es un sistema de elementos que puede adoptarse o adaptarse en conjunto o por separado. No es una ideología que deba aplicarse en su totalidad y sin modificación alguna. De hecho, un rasgo esencial de la Andragogía es la flexibilidad”²⁷

Finalmente, la Andragogía surgió ante la necesidad de diferenciar la educación de niños y jóvenes con la de adultos.

2.3 ETAPAS DE DESARROLLO

En este apartado, se dan a conocer las características de las etapas de desarrollo del ADULTO, por lo que considero necesario esclarecer primeramente este término.

Yturalde menciona que: “Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina *adultus*, que puede interpretarse como “*ha crecido*” luego de la etapa de la adolescencia.”²⁸

Ludojoski, dice que: ““adulto” procede del verbo latino “*adolescere*” que significa “*crecer*”, y es la forma del participio pasado “*Adultum*”; significa, por lo tanto “*el que ha terminado de crecer o de desarrollarse, el crecido*”²⁹

La definición de Ovide es: “El adulto es aquella persona que, además de su crecimiento físico, ligado al desarrollo cronológico (edad), evidencia un nivel de autonomía consagrado por la experiencia individual y colectiva. No importa cuánto

²⁷ Knowles, Malcolm S. *Andragogía, el aprendizaje de los adultos*, p. 172.

²⁸ Yturalde, Hernesto, *¿Qué es Andragogía? Educación para Adultos*. www.yturalde.com/andragogia.htm. Consultado el 1 de Abril del 2013.

²⁹ Ludojoski, Roque Luis, *Op. Cit.*, p. 19.

sabe (mucho, poco o nada) de lo que exige el sistema escolar, ni cuántos años tiene, sino cuanto puede (física, psíquica y socialmente)³⁰

Ahora bien, las etapas del desarrollo del adulto están divididas en adultez temprana, adultez intermedia y adultez tardía y a cada una de éstas se les atribuyen características en 3 diferentes dimensiones: desarrollo físico, desarrollo cognitivo y desarrollo psicosocial.

Primeramente, el desarrollo físico se refiere al cuerpo y cerebro, capacidades sensoriales, habilidades motrices y a la salud.

En el desarrollo cognitivo se evidencia el cambio y estabilidad de las capacidades mentales, como: el aprendizaje, la memoria, el lenguaje, el pensamiento, el razonamiento moral y la creatividad.

Finalmente, el desarrollo psicosocial da a conocer las características del cambio y estabilidad de la personalidad y las relaciones sociales en conjunto de cada adulto.

En el siguiente cuadro se muestra la relación de las etapas del adulto con su desarrollo.

Edad	Desarrollo físico	Desarrollo cognitivo	Desarrollo psicosocial
Adultez temprana (20 a 40 años)	La condición física es óptima y luego se deteriora ligeramente. La selección del estilo de vida influye sobre la salud	Las capacidades cognitivas y los juicios morales adquieren mayor complejidad. Se escoge la educación y profesión	Los estilos y los rasgos de la personalidad se tornan relativamente estables, aunque los cambios de la personalidad pueden estar influenciados por las etapas y eventos de la vida. Se toman las decisiones respecto a las relaciones íntimas y el estilo de vida. La mayoría de las personas se casan y se convierten en padres.
Adultez intermedia (40 a 65 años)	Puede ocurrir cierto deterioro de las capacidades sensoriales, la salud, el vigor y las destrezas. Las mujeres	La mayoría de las capacidades mentales básicas alcanzan el tope; la experiencia y la habilidad práctica para la solución de los problemas son	El sentido de identidad continúa desarrollándose; puede ocurrir una tensa transformación en la edad media. La doble responsabilidad de cuidar hijos y a los padres ancianos

³⁰ Ovide, Menin. *Psicología de la educación del adulto*, p 42.

	experimentan la menopausia.	la	considerables. La producción creativa puede disminuir aunque mejora en calidad. Para algunos, el éxito profesional y el poder adquisitivo son máximos; para otros, puede ocurrir el agotamiento o un cambio de profesión.	puede ocasionar estrés. La partida de los hijos deja el nido vacío.
Adulthood tardía (65 años o más)	La mayoría de las personas son sanas y activas aunque la salud y las aptitudes físicas disminuyen en cierto modo. La disminución de la velocidad de reacción afecta algunos aspectos del funcionamiento.		La mayoría de las personas permanecen mentalmente atentas. Aunque la inteligencia y la memoria pueden deteriorarse en algunas áreas, la mayoría de los individuos encuentran los modos de compensarlo.	El abandono de la fuerza laboral puede ofrecer nuevas opciones respecto al uso del tiempo. Los individuos necesitan afrontar las pérdidas personales y la muerte inminente. Las relaciones con familiares y amigos cercanos pueden ofrecer importante apoyo. La búsqueda del significado de la vida adquiere importancia fundamental.

FUENTE: Papalia Diane E. (coord.), *Desarrollo humano*. Editorial MC Graw Hill.

Los científicos han hablado por separado del desarrollo físico, cognitivo y psicosocial con el objetivo de simplificar el análisis. Sin embargo, a pesar de que las etapas de desarrollo se muestran divididas cada una afecta a la otra. Por lo que la información del cuadro anterior es un aproximado, dado que cada ser humano a lo largo de su vida tiene diferentes experiencias que van modificando y entrelazando de manera diferente cada una de las etapas mencionadas.

Ahora bien, en el desarrollo físico se pudo observar que a partir de los 40 años se deterioran las capacidades sensoriales, la salud, vigor y las destrezas. Entre los principales desgastes podemos encontrar el deterioro de la visión y el oído, lo que aminora el ritmo de aprendizaje de la población adulta.

Respecto al desarrollo cognitivo, el descenso de las capacidades mentales es prolongada, ya que se hace evidente a partir de los 65 años. Sin embargo, a partir de los 40 años se muestra que la experiencia y la habilidad práctica para la solución de los

problemas son considerables. Por lo tanto, en cuestiones educativas el ser humano tendrá interés en aprender lo que considere útil para la vida diaria.

Finalmente, en el desarrollo social se muestra que el adulto tiene diversas responsabilidades, de las cuales considero que la principal es el cuidado de los hijos, demandándole y reduciendo sus posibilidades para continuar estudiando.

2.4 CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE

Para hablar del aprendizaje de adultos, Knowles menciona que: “es el proceso por el que los adultos obtienen conocimientos y destrezas”³¹

Así mismo, algunos estudios hacen referencia al aprendizaje como todas las transformaciones que operan en la conducta del sujeto, como consecuencia de las experiencias de los ejercicios realizados por el mismo.

Ahora bien, para explicar las características del aprendizaje me basaré en el modelo Andragógico de Knowles, ya que éste se basa en las necesidades de la población adulta. Este modelo está basado en 6 premisas:³²

1. Necesidad de conocer del alumno. Este es el principio central del modelo Andragógico, en el que menciona que para que un alumno desee iniciar o concluir su educación formal, debe sentir la necesidad de conocer. Cabe mencionar que esta necesidad de saber se origina de una carencia en la vida real. Por lo tanto, se convierte en el primer paso del adulto ante el aprendizaje. Esta premisa se divide a su vez en 3 dimensiones: la necesidad de saber cómo se dará el aprendizaje, qué aprendizaje ocurrirá y por qué éste es importante.

³¹Knowles, Malcolm S. *Op. cit.*, p. 135

³² *Ibidem*, pp. 69-73.

2. El autoconcepto de los alumnos. Los adultos en el transcurso de su vida y a través de sus experiencias han creado un autoconcepto de seres responsables de su propia vida, por lo que sienten la necesidad de ser considerados y tratados como “capaces” de dirigirse. Su participación en el proceso de aprendizaje (en su mayoría) es activa, por lo que se resisten a cualquier situación en la que les imponen su voluntad.

Es importante mencionar que en esta premisa el aprendizaje de los adultos se puede dividir en dos vertientes, una en la que el adulto es dependiente y otra en la que es independiente, aunque en su mayoría el educador de adultos podrá encontrarse con alumnos independientes. A continuación se muestran las características de estas dos vertientes

Aprendices dependientes del campo:

- Les gusta el aprendizaje colaborativo y orientado al grupo
- Prefieren una estructura y organización claras del material
- Atienden a los componentes sociales del ambiente
- Responden bien a reforzamientos externos
- Prefieren una guía externa

Aprendices independientes del campo:

- Les gusta resolver problemas
- Prefieren situaciones en las que tengan que averiguar la organización de la formación (por ejemplo, la estructura de algún texto)
- Les gusta transferir el conocimiento a situaciones novedosas
- Prefieren ambientes de aprendizaje independientes orientados al trabajo individual
- Responden bien a la indagación y al descubrimiento del aprendizaje.

Finalmente, las características del aprendizaje de adulto varían según cada individuo. “En términos Andragógicos, buscan tener más control sobre su proceso de aprendizaje... aunque hay ciertas situaciones del aprendizaje en la

que los adultos no están listos para un modelo puramente Andragógico”³³. Por lo que el papel del educador debe ser flexible.

3. El papel de las experiencias de los alumnos. En la edad adulta, el ser humano posee un mayor volumen y calidad de experiencias, ya que “por la simple virtud de haber vivido más tiempo, han acumulado mucho más experiencias que los jóvenes, pero también tienen experiencias diferentes...”³⁴. Por lo tanto, la educación de los adultos se ve como una individuación ante el grupo.

Knowles menciona que las experiencias del alumno son importantes para su aprendizaje porque “acentúan las diferencias individuales, proporcionan una riqueza de recursos para el aprendizaje, crean predisposiciones que inhiben o dan forma al nuevo aprendizaje y proporcionan las bases para la identidad del alumno.”³⁵

4. Disposición para aprender. Cada premisa de este modelo andragógico se va relacionando entre sí, sin embargo, entre la disposición para aprender y la necesidad de conocer, existe una mayor conexión, ya que los adultos están dispuestos a aprender siempre y cuando “necesiten” saber, es decir, el adulto estará en la disposición de aprender si esto le resolverá algunas carencias en la vida real, o bien le facilitará de cierta manera su vida diaria.
5. Orientación del aprendizaje. La orientación de aprendizaje no está centrada en el tema, como con los niños y jóvenes, sino en la vida. Los adultos se centran en los aprendizajes que les darán solución a una tarea o problema específico, lo cual genera una mejor disposición ante el aprendizaje.

La orientación del aprendizaje fue investigada por varios estadounidenses debido a la alta deserción escolar, por lo que descubrieron que: “los términos que se encontraban en las listas de vocabulario de los cursos de lectura y escritura no eran los que estas personas usaban a diario y los ejercicios de sus

³³ *Ibidem*, p. 179.

³⁴ *Ibidem*, p. 71.

³⁵ *Ibidem*, p. 154.

cursos de aritmética no planteaban los problemas que tenían que resolver cuando iban a las tiendas, al banco o a cualquier comercio”.³⁶

6. Motivación. La motivación frente al aprendizaje puede surgir de manera extrínseca o de manera intrínseca. De manera extrínseca, los adultos responden a algunos motivadores externos como mejores empleos, ascensos, salarios más altos, etc. y de manera intrínseca, la motivación con mayor potencia, tiene motivadores como el deseo de incrementar la satisfacción laboral, la autoestima, la calidad de vida, etc.

Por su parte Eduard C. Lindeman (otra de las grandes figuras de la educación de adultos, el cual introdujo el término Andragogía formalmente), creó 5 supuestos sobre el aprendizaje de adultos, los cuales conllevan el mismo mensaje de Knowles, aunque los señala en diferentes puntos.³⁷

1. Los aprendices son motivados para aprender mientras experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará; por lo tanto, estos son los puntos de partida apropiados para organizar las actividades del aprendizaje para los adultos.
2. El aprendizaje de los adultos se centra en la vida; por tanto, las unidades apropiadas para organizarlo son las circunstancias de la vida, no los temas.
3. La experiencia es el recurso más enriquecedor del aprendizaje de adultos; por tanto, el método principal de esta educación es el análisis de la experiencia.

³⁶ *Ibidem*, p. 73.

³⁷ *Ibidem*, pp. 156-157.

4. Los adultos tienen una profunda necesidad de dirigirse a sí mismos; por consiguiente, el papel del profesor es comprometerse en un proceso de indagaciones mutuas, en vez de transmitir sus conocimientos y evaluar a sus alumnos de acuerdo con él.

5. Las diferencias individuales aumentan con la edad; por lo mismo, la educación de los adultos debe procurarse las condiciones óptimas para considerar las diferencias en cuanto al estilo, tiempo, espacio y ritmo de aprendizaje

2.5 DIFICULTADES EN EL APRENDIZAJE

Las dificultades en el aprendizaje se deben a diversos factores que influyen directamente en la vida de los adultos. Primeramente, dentro de las etapas de desarrollo físico se pudo observar un deterioro sensorial, la salud, el vigor y las destrezas, en el desarrollo cognitivo se hizo evidente el interés por conocimientos que sean útiles en la vida diaria y finalmente en el desarrollo psicosocial, el adulto ha tomado decisiones (casarse, tener hijos, etc.), que requieren mayores responsabilidades, por lo que la educación se vuelve un tema de segunda importancia.

Al respecto, Reyes mencionó 9 puntos principales de las dificultades de la educación de adultos.³⁸

1. El aprendizaje es más difícil en la medida que sea mayor la carencia de antecedentes cognoscitivos que lo apoyen y le abran derroteros.

En este punto el autor hace referencia a la dificultad de aprendizaje del adulto cuando sus labores cotidianas se encuentran fuera de algún tipo de

³⁸ Isáis Reyes, Jesús M., *Op. Cit.*, pp. 60-65.

conocimiento formal, por ejemplo: hacer cuentas, ayudar a hijos pequeños a hacer tarea, etc.

2. Cuando la atención se divide porque varios asuntos la solicitan, o se disperse porque estímulos diferentes la atraigan, el aprendizaje se reduce.

Este punto está enfocado en la atención de las lecciones. Cada alumno debe terminar por completo una lección antes de pasar a la otra, para evitar confusiones.

3. El estímulo es un elemento necesario para el aprendizaje; si falta, la voluntad se paraliza; y si es inadecuado, los resultados son irregulares y reducidos.

El adulto se desanima fácilmente cuando algún obstáculo le impide avanzar como lo había planeado, ya que lo que ellos buscan es un progreso rápido, aunado a que deben ser de utilidad para ellos, si no el ánimo decrece.

4. En la inclinación de cualquier aprendizaje, la fatiga limita pronto la capacidad del alumno, pero tal inconveniente desaparecerá en la medida que el ejercicio agiliza la mente y la comprensión asienta el interior

Al momento en que el alumno se incorpora a una educación escolar se encuentra desadaptado y el avance es paulatino. Debe pasar cierto tiempo para que se adapte con su ambiente, profesor, programa, etc. y por lo mismo muchos adultos no desean continuar con su educación ya que se desaniman.

5. Cuando el temor o la preocupación rompen la serenidad del ánimo, la atención se reduce y la capacidad de aprender se nulifica.

El adulto tiene un sinnúmero de responsabilidades por lo que su aprendizaje depende muchas veces del desahogo de éstas, por ejemplo: problemas económicos, tiempo dedicado a los hijos, etc.

