



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO



ESCUELA DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLÁN"

7
24.

**"COORDINACION DEL TRABAJO DEL TECNICO DOCENTE
DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION
DE LOS ADULTOS EN LA ATENCION
DE LAS EMPRESAS PRIVADAS"**



Para obtener el Título de
Licenciada en Pedagogía

P R E S E N T A

Patricia de Lourdes Gómez Bolaños

ASESORA

Lic. Patricia Delgado Monroy

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Acatlán, Edo. De México, Enero de 1997.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

DEDICATORIAS
PROLOGO
INTRODUCCION

CAPITULO I **SISTEMATIZACION DE LA PRACTICA REPORTADA**

	Página
1.- Sinopsis Histórica de la Educación de Adultos en México	5
2.- El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)	1
• Marco Jurídico Normativo	6
• Programas Operarios	7
• Programas sustantivos	10
• Programas de Apoyo	11
• Recursos Humanos	19
3.- Delegación del INEA en el Distrito Federal	22
4.- Trayectoria de Desempeño Laboral	28
• Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 y la Educación de Adultos	32
• Programa Nacional de Solidaridad	34
• La Modernización de la Educación de Adultos	35
• Departamento de Centros de Trabajo	38
• Primera Fase (Abril 1992-1993)	41
• Segunda Fase (Mayo 1993-1994)	45

CAPITULO II **SUSTENTO TEORICO METODOLOGICO**

	Página
1.- Sustento Teórico Metodológico	61
• Investigación-acción	63
2.- El grupo operativo	68
• La dinámica grupal	70
3.- Desarrollo Organizacional	75
• Objetivos	76
• Valores, Requisitos, Investigación-acción	77
• Liderazgo y Administración	81
• El cambio de conducta	82

CAPITULO III

VALORACION CRITICA

	Página
1.- Propuesta de Formación para el Personal Institucional	83
• Dirección para la Formación de Personal Educativo	85
• Formación del Educador de Adultos	88
2.- Propuesta Curricular	92
• Plan Maestro	95
• Programa Temático	96
• Mapa Curricular	98
3.- Autoevaluación y conclusiones	99
Bibliografía	
Apéndice	
• Programa de Colaboración Interinstitucional	
Anexo No. 1	
• Convenio de Colaboración	

A MIS AMIGAS

Martha Virginia, María Magdalena y Beatriz Cecilia

*Porque nuestra promesa de secundaria
la estoy cumpliendo.*

*Gracias Ximena, por tu amistad
para toda la vida.*

Rosa María

*Porque tu amistad me fortalece
y me apoya en todo momento.*

Elba

*Porque tu ser ha dado luz y felicidad a nuestras vidas.
¡Gracias Miss, Gracias Tía,
Gracias amiga!*

ELISA ITZEL:

*Entre los saberes que más
me gustaría adquirir, es el
aprender a amar.*

*Sin excesos, ni limitaciones
educarte y acompañarte
en tu formación
para lograr en tí un
ser libre y feliz de vivir.*

P.L.G.B.

A MI FAMILIA:

ELISAS

*A tí, porque aunque lejos, siempre
guiarás nuestro camino. Por tu
sabiduría y entrega.
¡GRACIAS ABUELA!*

*Por permitirme cristalizar mi más
grande objetivo de vida: conjugar mi
realización como madre y como
pedagoga para lograr alcanzar el ser
tu amiga.
Gracias por tu apoyo y comprensión
pequeña mía.*

A MIS PADRES

*Papá:
Por ser el mejor cimentador y
promotor de retos en la vida.
¡Esta es tu obra!*

*Mamá:
Por tu amor, comprensión y
confianza, por darme una vida llena
de alegrías.*

A MIS HERMANOS

*Carlos Octavio:
Porque eres la ternura
en persona, la alegría
de vivir, porque eres
genial y por iluminar a
la familia con mi
pequeño
José Carlos.*

*Diana Lucía:
Por tu ejemplo de
tenacidad y éxito.
Gracias Arquitecta, pero
más aún por tu apoyo
incondicional y tu
amor.*

*Gustavo Roberto:
Por ser quien eres,
con todo un cúmulo de
cualidades que se ven
reflejados en tu
triumfo.*

TIO BETO:

*Cuando la vida nos ofrece un ser que está con nosotras en todo momento y
llega a conjugar tantos roles, resulta difícil enumerarlos. Gracias por hacernos
sentir ante todo tu amor y entrega como padre.*

A LA LIC. PATRICIA DELGADO MONROY

Mi asesora:

***Gracias por aceptar asesorar este trabajo,
por dirigirlo y guiarlo con gran entusiasmo
y profesionalismo.***

***Pero sobre todo gracias, por ofrecerme
la maravillosa oportunidad de ser tu amiga.***

Prólogo

El alcanzar un objetivo implica el esfuerzo de quien lo realiza, pero no sería posible si no existiera en nuestro entorno gente que comparta el logro del mismo.

Al hacer un alto en el camino confluyen una cascada de sentimientos y emociones, para agradecer a todos y cada uno de los que facilitaron, motivaron y apoyaron para la elaboración de este documento.

A mi equipo de trabajo, Rosy, por tus consejos y apoyo; Marla Elena, por compartir tus conocimientos; Guille, por ser un lindo ejemplo de superación; Clemente, por tu motivación constante; Edmundo, por su grandeza de espíritu y apoyo invaluable; a Mercedes por tu entrega y honestidad; a todos por su amistad y cariño. ¡Gracias!

A mi jefe el Lic. Juan José Durán García - Delegado del INEA en el Distrito Federal, por haberse enamorado de INEA y aportar tantas cosas positivas a mi formación. ¡Gracias gran maestro!

A todos mis compañeros, que tal vez algunos sin saberlo han facilitado mi trabajo.

Mi más profundo reconocimiento a los Técnicos Docentes que han sido parte medular de mi trayectoria, a los usuarios (adultos en rezago educativo) que me han permitido desarrollar como pedagoga, ofreciéndome las más importantes satisfacciones profesionales.

Al INEA que ha sido durante diez años parte fundamental de mi formación personal y como pedagoga.

Agradecer profundamente a todos y cada uno de mis maestros e instituciones educativas, que por 20 años de formación académica me otorgaron los conocimientos teóricos necesarios, lo que ha permitido sin duda alguna, que la práctica de mi desempeño laboral se cristalice en ejercer mi profesión como pedagoga.

Un amplio reconocimiento al Programa de Pedagogía que ofrece un servicio de calidad, distinguiéndose fundamentalmente por su alto profesionalismo, habiéndome otorgado su apoyo, motivación y confianza en todo momento.

***Lic. Alfredo Ríos Ramírez, Jefe del Programa de Pedagogía;
y muy especialmente al Lic. Jesús Manuel Hernández Vázquez, y Ma. Trinidad Rodríguez Bravo.***

GRACIAS

Introducción

A lo largo de la historia de la humanidad ha existido la Educación de Adultos. En todas las culturas se conocen relatos alusivos, y sabemos que ésta da origen a la educación permanente, entendida en su concepto más amplio como educación para la vida.

En este proceso de formación he tratado de reconstruir mi propia experiencia en la conjugación de un marco referencial conformado por lo académico y lo laboral.

La elección de Memoria de Desempeño Laboral, trasciende a la sistematización de datos en los que el objeto de estudio se ubica en distancia del sujeto que aborda el estudio.

La educación de adultos permite ubicar al pedagogo como parte intrínseca del proceso, como sujeto y objeto de estudio.

La Memoria de Desempeño Laboral ofrece la oportunidad de evaluar y valorar nuestra formación académica en la propuesta de transformación de una realidad concreta.

Después de diez años de desempeño laboral en capacitación turística en la iniciativa privada y confrontando especialmente en el estado Guerrero, la necesidad de educación básica de adultos como el primer el paso para cualquier capacitación técnica, me condujo a ingresar en 1986 al INEA.

Teniendo hasta la fecha una larga y muy interesante trayectoria que permite ofrecer la recopilación de mi experiencia con el protagonista principal de la educación para adultos, el Técnico Docente.

En esta ocasión abordaremos como una modalidad la importancia de la formación y profesionalización de quienes tienen en sus manos el promover y conjuntar voluntades del binomio enseñanza-aprendizaje de la educación básica para adultos.

El Capítulo I conjunta el antecedente histórico general, para identificar la creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos precisando sus fundamentos jurídicos, objetivos y funciones.

La Trayectoria del Desempeño Laboral pretende ofrecer un panorama general de la experiencia y desempeño como pedagoga, precisando la coordinación con el Técnico Docente en Centros de Trabajo.

El Capítulo II plantea a la Investigación - acción como el marco teórico referencial de la práctica pedagógica realizada, por la forma horizontal de participación con objeto de incidir en una alternativa estratégica en apoyo del trabajo del Técnico Docente.

El tercer capítulo incluye la propuesta pedagógica de formación rebasando las expectativas iniciales, cuyo objetivo es ofrecer una alternativa para introducir una cultura de calidad, con base en un proceso de sensibilización abordando un análisis crítico, los alcances y límites institucionales.

Resulta conveniente comentar, de la importancia que ha tenido el poder sistematizar y valorar, la experiencia como pedagoga en esta Memoria de Desempeño Laboral.

CAPITULO I

SISTEMATIZACION DE LA PRACTICA REPORTADA

1.- Sinopsis histórica de la educación de adultos en México

En las páginas de nuestra historia encontramos a cada momento testimonios que confieren a la educación en un papel fundamental, siempre involucrado en el destino mismo del país: instrumento de dominación en la Colonia, justificado por la evangelización, ya que evangelizar equivalía a educar; individualista tras los frutos de la Independencia; científica y elitista en la época Porfirista; social y popular al triunfo de la Revolución.

No es vano por ello, afirmar que a través de la educación es posible explicar la historia de los mexicanos.

En 1921, con la creación de la Secretaría de Educación Pública, se redefinen y transforman los propósitos de instituciones semejantes del siglo anterior. La educación asume el papel de fundamento y guía de la transformación social, económica y política de México, mediante la creación de un sistema nacional. En estos años la situación educativa del país reflejaba serias deficiencias en una población total de 10.5 millones y en la cual no sabían leer ni escribir 7 de cada 10 personas de 6 años y más.

José Vasconcelos imprime a la educación institucionalizada un carácter social y la orienta a crear hombres libres y críticos que aspiren a transformar la sociedad y alcancen su desarrollo integral; señala que las

adversidades del pasado podrán superarse mediante la educación, y asume la tarea de combatir el analfabetismo.

En 1923, se crean las misiones culturales que complementan a la escuela rural y en las que participan maestros y alumnos, quienes se convierten en guías sociales para el mejoramiento socioeconómico y cultural de tales comunidades. La misión cultural propone en forma implícita la concepción más amplia de la educación para los adultos al desarrollar acciones educativas culturales y de capacitación para el trabajo; en las que participa toda la comunidad: niños y adultos. El maestro funge como promotor y guía, la educación se integra a los proyectos de desarrollo social que surgen de la propia comunidad.

Bajo el impacto de la Segunda Guerra Mundial y de una severa crisis económica nacional, se gesta y fortalece en México la doctrina de la unidad nacional que junto a la industrialización sería el propósito gubernamental a partir de 1940. Años más tarde se suprime el carácter socialista de la educación, postulándose una educación integral, científica, democrática y nacional.

Pero, en términos absolutos, el analfabetismo continúa su marcha ascendente, por lo cual, como Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet expide en 1944 La Ley de Emergencia que da inicio a la Campaña Nacional contra el Analfabetismo, por medio de la cual se logró alfabetizar a más de 800,000 mil personas, y cuyos resultados permiten que a partir de 1946 se le de carácter permanente hasta 1952. Esta acción y la necesidad de intensificar los esfuerzos justifican la creación de la Dirección General de Alfabetización y Educación Extraescolar.

En 1960, la población analfabeta se reduce con respecto a la del decenio anterior, pero el índice de analfabetismo permanece inalterable. Durante la administración de 1958 a 1964, Jaime Torres Bodet, por segunda vez Secretario de Educación Pública, convoca a un esfuerzo nacional y propone un plan para mejorar y expandir la educación primaria en México, conocido como "Plan de Once Años", que pretende crear la infraestructura necesaria para proporcionarla a toda población de edad escolar. Así, se construyen centros de capacitación para el trabajo industrial y agrícola y se impulsa a la educación técnica, se crean las primeras salas de lectura, fijas y móviles, y los centros de enseñanza ocupacional.

Al iniciarse la década de los setentas, la política educativa del gobierno de la República se distingue por iniciar una amplia reforma educativa y crear las bases jurídicas que reglamentarán la educación de los adultos en nuestro país. Las acciones en este sentido se multiplican y se reorientan, proponiendo la educación extraescolar como parte del sistema educativo nacional y se imprime a la alfabetización un sentido permanente, programático y desconcentrado en oposición al concepto de campaña de lucha intensa, efímera y centralizada; reorganizar los centros experimentales de educación de adultos surgidos en 1968. A partir de 1971, se crean los Centros de Educación Básica para Adultos (CEBA).

El gran esfuerzo administrativo, pedagógico y técnico realizado permite que al inicio de la gestión de gobierno de 1976 a 1982, la política educativa confiere alta prioridad a la educación de los adultos, y mediante la convocatoria de los sectores y de la sociedad nacional se pone en marcha

el Programa Nacional de Educación a Grupos Marginados, que dará origen a la creación del programa denominado "Educación para Todos", mediante el cual el gobierno federal emprende frontal y decididamente la lucha contra las desigualdades educativas. Respecto a los adultos propone un programa de alfabetización a fin de que, quienes aprenden a leer y escribir, realicen estudios complementarios y queden integrados a actividades culturales o de capacitación o a ocupaciones productivas en las que se utilice el alfabeto.

El proceso de desconcentración de la Secretaría de Educación Pública imprime al crearse las Delegaciones Estatales en 1978, un gran impulso a la enseñanza, pues en esta nueva estructura se organizan los departamentos que asumen la responsabilidad de operar y supervisar los Centros de Educación para Adultos, los de acción educativa, los de enseñanza ocupacional, las misiones culturales, las salas populares de lectura, y los sistemas abiertos, también en cada Delegación Estatal se crean los Departamentos de Acreditación y Certificación, responsables del registro y control escolar y de la aplicación de exámenes en los sistemas abiertos.

En cuanto a las acciones para reducir las desigualdades educativas se alcanzan importantes avances. Hacia finales de 1981, México logra la meta largamente anhelada de ofrecer la primaria completa a todos los niños en edad escolar. Se reduce así, el caudal más importante que alimentó el analfabetismo durante decenios y se inicia el combate de otros factores como la deserción escolar y la falta de oportunidades de continuidad educativa, ocasionados por problemas económicos, en la educación de los adultos se logra iniciar la operación del Programa Nacional de Alfabetización, aprovechando la infraestructura de las delegaciones creadas

recientemente, con lo que se imprime la intensidad y calidad requeridas, empero, al finalizar 1980, el Censo de Población registra que 16 de cada 100 mexicanos aún permanecen en el analfabetismo y que agregados a la población sin primaria y secundaria concluidas suma 27 millones.

2.- EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS (INEA)

Es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, creado por decreto presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 1981, y cuya creación reafirma la decisión del gobierno de la República de solucionar el inmenso problema que significa la existencia de gran número de mexicanos de 15 años y más que carece de la educación básica, considerándose en ésta la primaria y secundaria.

En una sociedad que enfrenta acelerados cambios científicos y tecnológicos que se ha propuesto modificar las actuales estructuras económicas y sociales para lograr mejores niveles de bienestar, de igualdad y de justicia, es indispensable que los adultos adquieran los conocimientos, las aptitudes y habilidades mínimas que brindan la educación y con ello mejores condiciones de participación en el proyecto de desarrollo del país. Por otra parte, la extrema marginación educativa de los grupos indígenas y rurales expresa una desigualdad contraria a los principios del Artículo 3°. Constitucional que señala la obligatoriedad educativa igualitaria como derecho de todos los mexicanos. Esta desigualdad educativa significa también respeto a las diversidades culturales, étnicas y geográficas que nos distinguen como nación y reafirman lo que nos es común.

En la Lucha contra la desigualdad de la educación es necesario evitar la diversidad desarticulada de las acciones pedagógicas destinadas a la población adulta, asegurar su continuidad e intensificar los procesos educativos, y establecer estrecha coordinación con los servicios afines para evitar duplicidades y competencias, situaciones que se han

superado al hacer responsable a una sola instancia de la ejecución de los programas educativos para adultos.

2.1 Marco Jurídico Normativo

Como se ha mencionado, la **EDUCACION** para los adultos se fundamenta y norma en el Artículo 3º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Educación y la Ley Nacional de Educación para Adultos, y debe tender a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, estimulando su iniciativa, sus sentidos de responsabilidad social y su espíritu creador.

Deberá además fomentar el amor a la patria y la conciencia de solidaridad internacional de la independencia y en la justicia; reconocerá en sus principios el laicismo y se basará en los resultados del proceso científico, combatiendo la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios. Será democrática, nacionalista, obligatoria por cuanto se refiere a la primaria, y la propia ley la define como el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura en un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad y como factor determinante para adquirir conocimientos y formar al individuo en el sentido de la solidaridad social. Además establece que la educación que imparte el Estado mexicano será gratuita y tendrá, entre otras, las siguientes finalidades;

- Alcanzar, mediante la enseñanza de la lengua nacional, un idioma común para todos los mexicanos, sin menoscabo de las lenguas autóctonas.

- Promover las condiciones sociales que lleven a la distribución equitativa de los bienes materiales y culturales en un régimen de libertad.
- Infundir el conocimiento de la democracia como forma de gobierno y convivencia que permite a todos participar en la toma de decisiones orientadas al mejoramiento de la sociedad.
- Promover actividades solidarias para lograr la justicia social, enaltecer los derechos individuales y sociales, y postular la paz universal basada en el reconocimiento de los derechos económicos, políticos y sociales de las naciones.

La Ley Nacional de Educación para Adultos precisa que ésta se destinará a la población mayor de 15 años que no haya cursado o concluido estudios de primaria o secundaria. A su vez, determina los objetivos, las atribuciones y formas de aprendizaje y acreditación, y los derechos y las obligaciones de quienes participan en su desarrollo, y que la educación básica de los adultos forma parte del Sistema Educativo Nacional como labor de educación extraescolar basada en la autodidaxia y en la solidaridad social, por ser los medios más adecuados para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que conforman la población.