6. El aprendizaje es una actividad que por su propia naturaleza exige continuidad. La continuidad que requiere el adulto se ve afectada cuando el educador no es constante en su labor. Lo que se busca es un desarrollo integral de la personalidad del adulto, por lo mismo requiere un educador con bases andragógicas que se responsabilice con su labor.

7. Si en el aprendizaje la ejercitación es débil, se alcanzan pobres resultados de limitados horizontes en la transferencia y de escasos efectos en la aplicación. Lo que el adulto busca es aprender sobre temas que le puedan ser de utilidad en su vida diaria. Si no es así, pierde el interés ya que no está en busca de simulaciones.

8. Cuando el adulto haya adquirido en la vida algunas ideas o costumbres opuestas al contenido del aprendizaje que se proponga alcanzar, el maestro deberá realizar una obra previa para armonizar conceptos y facilitar el desarrollo del trabajo.
En diversas ocasiones el adulto, aún sin nunca haber asistido a la escuela, posee un bagaje de conocimientos que debe “armonizar”, es decir, relacionar con los que se imparten en la educación formal. Esta es una labor previa y muy importante por parte del educador para que el alumno desee continuar estudiando.

9. Cualquier aprendizaje se torna fácil y grato si las relaciones entre educador y educando se norman por la comprensión y se orientan por el común afán de superación.
El adulto se resiste a continuar con estudios formales si el trato del educador no es horizontal, es decir, que lo trata como su igual.

El llegar a una edad adulta trae consigo un sinfín de experiencias, responsabilidades e intereses. Knowles rescata a Tought al decir que este autor:

...descubrió en sus investigaciones que todos los adultos normales tienen la motivación de seguir creciendo y desarrollándose, pero que con frecuencia topan con obstáculos, como un concepto negativo del alumno, por la inaccesibilidad de oportunidades o de recursos, limitaciones de tiempo o programas que infringen los principios del aprendizaje de adultos.³⁹

Finalmente las dificultades por las que atraviesan los adultos ante el aprendizaje son muchas y uno de los factores más importantes para que una persona desee continuar estudiando es “la motivación ante el aprendizaje”

2.6 MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE

La motivación en el aprendizaje juega un papel fundamental ya que estimula a los adultos a continuar con sus estudios pese a los obstáculos que se les puedan presentar.

Como menciona Knowles: “Entre todos los factores que se relacionan con el éxito del aprendizaje, los más fundamentales son los correspondientes a la motivación, es decir, de qué modo una persona se compromete profundamente en la relación con el aprendizaje...”⁴⁰

Ahora bien, sobre el término “motivación”, Díaz Barriga menciona que: “se deriva del verbo latín “movere”, que significa “moverse”, “poner en movimiento” o “estar listo para la acción”⁴¹. Así mismo hace referencia a Woodfolk cuando menciona que “la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta”⁴².

³⁹ Knowles, Malcolm S. *Op. cit.*, p. 73.

⁴⁰ Kidd, James Robbins. *Como aprenden los adultos*, p. 95

⁴¹ Díaz Barriga, Frida (coord.). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*, p.53.

⁴² *Idem.*

Finalmente, la motivación es un estímulo del ser humano que orienta y mantiene la conducta y puede estar regulada por 3 dimensiones:⁴³

1. Aproximación-evitación: existen deseos y gustos apetecibles, pero también cuestiones que se desean evitar. En el terreno educativo, el miedo al fracaso y la búsqueda del éxito consisten en los dos polos de un continuo de motivación hacia el logro.
2. Intrínseca (autorregulada)-extrínseca (autoatribuido): Permite entender que una acción puede surgir tanto de intereses y necesidades personales, como de las demandas de la situación en que nos encontramos o por factores impuestos por otros.
3. Profundo (implícito)- superficial (autoatribuido): en el caso de los esquemas motivacionales profundos o implícitos, se trata de aquellos que predisponen hacia metas e interpretaciones generales y básicas. Por su parte, el nivel más superficial de este continuo hace referencia a esquemas de acciones relativas a metas más concretas determinadas por situaciones estándar (por ejemplo, estudiar para un examen concreto o realizar un determinado trabajo).

Siguiendo la línea andragógica, los alumnos están más motivados cuando reconocen que lo que están por aprender les será útil en su vida para resolver algún problema. Así mismo la motivación que más influye en el adulto es la motivación intrínseca.

Knowles hace referencia a Wlodowsky cuando menciona que la motivación para aprender en los adultos es la suma de cuatro factores.⁴⁴

Éxito: los adultos quieren ser alumnos exitosos.

Voluntad: los adultos quieren sentir que ejercen su voluntad en su aprendizaje

Valor: los adultos desean aprender algo de valor para ellos

Gozo: los adultos desean experimentar el aprendizaje como algo placentero

⁴³ *Idem.*

⁴⁴ Knowles, Malcolm S. *Op. cit.*, p. 166.

El aprendizaje en todo ámbito educativo resulta un reto para los facilitadores de aprendizaje ya que deben adecuarse a las necesidades de sus alumnos.

Finalmente, el aprendizaje de adultos fomenta que el cuerpo docente dé una mirada hacia atrás y replantee su método de enseñanza, ya que el adulto requiere que sea tratado como un individuo único, por lo tanto la enseñanza se vuelve compleja. Es por eso que el educador tiene un papel muy importante y es necesario que reciba una formación antes de iniciar su labor.

CAPÍTULO 3 FORMACIÓN DIDÁCTICA DE ASESORES DE ADULTOS

Los conocimientos y habilidades de los docentes determinan en gran medida la calidad del campo educativo, ya que la preparación profesional que hayan tenido impacta en el proceso de aprendizaje del alumno.

En el capítulo anterior se mencionó la diferencia entre la educación de niños/ jóvenes y la de adultos, por lo tanto el asesor de adultos debe tener una formación que le permita reconocer la individualidad de cada alumno y conocer estrategias, métodos y técnicas de estudio que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.

3.1 DEFINICIÓN DE FORMACIÓN DE ASESORES

Primeramente, la palabra formación “es un concepto que proviene de la palabra latina *formatio*. Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes).”⁴⁵

El término formación tiene una definición muy general, por lo que hoy en día se utiliza con mayor frecuencia, puede ser formación empresarial, profesional, humana, etc.

Cabe señalar que son pocos los autores que hablan específicamente de la formación docente, por lo que a continuación rescato varias de ellos.

⁴⁵Definición de formación, *Qué es, significado y concepto*, <http://definicion.de/formacion>. Consultado el 17 de Mayo del 2013.

Para Rentería:

La formación de los maestros debe concebirse como un proceso permanente, es decir, de larga duración, de tal manera que sea posible trascender las instituciones formadoras, hasta consolidar procesos de autoformación que permitan la articulación de la práctica docente a la investigación y a la generación de experiencia en los campos científico-técnico, pedagógico y didáctico, ético-axiológico, humanístico, etc.⁴⁶

Para de Alba:

La formación de los docentes no puede reducirse al aprendizaje de unos contenidos disciplinares para ser enseñados... La formación disciplinar tiene como propósito que el docente se apropien de las gramáticas básicas de un campo del saber y se prepare en los rituales de su producción⁴⁷

Según estas definiciones, al hablar de la formación de asesores, además de hacer referencia a los conocimientos que debe poseer el profesor en una o varias materias, también se habla sobre cómo facilitar el aprendizaje de manera que el alumno se responsabilice cada vez más en su propio aprendizaje.

Por otra parte, Jabonero menciona que en la formación de asesores se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:⁴⁸

- El modo de aprender de los adultos
- Las necesidades de formación
- El nivel de formación que tiene el adulto al iniciar el nuevo proceso, así como las experiencias y vivencias personales
- Metodologías más apropiadas para facilitar el autoaprendizaje
- La evolución social, cultural, económica, laboral, etc., determinante para que el proceso educativo sea real
- La información precisa que garantice una buena orientación académica, laboral y personal

⁴⁶ Rentería Rodríguez, Pedro Elías. *Formación de docentes, un reto para las Escuelas*, p 62.

⁴⁷ De Alba, Alicia, et al. *La formación docente: evaluaciones y nuevas prácticas en el debate educativo*, p. 60.

⁴⁸ Mariano Jabonero, et al. *Formación de adultos*, pp. 172-173.

- Aspectos curriculares que permitan estructurar las materias alrededor de conocimientos significativos.

3.2 DEFINICIÓN DE DIDÁCTICA

El término didáctica fue empleado por primera vez en 1629 por Ratke. Posteriormente, Juan Amós Comenio, teólogo, filósofo y pedagogo, publicó su libro *Didáctica Magna*. El concepto que se tenía de didáctica en ese entonces era “el arte de enseñar”⁴⁹, y la instrucción se guiaba por la habilidad e intuición del maestro.

Cabe señalar que la didáctica “surgió de la necesidad de darle a la instrucción una organización más expedita en el tiempo, en el espacio, y en las formas de organización del discurso que dirige al aprendiz hacia la apropiación del conocimiento y de los bienes y valores de la cultura”⁵⁰

Ahora bien, algunas de las definiciones que se le han dado a la didáctica son:

Nérici se refiere a didáctica como “... el conjunto de técnicas destinado a dirigir la enseñanza mediante principios y procedimientos aplicables a todas las disciplinas, para que el aprendizaje de las mismas se lleve a cabo con mayor eficiencia”⁵¹, así mismo menciona que la didáctica está enfocada en el proceso de aprendizaje y responde a la pregunta ¿cómo?, por lo tanto, el asesor puede disponer de diversas técnicas, estrategias, métodos y materiales didácticos.

⁴⁹ Nérici, Imídeo Giuseppe. *Hacia una didáctica general dinámica*, p. 57.

⁵⁰ Rentería Rodríguez, Pedro Elías. *Op. cit.*, p. 140.

⁵¹ Nérici, Imídeo Giuseppe. *Op. cit.*, p. 57.

Para Saenz, “...la didáctica es la ciencia que estudia y elabora teorías sobre la enseñanza, es decir, modelos que explican o predicen ese fenómeno y esa realidad que es enseñar”⁵²

Isáis Reyes, define la didáctica como:

...parte de la pedagogía que estudia los problemas de la dirección del aprendizaje. Tiene un carácter práctico y normativo. Se integra por un conjunto de principios, normas y procedimientos que se han de aplicar en la tarea de orientar a los educandos en el estudio del contenido programático que corresponda, a fin de alcanzar las finalidades generales que se hayan marcado en la iniciación del curso.⁵³

Villarreal Canseco define la didáctica como una teoría general de la enseñanza, y nos dice que:

“...es una de las urgencias que reclaman los millares de maestros que se esfuerzan por adquirir los conocimientos para elevar el nivel de su trabajo en nuestras escuelas. Reclaman también las metodologías particulares para diversas asignaturas y actividades escolares del programa, con el fin de conducir eficazmente la formación de sus alumnos conforme a su misión de educadores”⁵⁴

La didáctica debe estar presente en todo el proceso educativo, por lo tanto es importante que el asesor de adultos cuente con una formación didáctica para facilitar el aprendizaje.

⁵² Saenz Barrio, Oscar. *Didáctica general*, p. 9.

⁵³ Isáis Reyes, Jesús M. *Educación de adultos*, p. 51.

⁵⁴ Villarreal Canseco. *Didáctica General*, p. 7.

3.2.1 IMPORTANCIA DE UNA FORMACIÓN DIDÁCTICA

Los asesores juegan un papel muy importante en la educación de adultos, ya que éstos son el vínculo entre el conocimiento y el alumno, por lo que es necesario que tengan una formación que les permita atender la demanda de sus alumnos.

En diversas ocasiones los facilitadores de aprendizaje tienen conocimientos sobre una o varias materias, sin embargo no poseen las herramientas necesarias para trabajar en las sesiones, por lo que los resultados de sus alumnos no son los “esperados”.

Como se vio anteriormente, los estudiantes adultos requieren de una atención individual, por lo tanto, el asesor necesita una formación didáctica que le permita orientar a cada uno de sus alumnos, según los intereses y necesidades de éstos.

Nérici menciona que la didáctica abarca los siguientes aspectos con el fin de dirigir el aprendizaje:⁵⁵

- El planteamiento
- La ejecución
- La evaluación

Se puede observar que la didáctica está presente en todo proceso educativo y es indispensable que el asesor, además de enriquecerse con técnicas, métodos y estrategias, esté consciente del impacto de su participación en el campo educativo.

Ahora bien, al partir de la idea de la educación individualizada de adultos, Ludojoski menciona que en primera instancia el asesor debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:⁵⁶

- El conocimiento del adulto. Es el punto de partida para su aprendizaje.

⁵⁵ Nérici, Imídeo Giuseppe, *Op. cit.*, p. 63.

⁵⁶ Ludojoski, Roque Luis, *Op. cit.*, pp. 179-181.

- La correlación o el apuntalamiento provisorio de la metodología didáctica existente. En este punto, el asesor tiene la oportunidad de cambiar la metodología cuando ya no está obteniendo los resultados esperados.
- La reforma radical de la estructura y métodos didácticos. Este punto se refiere al establecimiento de las estrategias didácticas.

Como había mencionado anteriormente, es de suma relevancia que el asesor de adultos tenga bases didácticas, por lo que a continuación se mencionan diferentes estrategias, métodos y técnicas de enseñanza, no sin antes identificar la diferencia entre estos términos.

Las estrategias de enseñanza “...son medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica ajustada a las necesidades de progreso de la actividad constructiva de los alumnos”.⁵⁷

El método de enseñanza “es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos...”⁵⁸

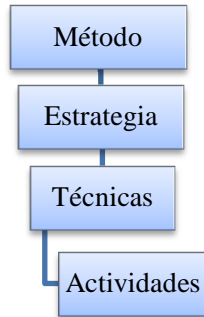
Por otra parte, Nérici define las técnicas de enseñanza como “el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de la lección o parte del método en la realización del aprendizaje”⁵⁹. Es importante mencionar que en las técnicas de enseñanza, el profesor puede realizar diversas actividades, las cuales son más específicas.

En el siguiente organigrama se muestran jerárquicamente los términos antes mencionados anteriormente.

⁵⁷ Díaz Barriga, Frida... (et al.), *Op. cit.* p. 118.

⁵⁸ Nérici, Imídeo Giuseppe. *Op. cit.*, p. 364

⁵⁹ *Ibidem*, p. 364.



De manera general, se puede decir que el método indica el camino que se quiere recorrer, la estrategia guía el proceso y puede hacer uso de diferentes técnicas, en las cuales pueden realizar diversas actividades.

3.2.2 ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Para hablar de estrategias de enseñanza y aprendizaje, es fundamental hacer la distinción entre éstas. Díaz Barriga menciona que “... Si se trata del alumno, éstas serán denominadas “estrategias de aprendizaje” porque sirven al propio aprendizaje autogenerado del alumno; si en cambio se trata del docente, se le designará “estrategias de enseñanza”...”⁶⁰

Existen infinidad de estrategias de enseñanza, por lo que a continuación se presenta una clasificación de éstas:⁶¹

⁶⁰ *Idem.*

⁶¹ *Ibidem*, pp. 122-172.