Los objetivos de la educación para adultos se orientan a lograr que toda persona pueda obtener, como mínimo, el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes a la primaria o la secundaria; a favorecer la permanencia continua en los estudios; a realizar actividades de actualización y capacitación para el trabajo, y de formación profesional permanente, a desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando así como su capacidad de crítica y reflexión, a elevar los niveles culturales de los sectores de población marginados para que

participen en las responsabilidades y beneficios de un desarrollo compartido, y a promover el mejoramiento de la vida familiar, laboral y social. De conformidad con lo dispuesto en la legislación educativa y en el decreto que le da origen, y en cumplimiento a su objetivo, el **INEA** promueve y proporciona servicios de alfabetización, educación primaria y secundaria, acordes con los contenidos y programas de estudios de la Secretaría de Educación Pública y coadyuva al desarrollo de la educación comunitaria. En apoyo a tales actividades sustantivas promueve investigaciones especializadas en la educación para adultos, elabora y distribuye materiales didácticos y participa en la formación del personal que requiere para prestar sus servicios. Por otra parte, cuando procede, acredita los estudios que los adultos realizan conforme a los programas aprobados y brinda a los estudiantes del sistema educativo la oportunidad de cumplir con el servicio social obligatorio, realiza actividades de difusión cultural que complementen o apoyen sus programas y, con el propósito de incrementar la oferta educativa y evitar duplicidades y competencias, coordina sus actividades con instituciones que ofrecen servicios similares o complementarios y colabora en tareas afines con dependencias, organismos, asociaciones y empresas.¹

2.2 Programas Operarios

Las funciones que realiza el INEA para asegurar a la población adulta el acceso a la educación básica, a la cultura y a la capacitación para el trabajo que le permita mejorar sus condiciones de bienestar individual y colectivo se organizan y se desarrollan mediante programas y proyectos que por su naturaleza se clasifican en sustantivos y que van dirigidos a satisfacer tales necesidades y a brindar el apoyo necesario para que el quehacer se realice en forma ordenada, coherente, a fin de cumplir con las disposiciones de carácter administrativo, de control y de planeación de las entidades y dependencias de la administración pública.

Los Programas sustantivos son: Alfabetización, Educación Básica (Primaria y Secundaria) y Educación Comunitaria; mediante ellos se proporcionan los servicios educativos a los adultos que lo demanden, respetando sus características y necesidades, estos servicios integran una fina gama que permite ofrecer en todo el país las mismas oportunidades de acceso, independientemente del lugar de residencia urbano o rural.- la edad, el sexo o la actividad que se desarrolle.

2.2.1. Los Programas Sustantivos

Cada programa sustantivo planea los objetivos específicos y particulares que a continuación se mencionan:

Alfabetización

- Ofrecer a todos los individuos de 15 años y más, la oportunidad de alfabetizarse y utilizar la lectura, la escritura y el cálculo básico en su vida cotidiana.
- Fomentar y propiciar el concurso de los diferentes sectores de la sociedad en apoyo al principio de solidaridad social.
- Constituir la alfabetización como primer elemento de formación de un programa permanente de educación para los adultos.
- Orientar el servicio de alfabetización de acuerdo con las características de la población demandante.
- Fomentar en el adulto el desarrollo de la capacidad de autogestión individual y comunitaria.
- Propiciar el conocimiento y la transformación de la realidad, así como el ejercicio de los derechos y obligaciones ciudadanas.
- Propiciar la incorporación de los adultos que se alfabetizan a otros programas del Instituto.
- Ampliar gradualmente la cobertura del programa para atender a los grupos indígenas monolingües.

• Reorientar y optimizar permanentemente las acciones de alfabetización mediante sistemas de evaluación y seguimiento, así como investigaciones educativas en el contexto de la educación para adultos y específicamente de la alfabetización de éstos en México.

Desde el punto de vista estrictamente pedagógico, emprender una acción educativa implica, entre otras cosas, definir los objetivos, los contenidos y los niveles de aprendizaje que deberán alcanzar los sujetos de la acción para considerar que se ha cumplido con los propósitos y principios educativos, en cuanto al campo de la alfabetización es necesario definir el concepto, es decir, qué se entiende por alfabetización; definir los contenidos, significa seleccionar los temas que permitan cumplir con el objetivo, y definir los niveles implica determinar el nivel de conocimientos que el adulto debe alcanzar y manejar para que se considere que ha dejado de ser analfabeta puro, funcional o semialfabeta.

Mediante su acción educativa, el Programa de Alfabetización propicia un progreso de enseñanza-aprendizaje basado en las necesidades e intereses de los adultos a quienes se dirige, y tiene objetivos terminales de carácter educativo que establecen las habilidades y capacidades que se deben poseer al concluir tal proceso, durante el cual el adulto aprende a aplicar los conocimientos a su vida cotidiana y, de ser posible, se incorpora a otros programas educativos. Para el logro de estos objetivos se establece una serie de contenidos básicos de carácter lingüístico, gramatical y matemático, inmersos en los materiales didácticos de las diversas modalidades de atención, que propician la participación comunitaria.

Las áreas de aprendizaje que incluye el proceso de alfabetización son:

- ⇒ **Lectura**
- ⇒ **Escritura**
- ⇒ **Matemáticas**

Educación Básica

Ofrecer la enseñanza básica mediante diversos modelos de atención en los niveles de primaria y secundaria a la población de 15 años y más que no haya iniciado o concluido sus estudios. Asegurar la expansión gradual y ordenada del sistema, promoviendo, inicial y preferentemente, la participación de personas entre 15 y 34 años de edad que vivan en las áreas de mayor demanda.

- Proponer y experimentar la operación de modelos estratégicos que favorezcan la atención a comunidades rurales y a grupos sociales con alto grado de marginalidad.
- Desarrollar y diversificar la satisfacción de las necesidades locales, regionales y estatales de los diversos sectores que constituyen la demanda.
- Promover el desarrollo de una corriente pedagógica especializada en adultos, mediante la sistematización de las experiencias nacionales y la incorporación de innovaciones en la materia.
- Desarrollar las estrategias y modelos para lograr que las comunidades y los organismos públicos y privados apoyen y operen los servicios educativos de acuerdo con la Ley Nacional de educación para adultos.
- Favorecer la calidad del servicio y la toma de decisiones de los organismos descentralizados y las oficinas regionales en el ámbito pedagógico y en los de planeación, administración y supervisión, mediante la transferencia de funciones y recursos²

2.- INEA, Dirección de Participación Social " Cuadernos de Autoformación en Participación Social Proyección del INEA" Vol. 3 Mexico, D.F. (p p 1-9)

La educación básica está conformada por los niveles de primaria y secundaria y en ellos se utiliza como material básico de estudio, un conjunto de libros denominados: *Primaria para Adultos (PRIAD)* y *Secundaria Abierta (SECAB)*, para primaria y secundaria respectivamente, en los cuales se encuentran los objetivos y contenidos de la Educación Básica general.

Los libros de texto para primaria (*PRIAD*) fueron elaborados por el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (*CEMPAE*), los de secundaria (*SECAB*), por una Comisión Interdisciplinaria coordinada por la Secretaría de Educación Pública. Estos materiales son los primeros libros de texto diseñados especialmente para la población adulta y se utilizaron en la práctica durante varios años, lo que ha permitido realizar diversos estudios y análisis relacionados con su calidad, contenidos y tipo de habilidades, destrezas, hábitos y capacidad que se promueven y desarrollan en los adultos durante el proceso educativo.

En virtud de que, en los libros de texto se encuentra implícito el programa de estudios para orientar el proceso de primaria y secundaria, se definieron los siguientes objetivos:

- Desarrollar en los adultos los conocimientos, las actividades y habilidades que les permitan hacer frente a las situaciones de su vida cotidiana.
- Favorecer en los estudiantes el espíritu de cooperación y solidaridad como elementos básicos del desarrollo del grupo social al que pertenecen.

- Propiciar la vinculación entre los contenidos de estudio que abordan los adultos y las necesidades de su vida diaria.
- Favorecer la comprensión de los temas de estudio relevantes para su entorno cultural.
- Apoyar, mediante la educación, la incorporación de los adultos a las actividades productivas y culturales que demanda la sociedad actual.

La metodología para asesorar a los estudiantes en los dos niveles educativos se fundamenta en el principio del aprendizaje grupal; es decir, la atención en círculos de estudio, proceso en el que intervienen tres elementos: los estudiantes, el asesor y los libros de texto. El diseño y la puesta en práctica de la actual metodología requirió de un proceso de experimento y validación de estrategias y materiales, ésta considera al asesor como elemento fundamental del proceso, ya que a éste le corresponde actuar como orientador y facilitador del aprendizaje, así como evaluar al grupo. Sus tareas se apoyan en estrategias de capacitación diseñadas de manera acorde con las funciones que les toca desempeñar.

La asesoría en círculos de estudio contempla una metodología diseñada a partir de los libros de texto, y sus características principales son:

- Orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje a partir del estudio de contenidos relevantes.
- Favorecer la realización y la discusión grupal.
- Propiciar el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias.
- Facultad para que el adulto avance a su propio ritmo de aprendizaje.
- Favorecer el apoyo entre los integrantes del grupo.
- * Permitir la acreditación de conocimientos de manera periódica.¹

3.- *Ibid.* (p.p. 11-24)

Educación Comunitaria

- **Desarrollar procesos de educación no formal que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los adultos, los grupos y las comunidades y así fortalecer sus niveles de organización y participación comunitaria por medio de modalidades educativas.**
- **Generar procesos socio-educativos, capaces de traducirse en acciones de mejoramiento de las condiciones de vida de la población marginada del país.**
- **Ofrecer a los adultos y a sus familiares las modalidades educativas que les permitan enriquecer su formación, desarrollar destrezas y adquirir habilidades que coadyuven a la satisfacción de sus necesidades individuales y comunitarias.**
- **Promover el reconocimiento y fortalecimiento de las capacidades de organización y participación de los adultos en la solución de sus problemas inmediatos y en el desarrollo comunitario.**
- **Generar mecanismos participativos de educación integral que refuercen y amplíen los horizontes culturales de los adultos, del núcleo familiar y de las comunidades del país.**

La población que se atiende, se ubica dentro de los sectores marginados, con grandes dificultades para lograr los mínimos de bienestar en términos de nutrición, salud, vivienda y educación; con baja calificación profesional, débil participación en la vida política del país, bajos promedios de escolaridad, carencia en cuanto a servicios urbanos; con experiencia y hábitos arraigados, madurez física y mental; incorporados a la actividad productiva, pero mal remunerados y sin

posibilidades de participar del reparto equitativo de la riqueza. En términos generales, esta población se concentra primordialmente en zonas rurales, semiurbanas o urbano marginada y en la periferia de las ciudades, y está constituida por personas con diversidad de intereses, con distintos grados de conocimiento y desarrollo, y con problemas específicos que los diferencian.

No obstante, a pesar de estas diferencias individuales, la problemática social y económica que enfrentan como grupos sociales que habitan en determinada región o barrio o que laboran en un mismo centro de trabajo es prácticamente la misma; esto los unifica y abre la posibilidad de buscar elementos comunes que contribuyan a propiciar el desarrollo individual y colectivo. Entre esta población existen personas con ocupaciones tales como amas de casa, campesinos, obreros, empleados, trabajadores de los sectores público, privado y social, así como subempleados y desempleados que, en su mayoría, tienen un pasado rural, pues emigraron a las grandes ciudades atraídos por mejores posibilidades de empleo. Para lograr sus objetivos se cuenta con proyectos de atención, cuyas características particulares permiten desarrollar actividades en diferentes contextos sociales con

El diseño de cada proyecto se caracteriza por su flexibilidad operativa y pedagógica que permite adecuarse a los requerimientos comunitarios dentro del contexto institucional; educación básica en sus instalaciones promoviendo actividades de continuidad educativa, o bien de promoción institucional y comunitaria. Los proyectos de atención se llevan a cabo por medio de eventos educativos y promocionales y deben responder al quehacer educativo del Instituto, es decir, a la participación, la horizontalidad, la integración y la organización grupal. Los citados eventos se definen como el conjunto de acciones pedagógicas que

faciliten el aprendizaje, promoviendo actividades tanto individuales como grupales, orientadas hacia la participación y organización comunitaria.

Cabe mencionar que no hay eventos exclusivos que se utilicen de manera aislada en el proceso de aprendizaje, sino que se usan en forma combinada y simultánea, y se basan en la motivación para que el grupo participe. Por otra parte, la selección de cada uno de los eventos dependerá del número de adultos, de los objetivos que se pretenden alcanzar, del tipo de contenido, los tiempos y recursos, entre otros.

Los eventos educativos y promocionales que se consideran más acordes con el desarrollo del Programa de Educación Comunitaria son: talleres, conferencias, pláticas, intercambio comunitario, dramatización, manualidades, etc.⁴

2.2.2.- Los Programas de Apoyo

En materia de educación de los adultos, la planeación, administración, el control, la comunicación y la participación social obedecen a requerimientos reales, al marco jurídico que las regula y a la necesidad de contar con un esquema armónico y ordenado que permita proporcionar los servicios pedagógicos en forma eficaz y eficiente en los tres ámbitos de actuación institucional: nacional, estatal y regional.

Los servicios educativos que ofrece el Instituto a la población adulta se definen en el marco de tres de sus principios básicos como una forma de educación extraescolar que se apoya en la solidaridad social y se fundamenta en la autodidaxia, principios que imprimen un carácter particular a la forma como se proporcionan, pues en ellos la educación se concibe en un sentido más amplio que el sistema educativo formal.

Por lo anterior, el Instituto contempla en su estructura orgánica no sólo los programas sustantivos, sino varios más considerados de apoyo que coadyuvan al cumplimiento de sus objetivos y propósitos fundamentales, así como de los lineamientos señalados como se ha mencionado anteriormente. En la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, la **Ley Federal de Educación**, la **Ley Nacional de Desarrollo (1983-1988)** y el **Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte (1984-1988)**.

De esta forma, los programas de apoyo son: Planeación, Sistemas de Administración y Control, Comunicación Social, Servicios Jurídicos y Participación Social, que en términos generales permiten impartir la educación a los adultos en forma adecuada.

Uno de los aspectos más importantes en los que se sustenta la actividad institucional, es el que se refiere a la participación y al compromiso solidario de la población para el desarrollo de las acciones educativas, ya que sin el concurso de todos los sectores que la conforman, no sería posible en gran medida nuestras tareas.

Para el tema que nos ocupa describiré brevemente el Programa de Apoyo:

Participación Social

El servicio educativo a cargo del **I.N.E.A.** es definido como una forma de educación extraescolar que se basa en la autodidaxia y en la solidaridad y participación social, como uno de los medios más adecuados para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores de la población. Así como, la Constitución y la Ley Federal de Educación, no solo tienden a exaltar los sentimientos que aseguren la cohesión nacional, sino que demandan mayor participación civil en las tareas educativas para contribuir y acceder a una sociedad más justa e igualitaria. En este contexto y de conformidad con sus objetivos y atribuciones, el Instituto ha desarrollado las acciones tendientes a promover su actuación en un marco institucional que induzca, apoye, encauce y haga fructificar la cooperación coordinada y corresponsable en las tres instancias de gobierno y el compromiso cívico y solidario de la sociedad expresado en apoyos concretos para la ejecución de los programas.

La participación social es consubstancial tanto en el concepto, como en el desarrollo de la educación para adultos, pues es necesario conjugar simultáneamente tres factores:

a) La acción del Estado para implantar orientar y articular los programas y actividades, así como para proporcionar los medios y apoyos técnicos administrativos y didácticos indispensables.

b) La acción de las organizaciones e instituciones de los sectores social y privado, y la de los mexicanos en lo general, a fin de promover y sustentar la prestación del servicio.

c) La iniciativa y las acciones de los propios adultos beneficiarios de los programas.

Sin esta participación general, resultaría imposible cumplir con los objetivos nacionales de extender la educación y la cultura a los grandes grupos de población que han carecido de ella y, por ende el Estado no podría disponer de recursos suficientes para remunerar a los voluntarios como trabajadores, ni tampoco podría contar con la estructura para atender a la población dispersa y marginada y apoyar a los educandos según sus requerimientos.

De igual forma, sin la participación social sería imposible precisar las cambiantes expectativas de los adultos, detectar a los usuarios potenciales, alentarlos a emprender sus estudios y mantenerlos incorporados en los servicios, en virtud de que esta modalidad educativa conlleva en sí misma la necesidad de que ellos interactúen para generar de acuerdo con su cultura, experiencias y capacidades en un proceso colectivo que a todos concierne y promueva la superación individual y comunitaria.³

2.3 Recursos Humanos

En el contexto institucional se requiere que la operación de los servicios educativos a la población adulta se desarrollen dentro de un marco de eficiencia y eficacia, tanto en los aspectos técnico-pedagógicos como en lo referente a la administración de los recursos autorizados para desarrollar las funciones encomendadas.

Es importante señalar que la creación del Instituto implicó la fusión de diferentes áreas de la Secretaría de Educación Pública, incluyendo los recursos humanos que la conformaban, y lo cual determinó que en ese momento se estableciera como política en la materia la de conocer al personal que constituiría la fuerza de trabajo, así como establecer los mecanismos necesarios para lograrlo, entre los que destacan: el otorgamiento de credenciales, la filiación del personal ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la elaboración del Catálogo inicial de puestos y claves, el otorgamiento de nombramientos, la organización de expedientes de personal, el establecimiento de una serie de políticas sobre la selección y contratación de personal y el diseño e implantación del sistema de pago, así como los beneficios y prestaciones de la seguridad social.

Por otra parte, en esta etapa se crea el Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional Para la Educación de los Adultos (SUTINEA) creado en 1981, con lo que se da inicio a diferentes acciones de gran importancia, como son : el estudio inicial para el establecimiento de las condiciones generales de trabajo y la determinación de las fases para otorgar plazas de base al personal, de conformidad con las disposiciones emitidas en la materia.

Estructura Orgánica

De 1982 a la fecha, el **INEA** ha experimentado varias etapas de cambio en su estructura de organización, algunas en cumplimiento a una serie de disposiciones gubernamentales que repercutieron en cambios estructurales y, otros han surgido por la misma necesidad que tiene el Instituto de hacer más eficaz y eficiente su operación.

La creación, el crecimiento y el desarrollo institucional han obligado a efectuar una serie de ajustes o modificaciones estructurales que permitan la adecuación del esquema original de organización a las necesidades reales del medio en el que se circunscribe su ámbito de acción, por lo que se han efectuado los ajustes requeridos para cumplir con los objetivos institucionales.

Las funciones del Instituto, relativas a la operación, supervisión, evaluación, administración y planeación, se llevan a cabo en los niveles central, estatal y regional.

El Nivel Central tiene carácter técnico-normativo y en él se desarrollan las funciones de planeación, evaluación, supervisión y control de las actividades en el ámbito nacional. Tiene también una orientación globalizadora e integradora de los resultados alcanzados en la operación de la gran cantidad de servicios educativos.

Se integra por una Dirección General, cinco Direcciones de área y cuatro Unidades de apoyo, que tienen como funciones principales las siguientes:

- **Planear, organizar, evaluar, rastrear y controlar la operación de los servicios educativos a nivel nacional.**

- **Elaborar los materiales de carácter nacional y la normatividad para los materiales regionales.**
- **Impulsar la formación del personal educativo.**
- **Dar apoyo financiero a las Delegaciones.**
- **Coordinar el Sistema Descentralizado de Acreditación y Certificación.**
- **Coordinar el programa de Servicio Social del INEA**
- **Impulsar, coordinar y desarrollar la investigación en materia de educación de Adultos.**
- **Establecer y dar seguimiento a las concertaciones con carácter nacional que apoya el Instituto.**

NIVEL ESTATAL

Descentralización y Desconcentración

Desde la creación del **I.N.E.A.**, se establecieron delegaciones estatales en cada una de las entidades del país, a las que, de conformidad con los principios y fundamentos de la desconcentración administrativa, se les otorga la facultad decisoria para garantizar la prestación de Servicios Educativos a la población adulta en sus respectivos ámbitos territoriales.

El nivel estatal lo integran 32 Delegaciones, una por cada entidad federativa. Les corresponde elaborar un programa de trabajo anual, organizar, coordinar y evaluar la operación de los servicios educativos en el estado, así como investigar y desarrollar materiales regionales.

NIVEL REGIONAL

Está integrado por 385 Coordinaciones de Zona, cuya función consiste en planear, organizar, ejecutar y evaluar los servicios educativos en su zona de influencia. Cada coordinación está organizada en microregiones que abarcan uno o más municipios o colonias, bajo la responsabilidad de un **Técnico Docente**, encargado de organizar las condiciones necesarias para atender a los educandos adultos y vínculo entre la Coordinación de Zona, los usuarios y el personal educativo solidario.

El Instituto cuenta con 2,977 Técnicos Docentes. La labor que realizan estos, es fundamental para la operación de los Programas Educativos del **INEA**. A través de su intenso trabajo, el Instituto llega a las más diversas localidades del país, por medio de las acciones de promoción, organización, atención y seguimiento de los servicios educativos.

La planeación de la microregión consiste en realizar el diagnóstico educativo en la zona para identificar: el rezago educativo, las organizaciones de apoyo, la infraestructura y los recursos educativos con que cuentan las comunidades por atender. Esto permite conocer la mejor forma de abordar los problemas educativos y a la vez guía la elaboración del Programa de Trabajo Anual, que contiene los objetivos y metas por cumplir.

Al realizar la promoción de los servicios, el Técnico Docente acerca los programas educativos a los habitantes de las comunidades con ello, se hace posible la incorporación de los adultos, la participación de educadores solidarios y de las diversas organizaciones que tienen objetivos afines con los del Instituto.

El reclutamiento y la formación de promotores y asesores es de primordial importancia, ya que permite contar con el personal voluntario bien capacitado que apoye los procesos de enseñanza aprendizaje.

La organización de los servicios educativos permite: definir los horarios de atención para adultos, atender la solicitud, obtener espacios donde se llevarán a cabo las asesorías. La constante supervisión de las actividades educativas, facilita la organización e integración del equipo de trabajo.

El seguimiento y control de actividades educativas permiten conocer el desempeño de los promotores y asesores, así como el avance y los problemas que se presenten en los procesos educativos, esto contribuye a contar con información oportuna para corregir las posibles desviaciones en la organización y atención de los programas educativos para mejorarlas.

Los **Técnicos Docentes** llegan a las comunidades más lejanas y de difícil acceso, recorren los lugares de mayor concentración urbana invitando a hombres y mujeres a incorporarse en la educación de adultos, convocan a la participación de educadores emanados de las propias localidades y cuidan que el proceso educativo se desarrolle con la calidad requerida.⁶

El trabajo del Técnico Docente merece un especial reconocimiento, porque es donde se cristaliza la tarea educativa, es donde se conjugan los esfuerzos de nuestra Institución y se hacen realidad los propósitos del INEA

⁶ INEA Op. Cit., (p.p. 42-43)

3. El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en la Delegación del Distrito Federal, adopta por tanto la estrategia operativa desconcentrada, organizando su estructura en dos Coordinaciones Regionales, Norte y Sur, ocho Departamentos y veinte Coordinaciones de Zona .

Dentro de las acciones de la Delegación está el ser responsable de formular el Programa Operativo Anual, organizar y coordinar el servicio, concertar con autoridades estatales y los sectores públicos, privado y social la operación de acciones.

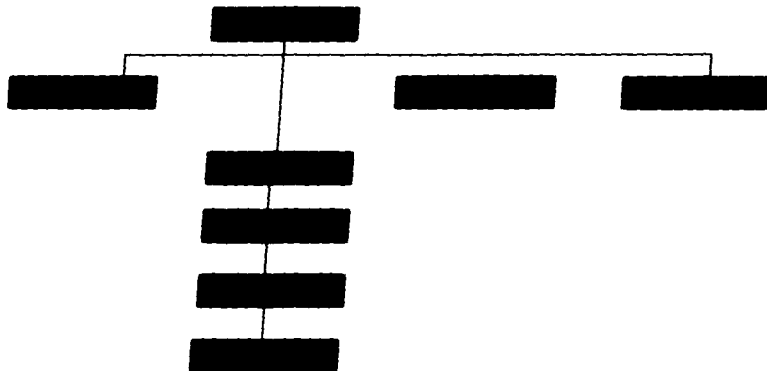
Con base a las normas políticas definidas por órganos centrales planea, organiza, administra e implementa y dirige las estrategias de operación, coordina y apoya la formación al personal educativo solidario, realiza el seguimiento y la evaluación de los programas y proyectos establecidos reorientando las acciones, además dirige, coordina y opera la acreditación y certificación de conocimientos.

**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS
DELEGACION DEL INEA EN EL DISTRITO FEDERAL**



La Delegación del I.N.E.A. en el Distrito Federal está integrada por 20 Coordinaciones de Zona. Cada una de ellas está encargada de organizar el servicio, concertar localmente con los sectores público, privado y social la operación de acciones, incorporar promotores, alfabetizadores, asesores y capacitarlos. Coordina la integración de los círculos de estudio, lleva a cabo el seguimiento de cada círculo de estudio en su proceso educativo, su acreditación y certificación de conocimientos, recopilación de información y requerimientos surgidos en la operación, entre otras.

**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS
DELEGACION EN EL DISTRITO FEDERAL
COORDINACION DE ZONA**



Los logros educativos han sido grandes, pero existe también plena conciencia de los rezagos y nuevos retos.

El XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, permite constatar que debemos plantear estrategias viables y de verdadero compromiso para atender a esta población que aún permanece al margen de la educación.

ENTIDAD	POBLACION MAYOR 15 AÑOS	POBLACION TOTAL
DISTRITO FEDERAL	5 697 831	8 235 744

REZAGO EDUCATIVO	TOTAL
ANALFABETAS	227 608
SIN PRIMARIA	719 587
SIN SECUNDARIA	1 454 814
	2 402 009

4. Trayectoria del Desempeño Laboral

Resulta importante puntualizar que mi trayectoria en el Instituto ha abarcado más de ocho años, en los que he tenido la oportunidad de ejercer mi profesión como Pedagoga en diversas áreas, tanto operativas: en la Coordinación de Zona en Alvaro Obregón, por un período de tres años, en la Coordinación de Zona en Tláhuac, por dos años, así como en áreas de apoyo en la propia Delegación, un año en el Departamento de Seguimiento y Acreditación y actualmente en el Departamento de Centros de Trabajo. Esta experiencia me ha permitido tener una visión más amplia de la educación de adultos promovida por el INEA.

Mi desempeño laboral en el presente documento es ubicado en los dos últimos años (de abril de 1992 hasta mayo de 1994) en el Departamento de Centros de Trabajo, cuyo objetivo es el apoyar a las Coordinaciones de Zona en la concertación y seguimiento con los sectores público, privado, social y educativo, promoviendo los programas de Alfabetización, Primaria y Secundaria a trabajadores, familiares y comunidad en general que por diversas causas no han iniciado o concluido su educación básica, así como el apoyo de espacios para llevar a cabo las asesorías de círculos de estudio, convocando de esta manera a la participación social, en la educación básica de los adultos, tomando como eje jurídico normativo el:

4.1 Plan Nacional de Desarrollo (1989-1994) que a la letra dice:

Junto con los logros alcanzados por nuestro país en materia educativa y de la revolución contemporánea del conocimiento, se han generado nuevas necesidades y se han acentuado los factores que impactan negativamente la permanencia y rendimiento escolar de muchos educandos y la calidad de los servicios educativos. Por ello, se impulsará

vigorosamente un proceso de transformación educativa, condición indispensable para la modernización del país.

La estrategia de la modernización es la iniciativa de nuestra generación para defender y proyectar nuestra identidad al futuro y alcanzar nuestras metas nacionales.

La modernización supone, de igual manera, ofrecer opciones más adecuadas de educación extraescolar a la población adulta, particularmente a través de sistemas abiertos de educación básica y de capacitación para el trabajo, buscando con ello abatir el rezago educativo y disminuir el analfabetismo.

La educación moderna debe responder a las demandas de la sociedad, contribuir a los propósitos del desarrollo nacional y propiciar una mayor participación social... para asegurar la participación amplia y responsable de la sociedad, es necesario fortalecer en ella la solidaridad y crear los mecanismos para el desarrollo de sus iniciativas.

Objetivos

- Mejorar la calidad del Sistema Educativo en congruencia con los propósitos del desarrollo nacional.
- Elevar la escolaridad de la población.
- Descentralizar la educación y adecuar la distribución de la función educativa a los requerimientos de su modernización y de las características de los diversos sectores integrantes de la sociedad.
- Fortalecer la participación de la sociedad en el quehacer educativo.

4.2 Programa Nacional de Solidaridad

El Programa Nacional de Solidaridad, forma parte de la estrategia del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 para la erradicación de la pobreza extrema. Es el instrumento que el gobierno de la República ha creado para emprender una lucha contra la pobreza, mediante los esfuerzos coordinados de los tres niveles de gobierno y las concertaciones con los grupos sociales.

Se conforma con acciones de ejecución inmediata que gradualmente, permiten consolidar la capacidad productiva de grupos que no la tienen, con el fin de impulsar su incorporación plena y en mejores condiciones a los beneficios del progreso.

Metodología

- El diálogo y la concertación para la definición y ejecución de acciones de manera que la población pueda decidir y participar en las tareas dirigidas a su propio beneficio.
- Se busca el ágil y eficiente aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y financieros, mediante la acción coordinada de las tres instancias de gobierno.
- La inducción y la concertación son vertientes fundamentales para conjugar los esfuerzos de la sociedad en el combate de la pobreza.
- La promoción y participación social para apoyar la erradicación de la pobreza extrema partiendo de la colaboración directa de asociaciones profesionales, organizaciones sociales, agrupaciones sindicales y empresariales con el propósito de que participen en la medida de sus posibilidades y campos de acción.

4.3 La Modernización de la educación de adultos

La modernización implica coordinar apropiadamente la acción gubernamental. Apoyándose en la estructura de las organizaciones sociales, culturales, empresariales y educativas para extender la oferta y eficiencia en los servicios, manteniendo la autoridad educativa, la normatividad de los programas, la definición de los materiales didácticos y la acreditación. Pero pese al gran potencial que estas organizaciones tienen, no se ha incrementado su participación en las tareas inherentes a la educación de adultos. Por consiguiente, el Programa Nacional de Modernización de la Educación de Adultos plantea, entre otros, los siguientes:

Objetivos:

- Consolidar con la participación sistemática y comprometida de toda la sociedad un proyecto solidario con el quehacer educativo para los adultos.
- Ofrecer un modelo innovador de apoyo a la educación de adultos que asimile las alternativas actuales y las que se funden en las estructuras de organización comunitaria y social.
- Integrar un sistema nacional de educación basado en el autodidactismo que articule coherentemente servicios educativos flexibles y pertinentes.

Estrategias

Se acudirá metodológicamente a los principios del autodidactismo y solidaridad social, con el fin de desescolarizar las prácticas educativas.

Auspiciar el establecimiento de servicios de promoción educativa en las dependencias y entidades de las Administración Pública y Federal, los gobiernos de los estados y municipios. Intensificar las concertaciones con empresas industriales para sostener programas de educación básica permanente y de capacitación, que contribuyan a elevar los niveles de calidad en el trabajo, y al mejoramiento profesional y familiar de los trabajadores.'

Sin embargo, la convocatoria para la participación social o la solidaridad educativa requiere de contar con reglamentaciones de "obligatoriedad" que permitan facilitar la aceptación de los programas de educación básica, lo cual no resulta determinante, pero puede ser un instrumento de apoyo en la concertación.

El promover la participación social a través de la vinculación de los procesos educativos, se ha plasmado como orientación fundamental en la educación, en tal razón y con objeto de conjugar esfuerzos, propiciar la solidaridad social y apoyar a las instituciones públicas y privadas, así como a las organizaciones sociales que ofrecen servicios de educación básica a sus miembros.

En mayo de 1979, se suscribió un convenio entre las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública y el Congreso del Trabajo, para promover la educación básica en centros de trabajo. Paralelamente se suscribieron diversos convenios con cámaras, asociaciones y agrupaciones para apoyar la promoción, organización y operación de los servicios educativos para los trabajadores.

Por otro lado, el Ejecutivo Federal, reglamentó el Artículo 21 de la Ley Nacional de Educación para Adultos, mismo que establece que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal tienen la obligación de brindar los servicios de educación básica a sus trabajadores y familiares que lo requieran.

El 24 de diciembre de 1979, se publicó en el Diario Oficial el "Reglamento para la Organización de Servicios de Educación General Básica", el cual establece la importancia de el desarrollo del Programa Educativo en el Sector Público.

En 1980, con la finalidad de lograr una mayor vinculación entre la educación y la productividad, la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convinieron en que la educación básica fuese reconocida como parte de los programas de capacitación y adiestramiento de las empresas y que las habilidades laborales fuesen convalidadas dentro de los planes y programas de educación para normar este convenio. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación, el criterio correspondiente al 22 de agosto de 1980, mismo que establece que la alfabetización, la primaria intensiva y la secundaria abierta pueden ser incluidas en los planes de capacitación, no abarcando para cada trabajador más de seis meses: el primero de ellos, ni más de dieciocho, cada uno de los

restantes, ni representen más del 40 % de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

4.4 Departamento de Centros de Trabajo

La creación del Departamento de Centros de Trabajo se origina a partir de la necesidad de formar un equipo de trabajo que vincule y dé seguimiento a un sinnúmero de convenios tanto verbales como escritos que se hablan promovido por INEA y que difícilmente llegaban a operarse. Las propias características del Distrito Federal en el sentido de concentrarse las Secretarías de Estado, Órganos Cúpula, Corporativos de Empresas, Sindicatos, Asociaciones Civiles y Organismos no Gubernamentales, requerían de ser atendidas de manera diferenciada.

Nuestra estructura desconcentrada en 20 Coordinaciones de Zona en correspondencia geográfica por cada Delegación Política (excepto Alvaro Obregón e Iztapalapa, las cuales fueron divididas en Norte y Sur, y Gustavo A. Madero en Poniente, Oriente y Centro) no permitían por un lado vincular con amplia cobertura de atención, ya que cada Coordinación de Zona y/o Técnico Docente concertaba para su propia jurisdicción geográfica, y por otro lado se requería dar seguimiento a cada uno de los proyectos con las diferentes instancias atendidas en cada sector, para obtener mayores posibilidades de ofrecer un seguimiento puntual a nivel estatal.

La tarea del Departamento de Centros de Trabajo en el resto de las entidades federativas es asumida por el Departamento de Participación Social, como una función más. El iniciar o reiniciar una área como ésta, merecía plantear una serie de consideraciones necesarias:

- a) Cómo aprovechar mi propia experiencia en un trabajo de coordinación de apoyo real, orientando a un logro tanto cuantitativo como cualitativo.*
- b) Cómo, dónde y quién ha llevado a cabo las concertaciones.*
- c) Proponer alternativas viables que faciliten la concertación con Centros de Trabajo.*

Al llegar al INEA en 1986, esperaba una inducción y capacitación para el puesto como Analista en el Departamento de Servicios Educativos, al encontrarme con una firme negativa, pregunté a mucha gente sobre documentos que me permitieran conocer qué era el INEA, ¿quién me podría facilitar el catálogo de puestos, el manual de procedimientos, cuáles eran las funciones del analista y nadie pudo darme respuestas concretas, por dos razones; o no sabían a que me refería o no había tiempo.

Mis primeros diez años de experiencia laboral fueron desarrollados en el sector privado en el área de capacitación, no en vano mi primer expectativa era el ser capacitada, pero pronto me di cuenta que eso no se hacía en INEA, por tanto, igual que todos inicié un proceso de autoinducción. Fueron muchas las sorpresas, me encontraba en el principio de una etapa difícil, pero muy importante de mi formación como persona y como pedagoga.

La formación laboral anterior muy poco tenía que ver con estos últimos años.

Es común en INEA que se diga "qué hacer", pero no se indica el "cómo" ni para "quién", fue entonces que surgió la necesidad de llevar este proceso de autoformación de manera simultánea "al hechar a perder" ya

que habla que usar la "inventiva" de propuestas de trabajo operativas sin conocer la operación.

No es conveniente tener "iniciativa" en este sector, sin embargo corrí el riesgo y ha valido la pena, esto me condujo (entre otras cosas) a los pocos meses a "vivir" la operación, desde luego tampoco fui previamente capacitada, pero continuamos cada día en este proceso de formación.

Después de ocho años, he observado que no existe tiempo para la formación del personal institucional, las metas cuantitativas son el determinante amenazador constante para sobrevivir particularmente en la operación.

No importa como se hagan las cosas, lo importante es lograr números (adultos incorporados, atendidos y certificados).

*El haber vivido cinco años en la operación y coincidir con las 19 coordinaciones de zona restantes, de no entender el porqué o para qué de las áreas de apoyo (Departamentos) de la Delegación y tener el compromiso de iniciar en una área de apoyo resultaba un reto nuevo y un compromiso mayor con la operación tanto con el Coordinador de Zona, como muy particularmente con el Técnico Docente. Sin perder nunca de vista que cada uno de nuestras acciones repercutirá en nuestra población objetiva: **el adulto educando.***

Solo la operación podría resolver: Cómo, dónde y quién ha llevado a cabo las concertaciones, los datos que podría obtener en el Departamento de Planeación o en la propia Delegación seguramente serían cuantitativos y no me permitirían cumplir mi objetivo.

¿Conoce la operación? Sólo parcialmente, ahora mi jurisdicción se ampliaba al Distrito Federal.

Una vez más debería abocarme a un proceso de detección de necesidades y formación en la práctica (Investigación - acción).

La operación demandaba una atención inmediata, por lo que este proceso ha sido aún más largo, pero al mismo tiempo ha ofrecido mayor riqueza en los resultados.