1. Estrategias para activar y usar los conocimientos previos, y para generar expectativas apropiadas en los alumnos.

El asesor puede aplicar este tipo de estrategias al inicio de cualquier actividad, siempre y cuando tomen en cuenta lo siguiente:

- Identificar previamente los conceptos centrales de la información que va a aprender el alumno
- Tener presente que es lo que se espera que aprendan los alumnos en la situación de enseñanza y aprendizaje
- Explorar los conocimientos previos pertinentes de los alumnos para decidirse por activarlos o por generarlos.

Dentro de este tipo de estrategias se encuentran:

- Actividad focal introductoria. Son aquellas estrategias que buscan atraer la atención de los alumnos a manera de introducción, para activar los conocimientos previos o incluso crear una apropiada situación motivacional de inicio.
- Discusiones guiadas. En la aplicación de esta estrategia los alumnos desde el inicio de la sesión activan sus conocimientos previos gracias al intercambio de opinión con el profesor y compañeros de clase.
- Actividad generadora de información previa. Es la que permite a los alumnos activar, reflexionar y compartir los conocimientos previos sobre un tema predeterminado. Se puede utilizar una “lluvia de ideas”.
- Objetivos o intenciones como estrategias de enseñanza. Los objetivos son enunciados que describen con claridad las actividades de aprendizaje y los efectos esperados que se pretenden conseguir en el aprendizaje de los alumnos al finalizar una sesión o ciclo escolar, con la intención de compartir los objetivos con los alumnos y estén conscientes de lo que van a hacer.

2. Estrategias para mejorar la integración constructivista entre los conocimientos previos y la nueva información por aprender.

Estas estrategias ayudan a crear enlaces entre los conocimientos previos y la información nueva. Se aconseja utilizarlas antes o durante la instrucción para lograr mejores resultados en el aprendizaje. Dentro de estas estrategias se encuentran:

- Organizadores previos (OP). Son recursos introductorios compuestos por un conjunto de conceptos y proposiciones de la nueva información que se va a aprender, ya sea de manera expositiva o comparativa. Se recomienda que sea de manera expositiva cuando no existen suficientes conocimientos previos para asimilar la información nueva, y de manera comparativa cuando el asesor está seguro que los alumnos conocen una serie de ideas parecidas a las que luego serán objeto de aprendizaje. Finalmente, el OP debe crear un soporte para la asimilación de los contenidos nuevos.
- Analogías: son una comparación entre dos o más conceptos en relación con sus características o elementos, por lo que esta estrategia se debe aplicar únicamente cuando la nueva información se pueda relacionar con contenidos aprendidos anteriormente.

3. Estrategias discursivas y enseñanza.

El profesor utiliza las estrategias discursivas cuando tiene a su cargo grupos numerosos. La enseñanza se lleva a cabo mediante el discurso y se toman en cuenta las preguntas: ¿quién consigue hablar?, ¿acerca de que se habla?, ¿qué hace cada participante cada vez que tiene la oportunidad de hablar?, ¿qué clase de contexto es creado en el aula? y ¿qué tipo de habla (lengua género o registro) es utilizada?

4. Estrategias para ayudar a organizar la información nueva por aprender.

En este tipo de estrategias se utilizan organizadores gráficos, los cuales son representaciones visuales que dan a conocer la estructura lógica del material que se va a aprender, como son:

- Mapas conceptuales. Son representaciones gráficas de segmentos de información ordenados de manera jerárquica. Como estrategia de enseñanza pueden representarse temas de una disciplina científica, programas de cursos o currículo, etc.
- Cuadros C-Q-A. Este tipo de organizador se realiza mediante cuadros de 3 columnas: en el primer cuadro se escribe, a partir de un tema, “lo que conoce el alumno”, en el segundo “lo que se quiere conocer/aprender” y en el tercero “lo que se ha aprendido”, por lo tanto los primeros dos puntos deben escribirse al inicio de un tema o curso y el último, durante o al final del curso. Este tipo de estrategias fomenta un enlace más claro entre los conocimientos previos y el reconocimiento de la información nueva, además de promover la reflexión sobre el proceso de aprendizaje y servir como un medio de autoevaluación.
- Cuadro sinóptico. El cuadro sinóptico proporciona una estructura coherente y global de un tema y sus múltiples relaciones. Estos cuadros están estructurados por columnas y filas, las cuales deben tener etiquetas sobre lo que se quiere explicar.
- Cuadros de doble columna. Permiten analizar o desglosar la temática de interés, por ejemplo, si la temática de la sesión consiste en estudio de caso, los cuadros de doble columna pueden dividirse en dos partes, la primera que explique el problema y la segunda la solución.
- Organizadores de clasificación. Estas estrategias ayudan a organizar la información de modo jerárquico y a establecer relaciones de inclusión entre los conceptos e ideas, por ejemplo: diagramas de llaves, diagramas arbóreos (de árbol) y los círculos de conceptos.
- Diagramas de flujo. Los diagramas permiten representar el conocimiento procedimental de manera gráfica, por lo que el alumno tiene una mejor comprensión de los temas.
- Líneas de tiempo. Son aquellas que organizan eventos dentro de un continuo temporal. Se utiliza con frecuencia en la enseñanza de

conocimiento histórico, porque por medio de éstas se puede observar y representar visualmente las relaciones de anterioridad y posterioridad entre acontecimientos.

5. Estrategias para promover una enseñanza situada.

La enseñanza situada puede definirse como aquella que se diseña y estructura con la intención de promover aprendizajes específicos, experienciales y auténticos en los alumnos, que les permita desarrollar habilidades y competencias similares o iguales a las que se encontraran en la vida diaria.

Dentro de este tipo de estrategias se encuentran:

- Aprendizaje Basado en Problemas (ABP). Esta estrategia organiza la propuesta de enseñanza y aprendizaje alrededor de problemas holísticos y relevantes. Lo que implica que los alumnos sean protagonistas de las situaciones problemáticas planteadas y los docentes únicamente guíen y apoyen en el proceso de exploración/indagación.
- Aprendizaje Basado en el Análisis y Estudio de Casos ABAC. Consiste en el planteamiento de un caso a los alumnos, el cual es analizado y discutido en pequeños grupos y posteriormente en clase. El proceso didáctico consiste en promover el estudio en profundidad mediante el diálogo y la argumentación.
- Aprendizaje Mediante Proyectos AMP. Es una estrategia que requiere mayor trabajo por parte de los alumnos, por lo tanto los proyectos dependen en gran medida de sus intereses académicos y personales. Finalmente, son los estudiantes quienes diseñan y desarrollaran su propio trabajo y tienen la guía del profesor únicamente si es necesario.

6. Estrategias y diseño de textos académicos.

Son textos mixtos que reúnen información textual con otra de tipo visual (imágenes, graficas, tablas, etc.). Dentro de estas estrategias se encuentran:

- Señalizaciones. Se refiere a toda clase de “claves o avisos” estratégicos que se pueden emplear para que el lector pueda reconocer y recordar lo

más relevante la información. Los tipo de señalizaciones pueden ser intratextuales o extratextuales.

- Preguntas Intercaladas (PI). Son aquellas preguntas que se plantean al alumno a lo largo de la sesión con la intención de facilitar su aprendizaje. Las preguntas intercaladas se insertan en diferentes momentos y son contestadas por los participantes al mismo tiempo que el tema se va desarrollando. Este tipo de preguntas se emplean para que el alumno profundice en la información.
- Resúmenes. Como bien sabemos, un resumen es una versión breve de un texto en el que se enfatizan los puntos relevantes del contenido, el cual está organizado de manera jerárquica, con la finalidad de enfatizar la información importante e introducir al alumno al nuevo material o integrar el resumen a la información presentada o discutida previamente.
- Ilustraciones. Son recursos utilizados para expresar una relación espacial de tipo reproductivo, es decir, que el énfasis se encuentra en reproducir o representar objetos, procedimientos o procesos cuando no se tiene la oportunidad de tenerlos en forma real. Existe gran variedad de ilustraciones, por ejemplo:
 - Decorativas. Sólo buscan entretener o divertir al lector, o bien, dar una mejor apariencia a la presentación de la información textual.
 - Representacionales. Se trata de ilustraciones descriptivas que muestran gráficamente la apariencia de un objeto.
 - Organizativas. Muestran relaciones cualitativas entre conceptos o elementos de un objeto, como los diagramas de un objeto en el que se identifiquen sus componentes con etiquetas descriptivas
 - Relacionales. Son aquéllas que presentan gráficamente relaciones cuantitativas entre dos o más variables, por ejemplo: histogramas, graficas de pastel, graficas de perfiles, etc.

- Transformacionales. Demuestran cambios o modificaciones de un objeto en el tiempo. Estas ilustraciones pueden ser cambios biológicos y evolutivos de distintas especies en la dimensión temporal.
- Interpretativas. Son ilustraciones que permiten delimitar y comprender los fenómenos o eventos intangibles o de difícil observación. Además, ofrecen un referente visual a los alumnos para que interpreten mejor la situación.

Respecto a las estrategias de aprendizaje, como se había mencionado anteriormente, son aquellas que están dirigidas a los alumnos, por lo tanto, éstas deben ser flexibles, adaptativas, intencionadas y controladas de ser necesario.

Las principales características de estas estrategias son:

- Se pueden utilizar con una instrucción constante por parte del profesor, mientras que otras se pueden aprender más fácilmente.
- El alumno es quien decide qué estrategia utilizar.
- Su uso debe estar influido por factores motivacionales-afectivos, ya sea de índole interno o externo.
- Se pueden incluir técnicas u operaciones específicas.
- Es posible dividir las estrategias en dos partes: generales y específicas.

En el siguiente cuadro se presentan diferentes tipos de estrategias que puede utilizar el alumno en su aprendizaje

Clases de estrategias	Estrategias
Estrategias de adquisición	Observación Búsqueda de la información (manejo de fuentes documentales y bases de datos) Selección de la información (tomar notas o apuntes,

	subrayar, etc. Repaso y retención (recirculación, mnemotécnicas, etc.
Estrategias de interpretación (para traducir de un código a otro e interpretar la información).	Decodificación o traducción de la información Aplicación de modelos para interpretar situaciones Uso de analogías y metáforas
Estrategias de análisis y el razonamiento	Análisis y comparación de modelos Razonamiento y realización de inferencias Investigación y solución de problemas
Estrategias de comprensión y organización	Comprensión del discurso oral y escrito Establecimiento de relaciones conceptuales Organización conceptual (elaboración de mapas conceptuales)
Estrategias de comunicación	Expresión oral Expresión escrita Expresión a través de información gráfica, numérica, icónica, etc.

FUENTE: Díaz Barriga, Frida... (et al.) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Editorial Mc Graw Hill, p. 185.

Es muy importante que los asesores conozcan estrategias de enseñanza, pero también de aprendizaje, ya que de esta manera pueden promover el aprendizaje.

Ahora bien, a continuación se presentan diversos métodos y técnicas a las que puede recurrir el facilitador para dirigir a los estudiantes adultos.

3.2.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

Según Nérici, los métodos y técnicas de enseñanza son uno de los seis elementos fundamentales que debe considerar la didáctica, los cuales son: el alumno,

los objetivos, el profesor, la materia, los métodos y técnicas de enseñanza y el medio geográfico, económico, cultural y social.

El asesor debe hacer uso de métodos y técnicas de enseñanza, siempre con la finalidad de encaminar al estudiante adulto a ser autodidacta, ya que como se mencionó anteriormente, la figura del asesor es la de un facilitador de aprendizaje.

Nérici realizó una clasificación general de los métodos de enseñanza, en los que toma en cuenta aspectos como:⁶²

1. Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento.

Este método está dividido en tres apartados: el deductivo, inductivo y analógico o comparativo.

- Método deductivo. La lección o tema de estudio parte de lo general a lo particular, por ejemplo, cuando el profesor presenta conceptos o afirmaciones de las cuales se pueden extraer conclusiones.
- Método inductivo. Es aquel que en sus lecciones toma como punto de partida casos particulares, es decir, que va de lo particular a lo general.
- Método analógico o comparativo. Este método se usa cuando los datos que se presentan permiten establecer comparaciones con la relación de la vida humana.

2. Métodos en cuanto a la coordinación de la materia.

En la coordinación de la materia se hace referencia al método lógico y método psicológico.

- Método lógico. Se utiliza cuando las lecciones presentadas llevan un orden, ya sea de manera antecedente o consecuente, siempre y cuando el orden para este método sea el de causa y efecto.

⁶² Nérici, Imídeo Giuseppe. *Op. cit.*, p. 364

- Método psicológico. Por su parte, el método psicológico, no sigue un orden lógico, sino más bien guiado por los intereses, necesidades y experiencias del alumno.

3. Métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza.

En estos métodos se encuentra la parte simbólica o verbalística e intuitiva.

- Método simbólico o verbalístico. Es aquel en el que el lenguaje oral y el lenguaje escrito adquieren mayor importancia, y las sesiones concluyen a través de la palabra.
- Método intuitivo. Mediante este método se pretende llegar a la verdad de forma directa, sin la ayuda de elementos discursivos, por lo que los alumnos deben contar con la guía del profesor y con el material necesario para llegar a una conclusión.

4. Métodos en cuanto a la sistematización de la materia.

Para hablar de sistematización de la materia es necesario mencionar los métodos de sistematización y ocasional.

- Método de sistematización. Este tipo de métodos también se encuentra dividido en dos puntos:
 - Rígido: Es aquel en el que no existe flexibilidad con los temas de clase, ni se permite espontaneidad en los adultos o el programa.
 - Semirrígido. Se caracteriza por tener cierta flexibilidad para una mejor adaptación a la realidad de la clase.
- Método ocasional. Permite aprovechar la motivación del momento, ya que los temas se orientan dependiendo de las ocurrencias de los alumnos.

5. Métodos en cuanto a las actividades de los alumnos.

Este método se basa, como su nombre lo dice, en las actividades de los alumnos, las cuales se pueden guiar para que la intervención de cada participante sea pasiva o activa.

- Método pasivo. Se refiere a la actitud meramente receptiva por parte del alumno, por lo que el profesor es quien tiene la mayor actividad.
- Método activo. Se desarrolla con la participación del alumno y del maestro por igual.

6. Métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos.

La globalización de conocimientos abarca tres diferentes métodos: de globalización, no globalizado o de especialización y de concentración.

- Método de globalización. Se considera de globalización cuando en el tema central de estudio intervienen distintas disciplinas sin verse como entes aislados, sino por el contrario, ayudan a esclarecer el contenido.
- Método no globalizado o de especialización. Por el contrario, este método se caracteriza por tratar de modo aislado cada tema o asignatura.
- Método de concentración. Es aquel que asume una posición entre el método de globalización y no globalizado, el cual consiste en convertir una asignatura, por determinado periodo, en materia principal y al mismo tiempo tener las otras como auxiliares.

7. Métodos en cuanto a la relación entre el profesor y el alumno

En la relación entre el profesor y el alumno se encuentran:

- Método individual. Se refiere a la enseñanza de un solo alumno, lo cual se recomienda cuando los estudiantes se han atrasado en sus lecciones.