El trabajo desarrollado ha sido el atender a los diversos requerimientos: a nivel central, delegacional y departamental, pero se ha tratado de responder de manera prioritaria al Técnico Docente en Centros de Trabajo, ya que es la figura más cercana al usuario.

4.4.1 En una primera fase temporal (abril de 1992 al mes de abril de 1993) las actividades giraron fundamentalmente en un diagnóstico de Centros de Trabajo. El conocer que centros de trabajo se atendían en cada Coordinación de Zona y ubicarlos por Técnico Docente, para lo que se diseñó el instrumento denominado "Registro y Seguimiento de Centros de Trabajo" que respondió satisfactoriamente al "dónde" se habían llevado a cabo las concertaciones, además de responder a otros objetivos de registro y seguimiento.

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
Delegación en el Distrito Federal
**REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE CENTROS DE TRABAJO
 DEL SECTOR _____**

COORDINACION DE ZONA _____
 TECNICO DOCENTE RESPONSABLE Y MICROREGION _____

NOMBRE DE LA EMPRESA _____
 DIRECCION _____
 DELEGACION POLITICA _____
 TELEFONO FAX _____
 NOMBRE DEL RESPONSABLE (S) DE SERVICIOS EDUCATIVOS _____

PUESTO _____ CAPACITADO () _____
 RAMA INDUSTRIAL _____
 NOMBRE DEL ASESOR (ES) _____
 FECHA DE INICIO EN LA EMPRESA _____

NIVEL	ADULTOS EN ATENCION											
	MES											
PEP 10-14												
ALFABETIZACION												
PRIMARIA												
SECUNDARIA												

FRECUENCIA DE APLICACION MENSUAL () BIMESTRAL () TRIMESTRAL ()
 DE EXAMENES

TIENEN ASESORES SI () NO () CUANTOS _____

LOS ASESORES SON INTERNOS () EXTERNOS ()

ESTAN GRATIFICADOS SI () NO ()

TIENEN LOCALES SI () NO ()
 INTERNO () EXTERNO ()

HORARIO Y DIA _____
 MATERIAL DIDACTICO SUFICIENTE SI () NO ()

OBSERVACIONES _____

FECHA DE LLENADO _____ RESPONSABLE DEL LLENADO _____

 NOMBRE Y FIRMA

La revisión de estrategias de concertación y atención, el conocimiento de materiales de promoción y difusión, la concertación y visitas de seguimiento con instituciones, organizaciones sociales, empresas privadas, etc., reuniones de intercambio de experiencias con Técnico Docentes, ceremonias de inauguración y entrega de certificados fueron acciones permanentes en la operación con casi 18 Técnicos Docentes.

En cada acción, eran claras las necesidades de apoyo del Técnico Docente y se trató de satisfacer en el momento a cada una, sin embargo, la coincidencia entre ellos se traducía en gran parte en la falta de formación desde el conocimiento del servicio que promovía, hasta el adaptar a éste, para satisfacer las necesidades a quien se le ofrecía el mismo (empresa-usuario) No responder con oportunidad a los requerimientos de la empresa y por ende, no ofrecer la calidad demandada.

La situación detectada en mi trayectoria en función del Técnico Docente debe considerar previamente el conocimiento de Quién es y Qué espera el INEA del Técnico Docente.

El Técnico Docente es el pilar fundamental en las tareas del Instituto, en él descansan las acciones de promoción, organización, operación y seguimiento del servicio educativo para adultos. Es a través de él que se establece el contacto cotidiano entre el INEA y la estructura comunitaria.

Es el portavoz de esta Institución, la imagen que proyecta en la comunidad es la imagen del INEA.

El INEA. espera que:

- Sienta un gran orgullo de pertenecer a la Institución, que se identifique con sus actos fundadores, sus formas y práctica, sus valores, sus objetivos y funciones.
- Actúe con decisión y esfuerzo esperanzado y tenaz para vencer las dificultades que se presenten en el desempeño de su tarea, que tenga pasión y optimismo en sus empresas personales.
- Ver en cada persona un sin fin de posibilidades, que esperan la oportunidad para ser solidarias y conformar con él un equipo de gente valiosa para abatir el rezago educativo.
- Dirija con iniciativa y certidumbre la Educación de Adultos.
- Actúe con profundo respeto hacia las personas que se caracterizan por el compromiso y la palabra cumplida, desterrando de su trabajo las falsas promesas, la irresponsabilidad y el incumplimiento.
- * Asuma como reto personal la disminución del rezago educativo y que su compromiso se vea reflejado en la solidez de los hechos en la transferencia del manejo de los recursos y en la certeza de la información que reporta, porque ya la confrontó con la realidad. *

La realidad detectada en este tiempo es que, el Técnico Docente ha sido y continuará siendo el protagonista más importante del encuentro educativo solidario y sobre quien recae el mayor esfuerzo institucional.

Lo que se requiere es crear la conciencia de las autoridades institucionales normativas en ejercer acciones reales de apoyo a su función, como la capacitación y formación inductiva y permanente para hacer real esta actitud que no sólo espera, sino exige del Técnico Docente.

Desafortunadamente no siempre se da esta capacitación en la acción, y sin embargo la operación ha ido formando a muchos de nuestros Técnicos Docentes por verse verdaderamente comprometidos con los adultos, (usuarios de nuestros programas). Pero también existen muchos otros que desmotivados por falta de apoyo y respaldo institucional o por no contar con la vocación, o por ver el programa educativo como un empleo necesario y no encontrando en su especialidad, atienden u ofrecen deficientemente el servicio.

Con esta visión, la aportación al Técnico Docente es ante todo el revalorizar la importancia de su trabajo y apoyar pedagógicamente su eficiente desempeño en la tarea asignada para que la reconozca como compromiso ante el instituto sin perder de vista la incidencia que tiene ante la Educación que promueve con la población demandante de los servicios.

4.4.2 En la segunda fase (mayo de 1993 a mayo de 1994) se incluyen las actividades del primer año, pero además se caracteriza por haberse iniciado el proyecto de apoyo a Empresas Privadas, que surge a partir de la firma del Convenio entre el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) a través de la Comisión Educativa del Sector Empresarial Privado (CESE) y el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA). (anexo 1).

Para la atención específica de este convenio se creó la Coordinación de Apoyo para la Atención de las Empresas Privadas, la cual la integramos un equipo de miembros de nivel mando medio.

Para efectos de la operación se dividió el Distrito Federal en tres segmentos, así, me correspondieron las Coordinaciones de Zona Cuauhtémoc, Iztacalco, Iztapalapa Norte, Iztapalapa Sur y Venustiano Carranza.

Además, se me asignó el enlace y el seguimiento de tres Organos Cúpula, que en su concepto más amplio, es la instancia representativa de los empresarios en relación a su giro o actividad realizada, ellos son: la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México (CANACO), que agremia a las empresas y que se encuentran ubicadas en catorce Delegaciones Políticas, y la Confederación de Cámaras de Industria de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN).

El trabajo fue arduo, por más de cinco meses se contactaron el total de Confederaciones, Asociaciones y Cámaras que integran el Consejo Coordinador Empresarial incluyendo al 80 % de Cámaras y Asociaciones afiliados a cada uno de estos órganos cúpula.

La respuesta fue positiva, ya que a partir del convenio se establecieron con CANACINTRA y CONCAMIN la presentación del Programa en más de 260 reuniones con sus agremiados, y en el caso de CANACO Cd. de México, además llegaron a levantar algunos censos de rezago educativo. Participe con la ponencia "Importancia de la Educación Básica en el Sector Privado" en el Congreso de Capacitación en julio de 1993.

Conformamos un directorio del Sector Productivo, el cual organizamos y canalizamos a cada Coordinación de Zona, con lo que se priorizaron las concertaciones individuales por empresa.

Además, se logró incluir en 26 órganos informativos mensuales la promoción de los programas de INEA por periodos hasta de un año.

Logramos vincularnos con más de 100 empresas, de las cuales se atienden actualmente 68, sólo 6 de ellas fueron obtenidas por un órgano cúpula (CANACO Cd. de México).

Llevó cuatro meses comprobar por un lado que, la firma de convenios por lo general no garantizan por sí mismos el éxito de lo convenido, que la voluntad política se restringe al momento protocolario de la firma, que si bien es importante darles seguimiento, también lo es el que verdaderamente se planteó las líneas de acción reales para su ejecución.

Por otro lado, en el caso de este convenio se concluyó que el Consejo Coordinador Empresarial no incide sobre los empresarios, y recuerdo el comentario tan preciso que hizo el Presidente de la Asociación de Industriales de Iztacalco "El Programa de INEA es fundamental para el país, pero si ustedes pretenden abrir las puertas de las empresas a través del convenio con el CCE van a fracasar, porque para los empresarios las Cámaras son el "mal necesario que hay que pagar periódicamente sin recibir ningún servicio a cambio"

Fué entonces que comprendí la raquítica respuesta a la convocatoria que tenían los diferentes organismos del sector empresarial. Coincidió este momento con la reestructuración del Departamento (septiembre 1993).

Como área de apoyo había que cerrar este proyecto y abocarse a colaborar para incrementar el logro de la meta anual.

Para el Distrito Federal la meta de alfabetización y primaria siempre ha constituido el mayor reto a lograr, por la disgregación de la población, por la edad y porque el esfuerzo de sensibilización para incorporación es aún mayor.

El problema de los asesores y alfabetizadores, así como los espacios para asesorías (aulas) ha sido de gran dificultad en la operación, motivo por el cual se asignan a este Departamento tres proyectos:

- 1. "Cero analfabetas" (Departamento del Distrito Federal).*
- 2. Prestadores de Servicio Social (Instituciones Educativas de Nivel Medio Superior y Superior)*
- 3. Sector Educativo (Nivel Preescolar, Primaria, Secundarias Diurnas y Técnicas) con objeto de solicitar espacios físicos para asesorías.*

1. El Proyecto de "Cero analfabetas" en el Departamento del Distrito Federal, tenía como objetivo fundamental abatir el analfabetismo en una primera fase de atención a los trabajadores del D.D.F. y en su segunda fase a la comunidad a través de las Delegaciones Políticas.

2. Prestadores de Servicio Social.

Con objeto de convocar a la participación específica como alfabetizadores y/o asesores de educación básica para adultos.

3. Me fue asignado el tercer proyecto Sector Educativo cuyo objetivo se reducía en conseguir los espacios requeridos para las asesorías de los educandos incorporados a los diferentes programas.

Para cubrir las necesidades de las 20 Coordinaciones de Zona se concertó con las Direcciones Generales de cada uno de los niveles y

fueron importantes los logros obtenidos, se respondió al 80 % de los requerimientos de las Coordinaciones de Zona, rebasando las expectativas de apoyo.

Vale la pena resaltar que el caso del nivel preescolar es especial, ya que el apoyo recibido para la educación de adultos a sido de relevante significado a pesar del pequeño mobiliario, nos continúan apoyando, no solo con instalaciones, también con promoción y sensibilización a padres de familia e incluso con asesorías por parte de educadoras. Con la Dirección General de Secundarias Técnicas se acordó el Proyecto: "Sábados de Secundarias Técnicas" otorgando al INEA el censo de nivel educativo de padres de familia, participación de maestros e instalaciones, además de Talleres y cursos de computación e inglés para quienes estudiaran la secundaria abierta.

Todo cambio de dirección implica modificaciones de políticas de trabajo y por ende, las prioridades varían, siendo este el caso al llegar un nuevo Delegado del INEA en el Distrito Federal a quien la continuidad de este proyecto con el sector educativo no le pareció prioritario.

De los importantes aprendizajes que me ha otorgado el INEA, es la frustración de ver a tanto funcionario público poco o nada interesado en la educación, ya que la propuesta de colaboración interinstitucional con el sector educativo es atender el rezago educativo de los padres de familia como alternativa de elevar el aprovechamiento académico de los alumnos de nivel preescolar, primaria y secundaria.

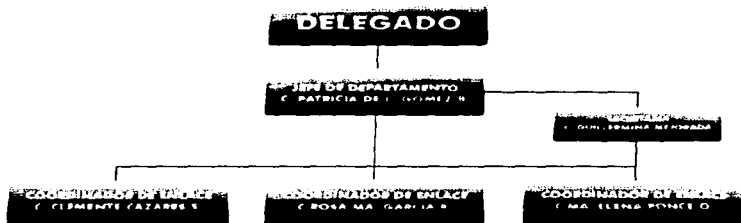
Mi falta de capacidad "política" y mi fuerte compromiso con la educación básica de adultos promovió una nueva reestructuración del Departamento, asignándose formalmente a un jefe de Departamento y fungir yo como un integrante del equipo con puesto de Coordinador de Zona, esto me permitió retomar mi tarea de apoyo con Técnicos

Docentes y dar seguimiento a las tareas iniciadas con otras instancias (órganos cúpula y sector educativo).

No transcurrieron ni dos meses, y me fue asignada la jefatura del departamento en marzo de 1994, lo que aproveche para recopilar la experiencia obtenida y aplicar algunas políticas y estrategias con objeto de ofrecer el apoyo requerido por las Coordinaciones de Zona y en especial a los Técnicos Docentes.

Hasta este momento se hacia posible generalizar territorialmente el trabajo con las 20 Coordinaciones de Zona y con un equipo de trabajo, aunque pequeño con gran capacidad y entusiasmo.

**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS
DELEGACION EN EL DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE CENTROS DE TRABAJO**



Habla que estructurar ante las Coordinaciones de Zona, acciones concretas que otorgaran apoyo a sus requerimientos de concertación y seguimiento con los sectores público, privado, social y educativo. Para tal efecto, se elaboró el documento "Centros de Trabajo: Políticas y Estrategias" en el que se incluyen algunos términos que forman parte de nuestro vocabulario cotidiano, el cual resulta necesario generalizar, definir y operar de manera homogénea.

Centros de Trabajo: Políticas y Estrategias.

Objetivo General

Dar a conocer al personal institucional relacionado con la operación del Programa de Educación Básica, las políticas y estrategias de la Operación del Modelo de Centros de Trabajo, a fin de coadyuvar con algunos elementos necesarios que sirvan de apoyo a las Coordinaciones de Zona, lo que permitirá ofrecer un servicio de calidad, mostrando el trabajo en equipo de la Delegación del I.N.E.A. en el Distrito Federal.

Objetivos Particulares

- Lograr que a través de la aplicación de las fases en que se divide el modelo de atención, se logre incorporar y establecer formalmente los servicios educativos a un mayor número de centros de trabajo.*
- Lograr sensibilizar a directivos e incorporar a la población trabajadora, demandantes del servicio en los sectores público, privado y social.*

- *Promover que a través de la participación solidaria de los sectores productivos de la población, se logre disminuir el rezago educativo en los centros de trabajo.*
- *Garantizar que el personal institucional involucrado (Técnicos Docentes) cuente con los conceptos mínimos necesarios para el desarrollo de sus actividades en el Modelo de Atención en los centros de trabajo.*
- *Desarrollar alternativas de vinculación con instituciones que presenten un alto rezago educativo.*
- *Fortalecer los servicios educativos existentes y ampliar la cobertura de atención hacia los centros de trabajo que aún no participan.*
- *Crear un mecanismo de responsabilidad compartida que fortalezca la operación de cada proyecto, promoviendo una amplia participación sectorial.*

Políticas y Estrategias

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en la Delegación en el Distrito Federal, demanda la colaboración de los tres sectores que componen nuestra sociedad; público, privado y social.

La creación del Departamento de Centros de Trabajo se originó, debido a las características específicas que posee el Distrito Federal, la densidad de población y el mayor índice de Centros de Trabajo en los tres sectores como son: Dependencias Gubernamentales, Empresas Privadas e Instituciones Sociales.

La función principal del Departamento de Centros de Trabajo es la de llevar a cabo concertaciones en forma tanto verbal, como escrita y el seguimiento de las mismas. Dichas concertaciones han pretendido apoyar a las Coordinaciones de Zona para la atención de adultos que requieran la Educación Básica.

Las condiciones en las que se desarrolla el proyecto son tan variables como las condiciones laborales de muchos de los Centros de Trabajo existentes.

Es por ello, que resulta importante establecer un trabajo conjunto entre: el Coordinador de Zona, Técnico Docente y Coordinador de Enlace, teniendo como objetivo ser facilitador de las fases de concertación y seguimiento en centros de trabajo.

Para llevar a cabo las concertaciones con los sectores que nos ofrezcan cuantiosa demanda potencial y atención de dos o más centros en diferentes Coordinaciones de Zona, el Departamento de Centros de Trabajo elaboró un Programa de Colaboración Interinstitucional, el cual tiene como objeto, proporcionar al centro de trabajo correspondiente, la información necesaria para trabajar de manera conjunta con esta Delegación. Cabe hacer mención que ya realizada la concertación, recurrimos al Departamento de Participación Social únicamente en el aspecto jurídico del Convenio escrito, bajo estas características, la concertación se denomina Proyecto.

La Unidad de Operación del Programa de Educación Básica en Centros de Trabajo, está integrado por las siguientes fases: Concertación, Planeación, Organización, Atención, Seguimiento y Evaluación.

Concertación

Es la estrategia mediante la cual se convoca la participación de los sectores que componen nuestra sociedad, en donde es importante resaltar características como: ampliar la cobertura de atención, asesores y asesorías que ofrezcan mayor eficiencia y un proceso educativo ágil, espacio para asesorías y un trabajo interinstitucional comprometido.

Para lograr estos objetivos, se propone ofrecer un servicio integrado y de calidad. El objetivo de esta etapa, es inicialmente dar a conocer las características y beneficios de la Educación Básica para Adultos en los niveles de alfabetización, primaria y secundaria tanto a los trabajadores y a sus familiares, así como a las personas que facilitarán la implantación de los servicios en el Centro de Trabajo, dando a conocer las acciones que se deberán llevar a cabo y motivarlos para lograr su participación y apoyo.

Planeación

La etapa de Planeación consiste en determinar las acciones previas a la operación de los servicios educativos y que sirven de base para llevar a cabo las etapas posteriores.

Se fijan metas de atención, prioridades, tiempos y ámbitos, así como detección de la demanda del servicio y la determinación de los recursos humanos (Responsable del Programa al interior del centro y asesor (es))

y materiales (espacios para asesorías), que se requieran para brindar la Educación Básica a los trabajadores.

Organización y Atención

Quedan a cargo de la Coordinación de Zona.

Seguimiento - Reuniones de Balance

Es en esta etapa en donde se puede determinar la eficiencia del proyecto de atención y contar con los elementos necesarios para evaluar periódicamente, tanto en forma cuantitativa como cualitativa el proceso educativo y tomar, si fuera necesario, reorientaciones para alcanzar su óptimo funcionamiento.

A continuación se presentan de manera descriptiva las actividades y responsables asignados a cada una de las fases de esta Unidad Operativa

**INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS
 DELEGACION EN EL DISTRITO FEDERAL
 DEPARTAMENTO DE CENTROS DE TRABAJO**

MODELO DE OPERACION

DELIMITACION DE RESPONSABILIDADES		
CENTRO DE TRABAJO	COORDINACION DE ZONA	DEPARTAMENTO CENTROS DE TRABAJO
C O N C E R T A C I O N		
P L A N E A C I O N		
DIAGNOSTICO EDUCATIVO	ORGANIZACION	
PROGRAMA DE TRABAJO		
A T E N C I O N		
ESPACIOS		
ASESOR (ES) ASIGNACION	FORMACION	
RESP. EDUCATIVO ASIGNACION	FORMACION	
	PLATICAS DE SENSIBILIZACION	
	MATERIALES DIDACTICOS	
COMITE DE EDUCACION DE ADULTOS		
RESPONSABLE Y ASESOR	COORD. ZONA - TEC. DOCENTE	COORDINADOR DE ENLACE
	ASESORIA TEC. PEDAGOGICA	
SEGUIMIENTO EN EL PROCESO EDUCATIVO		
REUNIONES DE BALANCE OPERATIVO		
	ACREDITACION	
	CERTIFICACION	
E V A L U A C I O N A N U A L		

Centros de Trabajo

Entendemos a los centros de trabajo como instituciones públicas, empresas o asociaciones de los Sectores Público, Privado y Social, en las cuales labora un determinado número de personas a las que la Delegación ofrece los programas de Alfabetización, Primaria y Secundaria, estableciendo previo acuerdo con las autoridades de los centros de trabajo.

Sector Público

Es la parte de la sociedad, que está conformada por las Secretarías, Gobierno Estatal y la Administración Paraestatal, a las que el Estado concede la capacidad para tomar decisiones y ejecutarlas, así como regular el uso y preservación de los recursos básicos para el desarrollo del país.

Sector Privado

Este, constituye el sistema económico, y es, independiente del control gubernamental, comprende desde una persona hasta las grandes empresas, controladas y dirigidas por individuos privados.

Sector social

Se integra por Organizaciones que generalmente persiguen fines de carácter social: Clubes, Asociaciones Civiles, Iglesias, Organizaciones de Asistencia Social, Estructura Comunitaria y Vecinal, Sindicatos, etc.

Sector Educativo

Es el conjunto de las instituciones educativas públicas y privadas, que conforman el Sistema Educativo Nacional, incluyendo a maestros y estudiantes.

Nuestra prioridad es convocar a los padres de familia para su atención, así como la concertación de aulas para asesorías de los educandos.

Cordinador de Enlace

Somos trabajadores del I.N.E.A. , asignados al Departamento de Centros de Trabajo y constituimos el vínculo entre la Delegación, los Centros de Trabajo y las Coordinaciones de Zona. Tenemos como función: realizar las concertaciones para lograr la colaboración interinstitucional, así como apoyar a las zonas en diferentes acciones relacionadas con los centros de trabajo.

Funciones del Coordinador de Enlace

- Apoyo en las concertaciones y en el seguimiento de los programas en Centros de Trabajo.***
- Reuniones de Balance.***
- revisión del Sistema Integrado de Información (S.I.I.) de las Coordinaciones de Zona.***
- Elaboración del informe del Departamento de Centros de Trabajo que se entrega a la Dirección de Participación Social.***

Actualización de los registros de los cuatro sectores.

- **Apoyo a los proyectos especiales de la Delegación.**
- **Asistencia a los eventos de inauguración de Círculos de Estudio, firmas de Convenios, entrega de Constancias y Certificados.**
- **Apoyo a solicitudes de Coordinaciones de Zona.**
- **Elaboración de trabajos internos de la Delegación.**

Responsable educativo

Persona responsable de los servicios educativos que promueve la Delegación dentro del Centro de Trabajo, es asignada por el mismo, para promover y coordinar las actividades educativas que demandan los trabajadores.

Pláticas de sensibilización

Es el proceso oral y dinámico que propicia las acciones hacia la satisfacción de una necesidad educativa.

Se dirige a los trabajadores de un Centro de Trabajo, reunidos en acuerdo previo, las pláticas de sensibilización tienen el objeto de provocar o iniciar una conducta, de mantener una actitud progresiva y de encauzar una actividad de vida de hombres productivos.

Programa de Colaboración Interinstitucional

Es un documento elaborado por el Departamento, que constituye una guía para el trabajo conjunto entre la Delegación y los Centros de Trabajo a atender. Su contenido abarca desde los antecedentes de la Educación de Adultos, la estructura del Instituto, los objetivos, los programas, los materiales didácticos, la delimitación de las actividades

que le corresponde ejecutar, tanto al I.N.E.A. como al Centro de Trabajo, así como dar seguimiento al Programa de Trabajo específico. (Apéndice)

Proyecto

Se refiere a la concertación lograda con un Centro de Trabajo de alcance estatal o nacional, con objeto de implementar los servicios educativos en sus dependencias o sucursales. Se caracteriza por contemplar una amplia cobertura de atención.

CAPITULO II

SUSTENTO TEORICO METODOLOGICO

Partir de una experiencia laboral sustentada en la práctica cotidiana me obliga necesariamente a referirme a Sartre:

"La conciencia y el mundo se dan al mismo tiempo: exterior por esencia a la conciencia, y el mundo es, por esencia, relativo a ella".⁹

Por ello, se hace fundamental concebir al Técnico Docente, como a todos los que trabajamos para la educación de los adultos, como educadores y educandos en el proceso individual de educación para y en la vida.

La práctica de nuestra tarea nos permite lograr este proceso, pero solo cada uno podemos extraer la riqueza en función del compromiso, problematizando para alcanzar su transformación que repercutirá en la transformación de la colectividad, el sujeto, para y con quien trabajamos: El adulto en rezago educativo.

La propuesta inicial de intercambio de experiencias tenía como eje rector el reunir a un grupo de Técnicos Docentes con formación académica diversa, ya que entre ellos se contaba con economistas, sociólogos, administradores, trabajador social, pedagogos, psicólogos, etc., lo que nos ofrecía la riqueza de plantear temas relacionados con la labor en centros de trabajo y conformar el contenido temático que respondiera a sus necesidades de formación.

La respuesta de Técnicos Docentes fué muy positiva, pronto se conformaba un grupo de 16 Técnicos Docentes verdaderamente entusiasmados, otros aunque interesados se sentían muy presionados por el mal de todos, que en

⁹ Jean Paul Sartre, El hombre y las cosas, De. Lozada, Buenos Aires, 1965 (p p. 25-26)

algunos se convierte en obsesión "la meta", siendo el factor tiempo el obstáculo fundamental.

Las primeras reuniones para organizar nuestra tarea fueron orientando al grupo de intercambio de experiencias. Lo que generalmente sucede con gran éxito al reunir a Técnicos Docentes de diferentes Coordinaciones de Zona.

La falta de capacitación inicial, las características heterogéneas de cada microregión, de cada población, (usuarios en rezago educativo), hacen diferente la forma de atención que debe dar cada Técnico Docente, a pesar de tener oficialmente las mismas funciones. Esto le requiere percibir su realidad de manera concreta para dar respuestas a las características y necesidades de su población (investigación-acción).

1.- Investigación - acción: Un método para apropiación de la realidad.

El concepto de acción cultural tomado de la antropología de Paulo Freire, juega un papel esencial en la construcción de esta didáctica. Se basa en la educación para la liberación del hombre que es un proceso permanente de acuerdo al principio de que el hombre es un ser inacabado. Es un proceso condicionado históricamente; una educación para y del hombre concreto insertado en una realidad concreta y es una estructura social que lo condiciona. Educandos y educadores se van a educar dentro de un mismo proceso y ambos van a aprender del mismo.

Así, el proceso de aprendizaje partirá de las experiencias y necesidades sentidas por los sujetos que participan en el mismo; estas experiencias constituyen el punto de partida para la producción del conocimiento.

Este nuevo vínculo educando-educador supone la sustitución de las relaciones de dominación y poder por la búsqueda de la verdad.

Existe entre el desfase de funciones de oficinas delegaciones (nivel estatal y Coordinaciones de Zona (nivel operativo y microregional) un mito de autoridad, los técnicos docentes en particular no sienten a los "jefes" como un apoyo, creándose generalmente una barrera de comunicación.

Mi trato horizontal y el trabajo de campo rompió con esta barrera, generando su confianza, esto ha permitido una mejor integración y el trabajo en grupo operativo.

Los tres postulados referidos el primero, a la reflexión, la acción y a la transformación para el logro de una conciencia crítica; el segundo, al diálogo que supone al hombre como ser de relaciones sociales, y el tercero, a la relación educando-educador en el proceso educativo, se concretan en la modalidad de investigación participativa que es la investigación-acción. Al

acto de consumir ideas se opone la concepción de crearlas a partir de una praxis social, dialógica y cultural.

La investigación participativa pretende romper con la concepción del "elitismo científico"; la imagen del investigador científico, también cambia; pierde sus cualidades "míticas" para que éste sea aceptado como un hombre concreto y no como un sabelotodo cuya labor se reduciría a dar y difundir las soluciones correctas. Sin embargo, se requiere de un trabajo de formación participativa.

Esta viene a ser un proceso fincado en la producción de conocimientos que se lleva a cabo de una manera colectiva. Es importante tener en cuenta la composición social del grupo, ya que facilita u obstaculiza la expresión y la discusión de los problemas identificados, y fomenta, o no, la confrontación de los diferentes puntos de vista sobre estos problemas.

Un proceso participativo implica; desenvolvimiento del sujeto como ser social; posibilidad de emitir puntos de vista; evocar experiencias y compartirlas; analizar las condiciones de vida y concientizarse sobre las posibilidades de cambio.

En la investigación - acción, un principio fundamental afirma que el sujeto es su propio objeto de investigación y que, como tal, tiene una vida subjetiva. Así la transformación de la realidad investigada supone una transformación del mismo investigador. A partir de una teoría de las acciones es como podemos observar e interpretar los cambios que tenemos como sujetos sociales en un primer momento, para coadyuvar a las transformaciones sociales (en una institución y en una sociedad) con acciones a mediano y largo plazo.

La acción aparece así vinculada a lo afectivo y a lo cognitivo; el sujeto siempre está comprometido en el proceso de aprendizaje, en la investigación, en forma afectiva e ideológica. Percepción y acción no pueden darse

separadamente, constituyen una totalidad en permanente estructuración. Conforme a esta concepción de la formación, al investigar la realidad, el hombre se hace a sí mismo objeto de su propia conciencia; y el mismo proceso de concientización le posibilita avanzar en el proceso de investigación de la realidad.

Algunas consideraciones metodológicas de la Investigación - Acción

El método de la investigación - acción se circunscribe a un grupo social y su desarrollo se dirige a la solución de problemas identificados por el grupo. La identificación del problema, la recolección sistemática de datos, la interpretación consensual de los mismos y la aplicación de los resultados de la investigación implican un compromiso colectivo.

Por su propia especificidad, la investigación-acción pone énfasis en el análisis cualitativo de la realidad. Siendo el sujeto su propio objeto de investigación, vuelca una riqueza de información en lo que aporta de sus experiencias, de sus vivencias.

La dimensión de lo social (lenguaje , ideología y conocimiento), está presente en lo micro (realidad grupal). El aprendizaje grupal, como teoría de la acción y de los valores, y la investigación-acción como métodos de investigación de la realidad para su transformación, permiten generar los mecanismos para enlazar lo micro y lo macro. Los conocimientos llevan a la acción en la medida que la comprensión de la realidad sea un proceso colectivo y continuo que no disocie a los que saben de aquello que cambian la realidad.

En la investigación-acción la verificación de hipótesis está en relación a la posibilidad de comprender una serie de factores que contribuyen a crear una situación social que es percibida como problema por los involucrados en el proceso de aprendizaje-investigación. Se trata de comprender cómo ciertos

factores se combinan entre sí para ciertos efectos, pero también que la relación causa-efecto no es unidimensional. La interpretación obedece al cómo y al porqué, pero no prueban postulados.

En este contexto, las técnicas tienen su propia especificidad. No se trata de llenar cuestionarios; la información y el análisis se da a partir de la dinámica grupal, y el grupo operativo como el espacio de interacción permanente, constituyen las técnicas aplicadas en este trabajo.

La investigación-acción es científica en cuanto a su procedimiento y rigor; en este sentido, por cuanto hace el criterio de validez, los datos surgen de la iniciativa y la participación del grupo que pretende conocer la realidad. La transformación de ésta significa transformar la propia, como sujetos; y lo que respecta a la confiabilidad, ésta se da a través de múltiples aproximaciones a la realidad: por las discusiones grupales, las historias de vida, etcétera. La acumulación de información que se produce a lo largo de un proceso de interacción permite advertir la firmeza de la información y las circunstancias que la alteran, pues la realidad es recreada a través de los propios actores, y, en este sentido, hay una distorsión mínima entre el dato y la realidad.

La investigación cobra singular importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para la construcción de una teoría del desarrollo de la conciencia que implica una concepción del cambio de valores. En este sentido, se plantea una concepción del mundo que conjugue los principios de aprender descubriendo, aprender expresándose, y aprender interactuando socialmente, de tal manera que haya una aplicación en la práctica y, a su vez, una constante reflexión sobre la praxis.

Se trata de la aprehensión del mundo, como actos de conocimiento, a partir del trabajo en la dimensión de lo social (ideología, lenguaje y conocimiento).

En este contexto las técnicas son consideradas como la múltiple determinación del método. La investigación acción constituye a su construcción a partir de sus tres características, a saber:

- 1.- Es un método pluridimensional, la realidad no es reducida a una sola dimensión;
- 2.- Es un método de concientización: a partir de una formación permanente, se trata de descubrir progresivamente las determinaciones de la realidad.
- 3.- Es un método colectivo. La realidad se concibe como síntesis de múltiples determinaciones.

A partir de las técnicas, se analizan los diferentes fenómenos que van surgiendo en el trabajo grupal: cómo se sitúan frente a ellos, y cómo los superan los sujetos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, aquellas quedan comprendidas en una concepción de la dinámica grupal.¹⁹

19 BARABTARLO, Zedansky Anita, Serie sobre la Universidad, Propuesta didáctica para la formación de profesores en investigación educativa: Método de la Investigación-Acción, UNAM CISE Mexico, 1989. (p.p.110)

2. El Grupo Operativo como técnica aplicada

La dinámica de grupos se interesa por el total de los componentes y de los procesos que aparecen en la vida de aquellos conjuntos cuyos miembros existen psicológicamente los unos para otros, en una situación de interdependencia y de interacción potencial; que adquieren un sentido colectivo en el interior de una estructura previa o emergente que rige el juego de las interacciones e implica, en un plano más o menos conciente, una meta, un marco de referencia y una vivencia común (*caso específico de Técnicos Docentes*).

En el grupo operativo, a través de la experiencia colectiva centrada en una tarea, se trata de vivir una experiencia integrada de efectividad y pensamiento para, como dice Bauleo, "Dar racionalidad a la experiencia y pasión al pensamiento", conectado lo vivido con lo pensado."¹¹

Esta técnica permite indicar, señalar e interpretar la vinculación entre lo afectivo y lo racional del acontecer humano en grupos.

Anzieu en "La ilusión grupal" *menciona que* "todo grupo natural o real, toda situación de grupo es vivida como una realización imaginaria de deseos y al mismo tiempo fuente de angustias. El grupo es, en cada uno de sus episodios, la asociación de un deseo y de una defensa."¹²

El grupo operativo, como técnica, facilita el medio para que los sujetos cambien sus maneras de relacionarse y desarrollen una personalidad.

11 BAULEO, Armando, Grupo Operativo Cuaderno de Psicología concreta Num. 1 BUENOS AIRES, 1969
12 ANZIEU, Didier, El Trabajo Psicoanalítico en los grupos, siglo XXI, Mexico, D.F. 1978 (p. 379)

Se trata de construir un grupo no estereotipado, coherente y operativo. En este sentido la participación es la estrategia de integración. La actividad de este grupo está centrada en la remoción de estructuras estereotipadas, en las dificultades de aprendizaje y comunicación debidos al monto de ansiedad que despierta todo cambio y tiene por objetivo el de aprender a pensar.

En el grupo operativo, el trabajo de interacción se centra en la identificación y aceptación, para su superación, de los roles que socialmente nos han sido adjudicados y que asumimos a lo largo de la vida para tener una serie de modelo de respuestas frente a las situaciones que se van presentando.

De esta manera el trabajo y análisis colectivo permiten que se manifieste clara, objetiva y concretamente cómo los sujetos se sitúan frente a diferentes fenómenos, por ejemplo: liderazgo, roles estereotipados, ansiedades y temores, resistencias al cambio, conflictos intragrupo, concepciones de "dominio del conocimiento", contradicciones entre diferentes vinculados (autoritario-democrático; dependencias-independencias), etcétera.

2.1 La Dinámica grupal como proceso de interacción y comunicación

En el aprendizaje grupal el cambio de conducta se da como resultado de la interacción, en el intento de apropiación o construcción de un conocimiento. La dinámica del grupo permite lograr simultáneamente dos aprendizajes: a) los que se refieren a la construcción y apropiación de un conocimiento determinado y, b) los que se dan como resultado de la interacción para el logro del mismo.

El grupo se construye como una instancia significativa, intermediaria entre el hombre y la sociedad, en un espacio y tiempo determinado, donde se toma conciencia del trabajo de reproducción, generándose un proceso de ruptura de modelos ideológicos para posibilitar la construcción de conocimientos nuevos.

Las acciones, conforme a la técnica grupal, se van a analizar y a interpretar a partir de los siguientes elementos:

a) El esquema referencial. Es el conjunto de conocimientos, sentimientos y afectos con los que piensa y actúa el sujeto, producto de las condiciones sociales internalizadas en éste, de manera inconsciente y que supone un fundamento motivacional de experiencias vividas y una organización conceptual. En el proceso de formación, las acciones están encaminadas a la elaboración grupal de un esquema referencial como condición básica para la comunicación y el diálogo que posibilite el consenso para la realización de un proyecto. La formación de un esquema referencial común, grupal, supone la modificación de esquemas de referencia individuales, mediante un proceso de ruptura de actitudes estereotipadas.

b) El vínculo es siempre social; a través de las relaciones interpersonales se repite una historia de vínculos determinados en un espacio y tiempo también determinado. A través del vínculo se comunica la personalidad del sujeto.

c) El rol. El vínculo se relaciona con las nociones de rol, status y comunicación. Los roles están condicionados socialmente y son producto de la internalización de valores hegemónicos.

Las relaciones sociales, en el proceso grupal, comprenden un intercambio por el cual se adjudican roles. A partir de la asunción del rol se pueden esclarecer las relaciones sociales latentes; la comprensión del otro y uno mismo, en términos de rol, nos proporciona una posibilidad de entrar en situación y lograrlo.