- Método individualizado. Es la modalidad de enseñanza que permite a cada alumno estudiar de acuerdo con sus posibilidades personales sin importar su ritmo de trabajo.
- Método recíproco. Se caracteriza por la elección de monitores de clase, los cuales son los mejores alumnos, para que apoyen a los estudiantes restantes.
- Método colectivo. Es aquel en el que el profesor, a pesar de tener un número considerable de alumnos, toma en cuenta las peculiaridades de cada alumno.

8. Métodos en cuanto al trabajo del adulto.

Se basan en el trabajo del adulto, por lo que se puede hablar de trabajo individual, colectivo y mixto.

- Método de trabajo individual. Es aquel en el que se trabaja con diferentes tareas o se lleva a cabo un estudio dirigido con la característica principal de que el método se adecua a cada alumno.
- Método de trabajo colectivo. Se refiere a la enseñanza en grupo. Se reparte el plan de estudio entre los integrantes de la clase, por lo que cada alumno se hace responsable de una parte del contenido.
- Método mixto de trabajo. Se toman en cuenta actividades socializadas e individuales.

9. Métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado.

En esta categoría se encuentran:

- Método dogmático. Se caracteriza por imposición al alumno a observar sin discutir lo que el profesor enseña.
- Método heurístico. Es aquel en el que el profesor incita al alumno a comprender lo que va aprender mediante fundamentaciones lógicas y teóricas y posteriormente, el alumno sea quien investigue.

10 Métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio.

El tema de estudio puede ser dividido en dos partes:

- Método analítico. Consiste en la separación de un todo en sus partes, por ejemplo: para alfabetizar a un alumno, se parte de la frase para llegar al conocimiento de las letras, pasando por las palabras y las sílabas.
- Método sintético. Este método implica la síntesis, es decir, unir los elementos para formar un todo.

Finalmente, los métodos de enseñanza son una herramienta básica para el profesor, por lo tanto es de suma importancia que dentro de la formación de asesores se incluya la clasificación general presentada, lo cual no significa que se deben utilizar todos los métodos, ya que esto dependerá del conocimiento y habilidad de los alumnos.

Para que un asesor de adultos cumpla con el objetivo de “facilitar el aprendizaje”, además de usar un método en específico tiene a su alcance diversas técnicas que son de gran utilidad para el proceso de enseñanza.

A continuación se presentan las técnicas más conocidas y utilizadas por los docentes⁶³

1. Técnica expositiva

Consiste en la exposición oral ya sea por parte del profesor o del alumno en la que se presenta un tema, y al final se genera una crítica por parte de los receptores. Así mismo, esta técnica consta de 4 puntos: presentación del tema, desarrollo en partes lógicas, síntesis de lo expuesto e inferencias de conclusiones o formulación de críticas cuando fuese necesario.

⁶³ Ibidem, p. 412.

El empleo de esta técnica puede ser útil siempre y cuando no se caiga en los siguientes errores:

- Exponer más de lo necesario
- Utilizar únicamente la técnica expositiva en un curso
- No integrar recursos como proyecciones e interrogatorios, etc.
- Usar un tono de voz inadecuado (muy alto o muy bajo)
- No cambiar el ritmo de la voz
- No pronunciar claramente las palabras y de manera correcta.

2. Técnica del dictado

Es aquella en la que el profesor habla pausadamente mientras los alumnos toman nota de cada palabra. Esta técnica no es comúnmente utilizada ya que lo único que genera es la memorización por parte del alumno.

3. Técnica biográfica

Este tipo de técnica se aplica comúnmente en la enseñanza de historia, filosofía y literatura, ya que consiste en exponer los hechos o problemas a través del relato de la vida de autores que contribuyen al estudio del tema. Esta técnica puede ser utilizada por el profesor como tarea o estudio dirigido.

4. Técnica exegética

Es la lectura comentada de textos relacionados con la lección. Por lo regular los alumnos deben leer los textos encomendados por el profesor antes de clase.

5. Técnica cronológica

Se hace referencia a una técnica cronológica cuando se presentan los hechos en el orden y la secuencia de su aparición en el tiempo o bien, de manera regresiva, esto con el fin de que el alumno tenga noción de la evolución de los hechos, acontecimientos o fenómenos. Se usa comúnmente en la enseñanza de la historia.

6. Técnica de los círculos concéntricos

Consiste en examinar diversas ocasiones una disciplina o lección, cada vez con mayor profundidad. Primeramente se presenta una visión general de la problemática, posteriormente el estudio de las características principales y finalmente se profundiza en los detalles más significativos. Esta técnica demanda estudiar un tema, inicialmente de manera superficial hasta profundizar con detalles y referencias.

7. Técnica de las efemérides

Se basa en el estudio de personalidades, acontecimientos o fechas significativas. El profesor puede utilizar esta técnica como tarea o bien, para conmemorar en el salón o escuela.

8. Técnica del interrogatorio

El interrogatorio es muy útil, ya que el profesor conoce las fortalezas y debilidades de sus alumnos a través de preguntas. Así mismo, esta técnica puede ser utilizada para:

- Motivar en clase
- Indagar sobre los conocimientos de los alumnos para la preparación de la clase.
- Investigar las posibilidades del alumno
- Verificar el aprendizaje, con la finalidad de saber si lo que fue enseñado ha quedado claro para los alumnos.
- Estimular la reflexión
- Recapitular y sintetizar lo que fue estudiado
- Fijar las nociones tratadas en situación de estudio
- Estimular el trabajo individual durante la clase
- Preparar el ambiente para el cambio de actividad

9. Técnica de la argumentación

La argumentación como técnica de enseñanza tiene la función de verificar el aprendizaje de los alumnos mediante un interrogatorio por parte del profesor.

10 Técnica del diálogo

Esta técnica también es una forma de interrogatorio, pero de carácter más constructivo, amplio y educativo que la argumentación, ya que el alumno puede reflexionar acerca de los temas que se están tratando, criticar, dudar, replantear, etc. Finalmente será el alumno quien evalúe la veracidad de los temas o elabore nuevas proposiciones. El profesor debe tener un bagaje cultural amplio y estar atento a las participaciones de sus alumnos, además de redirigirlos en caso de ser necesario.

11 Técnica catequística

Se trata de la organización de la lección mediante preguntas y respuestas. Esta técnica se puede desarrollar en 3 diferentes maneras:

- El asesor entrega las preguntas con sus respuestas, exigiendo que los alumnos memoricen las respuestas.
- El asesor da todas las preguntas y respuestas de manera separada para que sean memorizadas por los estudiantes.
- El asesor da las preguntas para que se resuelvan de manera grupal y finalmente las memoricen.

12 Técnica de discusión

Los alumnos escuchan atentamente a sus compañeros, reflexionan de lo que se conversa y aceptan o contradicen la opinión ajena, siempre con una exposición lógica y coherente de contraargumentación. La participación del alumno debe ser activa y la del profesor como un guía del proceso. El tema debe planearse con anticipación para que los alumnos tengan la oportunidad de indagar y buscar información.

13 Técnica del debate

El debate se lleva a cabo cuando se presentan ideas contrarias sobre un tema, lo cual considera Nérci como “competición intelectual”, en la que se puede contradecir únicamente con las armas de la lógica, reflexión y argumentación correcta.

14 Técnica del seminario

Esta técnica de enseñanza es más amplia que la de discusión o debate. Se caracteriza por tener una duración prolongada, la cual puede ser desde unos días a un año, dependiendo de la profundidad del tema o temas.

El seminario puede desarrollarse de diferentes maneras:

- El asesor anuncia temas con sus respectivas fechas en las que se abordarán, indicando bibliografía o trabajos de investigación.
- Se distribuye la presentación de la unidad entre los estudiantes, ya sea de manera individual o en grupo, esto dependerá de las preferencias y aptitudes de cada alumno.
- En los seminarios más avanzados la unidad es repartida entre especialistas en el tema a tratar o cualquier otra persona interesada en el proyecto y con conocimientos previos.

Finalmente esta técnica está enfocada más a la formación que a la información, ya que se orienta al alumno para que estudie de manera independiente.

15. Técnica de estudios de caso

Consiste en la presentación de un caso o problema para que la clase, mediante su participación, sugiera o presente soluciones, mientras que el profesor interviene únicamente cuando es indispensable hacerlo.

16. Técnica de problemas

La técnica de problemas se divide en 2 modalidades:

- Técnica de problema referente al estudio evolutivo de los problemas. Es aquella que estudia los problemas de diversas disciplinas en el orden en que surgieron, lo cual permite al alumno evidenciar que todos los problemas tienen un origen y una evolución.
- Técnica de problemas referente a la proposición de situaciones problemáticas. Tiene como objetivo desarrollar el razonamiento del alumno, para que en un futuro pueda resolver problemas reales.

17. Técnica de la demostración

La demostración es un instrumento que tiene como finalidad comprobar la veracidad de las afirmaciones verbales de los alumnos, por lo tanto esta técnica puede asociarse a otras cuando sea necesario. Demostrar es presentar razones lógicas o hechos concretos y se puede dar en 4 diferentes aspectos:

- Intelectual. Cuando se realiza un proceso coherente y lógico de pruebas y razonamientos.
- Experimental. Se lleva a cabo mediante experiencias provocando fenómenos comprobatorios.
- Documental. Se utiliza cuando se realiza una comprobación basada en hechos históricos o, asimismo, por acontecimientos presentes, pero debidamente documentados.
- Operacional. La demostración se basa sobre una técnica de trabajo o en la realización de determinada tarea, casi siempre con el auxilio de instrumentos o máquinas.

18. Técnica de la experiencia

En esta técnica se orienta al alumno para que redescubra la verdad mediante la experiencia, por lo que es un procedimiento totalmente activo.

19. Técnica de investigación

Por medio de la investigación se pretende demostrar y no convencer a los alumnos sobre algún dato en específico. Se puede trabajar de manera individual o grupal.

Para el desarrollo de esta técnica, el profesor debe encaminar una investigación previa, la cual puede generar el uso de las técnicas de discusión o debate. Es

sumamente importante mencionar que para que la investigación sea auténtica, debe partir de una dificultad o problema real.

20. Técnica de redescubrimiento

El redescubrimiento es de suma importancia cuando el alumno sabe poco de algún tema en específico, ya que se le incita a la investigación, ya sea en grupo o de manera individual. Esta técnica está dividida en 2 modalidades:

- Primera modalidad. Es aquella en la que las experiencias son encaminadas por el profesor y el alumno puede participar, pero quien realmente dirige los trabajos es el profesor.
- Segunda modalidad. En esta modalidad los alumnos son encaminados a ejecutar experiencias y crear conclusiones. Reciben instrucciones, pero la ejecución es de la total responsabilidad de los estudiantes.

21. Técnica del estudio dirigido

Dentro del estudio dirigido existen diversas técnicas, como:

- Plan de Kalb o de los periodos extras. Esta técnica de estudio se utiliza con las materias más importantes y de manera rotativa, es decir, un día matemáticas, otro día lenguaje, etc. Todos los alumnos pueden participar, sin embargo es más recomendable para los alumnos que se han atrasado.
- Plan de Batavia o de los periodos desdoblados. En este plan, se prevén dos periodos por tema de estudio, en el primero el profesor dicta a sus alumnos para que cuenten con conocimientos y en el segundo se lleva a cabo un estudio dirigido. Este periodo se puede desarrollar en dos horas seguidas o bien en dos momentos diferentes.
- Plan de Columbia o de los periodos divididos. Se hace referencia a periodos divididos, ya que en un primer momento el profesor explica el tema y en el segundo se aterriza la explicación en un estudio de caso.

- Plan de Michigan o gradual. Este plan es similar al de los periodos divididos, con la diferencia de que el tiempo que se le asigna disminuye gradualmente, por ejemplo, pasar de una hora por periodo a media hora.
- Plan de conferencias. Es aquel en el que el profesor, al comienzo del curso, realiza trabajos de orientación con el objetivo de enseñar a estudiar. Si a mitad del curso el alumno está en peligro de reprobación, tienen la oportunidad de mejorar mediante la asistencia.
- Plan total. El objetivo de este plan es que el profesor acompañe y oriente a los alumnos en sus estudios dirigidos y de acuerdo con el rendimiento de cada uno, ofrezca periodos extra de estudio.

22. Técnica de la tarea dirigida

Este tipo de técnicas se puede llevar a cabo de manera individual o grupal mediante trabajos teóricos, prácticos o teóricos prácticos, con la finalidad de que los alumnos sean capaces de interpretar indicaciones escritas y aprendan técnicas de ejecución de lo aprendido en la teoría.

23. Técnica de estudio supervisado

Lo que se pretende en el estudio supervisado es que el alumno estudie de manera individual o grupal, es decir, que sea el encargado de su propio aprendizaje. Cabe señalar que tanto el profesor como los alumnos tienen la oportunidad de elegir los temas.

El profesor debe saber elegir el método, técnica y estrategia adecuada. Nérci menciona que antes de elegir cualquier herramienta didáctica se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:⁶⁴

⁶⁴ *Ibidem*, p. 457.

- Problemas o dificultades. La enseñanza debe desarrollarse basándose en dificultades que exijan esfuerzo por parte del alumno con un espíritu reflexivo
- Libertad. El alumno debe tener la libertad de pensamiento y expresión. Los conceptos considerados erróneos no deben ser reprimidos por el profesor, sino orientados hacia una redefinición.
- Actividad. Como una consecuencia de la libertad misma, la enseñanza debe desarrollarse en un ambiente de plena actividad física y mental. Reflexionar, realizar, participar, son formas de actividad.
- Realización. Se debe proporcionar un quehacer al alumno tomando en cuenta su realidad y vitalidad.
- Participación. Existirá participación por parte del alumno, siempre y cuando se sienta útil dentro del plan de trabajo.
- Comprensión e interés. La clase se debe orientar con base en los intereses de los alumnos y el profesor debe guiar a sus alumnos para que comprendan las lecciones.
- Organización mental. El profesor guía la enseñanza de manera que facilita la organización mental.
- Saber lo que se quiere. Este punto se basa en lo que los alumnos desean alcanzar por lo que el profesor debe estar atento a su clase.
- Realidad del alumno. El alumno debe ser visto en su realidad humana, con todas sus posibilidades y limitaciones con el fin de llevarlo a su logro final.
- Dar el máximo de sí. El profesor debe reconocer la individualidad de cada alumno y encaminarlo para que realice siempre su mayor esfuerzo.
- Acción individualizada. Se deben fomentar tareas que exijan planteamientos y acciones individuales para que cada alumno sea responsable de sus propios progresos.
- Acción en grupo. Así como se debe fomentar el trabajo individual, también se le debe dar importancia al trabajo en grupo, lo cual no significa que uno sea mejor que el otro, ya que lo importante es adecuar las lecciones a las alternativas de métodos y técnicas de enseñanza.

3.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS ASESORES SEGÚN LA ANDRAGOGÍA

De manera general se pueden mencionar algunas de las características que todo profesor debe poseer, por ejemplo: dedicación, altas expectativas, flexibilidad, etc. Sin embargo, Knowles se dio a la tarea de distinguir al asesor de adultos.