El emergente grupal es el portavoz de las ansiedades grupales. Es emergente de toda conducta que representa al grupo y que se relaciona con la tarea.

El grupo está en tarea cuando los roles y liderazgos rolan, no son fijos y se hacen funcionales a ella.

d) La tarea. La tarea está integrada por los objetivos de aprendizaje, que comprenden no sólo los contenidos, que el educando debe manejar, sino también el aprendizaje de vínculos.

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje que se realiza con un enfoque operativo, se trabaja un conjunto de temas (tarea manifiesta), y al mismo tiempo el grupo se capacita en el descubrimiento de los factores implícitos en la conducta grupal (tarea latente). Hay producción grupal cuando el líder es la tarea.

e) El ruido. La comunicación en el trabajo grupal significa actuar en el problema de la representación del otro y de las relaciones con el otro. En la comunicación hay un tercero que interfiere y se encuentra como estructura básica.

A un nivel sociológico, este tercero es producto de las relaciones sociales invertidas, propias del capitalismo, que escinde al hombre en su esencia como ser social. En un nivel psicológico, el mundo interno está habitado por una serie de personas, lugares y vínculos, articulados en un tiempo y espacio determinado.

La presencia de un tercero es el elemento perturbador de toda situación de conocimiento, cuya presencia en el nivel de vínculo condiciona disturbios de comunicación y aprendizaje.

El ruido es el tercero que interfiere el mensaje, entre el emisor y el receptor.

f) El proyecto. Este surge cuando se ha logrado el sentimiento de pertenencia y se plantean objetivos que van más allá de aquí y ahora.

Caracterizar el trabajo grupal como uno de aprendizaje e investigación supone la modificación de los esquemas del conocimiento, puesto que en esta modalidad de formación el sujeto es, su propio objeto de conocimiento y de transformación.

La tarea del Técnico Docente conjuga el total de factores que conforman la realidad de la educación básica de adultos, desde la oportunidad de recorrer la comunidad de la microregión asignada, su estructura y dimensión social, necesidades básicas, (físicas, psicológicas, etc.), de trabajo, y de educación. El poder acercarse a la realidad concreta de su comunidad le permite la reflexión, el diálogo y la relación de educador-educando potencial para poder incorporarlo a cubrir su educación básica como un medio para alcanzar la transformación del medio. Sin embargo, los Técnicos Docentes van aprendiendo a través del tiempo "el cómo" incorporar a los adultos, ya que sus funciones son tantas y tan diversas que no logran dedicar el tiempo ni la atención requerida para cumplir con esta fase fundamental del proceso, lo que trae como consecuencia una deficiente permanencia en el proceso y por ende,

una baja eficiencia terminal, único objetivo para el que ha sido contratado: incorporar, conservar en atención y lograr el mayor número de constancias de alfabetización y certificados de primaria y secundaria, no importa "cómo" sean logrados.

Siendo fundamental su labor de campo, la carga de trabajo administrativa es otro factor que le impide lograr mejor calidad en su desempeño e incluso, en sus resultados cuantitativos. Si bien se han llevado a cabo algunas reuniones de intercambio de experiencias entre Técnicos Docentes, hasta ahora no se les ha retroalimentado en el "cómo" poder mejorar sus resultados.

La política ha sido no distraer a Técnicos Docentes de la operación.

Fue así, que la coordinación con Técnicos Docentes, debía darse integrándonos a su trabajo, acompañándoles en la concertación y seguimiento en cada centro de trabajo.

La propuesta de formación del Técnico Docente parecía ser bien vista por el Delegado, sin embargo había que esperar que el área de formación de personal lo considerara, ya que no era función del área de mi cargo el satisfacer esta necesidad.

Habíamos despertado inquietudes entre Técnicos Docentes, lo que nos permitió trabajar con ellos extraoficialmente.

Si bien es sabido por cualquiera que el discurso de la Modernización Educativa, propone calidad en la educación, ésto implicaría de principio, de voluntad política.

La función primordial del Departamento de Centros de Trabajo, es de sensibilizar, convencer y concertar con autoridades y educandos de los beneficios de la educación básica para adultos.

Hemos ya comentado sobre las carencias de formación de los Técnicos Docentes para el desempeño de sus funciones, sin embargo, resulta aún más alarmante la falta de sensibilidad con respecto a la educación tanto de autoridades como de muchos Técnicos Docentes, conceptualizando como sensibilidad, "la facultad del ser humano de sentir y por tanto con la actitud entendida como una forma constante y organizada de pensar y reaccionar respecto a personas, problemas sociales, o, en forma general ante cualquier evento de nuestro ambiente".(Lambert y Lambert; 1964:50).

Esta experiencia con Técnicos Docentes ofreció elementos de suma importancia, al no contar con la disposición de autoridades para llevar a cabo esta tarea, el tiempo se redujo a diez y seis sesiones de hora y media que si bien no fué suficiente nos dió una riqueza extraordinaria de indicadores de necesidades e intereses de los Técnicos Docentes. Entre ellos predominaron: la formación con técnicas de liderazgo, relaciones humanas, planeación y mercadotecnia social.

Clarificando paulatinamente el porqué los integrantes de Centros de Trabajo logran en breve concertar, cuando los Técnicos Docentes emplean mucho tiempo y esfuerzo sin tener éxito.

Fuó surgiendo del propio grupo la importancia de pensar en la calidad como medio para lograr mayor cantidad.

Al ser conocido este Proyecto de Formación de Técnicos Docentes en Centros de Trabajo por autoridades y compañeros prevalece que:

" Es preciso considerar que no hay algo más difícil de llevar a cabo, ni de éxito más dudoso, ni más peligroso en su manejo, que iniciar un nuevo orden de conocimientos. Porque el reformador tiene enemigos en todos los que sacan provecho del antiguo orden, y sólo defensores tibios en todos los que podrían aprovecharse del nuevo orden, tibieza que, en parte, de la incredulidad de la especie humana que no cree de veras en algo nuevo hasta que efectivamente lo haya experimentado"

(Maquiavelo, N., c.1513. Tr. Ricci, 1952)"

A pesar de ello, se insistió hasta que la propuesta de cambio organizacional rebasó los propósitos planteados, avocándonos a elaborar la Propuesta de Profesionalización del Personal Institucional, basada en el Desarrollo Organizacional que se refiere básicamente a un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales.

3.- DESARROLLO ORGANIZACIONAL (D.O).

Es cada vez más evidente el fracaso de la administración tradicional, que fácilmente degenera en la patología burocrática, frenando no sólo el alcance de los objetivos de la propia organización, sino construyendo también el desenvolvimiento personal, social, y político de sus integrantes. Así pues, urge modificar las estructuras tradicionales.

Una alternativa para lograr el cambio es, precisamente, el denominado "Desarrollo Organizacional" en el cual el apoyo decidido y franco de la alta gerencia (Delegado) condición sine qua non.

Definición: "Una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional que pretende modificar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de tal manera que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, los mercados y los varios retos, incluyendo el mismo cambio vertiginoso"

Warren Benis

OBJETIVOS INMEDIATOS MAS COMUNES DEL D.O.

Los objetivos de una implantación de D. O. en determinada organización dependen del diagnóstico que se haga de ésta; no obstante, existen algunos que se pueden considerar como los más comunes:

1. **Desarrollar un sistema viable y capaz de autorenovarse, que se pueda organizar de varias maneras, dependiendo de las tareas:** "La Función debe determinar a la forma", y no las tareas encajar en las estructuras existentes.
2. **Hacer óptima la efectividad tanto del sistema estable, como de los sistemas temporales (proyectos, comisiones, etc., mediante los cuales se lleva a cabo gran parte del trabajo de la organización) por medio de la creación de mecanismos de continuo mejoramiento.**
3. **Avanzar hacia la colaboración y competencia (regulada) entre las unidades interdependientes.**
4. **Crear condiciones en las que se haga aparecer el conflicto inevitable y se maneje adecuadamente.**
5. **Lograr el punto en que se tomen las decisiones en base a las fuentes de información, y no a las funciones organizacionales.**

6. Aumentar el nivel de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.

7. Crear un ambiente en el cual la autoridad de un papel asignado se incremente por la autoridad, basado en el conocimiento y la habilidad.

8. Aumentar la apertura de las comunicaciones laterales, verticales y diagonales.

9. Incrementar el nivel de entusiasmo y satisfacción personales en la organización.

10. Aumentar el nivel de responsabilidad personal y de grupo en la planeación y ejecución.

11. Encontrar soluciones sinérgicas a problemas frecuentes.

(Soluciones sinérgicas son soluciones creativas, en las que 2+2 es equivalente a más de 4, y en las que a través de las partes se logra más por medio de la cooperación que de conflictos.)

VALORES DEL D. O.

- Dar oportunidad a los miembros de la organización de que trabajen como seres humanos, más que como fuentes de producción.
- Dar oportunidad a cada miembro de la organización, así como a esta última, de que desarrollen todo su potencial.

- **Buscar aumentar la efectividad de la organización en términos de todas sus metas.**
- **Intentar crear un ambiente en el cual sea posible que los miembros de la organización encuentren un trabajo atractivo que los rete.**
- **Dar oportunidad a los miembros de la organización de que tengan influencia de la manera en que se relacionan con el trabajo, la organización y el ambiente.**
- **Tratar a cada ser humano como una persona con un complejo de necesidades (todas las cuales son importantes en su trabajo y en su vida).**

REQUISITOS PARA UN AUTENTICO PROGRAMA DEL D.O.

1. **Debe ser orientado al problema, en el sentido de que el aprendizaje de los individuos y del grupo está constituido esencialmente sobre la experiencia en solucionar sus propios problemas orientados a la tarea.**
2. **El programa o esfuerzo de cambio debe de ser orientado al personal a desarrollar su organización, más bien que aquél lo haga para el personal.**
3. **La intervención debe estar basada en la experiencia, en cuanto que el aprendizaje y crecimiento producidos entre los miembros de la organización debe de constituirse sobre su propia experiencia.**
4. **El esfuerzo de cambio debe ser determinado por el sistema, en cuanto que debe ser planeado y llevado a cabo teniendo en cuenta que un cambio en sus sistema de la organización impactará a los otros sistemas.**

5. El cambio debe estar relacionado con la cultura, en el sentido que, aunque aquel no afecta directamente a la cultura (es decir, el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por una organización) al menos es emprendido en términos de su impacto en dicha cultura. Esto se debe a que la cultura de cualquier organización que contiene reglas de conducta no escritas o normas de grupos es generalmente considerada como la clave de cualquier verdadero esfuerzo de desarrollo.

6. El cambio de la organización debe basarse en valores orgánicos es decir, la energía, la planeación y el llevar a cabo cualquier programa de cambio deben provenir de aquella gente que está más afectada por el medio.

7. Los estilos directivos deben estar adecuados a las exigencias del cambio.

8. El trabajo en equipo debe fomentarse tan pronto como sea oportuno, aplicado, si es posible, la administración por objetivos.

9. Finalmente, el D. O. se debe tomar fundamentalmente como un proceso, o sea, como un continuo desarrollo que implica muchos cambios.. En otras palabras, el D. O. es un continuo llegar a ser algo adaptándose al cambio, de lo cual se infiere que el D. O. está llamado a ser implantado y a seguir imperando durante la existencia de las organizaciones, afectándolas beneficiosamente en los campos de sus estructuras y administración, técnicas, tareas y conducta de su personal, por medio de un apropiado diseño en consonancia con un propio clima organizacional, es decir, con la adecuada percepción existente en el personal, de la sana cultura de su organización.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

INVESTIGACION DE ACCION

La actividad de investigar consta de la recopilación de datos, la retroalimentación, la planeación basada en los datos, y la acción (modificación deseada de la conducta grupal y/u organizacional). Este es el cambio para el cual hay que guiar al personal para que mediante este proceso pueda continuar solucionando los problemas y desarrollando las habilidades de su organización.

En este modelo, se hace un diagnóstico con el personal, lo cual resulta ser una planeación conjunta de la acción.

Las normas de conducta son identificadas con la retroalimentación al grupo. La valoración de la conducta que es un efecto, una imagen de la organización tal como existe en la actualidad.

Posteriormente, la planeación de acción conjunta y la evaluación del grupo que conduce a una nueva conducta aporta la recopilación de datos con el sistema del personal y una nueva determinación de metas. De nuevo, hay retroalimentación al grupo y discusión de esa retroalimentación. Esto desemboca en la planeación de acción conjunta por el grupo. La nueva conducta que emerge es evaluada y el "Delegado" puede ahora determinar si su problema está resuelto.

La información de acción es, pues, un ciclo de actividades; sus primeras frases son : recopilación de datos, diagnóstico, retroalimentación al grupo, planeación de la acción y acción. El mismo problema podría ser tratado a través de varios ciclos, o el personal podría proceder a la solución de otros problemas mediante el empleo de este modelo de investigación de acción. Probablemente, el papel más importante del facilitador sea "enseñar" y

transferir al personal y al sistema el mismo proceso de investigación de acción.

LIDERAZGO Y ADMINISTRACIÓN

Para llevar acabo un programa de D.O., es indispensable tener en cuenta y formar una estrecha armonía entre el liderazgo y la administración.

Los bloque centrales describen la necesidad de apoyar la tarea o misión de la unidad con bloques iguales cruzados de liderazgo y administración. Cada bloque de administración se relaciona con su correspondiente bloque de liderazgo. La palabra que marca cada flecha horizontal describe esa relación. Los bloque a los lados que apoyan a los centrales están relacionados de manera semejante con su contrario en el lado opuesto.

El logro de la tarea de la unidad conduce al equipo y luego a la productividad organizacional. Esta llega a ser una condición necesaria para la producción de bienes y servicios a un precio: el producto social a un costo social. El producto debe de ser consumido y el consumo estar equilibrado con la utilidad, así como el uso social con la unidad social, la que a su vez debe ser comparada con el costo social.

EL CAMBIO DE CONDUCTA

Es conveniente estar sobre aviso de las relaciones que las personas muestran en las experiencias de grupo. Por esta razón, consideramos lo siguiente: al principio, un individuo, en el grupo, probablemente es afirmativo y definitivo en su conducta. Tiene, como resultado el condicionamiento cultural, a estar más interesado acerca de cómo pueda él dominar, impresionar y ganar en los intercambios que tienen lugar. Piensa en cómo él aparece ante los demás y en cómo podría evitar o contrarrestar un ataque anticipado.

La retroalimentación a su conducta por otros miembros de grupo le ofrece la oportunidad de oír y cómo los otros sienten que su conducta afecta al grupo y a sus miembros. Para ser efectiva, se da la retroalimentación en una atmósfera de confianza y mutua consideración, minimizando la necesidad del receptor de permanecer receptivo y maximizando su habilidad de llegar a ser conciente y aceptar la manera en que él se ha comportado.

La retroalimentación suele llegar a ser un choque para la persona que recibe la percepción de otra acerca de su conducta, esta crisis llega a ser productiva cuanto el receptor disocia los motivos del dador de la validez de la retroalimentación misma, enfocándose en esta última. Cuando lo hace así, se muestra conciente de la discrepancia entre sus propios sentimientos y la conducta que él está exteriorizando.

El darse cuenta conduce a la experimentación de otra manera de interactuar. La validación de tal experimentación crea la aceptación de nuevas formas de comportamiento. Con la práctica surge la integración de lo que se ha aprendido. El ciclo termina con una apertura aumentada, lo mismo que con confianza y un comportamiento más auténtico por parte del individuo.¹⁴

14 FERRER, P. Luis. Desarrollo Organizacional, Mexico, D.F. De Trillas. 1995 (p p 18-70)

CAPITULO III

VALORACION CRITICA

1. Propuesta de Formación para el Personal Institucional

Al ser tantos los requerimientos del Técnico Docente, se hace necesario ofrecer un apoyo que le permita ir resolviendo paulatinamente el resto de sus necesidades.

El Técnico Docente al igual que todo el personal institucional hemos carecido de lo que debería ser el punto de partida para el desempeño de nuestra labor, lo que sin duda alguna nos permitiría desarrollar nuestras funciones, y me refiero a la Capacitación Inductiva y Actualización permanente para planear, promover, incorporar y lograr el número de adultos (META) que el INEA exige sin darle importancia a la calidad.

La calidad entendida como: "Conjunto de propiedades o características de un servicio (la promoción de los Programas de Alfabetización, Primaria y Secundaria) que le confieren la capacidad de satisfacer las necesidades de los usuarios (educandos) expresadas o implícitas."¹⁵

Pensar en la calidad, es pensar en nuestro usuario.

Y es aquí dónde deberemos puntualizar que el Técnico Docente pierde de vista con frecuencia para quien trabaja, pero no sólo él, ya que el tener la fortuna de estar en contacto directo con el usuario le permite reubicarse, no así el resto del personal institucional, que mientras más alejado de la operación labore, menos tiene idea para quién trabaja.

Si pudiera entender el total del personal institucional que:

¹⁵ LAUDOYER, Guy "La certificación ISO 9000- Un motor para la calidad" Ed Continental, México, 1995 (p 48)

"La satisfacción del usuario - centro de trabajo - trabajador, es el objetivo fundamental, puesto que condiciona el éxito o el fracaso del INEA"¹⁶

La imagen del INEA ante la sociedad no es buena, por lo que el Departamento de Centros de Trabajo ha implementado como política, ofrecer un servicio de calidad, lo que se ve frenado al participar otra área. La primer propuesta de formación a través de seminarios e intercambio de experiencias, no tuvo los resultados esperados, por no contar con la convicción e intereses del Delegado en gestión.

El momento se dió, al llegar el Lic. Juan José Durán García, Delegado del INEA, en el Distrito Federal, al proponer la alternativa de formación para Técnicos Docentes en Centros de Trabajo, se acordó que: " La obtención de la calidad deseada requiere del compromiso y la participación de todos los miembros del INEA, en el Distrito Federal, mientras que la responsabilidad de la gestión de la calidad pertenece al Delegado."

Esta propuesta complementa idealmente el objetivo inicial del Departamento de Centros de Trabajo, ya que inducir una cultura de calidad en la Delegación ofrecía resolver gran porcentaje de los requerimientos de apoyo al Técnico Docente, darnos la oportunidad de inducido en la Mercadotecnia Social definida como una estrategia para el cambio de la conducta y combina los mejores elementos de los enfoques tradicionales al cambio social de un marco integrado de planeación y acción, con objeto de incidir en el abatimiento del rezago educativo.

¹⁶ Ibid. (p 59)

Para abordar el tema de Formación se hace necesario ante todo describir lo que plantea el nivel central.

1.1 La Dirección para la Formación de Personal Educativo entre algunas de sus objetivos propone:

- Dirigir y coordinar la formación del personal que participa en los programas de educación para adultos y jóvenes no escolarizados, así como la capacitación y desarrollo de los trabajadores del Instituto.
- Desarrollar y proponer las disposiciones técnicas y administrativas que rijan la elaboración de modelos e instrumentos de capacitación para su posterior adecuación a las características y necesidades de las delegaciones y del personal que participa en los programas educativos; difundir las disposiciones aprobadas y verificar su cumplimiento.
- Elaborar un diagnóstico en materia de capacitación institucional y definir prioridades.
- Elaborar los modelos y definir los contenidos de los programas de capacitación de acuerdo a las prioridades que establezcan las necesidades detectadas, los destinatarios y las actividades que éstos realicen.
- Proponer normas, métodos e instrumentos para capacitación de las personas que participan en los programas educativos.
- Diseñar, elaborar, experimentar y evaluar en coordinación con las unidades administrativas correspondientes, nuevas metodologías, instrumentos y procedimientos para la capacitación de las personas que participan en los programas, conforme a los lineamientos normativos establecidos en la materia.

- Definir los contenidos, métodos, instrumentos y procedimientos para la capacitación de las personas que participan en los programas, conforme a los lineamientos establecidos en la materia.
- Definir los contenidos básicos de los materiales de apoyo a la capacitación.
- Desarrollar sistemas de capacitación para la formación del personal que participan en los programas educativos.
- Revisar los modelos, programas y contenidos de capacitación vigentes, dirigidos al personal institucional y a los agentes operativos.
- Desarrollar los contenidos de capacitación, enmarcados en la concepción de autodidactismo, que faciliten el proceso de capacitación al capacitado y que atiendan a los objetivos establecidos.
- Desarrollar las estrategias de capacitación y determinar los medios impresos y audiovisuales, a través de los cuales se realizará el proceso capacitador.
- Establecer estrategias, procedimientos y metodologías que permitan diseñar modelos y programas de capacitación dirigidos al personal institucional y a los agentes operativos, con el apego a las necesidades de operación de los servicios que se prestan.
- Proponer la realización de investigación tendientes a mejorar los contenidos, métodos e instrumentos de capacitación.
- Coordinar el diseño de estrategias que fomenten la autocapacitación.
- Proponer, para los programas, las diferentes alternativas de utilización del método y de los instrumentos de capacitación que respondan a los objetivos institucionales y a las necesidades, características e intereses del personal que participa en la educación para adultos y jóvenes no escolarizados.

Desarrollar y proponer políticas, normas y procedimientos para realizar el seguimiento y evaluación del proceso de capacitación del personal que

apoya los programas, con el propósito de retroalimentar el marco de la capacitación.

Formación del Personal y Asesoría

Mediante esta actividad se participa en la formación de los voluntarios que colaboran en los programas de educación para adultos y jóvenes no escolarizados, así como en la capacitación y desarrollo de los trabajadores del Instituto.

En este sentido, tiene como funciones las siguientes:

- **Desarrollar y proponer las disposiciones técnicas y administrativas que rijan la capacitación y desarrollo de los trabajadores del Instituto, así como formación de los voluntarios que participan en los programas institucionales.**
- **Detectar las necesidades de entrenamiento del personal institucional, tomando en cuenta los índices de eficiencia del Instituto, el contenido de trabajo de cada puesto y los requisitos para desempeñarlo de una manera efectiva, el inventario de recursos humanos y la moral de trabajo del Instituto.**
- **Preparar al personal del Instituto en las unidades administrativas centrales para que desarrollen los esfuerzos físicos y mentales a fin de poder desempeñar su labor y coordinar que las delegaciones realicen lo propio.**
- **Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para los trabajadores del Instituto en las unidades administrativas centrales, conforme a los planes y programas establecidos, así como vigilar que las delegaciones realicen lo correspondiente.**

- Elaborar manuales de entrenamiento del personal.
- Coordinarse con otras instituciones y dependencias que brinden capacitación para establecer concertación que contribuya a optimizar recursos y ampliar la capacidad instalada en la materia.
- Asesorar y apoyar técnica y operativamente a las delegaciones en materia de capacitación.
- Participar en la elaboración de propuestas de diseño de materiales, programas y contenidos de capacitación.
- Revisar, analizar y emitir opinión sobre las adecuaciones a los sistemas, métodos, instrumentos, modelos, materiales, medios, planes y programas de capacitación que realicen las delegaciones del Instituto.
- Proporcionar asesoría y apoyo a las delegaciones para la elaboración de los planes y programas de capacitación, que realicen las delegaciones del Instituto.
- Proporcionar asesoría y apoyo a las delegaciones para la elaboración de los planes y programas y para la organización de los mismos.17

1.2 La Formación del Educador de Adultos.

Consideraciones:

¿Por qué preocuparnos y/o ocuparnos de la formación profesional del educador de adultos?

La educación, como proceso de formación de hombres y mujeres tienen trascendencia personal y social. ¿Como no vamos a ocuparnos de las personas en cuyas manos recae la responsabilidad de hacer realidad el abatimiento del rezago educativo?.

17 INEA, Dirección de Participación Social, Proyectos del INEA No. 3 Serie: Cuadernos de Autoformación en Participación Social, (p p 79,80 y 81) México, D.F. 1990

También es un hecho que el desarrollo de los programas de educación de adultos, exige personal especializado que pueda llevar a cabo con éxito dichos programas. Si bien, esto es una condición necesaria no la única para el éxito.

Ocuparnos de la formación profesional del educador de adultos, es una de las formas de ocuparnos realmente de la educación en el país.

Profesionalizar al educador de adultos. Pero, ¿qué es profesionalizar? Es una condición necesaria para llevar a cabo con cierto nivel de éxito los programas educacionales del Instituto a través de la calidad en el servicio. El educador de adultos es un profesional, o debería de serlo, pues es el mediador y realizador de las metas que desde la educación se plantea nuestro país.

1.2.1 Formar al educador de adultos

No es secreto para nadie que una de las cuestiones que reiteradamente se trataron en los foros de consulta para la modernización de la educación, fue el asunto referido a la necesidad de formar, capacitar, profesionalizar a los agentes responsables de la educación de los adultos. Se rechazaron aventuradas propuestas como la que postulaba, que desde la secundaria habría de exigir actividades de servicio social y destinar a los chicos, a los programas de alfabetización y primaria para adultos.

Si buscamos que la acción de educar al adulto, en el sentido de incorporarlo a la conducta nacional y proporcionarle las herramientas mínimas que le permiten moverse en este complejo mundo moderno, que además es una cuestión insoslayable de justicia social y democracia.

Finalmente en este sentido, la formación de los agentes educativos cobra más importancia.

Pero también, es cierto que socialmente enfrentamos carencias de todo tipo, la pregunta es ¿quién es el Educador de Adultos? ¿Con qué contenidos?.

Resulta necesario precisar primero: ¿quién es el educador de adultos? En la práctica del Instituto, podemos distinguir diferentes niveles de esta cuestión del QUIEN

- *El Coordinador de Zona.*
- *Los Técnicos Docentes.*
- *Los Promotores.*
- *Los asesores.*

Si bien, cada una de estas figuras realizan tareas operativas de distinta índole, todas se encuentran involucradas en los programas educacionales del Instituto.

En este QUIEN, debemos reflexionar.

- *¿Cómo piensan?*
- *¿Qué motivaciones los tienen en la educación para adultos?*
- *¿Qué necesidades tienen? De todo tipo, materiales, afectivas, de logro, de formación, etc.*
- *¿Cuáles son sus valores?*

En este sentido, de las personas que conozco que trabajan en el INEA todos mis respetos, tienen una generosidad admirable.

¿Qué incluir en la formación del educador de adultos?

Poseer técnicas específicas según las tareas que desarrolle el profesional de la educación de adultos:

- *Técnicas relacionadas con la planeación y organización de actividades.*
- *Reflexión y alternativas en el manejo de grupos (liderazgo).*
- *Alternativas para hacer sentir a la educación como una necesidad.*
- *Entrenamiento para enfrentar situaciones de conflicto (rechazo al programa).*

Algunas estrategias para la formación del profesional de la educación de adultos: el educador de adultos.

- *Exige una planeación cuidadosa de las características de la formación del educador de adultos. Una manera de proceder para ser congruentes con los principios que hoy predicamos, es realizar dicha planeación de manera participativa, es decir, involucrando a los interesados en distintas fases del proceso.*
- *Definir por grandes áreas temáticas los contenidos de manera que se puedan aprovechar los recursos de los sectores público, privado y social.*

Hay que pensar en perspectiva, es decir considerando el tiempo y el espacio en los que nos movemos.

¿Cómo formar al educador de adultos?

Se plantea una formación semiflexible, con currículo formal que permitirá ir construyendo los conocimientos necesarios y desarrollando las habilidades requeridas para una mínima profesionalización del educador de adultos.

Se podría construir un currículo formal, a partir de las necesidades sentidas en los que hoy fungen como educadores de adultos. Lo ideal sería contar con instituciones especializadas en formar a este profesional.

El punto de partida tiene que ser una decisión por profesionalizar a nuestros agentes educativos.

Via la solidaridad y la participación social, considero que las instituciones que tengan la capacidad de apoyar programas formativos de alto nivel para los educadores adultos, deberán de hacerlo y ésta es la propuesta.

2 Propuesta Curricular

Tomando como base el contexto descrito, se ha elaborado el Plan Maestro.

Objetivo General

Coadyuvar con una estrategia pedagógica, viable como punto de partida para la Profesionalización de Personal Institucional

Objetivo Particular

- Implementar en su etapa inicial, una cultura de calidad para Mandos Medios y Superiores.*
- Generar actitudes de reflexión, análisis de la práctica laboral con equipos de trabajo.*
- Reorientar las acciones para elevar eficiencia y eficacia de los servicios.*

Políticas

- *Se establece el Plan Maestro como Propuesta de Formación para la Profesionalización del Personal Institucional en cascada.*

1) CONFERENCIAS

- | | |
|----------------------|-----------------------------------|
| I | • DELEGADO |
| MANDOS MEDIOS | • COORDINADORES REGIONALES |
| Y | • JEFES DE DEPARTAMENTO |
| SUPERIORES | • COORDINADORES DE ZONA |

2) TALLERES

- | | |
|-----------------|---|
| Equipo A | <ul style="list-style-type: none">• DELEGADO• COORDINADORES REGIONALES• JEFES DE DEPARTAMENTO• COORDINADORES DE ZONA |
| Equipo B | <ul style="list-style-type: none">• COORDINADOR REGIONAL NORTE• 10 COORDINACIONES DE ZONA• COORDINADOR REGIONAL SUR• 10 COORDINACIONES DE ZONA |
| Equipo C | <ul style="list-style-type: none">• JEFE DE DEPARTAMENTO - EQUIPO DE TRABAJO |
| Equipo D | <ul style="list-style-type: none">• 20 COORDINADORES DE ZONA - EQUIPO DE TRABAJO |

En esta propuesta se define al currículo como "una serie estructurada de conocimientos y experiencias de aprendizaje, que en forma intencional se articulan con la finalidad de producir aprendizajes que se traduzcan en formas de pensar y actuar frente a los problemas concretos que plantea la vida social y de trabajo. Constituye el qué y cómo se enseña... implica una concepción de la realidad, del conocimiento, del hombre y del aprendizaje y está situado en un tiempo y en un espacio socialmente determinado."¹⁸

Metodología

a) Abordar un primer ciclo de Formación a través de Conferencias quincenales con duración de 2 a 3 horas.

b) Talleres semanales con duración de 2 a 3 horas.

18 PANSZA, Margarita, "Notas sobre planes de estudio y relaciones en perfiles educativos" No. 3, México, CISE-UNAM, 1987, (p 2)

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
DELEGACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE CENTROS DE TRABAJO

2.1 PLAN MAESTRO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- Liderazgo
- Trabajo de equipo
- Reuniones de trabajo

PLANEACION ESTRATÉGICA

- Diagnóstico
- Visión a futuro

SISTEMA DE TRABAJO

MERCADOTECNIA

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
DELEGACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE CENTROS DE TRABAJO

2.1.1 PROGRAMA TEMÁTICO
CONFERENCIAS

1.- LIDERAZGO

- Porqué el liderazgo
- Introducción a las teorías del liderazgo

2.- LIDERAZGO 2da. PARTE

- Estilos del liderazgo
- Liderazgo del **INEA** en el Distrito Federal (perfil)

3.- TRABAJO EN EQUIPO (PARTE 1 y 2)

- Proceso grupal
- Sentimiento de pertenencia
- Comunicación
- Normas
- Metas
- Análisis y resolución de problemas
- Proceso grupal

4.- REUNIONES DE TRABAJO

5.- PLANEACION ESTRATÉGICA

- Teorías de la Planeación
- Nociones básicas de la planeación

6.- CALIDAD TOTAL

- Nociones básicas

7.- SISTEMA DE TRABAJO PARA LA CALIDAD

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS
DELEGACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE CENTROS DE TRABAJO

TALLERES

TALLERES DE EQUIPO DE TRABAJO

- **DELEGADO**
- Equipos** • **COORDINADORES REGIONALES - COORDINADORES DE ZONA**
- **DEPARTAMENTO - EQUIPO**

TEMARIO DE TALLER

- Diagnóstico
- Misión
- Sistema de Trabajo
- Trabajo en equipo
- Reuniones de trabajo

2.1.2 MAPA CURRICULAR

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS DELEGACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL

DEPARTAMENTO DE CENTROS DE TRABAJO

PROGRAMA DE FORMACION PARA EL PERSONAL INSTITUCIONAL PRIMERA FASE CONFERENCIAS

DURACION: 20 HORAS

DESTINATARIOS: MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES

DESARROLLO ORGANIZACIONAL	PLANIFICACION ESTRATEGICA	SISTEMA DE TRABAJO	MERCADOTECNIA SOCIAL
----------------------------------	----------------------------------	---------------------------	-----------------------------

SEGUIMIENTO

SEGUNDA FASE

TALLERES DE EQUIPO DE TRABAJO

DURACION: 20 HORAS

DESTINATARIOS: TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL

DIAGNOSTICO	MISION	SISTEMA DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO	REUNIONES DE TRABAJO
--------------------	---------------	---------------------------	--------------------------	-----------------------------

SEGUIMIENTO

TERCERA FASE

MERCADOTECNIA SOCIAL

RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE CENTROS DE TRABAJO

DURACION: PERMANENTE

DESTINATARIOS: TÉCNICOS DOCENTES

19.- TYLER, Raps y Taba Hilda, "Origen y desarrollo del discurso del Curriculum", Da. Troquel S.A. Buenos Aires 1971.

3. AUTOEVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

Resulta la reflexión más difícil de toda actividad , siempre y cuando la intención sea lograr que refleje la honestidad y objetividad requeridas.

Han sido innumerables las experiencias, algunas grandemente satisfactorias, otras fuertes tropiezos y todos grandes aprendizajes.

Resultó difícil en 1986 decidir ingresar a un Institución de la que muy poco se escuchaba que se hablará bien y desafortunadamente compartía esa opinión. En Acapulco, Guerrero siendo Gerente de Capacitación en el Hotel Ritz en 1985, solicite el servicio de INEA, obteniendo como respuesta en la primer ocasión que el Técnico Docente se presentará en estado inconveniente y a la segunda cita no llegó.

Al tratarse además de una Institución de Gobierno, surge a primer instante la asociación con el término "burocracia" en el amplio sentido peyorativo y lo es, no en toda la gente, pero sí en muchas personas que seguramente desconocen para quién trabajan.

Partiendo de la definición que ofrece Maneu "La educación Permanente es la totalidad del ser humano, es educación integral que abarca toda la vida y sus posibilidades" 20, debo reconocer que mi primer etapa educativa es resultado de todas las aportaciones ofrecidas fundamentalmente por mis padres, quienes cimentaron en mí: el amor a la vida y a mis semejantes, valores y principios, así como la responsabilidad, compromiso y lealtad, honestidad, entrega, disposición, comprensión, amistad, discriminación, etc.

Todo ello, acompañado de 20 años de formación académica, de haber elegido la carrera de Pedagogía, la cual sin duda alguna me dió los elementos teóricos mínimos que fueron aceptadamente conjugados al haberme insertado en el ámbito laboral tres años antes de mi ingreso a la carrera. Esto me permitió identificar una mayor gama de posibilidades para mi desarrollo profesional, además de cuestionar con mejores elementos la teoría con la práctica laboral, este aprendizaje ha dado como resultado:

Realizar un trabajo satisfactorio, ya que en cada área que he tenido oportunidad de laborar para la educación de adultos en INEA (y fuera de él) he ejercido con ética profesional el desarrollo de toda actividad encomendada, con aportaciones y propuestas constantes para el mejoramiento del mismo, esto no se habría logrado si en el mismo período descrito (1992-1994) no hubiera tenido la oportunidad de laborar con un equipo de trabajo con el que se comparte el mismo deseo de servir a la comunidad a través de la Educación Básica para Adultos sin más interés que el de contribuir de manera real a los preceptos jurídicos o constitucionales.

Si bien, no ha sido fácil ir contrarrestando el "debería ser" (lo que se propone documentalente en las Leyes, Reformas y Planes Educativos) con el desfasamiento de lo que "es" no fundamentado primero con las necesidades e intereses de los adultos, y a pesar de las grandes limitaciones de capacidad instalada del INEA, mucho se trabaja en favor del abatimiento del rezago educativo, pero mucho más se podría lograr con la profesionalización del personal institucional.

"Calidad: La profesionalización del servicio. El gran cuello de botella para el logro de servicios de educación de adultos más relevantes, eficientes y de calidad se encuentra en la falta de profesionalización en todos los niveles, pero muy especialmente entre los que cumplen funciones de agentes educativos.

Se requiere la formación y la capacitación de educadores y demás personal responsable de la educación de adultos.

Es necesario proceder a la capacitación masiva de tales cuadros dirigentes y operativos."²¹

Es importante en todo proceso de formación contar entre cosas con disposición al igual que saber discriminar entre los convenientes o inconvenientes para el logro de un objetivo, sin perderlo nunca de vista.

Sin duda alguna la elección de carrera universitaria resulta generalmente difícil, el error puede confirmarse al "tener que " ejercer la profesión equivocada, pero aquellos que hemos tenido la fortuna de elegir la profesión adecuada, lo verificamos en el período de estudiantes universitarios, pero sólo lo comprobamos al ejercerla con respeto.

En pedagogía se requiere contar con verdadera vocación para hacer de todo acto de vida, un acto de enseñanza-aprendizaje.

Mi formación como pedagoga ha permitido tener esta filosofía de vida, tratando de conjugar la teoría adquirida en el aula, con objeto de modificar la práctica cotidiana.