Primeramente, es importante mencionar que la figura del asesor es vista por la andragogía como la de “un facilitador de aprendizaje”. Para apropiarse de este nuevo calificativo, Knowles experimentó el proceso de enseñanza-aprendizaje desde la postura del alumno. Un día al llegar a un seminario de educación de adultos se encontró con la sorpresa de que el profesor no era quien “transmitiría” el contenido de las lecciones, sino era un guía que moldeaba las sesiones según los intereses de los estudiantes. Ante esta situación, Knowles comenzó a indagar sobre el tema y posteriormente tuvo la oportunidad de aplicar lo aprendido con un grupo, teniendo resultados extraordinarios.

Quando analicé lo que había sucedido, fui capaz de identificar los cambios fundamentales. Mi autoconcepto había cambiado de profesor a facilitador de aprendizaje. Vi que mi papel cambiaba de un transmisor de contenidos a un director de un proceso y – sólo de forma secundaria- una fuente de contenidos... Había reemplazado la satisfacción de controlar a mis alumnos con la de liberarlos. Y encontré que la segunda era mucho más placentera⁶⁵

Después de esta experiencia, Knowles se refirió al asesor no sólo como “facilitador de aprendizaje”, sino también como “líder creativo”.

Ahora bien, las características de los asesores de adultos que señala Knowles son las siguientes:⁶⁶

- Tienen fe en las personas, por lo que les ofrecen oportunidades retadoras y les otorgan responsabilidades.

⁶⁵ Knowles, Malcolm S. (2005). “*Andragogía, El aprendizaje de los adultos*”, p. 230.

⁶⁶ *Ibidem*, pp. 230-237.

- Vinculan a sus alumnos con cada paso del proceso de planeación, al evaluar necesidades, formular metas, designar líneas de acción, conducir actividades y evaluar resultados.
- Comprenden que las personas quieren estar a la altura de lo que se espera de ellas. Por ejemplo: el entrenador creativo le comunica a su equipo que él sabe que son capaces de ganar, por lo tanto los buenos alumnos están convencidos que son los mejores (tal como el efecto Pigmalión).
- Valoran en gran medida la individualidad. Creen que las personas se desempeñan en un grado superior cuando operan sobre las bases de sus fuerzas, dotes, intereses y metas que se conforman con un estereotipo.
- Estimulan y recompensan la creatividad y proporcionan un ambiente que incita y recompensa la innovación en los demás. Asimismo, los facilitadores hacen que sea legítimo que la gente experimente y vean los fracasos como oportunidades para aprender.
- Están comprometidos con un proceso de cambio continuo y tienen destrezas para conducirlo.
- Destacan los motivadores internos sobre los externos. Hacen esfuerzos por minimizar los insatisfactorios y concentran su energía en optimizar los satisfactorios.
- Animam a los estudiantes a ser autodirigidos.

Como se pudo observar, las características que menciona Knowles están basadas en la participación activa de los alumnos. Por lo que el asesor debe estar consciente del tipo de población con el que está trabajando, además de reconocer las responsabilidades que implica su figura como facilitador de aprendizaje.

3.4 RESPONSABILIDADES DE LOS ASESORES SEGÚN LA ANDRAGOGÍA

El asesor de adultos debe estar consciente de las responsabilidades que tiene con sus alumnos, ya que no es suficiente tener conocimientos específicos o reconocer los tipos de estrategias, métodos o técnicas de enseñanza, sino también debe tener la sensibilidad para saber actuar ante los posibles problemas que se presenten en su labor.

Isáis dio a conocer la siguiente serie de responsabilidades del asesor de adultos.⁶⁷

- El docente debe partir de hechos reales, por lo tanto, antes de iniciar cualquier actividad debe conocer a sus alumnos.
- Debe tener una visión clara de lo que enseña y de los medios, de los métodos y de los recursos que están a su alcance.
- El asesor debe tener una visión diáfana de la situación y de los puntos de vista del adulto.
- Debe dirigir inteligentemente su labor y no detenerla por lamentos o críticas. Debe guiar a sus alumnos para que actúen y recordar siempre que la mejor guía es el ejemplo.
- El guía debe ser únicamente un guía, por lo que su palabra debe ser un inicio y no un fin.
- Debe tener un espíritu activo, desarrollar la decisión y ponerla en práctica a través de proyectos.
- La actitud del asesor influye directamente en la permanencia del estudiante adulto, por lo que debe ayudarlo a fortalecer su ánimo.
- El facilitador debe recordar que el adulto, por la prolongada ausencia de las aulas, ha perdido la costumbre de combinar ideas.
- Debe cuidar el avance de todos los alumnos y tener un acercamiento a las problemáticas, ya que los primeros 3 meses son decisivos.

⁶⁷ Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.*, p. 51.

- El trato del educador debe ser delicado, en un entorno cordial, pero conservando siempre su posición y no descender a la vulgaridad que lo desprestigie.
- El asesor debe romper la barrera que se crea al inicio, por lo que deben actuar en un plano de horizontalidad, explicar con sencillez, utilizar palabras conocidas y fomentar el compañerismo entre sus alumnos.
- El facilitador debe enseñar a estudiar a los alumnos. Conviene hacer algunas recomendaciones de carácter general al principio y después según se necesite. La ayuda del educador debe ir de más a menos, pues cada vez más debe quedar la responsabilidad en manos del adulto.
- Debe individualizar los problemas que se les presenten a los estudiantes adultos para solucionar cada uno de estos por separado.

Finalmente, la educación de adultos es un terreno fascinante y con muchas virtudes por la diversidad de estudiantes que participan en el proceso educativo. La tarea del asesor podría parecer compleja para algunas personas, sin embargo, si éste cuenta con las bases necesarias puede ser un enriquecimiento mutuo, es decir, tanto para el alumno como para el profesor.

Como se pudo observar, el docente tiene múltiples actividades. Además de que es el medio de comunicación entre la escuela y los alumnos, por lo tanto debe conocer a fondo la escuela en la que se encuentre laborando, para que no solo facilite el aprendizaje de sus alumnos, sino igualmente logre cumplir con los objetivos de la institución.

El presente trabajo tiene como marco de referencia la Dirección General de Personal (DGP) de la UNAM, por lo que en el siguiente apartado se dan a conocer los aspectos más importantes de esta dependencia.

CAPÍTULO 4 LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (DGPe) EN LA UNAM Y EL CONVENIO UNAM-STUNAM-INEA

Actualmente, la UNAM y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) mantienen un convenio con el INEA, que tiene como cede de aplicación a la Dirección General de Personal (DGPe).

En este capítulo se mencionan las características y funciones de la DGPe y las principales cláusulas referentes al convenio UNAM-STUNAM-INEA, lo cual determina las características de la población de asesores.

4.1 LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (DGPe) EN LA UNAM

La UNAM tiene a su cargo tres funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión universitaria, y para el cumplimiento de éstas, la Universidad cuenta con un Consejo Universitario, Junta de Gobierno, Rector, Patronato Universitario, Escuelas y Facultades, Coordinadores de humanidades, Investigación Científica y Difusión Cultural, Secretaría General, Secretaría Administrativa, entre otras.

La DGPe se estableció dentro de la Secretaría Administrativa, la cual tiene como objetivo “colaborar con el rector en la organización, dirección y control de los servicios administrativos de la universidad”⁶⁸

De manera más específica, las funciones que se le atribuyen a esta dependencia son los siguientes⁶⁹:

- Atender y efectuar los movimientos de alta e incidencias del personal, según las disposiciones normativas y legales.

⁶⁸ Secretaría Administrativa. *La UNAM y sus trabajadores. Manual del participante*. Subdirección de Capacitación y Desarrollo, p. 80.

⁶⁹ Dirección General de Personal, UNAM, <http://www.personal.unam.mx/dgpe/>. Consultado el 27 de Mayo del 2013.

- Cubrir las remuneraciones al personal y autorizar los pagos por honorarios y servicios profesionales prestados a la institución.
- Otorgar y difundir las prestaciones, servicios y estímulos estipulados en los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT).
- Expedir las constancias de empleo, hojas de servicio, credenciales, certificaciones y demás documentos relacionados con el personal.
- Acreditar al personal ante otras instituciones y, en su caso, atender y gestionar los servicios que éstas otorguen.
- Administrar los expedientes del personal.
- Seleccionar y contratar al personal administrativo de base para cubrir las vacantes en las diferentes entidades y dependencias, en término de las disposiciones legales aplicables y a los CCT.
- Dirigir las acciones en materia de capacitación y adiestramiento al personal de base tendientes a su mejoramiento y desarrollo en términos del CCT y demás disposiciones aplicables.
- Coordinar el reclutamiento, evaluación, contratación, capacitación y desarrollo del personal de confianza de las entidades y dependencias universitarias.
- Autorizar y expedir los finiquitos correspondientes con motivo de jubilaciones, pensiones, renunciaciones y despidos del personal.
- Atender y desahogar los asuntos derivados de la aplicación de los CCT, así como formular y suscribir acuerdos y convenios para el mejor desarrollo de las relaciones laborales.
- Coordinar y participar en las revisiones salariales y contractuales, así como integrar la representación de la Universidad ante las comisiones mixtas contractuales y coordinar su funcionamiento.
- Planear, organizar y coordinar los programas y servicios de los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) y de jardín de niños de la Institución.
- Conforme a las atribuciones previstas en la Legislación Universitaria, contratos colectivos de trabajo y demás disposiciones, esta dependencia debe difundir las normas y establecer criterios y procedimientos en materia de personal.

Para llevar a cabo las funciones antes mencionadas, la DGPe está dividida en 3 direcciones.

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Esta dirección tiene la función de dirigir, coordinar y vigilar los servicios que brindan, los cuales a su vez están divididos en:

1. Subdirección de Servicios y Prestaciones. Es aquella que se encarga del área de prestaciones y nombramientos, reclutamiento, selección y contratación del personal administrativo de base, trámite de movimientos del personal académico, confianza y funcionarios, pago de honorarios por servicios profesionales y otorgamiento de prestaciones y servicios.
2. Subdirección de los Centros de Desarrollo Infantil y jardín de niños. Tiene a su cargo los servicios de educación integral y asistencia de los hijos de trabajadores de la UNAM.
3. Subdirección de Capacitación y Desarrollo. Planea, organiza, implementa y supervisa los planes, programas de capacitación y adiestramiento para el personal administrativo de base, con la finalidad de mejorar y desarrollar los recursos humanos de la UNAM.
4. Subdirección de Capacitación y Evaluación. Atiende el proceso de selección, capacitación y evaluación del personal administrativo y vincula los servicios de apoyo formativo con los sectores privado, gubernamental y social.

DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES

Se atienden las relaciones laborales mediante el cumplimiento de los compromisos asumidos en los CCT y la legislación laboral aplicable, procurando las mejores condiciones de trabajo para contribuir al logro de los fines sustantivos de la institución.

DIRECCIÓN DE SISTEMAS

Finalmente, esta dirección apoya las áreas sustantivas de la DGPe mediante el desarrollo e implementación de sistemas. Su tarea principal es atender la nómina institucional, proporcionar soporte técnico y atender los requerimientos de información y administrar los recursos de cómputo.

4.2 MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS⁷⁰

MISIÓN

Dirigir, gestionar y resolver los asuntos laborales, nominales y de servicio al personal de la UNAM, coadyuvando al cumplimiento de las funciones sustantivas de la institución.

VISIÓN

Se atiende a la comunidad con trámites y servicios modernos, sencillos y de calidad; se encuentran fortalecidas las relaciones laborales; el personal está capacitado y se contribuye a una gestión institucional de vanguardia.

OBJETIVO

Contribuir al cumplimiento de la gestión Institucional.

⁷⁰ *Idem.*

4.3 PROGRAMAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

En 1970 Gustavo Díaz Ordaz, el entonces titular del poder ejecutivo, reformó la Ley Federal del Trabajo, y en el Artículo 132 fracción XV señaló que “es obligación del patrón llevar a cabo dentro de sus empresas un proceso de capacitación para sus trabajadores, y todo este proceso debe ser registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)”.⁷¹ Por lo tanto, la UNAM, a través de la DGPe ha creado planes y programas de capacitación para dar respuesta a las necesidades específicas y generales de cada una de las entidades y dependencias universitarias.

En 1983 se contempló por primera vez un Plan de Capacitación en la UNAM denominado “Plan CADE”, que incorporaba un programa de educación abierta para los trabajadores administrativos de base. Posteriormente, en 1985 se creó la Estrategia General de Capacitación, hoy en día conocida como “Plan de Capacitación y Adiestramiento para personal administrativo de base de la UNAM”. A partir de entonces, los cursos son impartidos bilateralmente entre la UNAM y el STUNAM en la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA).

Los objetivos del actual plan de capacitación son:⁷²

GENERAL

- Promover y propiciar de forma integral la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas del personal administrativo de base en todos los puestos, para el desempeño eficiente de sus tareas en la institución y mejorar con ello sus condiciones de vida.

⁷¹ Secretaría Administrativa, *Op. Cit.*, p. 127.

⁷² Dirección General de Personal, UNAM, <http://www.personal.unam.mx/dgpe/>. Consultado el 27 de Mayo del 2013.

PARTICULARES

- Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la importancia que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales, culturales y laborales de los trabajadores.
- Promover y estimular la identidad institucional del personal administrativo de base, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes a fin de coadyuvar a la modernización y simplificación de los procesos internos de trabajo y capacidades laborales.
- Fortalecer, mejorar y orientar los procesos y mecanismos de capacitación.
- Coadyuvar al mejoramiento de la relación laboral, familiar y personal de los trabajadores administrativos de base.
- Actualizar a los trabajadores en sus conocimientos, habilidades y aptitudes, considerando las nuevas tecnologías, maquinarias, herramientas y procesos de organización en sus áreas de trabajo.
- Preparar a los trabajadores administrativos de base para que se puedan desempeñar con calidad y eficiencia en un puesto de mayor nivel escalafonario.
- Coadyuvar en la preparación del personal administrativo de base para que realice su trabajo apegado a las normas de seguridad e higiene establecidas por la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene.
- Impulsar un programa de enseñanza abierta para los trabajadores administrativos de base, que comprenda los niveles educativos desde la primaria hasta la profesional.
- Preparar a los hijos y cónyuge de los trabajadores para ingresar a laborar a la UNAM conforme lo que establece el CCT.
- Fortalecer el proceso de capacitación a través de la desconcentración que incluya a todas las entidades académicas y dependencias administrativas que conforman la UNAM.
- Proporcionar a los trabajadores administrativos de base que se encuentren próximos a la jubilación, elementos para preparar su nuevo proyecto de vida.

- Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación.
- Identificar áreas específicas en materia de capacitación que mejoren el desempeño laboral.
- Atender oportunamente las necesidades de capacitación, derivadas de convenios suscritos entre la UNAM y el STUNAM.

A continuación se presentan los 9 programas que se implementan anualmente en la DGPe, entre los cuales se encuentra la enseñanza abierta para trabajadores universitarios.⁷³

1. ACTUALIZACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Con este programa, como su nombre lo dice, se pretende actualizar y adiestrar al personal de la UNAM. Para reconocer la diferencia entre estos dos términos, a continuación se presentan las definiciones:

Actualización: Es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar al participante de conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas sobre nuevas tecnologías, maquinarias, herramientas y procesos de organización en el trabajo que exige su desempeño actual y futuro.

Adiestramiento: Se refiere al proceso de enseñanza-aprendizaje que permita perfeccionar y especializar los conocimientos del participante, asimismo para que desarrolle habilidades, destrezas y modifique actitudes para que alcance los objetivos de su puesto, que mejore los procesos de trabajo y su desempeño laboral.

Las características de los cursos son:

- Tienen una duración aproximada de 20 horas.
- Permiten al trabajador perfeccionar sus conocimientos.

⁷³ *Idem.*

- Los de carácter general se imparten de acuerdo a las funciones del puesto, a las innovaciones en los procesos de trabajo o la incorporación de nuevas tecnologías.
- Los de carácter específico se imparten para atender las necesidades y particularidades de las funciones del puesto.
- Únicamente los trabajadores del puesto en cuestión pueden participar en este tipo de cursos.

2. PROMOCIÓN ESCALAFONARIA

Tiene la finalidad de dotar al participante de conocimientos y facilitar el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes para que éste logre alcanzar los objetivos de un nuevo puesto a través de la promoción escalafonaria. De esta manera se favorece laboralmente a los trabajadores de la Universidad.

Las líneas de acción de este programa están enfocadas en la proyección de las necesidades de personal en diversos puestos, por lo que la programación de cursos considera lo siguiente:

- La rama de desarrollo del trabajador.
- Los movimientos escalafonarios existentes o posibles de generarse durante un periodo determinado.
- El número de trabajadores que hayan obtenido la aptitud para un puesto, derivado de la acreditación de un curso de promoción, o de la acreditación del examen de los concursos de unidad escalafonaria y universal.

3. DESARROLLO HUMANO Y SUPERACIÓN PERSONAL

Este programa está formado por cursos y talleres que brindan una capacitación integral a los trabajadores, por lo que permite mejorar actitudes, desempeño laboral y relaciones laborales y familiares.

Las características de los cursos y talleres son:

- Tienen una duración aproximada de 20 hrs.
- Se manejan temáticas de actualidad en esta área.
- Se imparten fuera de la jornada laboral. Los trabajadores que deseen participar dentro de la misma deberán contar con la autorización respectiva.
- Pueden participar tanto trabajadores como cónyuge e hijos.

4. CÓMPUTO

Este programa tiene la finalidad de dotar al participante del conocimiento de nuevas tecnologías y desarrollar aptitudes frente a los nuevos procedimientos de trabajo. Por lo tanto, se imparten cursos permanentes para el uso de la computadora y aplicación de paqueterías, principalmente en la sistematización de procesos, así como en el diseño y aplicación de sistemas de control y reportes de información.

Las características de los cursos son:

- Tienen una duración de entre 20 y 30 hrs.
- Se toman en cuenta los temas: Introducción al cómputo y Windows, Word 1 Básico-Intermedio (básico), Word 2 Intermedio-Avanzado (avanzado), Excel 1 Básico-Intermedio (básico), Excel 2 Intermedio-Avanzado (avanzado), PowerPoint, Outlook, Access Básico e Internet.
- Este curso está delimitado para las personas que en su trabajo hacen uso de una computadora.

5. PREJUBILATORIO

Es un curso que imparte la UNAM en conjunto con el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM). Está conformado por diversos temas con el objetivo de apoyar a los trabajadores que se encuentran próximos a la jubilación o pensión, para determinar un nuevo proyecto de vida y reforzar su autoestima y seguridad.

Las características del curso son:

- Tienen una duración de 96 horas.
- Únicamente pueden participar los trabajadores que hayan iniciado el proceso de jubilación o pensión o aquellos que tengan 28 o 30 años de servicio.

6. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Tiene la finalidad de promover y fomentar la integración de la identidad de los trabajadores con la institución, con sus valores y sus funciones sustantivas.

Los principales aspectos que los trabajadores deberán tomar en cuenta son:

- Conocer la misión de la UNAM, sus objetivos y valores institucionales.
- Reconocer la importancia de su labor en la UNAM y en su Entidad o Dependencia de adscripción.
- Reflexionar sobre el conocimiento de sus derechos y obligaciones.
- Mantener fortalecido y claro su nivel de compromiso con la Institución.

Las características del curso son:

- Tiene una duración de 20 horas.
- Todos los trabajadores deberán participar de acuerdo con la programación que determine la CMPCA, ya sea en su Entidad o Dependencia de adscripción o en los cursos que se impartan en el programa central en la Subdirección de Capacitación y Desarrollo.

7. ENSEÑANZA ABIERTA

Es el sistema que brinda asesorías a los trabajadores administrativos de base, cónyuge e hijos que desean iniciar o concluir sus estudios en los niveles educativos: primaria, secundaria, preparatoria y profesional. Los apoyos que se brindan en este programa son:

- Facilidades a los trabajadores para que asistan a sus asesorías, en los términos acordados.

- Apoyo en el ingreso, asistencia, permanencia y conclusión de los trabajadores a los diferentes niveles educativos para adultos.
- Fortaleza en los círculos de estudio para brindar una atención continua y disminuir la deserción.
- Impulso en la difusión del Sistema de Educación para los Adultos a través de medios impresos y electrónicos.
- Mayor atención en las necesidades básicas para la operación de los círculos establecidos en el Convenio UNAM-STUNAM-INEA, por ejemplo: materiales didácticos y disponibilidad de tiempo.
- Solicitud de aplicación de exámenes al INEA.
- Mayor promoción y difusión para el reclutamiento de asesores y prestadores de servicio social.
- Fomento de participación de trabajadores en los círculos de estudios por parte de la CMPCA.
- La CMPCA tiene la función de analizar lo relativo a la instrumentación del programa de enseñanza abierta a nivel preparatoria.

8. FORMACIÓN DE INSTRUCTORES

Hace referencia al proceso de enseñanza-aprendizaje que forma, desarrolla y actualiza instructores internos habilitados, con el fin de crear una plantilla que dé respuesta a los requerimientos de los programas de capacitación.

De manera más clara, se le denomina a una persona como instructor cuando domina una o varias especialidades u oficios. Su propósito fundamental es transmitir sus conocimientos y experiencias a los participantes que lo requieren para el mejor desempeño de su trabajo.

Por otra parte, se considera un instructor interno habilitado cuando, independientemente de sus labores cotidianas de trabajo, capacita o adiestra a otros trabajadores de la institución.

Para que un trabajador pueda ejercer como instructor se consideran las siguientes políticas:

A) Podrán participar como Instructores, todos aquellos trabajadores universitarios de base, confianza, académicos, personal jubilado y los premios “Luis Padilla”, que cubran el proceso de selección y los siguientes requisitos:

- Contar con amplios conocimientos relacionados con las funciones de su puesto actual o del puesto inmediato anterior, y/o haber concluido una formación profesional de licenciatura o posgrado, o una carrera técnica o comercial, la cual deberá estar relacionada con alguna(s) de las funciones de uno o más de los puestos contemplados en el “Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base”, o también con aspectos relacionados con el desarrollo humano y la superación personal.
- Contar con un promedio de antigüedad laboral en la UNAM de 5 años, y con un mínimo de antigüedad de 3 años en el puesto actual o en el inmediato anterior.
- Presentar en la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, ubicada en el 4º piso del edificio “A” de la Dirección de Relaciones Laborales, la solicitud de inscripción específica para el curso “Formación de Instructores Internos” debidamente registrada, y copia de los siguientes documentos:
 - ✓ Último talón de pago y credencial.
 - ✓ Comprobante del último nivel de estudios.
 - ✓ Constancias que acrediten los conocimientos relacionados con las funciones en su puesto actual o anterior, y/o de su perfil profesional.
 - ✓ Síntesis Curricular.
 - ✓ Solicitar la fecha y hora para entrevistarse con la CMPCA.
 - ✓ Derivado de la entrevista y del análisis realizado a sus documentos, la CMPCA, por conducto de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, informa la resolución.
 - ✓ Los trabajadores que hayan resultado seleccionados para participar en el curso “Formación de Instructores Internos”, el cual consta de cinco

módulos, deberán presentarse en el periodo y horario indicados y firmar una carta mediante la cual manifiestan su interés, disposición y compromiso para que, en caso de resultar inscritos en el curso antes referido, y de concluirlo satisfactoriamente, impartirán los cursos que les sean requeridos por la Subdirección de Capacitación y Desarrollo.

9. HIGIENE Y SEGURIDAD

La CMPCA impartirá cursos de capacitación y adiestramiento para ayudar a resolver, disminuir y/o prevenir riesgos de trabajo.

Es conveniente precisar que este programa incluye todas las entidades y dependencias de la UNAM, tanto las que se ubican en el Campus de Ciudad Universitaria como las que se encuentran distribuidas en la zona metropolitana:

- Las Facultades de Estudios Superiores: Acatlán, Aragón, Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza.
- Los Colegios de Ciencias y Humanidades: Sur y Vallejo.

4.4 CONVENIO UNAM-STUNAM-INEA

Primeramente, es importante mencionar que los convenios de trabajo del INEA con otras instituciones se originaron por las enormes necesidades educativas del país y las metas del sector educativo, por lo que para este instituto, fue indispensable incorporar su proyecto de educación básica para adultos a la sociedad. Con estos convenios se pretende mantener el avance contra el analfabetismo e impulsar el crecimiento educativo social y cultural entre los sectores más necesitados del país.

El convenio general del INEA con la UNAM-STUNAM abarca tres aspectos específicos:

El primero de ellos con la Secretaría General (SG) de la UNAM, a través de la Coordinación de la Universidad Abierta y Educación a Distancia. Su finalidad es

desarrollar un programa académico que comprenda cursos, talleres, asesorías, evaluación de los participantes y diseño y elaboración de materiales didácticos.

El segundo también con la SG, por medio de la Dirección General de Servicios de Cómputo Académico, con el objetivo de conjuntar esfuerzos en materia de capacitación y el uso de la tecnología de la información. Al respecto, la universidad se comprometió a capacitar en cómputo y telecomunicaciones al personal que soportará y administrará la red del INEA, así como a incorporar al instituto a la Red Nacional de Videoconferencias.

El tercer convenio específico es con la Secretaria de Servicios a la Comunidad Universitaria, a través de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos, y se refiere a la prestación de servicio social por parte de los alumnos de la UNAM en el programa INEA.

Dentro del CCT, efectuado por la UNAM y el STUNAM, se encuentran la cláusulas 52 y 53, las cuales están específicamente dedicadas a la enseñanza abierta, donde el INEA es el encargado de la educación primaria y secundaria.⁷⁴

CLÁUSULA No. 52

Programa de Enseñanza Abierta

La Institución establecerá para sus trabajadores, cónyuge e hijos un programa de enseñanza abierta que observará los siguientes criterios:

1. Comprenderá los niveles educativos desde la enseñanza primaria hasta la profesional.
2. El programa de educación general básica tendrá como sustento legal, lo establecido en la Ley Nacional para la Educación de los Adultos. (El convenio con el INEA es únicamente en los niveles: primaria y secundaria).

Para la instrumentación de este nivel educativo, mismo que comprende la alfabetización, la enseñanza primaria y la secundaria, se estará a lo siguiente:

- a) Los aspectos normativos y operativos de carácter general seguirán los lineamientos establecidos en el Convenio, que sobre la materia, las partes

⁷⁴ *Idem.*

suscribieron con el INEA, así como los acuerdos suscritos y los que se suscriban entre la UNAM y el STUNAM al respecto.

- b) Los programas de alfabetización, de primaria y secundaria, serán considerados como unidades de conocimiento y formarán parte de los Cursos de Capacitación y Adiestramiento pactados entre la Institución y el Sindicato, tomando en cuenta las disposiciones legales en materia de capacitación. Éstos serán contemplados dentro de la jornada de trabajo.
 - c) En los términos del Convenio suscrito UNAM-STUNAM-INEA, la institución promoverá la participación de pasantes de diversas carreras de Educación Superior de la UNAM, para que funjan como asesores de los trabajadores que participen en el programa para atender las necesidades del mismo.
3. En lo referente al nivel de preparatoria abierta que imparte la SEP y los organismos públicos descentralizados sectorizados a ésta, a petición del STUNAM, la Universidad dará las facilidades correspondientes para que sin alterar sus funciones sustantivas se utilicen sus instalaciones para la operación del sistema.

La CMPCA realizará los estudios necesarios que le permitan establecer el número potencial de usuarios de este nivel de enseñanza y, en un plazo de 180 días, analizará, discutirá y convendrá lo relativo a las facilidades y su reglamento de operación para los Círculos de estudio de este nivel de enseñanza abierta impartido por la SEP.

4. A petición del STUNAM, la UNAM hará las gestiones ante las instancias correspondientes, a efecto de que los asesores para los Círculos de Estudio de este nivel sean estudiantes, que de conformidad con la Legislación Universitaria aplicable, acrediten su servicio social, haciendo amplia difusión de este programa.
5. Tratándose de Educación Media Superior y Superior, por ministerio de la Ley, se registrará por lo dispuesto en la fracción VII del Artículo 3o. de la Constitución, en la Ley Orgánica de la UNAM, y los ordenamientos emanados de éstas; en consecuencia, los planes y programas de estudio y todo lo relacionado con este tipo de educación será determinado por la institución. La Universidad permitirá

el acceso de los beneficiarios de la presente cláusula a sistemas abiertos de bachillerato y licenciatura en los términos de la cláusula 28 del presente Contrato y de la Reglamentación Universitaria aplicable.

6. El programa referido será extensivo a los cónyuges e hijos de los trabajadores.
7. La institución dará facilidades para la instrumentación de este programa sin menoscabo de las funciones que le son propias.
8. En un término de 90 días la UNAM y el STUNAM revisarán bilateralmente el reglamento que regula la aplicación de esta cláusula en lo que se refiere a los círculos de estudio de alfabetización, primaria, secundaria y preparatoria, los mecanismos de su funcionamiento y horarios de atención.
9. La UNAM gestionará, a petición del STUNAM, ante la SEP la exención de pago para aquellos trabajadores que soliciten el examen global de bachillerato previsto en el Acuerdo 286 de la SEP.

CLÁUSULA No. 53

Uso de instalaciones para educación abierta

La UNAM dará facilidades al Sindicato todos los sábados exceptuando aquéllos que coincidan con vacaciones administrativas, en el uso de las instalaciones necesarias de los Planteles número 6 "Antonio Caso" y número 1 "Gabino Barreda" de la Escuela Nacional Preparatoria, la Facultad de Estudios Superiores "Cuautitlán" y la Facultad de Psicología. Lo anterior con el fin de que en dichos días sean utilizados por aquellos trabajadores que participen en el programa de Secundaria Abierta de la Secretaría de Educación Pública.

Es importante precisar que para la aplicación de exámenes para nivel básico, el INEA tiene la función de enviar a su propio personal al círculo de estudios que se encuentra en la DGPE, en la UNAM.

4.5. ASESORES DE LA DGPe

Como se mencionó anteriormente en la cláusula 52 número 2 inciso C, y de acuerdo con los términos del convenio UNAM - STUNAM – INEA, “...la Institución promoverá la participación de pasantes de diversas carreras de Educación Superior de la UNAM, para que funjan como asesores de los trabajadores que participen en el programa para atender las necesidades del mismo.”⁷⁵

La manera en que se promueve la contribución de los universitarios es mediante un programa de Servicio Social (SS), vigente desde 1985. Por lo tanto, los asesores de la DGPe son estudiantes de la UNAM que se encuentran en los últimos semestres de carreras como: Administración, Derecho, Trabajo Social, Pedagogía, Psicología, Economía, etc. que además de apoyar a los trabajadores de la universidad para que tengan una educación básica, liberen su SS.

Dentro de la UNAM, se pretende vincular la universidad con la sociedad a través de la prestación del SS, ya que este medio es el instrumento natural que permite a los estudiantes estar en contacto directo con las necesidades de la sociedad y poner a su disposición sus conocimientos y habilidades. Así mismo:

El servicio social universitario es una magnífica oportunidad para impulsar la práctica profesional en sus aspectos académicos y de servicio en beneficio, en primera instancia, de la sociedad, ubicando a los estudiantes dentro de las diferentes problemáticas y sus posibles soluciones y aprovechando el impulso, la creatividad y el talento de los jóvenes.⁷⁶

La “capacitación” que se les brinda a los asesores está dirigida por la DGPe, la cual consta en:

- Una breve descripción de la población a la que se va a atender.

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ UNAM, Portal de la Universidad Nacional Autónoma de México, www.unam.mx. Consultado el 13 de Noviembre del 2012.

- Mencionar la facultad en la que trabajan cada uno de los asesorados y el tiempo que llevan estudiando. Así mismo, si el avance de cada participante ha sido paulatino.
- Presentar al nuevo prestador de servicio social ante los asesorados y al asesor que está por concluir, para observar la metodología de las sesiones y desenvolvimiento de los participantes.
- Dar una retroalimentación detallada únicamente entre asesores, la cual consiste en mencionar qué asesorados tienen dificultades en su aprendizaje, cómo les gusta trabajar, etc.

El INEA se encarga únicamente de la aplicación de exámenes y de brindar el material necesario, como son: libros, revistas, calculadoras y reglas.

El tiempo que se dedica a las asesorías, consta de dos horas frente al círculo de estudio y dos horas más preparando material en casa u otro lugar, de lunes a viernes. Se permanece un periodo de 6 meses sin contar días inhábiles, por lo que la estancia del asesor es aproximadamente de 7 meses, ya que debe cubrir 480 horas.

Por otra parte, las actividades de los asesores son:

- Asesorar y conducir el proceso individual y grupal de los participantes.
- Desarrollar los contenidos temáticos utilizados en las áreas correspondientes para la preparación de materiales que faciliten el estudio de los conocimientos y garanticen el aprendizaje.
- Realizar guías de estudio que permitan al participante la comprensión y el análisis de los contenidos temáticos de las unidades estudio y la aplicación de estos a su vida cotidiana.
- Elaborar ejercicios de evaluación y autoevaluación que permitan al participante conocer el grado de avance alcanzado durante las asesorías.
- Realizar un seguimiento permanente del trabajo realizado dentro del círculo de estudio que permita identificar el cumplimiento de los objetivos establecidos inicialmente para cada uno de los niveles de estudio.

Finalmente, en cada proceso de Enseñanza-Aprendizaje es importante que los encargados (en este caso los asesores) cuenten con una formación previa que les permita comprender el proceso de aprendizaje de la población con la que trabajarán y guíen las sesiones según las necesidades de cada individuo. Por lo tanto, es necesario que los asesores tengan conocimientos andragógicos que les permita conocer el proceso de aprendizaje de la población adulta, además de conocimientos didácticos para facilitar el aprendizaje, lo cual se toma en cuenta en la presente propuesta de un programa de formación.

CAPÍTULO 5 PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE ASESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DE LA UNAM

5.1 DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del curso: Formación de asesores de educación secundaria en la Dirección General de Personal (DGPe) de la UNAM

Facultad en que se imparte: DGPe

Total de horas del curso: 12 horas.

Distribución de horas: 2 horas diarias por 6 días.

Número de participantes: 4-12 participantes.

Dirigido a: Estudiantes de los últimos semestres de cualquier carrera de la UNAM que quieran realizar su Servicio Social en el programa de educación abierta para adultos: Secundaria para los Trabajadores Administrativos de la UNAM.

Objetivo general: Identificar las características del aprendizaje de los adultos mediante el estudio de la andragogía y didáctica para guiar adecuadamente a los asesorados.

Objetivos particulares

- Que el asesor identifique la manera de operar del INEA, para que reconozca las características del modelo educativo.
- Que el asesor identifique el proceso de educación de los adultos y la necesidad de individualizar la enseñanza, para que brinde un mejor asesoramiento.
- Que el asesor distinga las diversas estrategias, métodos y técnicas de enseñanza, para que facilite el aprendizaje de cada asesorado.

5.2 INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA

La presente propuesta se originó a raíz de la falta de formación de asesores en la DGPe, lo cual es esencial ya que los facilitadores deben estar preparados para guiar a los asesorados, reconociendo la individualidad de cada uno de ellos.

Este curso tiene la finalidad de brindar a los futuros asesores conocimientos básicos sobre andragogía y didáctica, lo que les permitirá comprender el proceso de aprendizaje de los adultos. Así mismo, dentro de una gama de métodos, técnicas y estrategias de enseñanza, los asesores distinguirán el recurso didáctico que se adecue a cada asesorado con el propósito de facilitarles el aprendizaje.

Es importante que cada agente educativo identifique el modelo o método educativo en el cual desempeñará su labor, por lo tanto la primera parte de la formación está enfocada en explicar los elementos del modelo del INEA.

Para llevar a cabo la formación de asesores, la cual se efectuará en la DGPe, se realizará una lista en la que se registrarán lo próximos asesores, cuando se haya juntado un grupo mínimo de 4 participantes se iniciará el curso. Cabe señalar que por ser la primera vez que se aplica una propuesta de formación, en la primera aplicación se deberán integrar no sólo los futuros asesores, sino también los que actualmente se encuentren desempeñando su servicio social.

5.3 CONTENIDOS

1. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA)

- 1.1 Misión, visión y objetivos
- 1.2. Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT)
- 1.3 Educación primaria y secundaria
- 1.4 Evaluación y acreditación
- 1.5 Función del asesor

2 ANDRAGOGÍA, EDUCACIÓN DE ADULTOS

- 2.1 Etapas de desarrollo
- 2.2 Características del aprendizaje
- 2.3 Dificultades en el aprendizaje
- 2.4 Motivación en el aprendizaje
- 2.5 Características de los asesores según la Andragogía
- 2.6 Responsabilidades de los asesores según la Andragogía

3 FORMACIÓN DIDÁCTICA DE ASESORES DE ADULTOS

- 3.1 Definición de didáctica
- 3.2 Importancia de una formación didáctica
- 3.3 Métodos de enseñanza
- 3.4 Estrategias de enseñanza-aprendizaje
- 3.5 Estrategias de aprendizaje
- 3.6 Técnicas de enseñanza

- Sugerencias y recomendaciones finales

5.4 EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

EVALUACIÓN

Evaluación diagnóstica: Técnica del interrogatorio.

Evaluación formativa: Instrumento: cuestionario

Evaluación final: Técnica de estudio de caso

ACREDITACIÓN

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	%
Asistencia	Cada participante debe cubrir con un mínimo del 80%, lo cual es equivalente a 1 falta, de lo contrario no tendrá derecho a evaluación final.	25 %
Evaluación final	Estudio de caso: Capacidad de extraer datos (25%) Crear una analogía (25%) Comprender y brindar una solución (25%)	75 %
TOTAL		100 %

Para la acreditación del programa, el participante deberá tener como resultado mínimo 80% de la suma total.

GUÍA DIDÁCTICA

DÍA 1

Unidad didáctica	Objetivos específicos	Técnica/ estrategia	Actividades de E-A	Materiales y recursos didácticos	Tiempo	Tiempo final
ENCUADRE	Que los participantes conozcan los objetivos particulares del curso.	Expositiva	El instructor mencionará los objetivos particulares del curso	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	3 minutos	3 minutos
	Que los participantes identifiquen el contenido temático con el que se trabajará durante el curso.	Expositiva	El instructor expondrá el contenido temático del curso.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	7 minutos	10 minutos

	Integrar a los participantes del curso, creando un ambiente agradable.	Dinámica de integración “Mi animal favorito”	<p>El Facilitador indicará a los participantes que los animales pueden ayudarnos a describir un poco lo que somos nosotros, por lo que cada uno va a pensar en su animal favorito, con el que de cierta manera se identifican.</p> <p>Se les darán 5 minutos para que piensen en un animal y las razones por las que se identifican con éste.</p> <p>El facilitador solicitará la participación de cada participante y para finalizar realizará una reflexión acerca de la importancia de la integración del grupo.</p>	Aula amplia e iluminada.	20 minutos	30 minutos
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	Identificar los conocimientos previos de los participantes, para una posible modificación de las unidades.	Interrogatorio.	El instructor realizará una serie de preguntas sobre el conocimiento del INEA, andragogía y recursos didácticos.	_____	15 minutos	45 minutos
1. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA)	Que los participantes identifiquen el INEA como institución enfocada en la educación de adultos.	Expositiva	El instructor, a manera de introducción mencionará “Qué es el INEA”.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	5 minutos	50 minutos
1.1 MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVO	Que los participantes distingan la misión, visión y objetivos del INEA.	Expositiva	El facilitador expondrá la misión, visión y objetivos del INEA.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	5 minutos	55 minutos

1.2 MODELO DE EDUCACIÓN PARA LA VIDA Y EL TRABAJO (MEVyT)	Que los participantes identifiquen la manera de operar del modelo educativo sobre el que estudiaran sus asesorados.	Expositiva	El facilitador señalará las características principales del MEVyT.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	75 minutos
1.3 EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA	Que los participantes reconozcan los elementos de la educación primaria y secundaria. Que los participantes identifiquen los libros de estudio (módulos) con los que trabaja el asesorado.	Expositiva	El facilitador mencionará los elementos de la educación primaria y secundaria. Cuando el facilitador explique los módulos de estudio, también proporcionará este material y realizará una revisión general en la que se podrá observar cómo están estructurados, los temas, autoevaluaciones, evaluación por unidad, etc.	Cañón, Lap top, salón amplio y ventilado y módulos de estudio (mínimo uno por participante)	30 minutos	105 minutos
CIERRE	Que los participantes reflexionen sobre la importancia de tener conocimientos básicos para poder fungir como asesores.	Dinámica “Dominó”	El instructor proporcionará un dominó por cada dos participantes y explicará que con éste crearán una casa o un edificio. Posteriormente el instructor realizará una analogía al mencionar que para la “construcción” de la casa se necesitó una base sólida, lo cual también es necesario en el aspecto educativo. Se reflexionará sobre la importancia de tener conocimientos básicos para poder fungir como asesores.	Un domino por cada dos participantes	15 minutos	120 minutos

DÍA 2

Unidad didáctica	Objetivos específicos	Método, técnica o estrategia	Actividades de E-A	Materiales y recursos didácticos	Tiempo	Tiempo final
1.4 EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN	Que los participantes identifiquen la metodología de evaluación y acreditación del INEA.	Expositiva	El instructor señalará la metodología con la que evalúa y acredita el INEA.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	20 minutos
1.5. FUNCIÓN DEL ASESOR	Que los participantes reconozcan las funciones que tienen a cargo los asesores INEA.	Expositiva	El instructor explicará las distintas funciones del asesor INEA.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	15 minutos	35 minutos
2. ANDRAGOGÍA, EDUCACIÓN DE ADULTOS	Que los participantes identifiquen que es Andragogía.	Estrategia para activar y usar los conocimientos previos, actividad generadora de información previa	Se realizará una lluvia de ideas en la que el instructor pedirá a cada participante que escriban palabras o frases que se relacionen con el término Andragogía. Posteriormente los participantes, con la ayuda del instructor, construirán una definición Para finalizar, el profesor dará la definición de Andragogía rescatando diversos autores.	Cañón, Lap top, salón amplio y ventilado, rotafolio y marcadores	15 minutos	50 minutos

2.1 ETAPAS DE DESARROLLO	Que los participantes distingan las diferentes etapas de desarrollo del ser humano.	Estrategia para ayudar a organizar la información nueva por aprender, cuadro de doble columna.	El instructor mostrará a los participantes un cuadro de doble columna dónde, de manera general, se aprecian las etapas del ser humano. Posteriormente, el facilitador explicará cada una de las etapas.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	70 minutos
2.2 CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE	Que los participantes deduzcan las características del aprendizaje de los adultos.	Método en cuanto a la forma de razonamiento, deductivo.	El instructor partirá de ideas generales a particulares para que el grupo deduzca las características del aprendizaje de adultos. Por cada idea general, el facilitador relacionará las conclusiones de los participantes con las previamente investigadas.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	30 minutos	100 minutos
CIERRE	Que los participantes reconozcan y distingan la misión, visión y objetivos del INEA.	Dinámica.	Los participantes formaran un círculo y cada uno de éstos compartirá anécdotas haciendo una analogía entre cuando eran niños y el momento actual con la educación de niños y la de adultos, teniendo como base los características del aprendizaje de los adultos (estudiado en la unidad anterior).	_____	20 minutos	120 minutos

DÍA 3

Unidad didáctica	Objetivos específicos	Método, técnica o estrategia	Actividades de E-A	Materiales y recursos didácticos	Tiempo	Tiempo final
2.3 DIFICULTADES EN EL APRENDIZAJE	Que los participantes reconozcan las dificultades del aprendizaje de adultos.	De diálogo	El instructor iniciará la técnica con la pregunta: ¿Cuáles creen que sean las dificultades en el aprendizaje de los adultos?, por lo que se mantendrá un diálogo sobre este subtema y posteriormente se aterrizarán las ideas principales con la información teórica del profesor.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	20 minutos
2.4 MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE	Que los participantes identifiquen los factores motivacionales que influyen en el aprendizaje de adultos	Método en cuanto a la forma de razonamiento, analógico o comparativo	El instructor explicará los factores motivacionales que influyen en el aprendizaje de los adultos, haciendo una comparación con el aprendizaje de los mismos asesores. Se puede iniciar con la pregunta ¿Qué es lo que te motiva a realizar tu servicio social?	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	40 minutos
2.5 CARACTERÍSTICAS DE LOS ASESORES SEGÚN LA ANDRAGOGÍA	Que los participantes reconozcan las características de los asesores según la andragogía	Expositiva	El instructor mencionará las características que deben tener los asesores desde la perspectiva andragógica.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	60 minutos

2.6 RESPONSABILIDADES DE LOS ASESORES SEGÚN LA ANDRAGOGÍA	Que los participantes deduzcan las responsabilidades de los asesores según la andragogía.	Método en cuanto a la forma de razonamiento, deductivo.	El instructor partirá de ideas generales para que el grupo, a partir de lo aprendido en este capítulo, reflexione sobre las responsabilidades de un asesor. Posteriormente, el instructor aterrizará las ideas de los participantes con la investigación previa del tema.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	80 minutos
CIERRE	Que los participantes reconozcan la importancia de su futuro papel como asesor.	Dinámica “El pueblo necesita”	El Facilitador preparará una lista que contenga un mínimo de seis tareas, las cuales pueden ser la búsqueda de objetos o la creación de algún tipo de cosa (hacer una canción, elaborar un dibujo, etc.). Se divide a los participantes en 2 grupos, cada uno de éstos se organiza de la manera que juzguen más conveniente y tienen 15 minutos para realizar las tareas de la lista. El primero que termine en realizarlas es el que ganará. Posteriormente se presentan las tareas al instructor para su revisión. Una vez declarado el equipo ganador, el resto de los equipos, muestra las tareas que pudo realizar y mencionan cómo se organizaron y se sintieron. Puntos de reflexión: papel de los dirigentes, importancia de la división de tareas así como de metas claras, etc.	2 hojas con las 6 tareas escritas	20 minutos	100 minutos
EVALUACIÓN FORMATIVA	Obtener información acerca del estado de aprendizaje de cada participante, para una posible modificación del proceso de enseñanza aprendizaje	Cuestionario	El instructor brindará un cuestionario a cada participante y explicará el contenido que se maneja y el tiempo disponible.	1 cuestionario por participante	20 minutos	120 minutos

DÍA 4

Unidad didáctica	Objetivos específicos	Método, técnica o estrategia	Actividades de E-A	Materiales y recursos didácticos	Tiempo	Tiempo final
3. FORMACIÓN DIDÁCTICA DE ASESORES DE ADULTOS	Introducir a los participantes al tema.	Expositiva	El instructor explicará a manera de introducción sobre la formación didáctica.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	5 minutos	5 minutos
3.1 DEFINICIÓN DE DIDÁCTICA	Que los participantes identifiquen las definiciones de “didáctica” que aportan diversos autores.	Expositiva	El instructor mencionará las definiciones de “didáctica” basadas en diversos autores.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	10 minutos	15 minutos
3.2 IMPORTANCIA DE UNA FORMACIÓN DIDÁCTICA	Que los participantes reconozcan la importancia de una formación didáctica para asesores.	Expositiva y método en cuanto a la forma de razonamiento, deductivo.	El instructor, a partir de las definiciones de didáctica mencionadas anteriormente, propiciará la reflexión de los participantes para que reconozcan la importancia de la formación. Finalmente, el instructor aterrizará las conclusiones con investigaciones sobre la importancia de una formación didáctica previamente realizadas.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	25 minutos	40 minutos

3.3 MÉTODOS DE ENSEÑANZA	<p>Que los participantes identifiquen los diversos métodos de enseñanza que como asesores pueden requerir.</p> <p>Que los participantes desarrollen 3 diferentes métodos de enseñanza</p>	Expositiva y demostrativa, experimental.	<p>El instructor explicará qué son los métodos de enseñanza.</p> <p>Posteriormente mencionará diversos métodos, de los cuales elegirán 3 y los desarrollaran con los temas de su interés.</p> <p>Finalmente se realizará una retroalimentación acerca del uso del método “adecuado” para cada situación.</p>	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	60 minutos	100 minutos
CIERRE	Que los participantes distingan la misión, visión y objetivos del INEA.	Interrogatorio	El facilitador expondrá la misión, visión y objetivos del INEA.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	120 minutos

DÍA 5

Unidad didáctica	Objetivos específicos	Método, técnica o estrategia	Actividades de E-A	Materiales y recursos didácticos	Tiempo	Tiempo final
3.4 ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA.	Que los participantes identifiquen las distintas estrategias de enseñanza y el impacto que tienen en el aprendizaje.	Expositiva y método en cuanto a la forma de razonamiento, analógico o comparativo	El instructor explicará diversas estrategias de enseñanza que los participantes pueden utilizar como futuro asesor. Posteriormente, los participantes compararán cada una de las estrategias mencionadas con las hayan desarrollado como estudiantes en cualquier nivel. Finalmente se reflexionará sobre la importancia de las estrategias.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	60 minutos	60 minutos
3.5 ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE.	Que los participantes identifiquen diversas estrategias de aprendizaje y el impacto que tienen en el aprendizaje.	Expositiva y método en cuanto a la forma de razonamiento, deductivo.	El instructor explicará diversas estrategias de aprendizaje, haciendo énfasis en la diferencia entre éstas y las de enseñanza. Posteriormente, los participantes reflexionarán sobre la conveniencia del uso de las estrategias en diversas situaciones.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	40 minutos	100 minutos
CIERRE	Que los participantes distingan la misión, visión y objetivos del INEA.	Interrogatorio	El facilitador expondrá la misión, visión y objetivos del INEA.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	120 minutos

DÍA 6

Unidad didáctica	Objetivos específicos	Método, técnica o estrategia	Actividades de E-A	Materiales y recursos didácticos	Tiempo	Tiempo final
3. 6 TÉCNICAS DE ENSEÑANZA	Que los participantes identifiquen diversas técnicas de enseñanza.	Expositiva y demostrativa experimental	El instructor explicará diversas técnicas de enseñanza que los asesores pueden utilizar. Posteriormente los participantes elegirán 5 técnicas y las desarrollan de manera grupal.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	40 minutos	40 minutos
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES FINALES	Brindar a los participantes sugerencias y recomendaciones para que su desempeño sea satisfactorio.	Expositiva	El instructor proporcionará recomendaciones y sugerencias finales a los participantes.	Cañón, Lap top y salón amplio y ventilado.	20 minutos	60 minutos

EVALUACIÓN FINAL	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO
	Estudio de caso	<p>El instructor explicará las metas que desea conseguir y el mecanismo de la técnica a utilizar.</p> <p>Los alumnos leen el caso de forma individual para tratar de comprender la información que se les presenta antes de pasar al debate grupal. Aquí tienen la oportunidad de consultar todo el material que necesiten para el análisis del problema.</p> <p>Finalizando el estudio individual, comienza el trabajo en equipos. Juntos estudian el caso, comentan los aportes de cada uno de los miembros, intercambian ideas, analizan y debaten sobre los distintos aspectos del problema.</p> <p>Una vez terminado el análisis, cada participante tendrá la oportunidad de brindar sus propias conclusiones.</p>	<p>Capacidad para extraer datos (25%)</p> <p>Crear una analogía (25%)</p> <p>Comprender y brindar una solución (25%).</p> <p>VALOR TOTAL 75%</p>	60 minutos.

5.6 EVALUACIÓN FINAL

Nombre del participante: _____ Fecha: _____

Nombre del aplicador: _____ Calificación: _____

Aspecto	25 %	17 %	8 %	0%	TOTAL
Capacidad de extraer datos (25%)	Resumen completo, claro y con secuencia.	Resumen completo y claro.	Resumen incompleto y poco claro.	Resumen sin lógica ni secuencia.	
Crear una analogía (25%)	Analogía con la idea principal.	Analogía con la mayoría de los elementos de la idea principal.	Analogía con pocos elementos de la idea principal.	Analogía sin la idea principal.	
Comprender y brindar soluciones (25%)	Comprensión del caso y brindar más de una solución.	Comprensión del caso y dar una solución.	Comprensión del caso sin brindar solución.	Sin comprensión del caso ni brindar solución.	

FIRMA DEL APLICADOR

FIRMA DEL PARTICIPANTE

**EVALUACIÓN AL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE ASESORES DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE
PERSONAL DE LA UNAM**

Nombre del participante: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Marcar el espacio según corresponda tu opinión hacia el programa.

ASPECTO	Muy bueno	Bueno	Suficiente	Insuficiente
Pertinencia de los temas				
Extensión de los temas				
Secuencia de los temas				
Claridad de los temas				
Tiempo adecuado por tema				

COMENTARIOS:

FIRMA

CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación logré percatarme que el INEA es un instituto muy noble, ya que se preocupa porque la sociedad tenga una educación básica y además permite a casi toda la población participar en este programa. De esta manera amas de casa, estudiantes, profesionistas, etc. pueden contribuir con esta labor social y tener un ingreso económico. Para el caso de los estudiantes de la UNAM, el beneficio que tienen es la liberación del Servicio Social.

Por su parte, la UNAM no sólo permite a sus estudiantes universitarios realizar su Servicio Social, sino también apoya a sus trabajadores para que mejoren su calidad de vida mediante una educación básica, ya que si un trabajador cuenta con este mínimo nivel de estudio, la Universidad brinda el apoyo necesario para que continúe estudiando un nivel medio superior y/o suba de puesto mediante una serie de cursos.

En la elaboración de este proyecto, logré identificar la importancia que tiene el buen desempeño de cada ser humano, independientemente del área en el que se encuentre laborando, ya que finalmente las acciones de cada persona afectan directa o indirectamente a la sociedad y por lo tanto a nosotros mismos.

El convenio UNAM-STUNAM-INEA tiene múltiples beneficios, por lo tanto se requiere que los responsables del desarrollo e implementación del programa de educación básica cuenten con una formación previa, entre ellos los asesores, ya que como se logró visualizar en el capítulo 1, la posición del asesor se localiza en el último peldaño del organigrama INEA, lo cual significa que se encuentra en una permanente relación entre el programa y los asesorados.

La población a la que se dirige el asesor fue un factor determinante para la elaboración de la propuesta presentada, debido a que las características del aprendizaje de los adultos difieren para niños y jóvenes.

Para sustentar la propuesta fue necesario investigar sobre andragogía, lo cual permitió esclarecer las características del aprendizaje de los adultos, motivación, dificultades, etc. y así el asesor tenga como punto de partida el conocimiento general de la población a la que va a asesorar. Así mismo incluí cuestiones didácticas, lo que permitirá al facilitador tener una amplia gama de herramientas para guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el capítulo 3 se mencionaron distintas técnicas, métodos y estrategias de enseñanza de las que puede hacer uso el facilitador de aprendizaje. Estas herramientas didácticas las seleccioné según la popularidad de uso y características del aprendizaje de adultos, por lo tanto el asesor debe saber distinguir las apropiadas para su grupo.

Otro aspecto que logré identificar en la elaboración de esta propuesta es el compromiso que deben tener los asesores con el programa INEA y con los asesorados. Por lo tanto, estos facilitadores de aprendizaje deben reflexionar sobre el impacto que tiene su participación y llevar a cabo sus actividades de la mejor manera posible, un ejemplo es que hagan un esfuerzo por comprender la situación de cada asesorado y busquen la manera de motivarlos.

En el contenido de la propuesta se encuentran las responsabilidades de los asesores, lo cual permitirá que éstos profundicen sobre su participación y desempeño como facilitadores de aprendizaje.

Finalmente, la situación educativa del país necesita que los agentes educativos visualicen su entorno e identifiquen los focos rojos que necesitan mayor atención. Por lo tanto, la presente propuesta brinda una solución a uno de los problemas educativos presentes hoy en día, además de que existe la posibilidad de que la DGPe la apruebe para una futura aplicación.

FUENTES CONSULTADAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bóttta, Mirta, et al. *Tesis, tesinas, monografías e informes. Nuevas normas y técnicas de investigación y redacción*. Editorial Biblos.

Casanova, Ma. Antonia. *Manual de evaluación educativa*. Editorial La Muralla.

Castro Muñoz, Juan de Dios (coord.). *A 30 años de su creación, semblanza de la labor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos*. INEA 2011.

Cué Avalos, Jessica (coord.). *Serie cuadernos de autoformación en participación social. Proyectos del INEA*. SEP 1990, Volumen 3.

Gago Huguet, Antonio. *Elaboración de cartas descriptivas: guía para preparar el programa de un curso*. Editorial Trillas.

De Alba, Alicia, et al. *La formación docente: evaluaciones y nuevas prácticas en el debate educativo contemporáneo*. Editorial UNL, 2005.

Díaz Barriga, Ángel. *Didáctica y currículum*. Editorial Paidós Educador

Díaz Barriga, Frida, et al. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Editorial Mc Graw Hill. Tercera edición.

Isáis Reyes, Jesús M. *Educación de adultos*. Ediciones Oasis México.

Jabonero, Mariano, et al. *Formación de adultos*. Editorial Síntesis Educación.

Jerold W. Apps, *Problemas de la educación permanente*. Editorial Paidós Educador.

Kidd, James Robbins R. KIDD, *El proceso del aprendizaje, como aprende el adulto*. Editorial "EL ATENEO".

Knowles, Malcolm S. Andragogía, *El aprendizaje de los adultos*. Editorial Oxford, 2005.

Knowles, Malcolm S. *The modern practice of adult education. From Pedagogy to Andragogy*. Editorial Cambridge.

Ludjowski, Roque Luis, Andragogía, *Educación de adultos*. Editorial Guadalupe.

Menin, Ovide. *Psicología de la educación*. Editorial Homo Sapiens. Edición 2003

Nérici Imídeo, Giuseppe. *Hacia una didáctica general dinámica*. Editorial Kapelusz, 1985.

Papalia Diane E. (coord.). *Desarrollo humano*. Editorial MC Graw Hill.

Rentería Rodríguez, Pedro Elías. *Formación de docentes, un reto para las Escuelas Normales Superiores y las Facultades de Educación*. Cooperativa Editorial Magisterio.

Romans Mercé, Viladot Guillem, *La educación de las personas adultas, como optimizar la práctica diaria*. Editorial PAIDÓS.

Saenz Barrio, Oscar. *Didáctica general, un enfoque curricular*. Editorial Marfil.

Secretaría Administrativa. *La UNAM y sus trabajadores, Manual del participante*. Subdirección de Capacitación y Desarrollo, UNAM.

Tejeda Fernández, José. *Los agentes de la innovación en los centros educativos: profesores, directivos y asesores*. Editorial Aljibe.

UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México, Memoria 2005. Editorial Quijote.

Villarreal Canseco, Tomás. *Didáctica General*. Editorial Kapeluz.

Yuni, José A., Urbano, Claudio A. *Educación de adultos mayores, teoría, investigación e intervención*. Editorial Brujas, 2005.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Definición de formación, Qué es, significado y concepto, <http://definicion.de/formacion>. Consultado el 17 de Mayo del 2013.
- Dirección General de Personal, UNAM, <http://www.personal.unam.mx/dgpe/>. Consultado el 27 de Mayo del 2013.
- Formación Asesores: Formación inicial, <http://www.ineafomate.conevyt.org.mx/>. Consultado el 17 de Noviembre del 2012.
- Portal Educativo CONEVyT, www.conevyt.org.mx. Consultado el 7 de Marzo del 2013
- ¿Qué es el INEA?, <http://200.77.230.9/inea/estructura/operacion/asesfacil.html>. Consultado el 25 de Noviembre del 2012.
- STUNAM, <http://www.stunam.org.mx>. Consultado el 6 de Noviembre del 2012
- UNAM, Portal de la Universidad Nacional Autónoma de México, www.unam.mx. Consultado el 13 de Noviembre del 2012.
- Yturalde Hernesto, ¿Qué es Andragogía?, Educación para Adultos. www.yturalde.com/andragogia.htm. Consultado el 28 de Noviembre del 2012.