El pedagogo como conocedor del acto educativo involucrado en la educación para adultos se convierte en un agente promotor permanente, en administrador para planear y organizar los recursos humanos y materiales, así como dar seguimiento, evaluación y control; en capacitador, en educador, con la maravillosa fortuna de promover y generar conocimiento, y en especial como educando en el sentido de ser parte del mismo proceso para generar nuevas alternativas de desarrollo. Ya se empieza a escuchar hablar de la

²¹ SCHMELKES, Silvia, Judith Kalman. *La educación de adultos; Estado del Arte, Hacia una estrategia alfabetizadora para México*, CCE, México, 1994 (p.p. 88-91)

calidad pero sólo en la fase final del proceso: el adulto debe obtener mayor nivel de aprovechamiento instrumentado estrategias de formación para al alfabetizador y/o asesor. Sin considerar que: INEA no es una institución educativa, es promotora de la educación para adultos.

El material didáctico además de no considerar las necesidades básicas e intereses de los adultos, no fomenta el autodidactismo.

No sólo la educación para adultos que se ofrece es de "segunda" como la consideran algunos especialistas, sino también el servicio que se ofrece es de "segunda".

La educación en cualquier país, responde a los intereses del sistema político, por lo tanto, la educación básica de adultos en México, no responde a las necesidades e intereses de la población que requiere de estos servicios; a pesar de ello, el pedagogo tiene mucho por hacer.

Con objeto de contribuir como pedagoga, con una alternativa significativa, es que ofrecí la "Propuesta de Profesionalización del Personal Institucional" proponiendo inducir a quienes dirigen la educación de adultos en su propio proceso de formación, para entonces aprender, cómo el adulto de rezago educativo pueda recibir una educación básica de calidad.

Pero las prioridades siguen dando un lugar secundario a una Formación significativa y por ende a la calidad en la educación básica para adultos, a pesar que:

"Educar es ayudar a vivir"

INEA 1995.

Bibliografía

BARABTARLO, y Zedansky Anita, Serie sobre la Universidad, Propuesta didáctica para la formación de profesores en investigación educativa: Método de la Investigación - Acción, UNAM CISE México 1989

BAULEO, A. Ideología, grupo y familia, Aprender grupal, Argentina, De. Kargieman 1970 (p.p. 143-152)

BLEGER, J. Temas de Psicología (Entrevista y Grupos), Buenos Aires, Argentina, Ediciones Nueva Visión (p.p.163-193)

Constitución y Ley General de Educación "SEP" Artículo 3", Primera edición agosto 1993, D.F.

CARLZON, Juan El momento de la verdad, impreso en México 1991, Ed. Díaz de Santos S.A.

CROSBY, P. Calidad sin Lágrimas, México, CECSA 1992 (p. 211)

FERRER, P. Luis, Desarrollo Organizacional, México, De. Trillas, 1995 (p.p.213)

GLEN, Frederick. La Psicología Social de las Organizaciones, México, CECSA, 1983 (p.102)

INEA, Dirección de la Participación Social, Cuaderno de Autoformación en Participación Social, Proyectos del INEA Vol. 3 México, D.F. (p. 82)

INEA, Fundamentos Jurídicos de la Educación Básica para Adultos en México, impreso México, D.F. en Talleres Gráficos de la Nación, 1986 (p-86)

INEA, Historia de la Alfabetización de la Educación de Adultos en México, Colegio de México-INEA Tomo 1,2 y 3 México D.F. 1994 (p. 814)

INEA, Necesidades educativas básicas de los adultos, Encuentro de especialistas, México, INEA 1994 (p.364)

INEA, Para Aprender Más No. 1. El Coordinador Técnico (Técnico Docente) México, D.F. 1992 (p.16)

KOTLER, P. Mercadotecnia Social. Estrategia para cambiar el Comportamiento Público. México, Diana 1992 (p. 289)

LAUDOYER, Guy. La Certificación ISO 9000 Un motor para la Calidad. Ed. Continental S.A. de C.V. (p.47)

MANEU, René Educación Permanente. UNESCO, Ed. Salvat, México, 1962 (p.40)

PANSZA, Margarita, Notas Sobre Planes de Estudio y Relaciones en Perfiles Educativos. No. 3 Mexico, CICE- UNAM, 1987 (p.2)

PICHON, Riviere Enrique El proceso Grupal del psicoanálisis a la Psicología Social. Buenos Aires, Ed. Nueva Visión, 1977.

PICHON, Riviere Enrique Transferencia y contratransferencia en la situación grupal, en el Proceso grupal. Del psicoanálisis social. Buenos Aires, Ed. Nueva Visión, 1983 (p.p.191-201)

PODER EJECUTIVO NACIONAL. Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. 1ª Edición Mayo 1989, Secretaría de Programación y Presupuesto, Impreso México, ISBN 968-881-25600.

SCHMELKES Silvia y Judith Kalman, La Educación de Adultos: estado del Arte. Hacia una estrategia alfabetizadora para México. CCE México, 1994 (p. 91)

STEINER, George A. Planación Estratégica. México Ed. Continental 1992 (p.366)

SUAREZ, A. Estela. Marco Global I. Principales Tendencias de los cambios mundiales. Versión preliminar, septiembre 1993. Centro Regional de Investigación Multidisciplinarias (p. 45)

TABA, Hilda. Elaboración de Currículo. Troquel Educación B.A. Argentina
1974, Ed. 1990

TERRAZAS, Domínguez Angélica de G. Teorías del aprendizaje Vol. I y II
(compilación) U.P.N. México, 1995

TYLER, Ralph. Principios Básicos del Currículo. Ed. Troquel, S.A. Buenos
Aires 1971

ZARZAR, Chaur Carlos. Diseño de estrategias para el aprendizaje grupal.
Una experiencia de trabajo.

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS
Delegación en el Distrito Federal

(APENDICE)

**PROGRAMA DE COLABORACION
INTERINSTITUCIONAL**

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS
Delegación en el Distrito Federal

**PROGRAMA DE COLABORACION
INTERINSTITUCIONAL**

ANEXOS

- **DELIMITACION DE RESPONSABILIDADES**

- **NIVEL DE ESCOLARIDAD (FICHA PERSONAL)**

- **CONCENTRADO DE NIVEL EDUCATIVO**

- **PROGRAMA DE TRABAJO**

INDICE

1. ANTECEDENTES

2. I.N.E.A

- 2.1. Los Objetivos del INEA
- 2.2. Funciones del INEA
- 2.3. Estructura Organizacional

3. PROBLEMATICA EDUCATIVA

4. PROGRAMAS DEL INEA

- 4.1. Alfabetización
- 4.2. Primaria
- 4.3. Secundaria

5. ACREDITACION DE ESTUDIOS

- 5.1. Requisito para Presentar Exámenes
- 5.2. Modalidades de Exámenes

6. ASESORES

- 6.1. Capacitación de Asesores

7.- MATERIALES DIDACTICOS

8. MODELO DE OPERACION

- 8.1. Planeación de los Servicios
- 8.2. Diagnóstico Educativo
- 8.3. Concertación de Acciones
- 8.4. Balance Operativo

1. ANTECEDENTES

La educación en México muestra una alternancia de facetas en el desarrollo del País. Instrumento de dominación en la colonia; justificado por la evangelización, individualista tras los frutos de la independencia, científica y elitista en la época porfiriana; social y popular al triunfo de la Revolución. No es vano por ello afirmar que a través de la educación es posible explicar la historia de los mexicanos.

En 1921, con la creación de la Secretaría de Educación Pública, se redefinen y transforman los propósitos de instituciones semejantes del siglo anterior. La educación asume el papel de fundamento y guía de la transformación social, económica y política de México, mediante la creación de un sistema nacional. En estos años la situación educativa del país reflejaba serias deficiencias en una población total de 10.5 millones y en la cual no sabían leer ni escribir 7 de cada 10 personas de 6 años y más.

Jose Vasconcelos imprime a la educación institucionalizada un carácter social y la orienta a crear hombres libres y críticos que aspiren a transformar la sociedad y alcancen su desarrollo integral; señala que las adversidades del pasado reciente podrán superarse mediante la educación; y asume la tarea de combatir el analfabetismo.

En 1923 se crean las misiones culturales que complementan a la escuela rural y en las que participan maestros y alumnos, quienes se convierten en guías sociales para el mejoramiento socioeconómico y cultural de tales comunidades. La misión cultural propone en forma implícita la concepción más amplia de la educación para los adultos al desarrollar acciones educativas, culturales y de capacitación para el trabajo, en las que participa toda la comunidad: niños y adultos. El maestro funge como promotor y guía; la educación se integra a los proyectos de desarrollo social que surgen de la propia comunidad.

Bajo el impacto de la Segunda Guerra Mundial y de una severa crisis económica nacional, se gesta y fortalece en México la doctrina de la unidad nacional que junto a la industrialización sería el propósito gubernamental a partir de 1940. Años más tarde se suprime el carácter socialista de la educación, postulándose una educación integral, científica, democrática y nacional.

Pero en términos absolutos el analfabetismo continúa su marcha ascendente por lo cual, como Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet expide en 1944 La Ley de Emergencia que da inicio a la Campaña Nacional contra el Analfabetismo, por medio de la cual se logra alfabetizar a

mas de 800,000 mil personas, y cuyos resultados permiten que a partir de 1946 se le de caracter permanente hasta 1952. Esta accion y la necesidad de intensificar los esfuerzos justifican la creacion de la **Direccion General de Alfabetizacion y Educacion Extraescolar**.

En 1960, la poblacion analfabeta se reduce con respecto a la del decenio anterior, pero el nivel de analfabetismo permanece inalterable. Durante la administracion de 1958 a 1964, **Jaime Torres Bodet**, por segunda vez Secretario de Educacion Publica, convoca a un nuevo esfuerzo nacional y propone un plan para mejorar y expandir la educacion primaria en Mexico, conocido como **Plan de Once Años**, que pretende crear la infraestructura necesaria para proporcionarla a toda la poblacion en edad escolar. Asi, se construyen los centros de capacitacion para el trabajo industrial y agrario y se impulsa a la educacion tecnica, se crean las primeras salas de lectura baratales, y los centros de ensenanza ocupacional.

Al iniciarse la decada de los setentas la politica educativa del gobierno de la Republica se destaca por iniciar una amplia reforma educativa y crear las bases juridicas que reglamentaran la educacion de los adultos en nuestro pais. Las acciones en este sentido se multiplican y se reorientan proponiendo la educacion extraescolar como parte del sistema educativo nacional y se imprime a la alfabetizacion un sentido permanente, programatico y descentralizado en oposicion al concepto de campana de lucha intensa, efimera y centralizada, se reorganizan los centros experimentales de educacion para adultos surgidos en 1968. A partir de 1971 se crean los **Centros de Educacion Basica para Adultos (CEBA)**.

2. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS

Hacia finales de 1981, en la educación de los adultos se logra iniciar la operación del Programa Nacional de Alfabetización, aprovechando la infraestructura de las Delegaciones creadas recientemente, con lo que se imprime la intensidad y la calidad requeridas. En la misma década de los ochentas, el censo de población registra que 16 de cada 100 mexicanos aun permanecen en el analfabetismo y que agregados a la población sin primaria y secundaria concluidas suman 27 millones.

El 31 de agosto de 1981, se crea por decreto presidencial el **Instituto Nacional para la Educación de los Adultos** como organismo descentralizado de la administración pública federal, con personalidad y patrimonios propios, con la firme decisión de promover servicios educativos dirigidos a los mexicanos mayores de 15 años que por diferentes causas, son analfabetos que no han podido iniciar o concluir su educación primaria y/o secundaria

La propuesta educativa que promueve el **INEA**, se basa en los principios que señala el artículo 3° Constitucional de la Ley General de Educación, la cual define a la educación del adulto el sujeto y conductor de su propia educación, la solidaridad social, que se refleja en la participación comprometida de la sociedad en la tarea educativa

2.1 LOS OBJETIVOS DEL I.N.E.A.

- Lograr que toda persona mayor de 15 años que carece de las habilidades necesarias para el dominio de la lecto-escritura y el cálculo básico, las aprenda y las aplique en su vida cotidiana
- Brindar a toda persona mayor de 15 años que no ha podido iniciar o concluir su educación primaria o secundaria, la posibilidad de hacerlo.
- Atender a la población de entre 10 y 14 años, desertora y no matriculada en los servicios escolarizados, que no han iniciado o concluido su educación primaria.
- Desarrollar acciones orientadas a educar a los adultos en el marco del bienestar y de la solidaridad social, así como la capacitación para el trabajo.

- o Propiciar que la educación de los adultos sea continua, fomentando la actualización de los conocimientos y la investigación.
- o Fomentar el autodidactismo como una forma de aprendizaje
- o Propiciar en la población la realización de acciones que fortalezcan la voluntad de educar y educarse, acciones que permitan la concertación libre, clara, tenaz y perdurable de esas dos voluntades.

2.2 FUNCIONES DEL I.N.E.A.

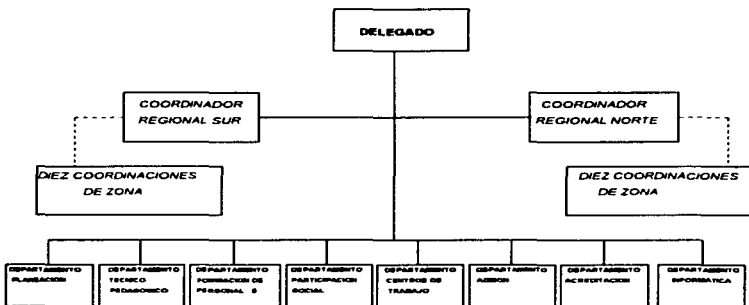
- o Las funciones que realiza el Instituto para asegurar a la población adulta el acceso a la educación básica a la cultura y capacitación para el trabajo, que le permite mejorar sus condiciones de vida individual y colectiva, se organizan y desarrollan mediante programas y proyectos que por su naturaleza, se clasifican en sustantivos, que van dirigidos a satisfacer tales necesidades, así como brindar el apoyo necesario para que el quehacer se realice en forma ordenada, coherente, con el afán de cumplir con los intereses de la Empresa
- o De esta manera, las funciones del I.N.E.A. son - Unir la voluntad de aprender con la voluntad de enseñar - Organizar y difundir los servicios que promueve - Promover y apoyar la participación de la Empresa en la tarea educativa

2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

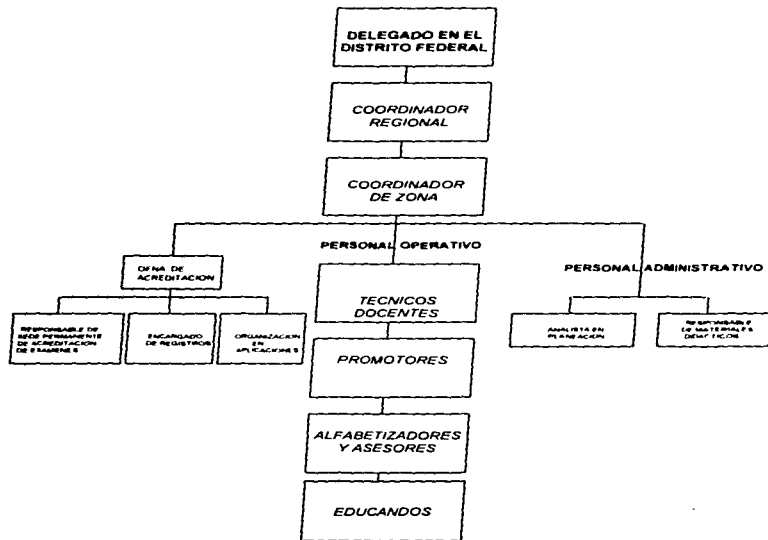
El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en la Delegación en el Distrito Federal adopta una estrategia operativa desconcentrada, organizando su estructura administrativa en dos Coordinaciones Regionales Norte y Sur, ocho departamentos y veinte Coordinaciones de Zona. Dentro de las acciones de la Delegación está el ser responsable de formular el Programa Operativo Anual, organizar el servicio, concertar con autoridades estatales y los sectores público, privado y social la operación de acciones.

PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL

Con base a las normas y políticas definidas por órganos centrales planea, organiza, administra, concierne e implementa y dirige las estrategias de operación, coordina y apoya la formación al personal educativo solidario, realiza el seguimiento y la evaluación de los programas y proyectos establecidos reorientando las acciones necesarias, además dirige, coordina y opera la acreditación y certificación de conocimientos.



La Delegación del INEA en el Distrito Federal está integrada por 20 Coordinaciones de Zona. Cada una de ellas, está encargada de organizar el servicio, concertar localmente con los sectores público, privado y social la operación de acciones, incorporar promotores, alfabetizadores, asesores y capacitarios. Coordinar la integración de los círculos de estudio, llevar a cabo el seguimiento de cada círculo de estudio en su proceso educativo, su acreditación y certificación de conocimientos, recopilación de información y requerimientos surgidos en la operación, entre otras.



PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL

Los logros educativos han sido grandes, pero existe también plena conciencia de los rezagos y nuevos retos

El XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, permite constatar que debemos plantear estrategias viables y de verdadero compromiso para atender a esta población que aún permanece al margen de la educación

DISTRITO FEDERAL

POBLACION TOTAL	8'235,744
POBLACION MAYOR	
DE 15 AÑOS	5'697,831

REZAGO EDUCATIVO

POBLACION MAYOR	
DE 15 AÑOS	2'402,009
ANALFABETA	227,608
SIN PRIMARIA	719,587
SIN SECUNDARIA	1'454,814

3. PROBLEMÁTICA EDUCATIVA

La educación, como un proceso formativo del individuo, se define en nuestro tiempo como un problema fundamentalmente social, en el cual están implicadas cuestiones vitales como son el desarrollo económico y político de la Cd de México, la participación de la colectividad en la transformación del medio y de la sociedad, a la luz de un afán que es común a todos de superar las condiciones de vida de los grandes grupos de población que se caracteriza por profundos problemas de rezago educativo

Los necesarios cambios que ha experimentado en los últimos años la sociedad en su conjunto, mismo que reflejan en modificaciones de los sistemas de mercado, han reafirmado la necesidad de contar con recursos humanos capaces de ir a la par con el desarrollo comercial

Conceptos como globalización, productividad, competitividad, calidad y asociacionismo, han dejado de ser términos meramente de modalidad y se han convertido en una realidad para todas aquellas empresas que pretenden participar en el mercado

En este marco se inserta la Educación Básica y la capacitación como una estrategia posible de crecimiento, que permite tanto a las empresas como al individuo mismo, alcanzar los exigentes niveles de eficiencia que demanda el mundo actual

Una organización sana, bien consolidada y con miras de progreso continuo, debe procurar el desarrollo integral de sus trabajadores, atendiendo todas sus áreas competentes la técnica, la intelectual y la social-afectiva

Los trabajos nunca están de más, no son simples instrumentos para producir. La organización sin recursos bien preparados, verá notablemente frenado su progreso. Crear y fomentar una nueva cultura de capacitación hacia el seno de las empresas que incluye a todas por igual y trascienda a la propia sociedad, es la nueva forma de pensar que deberá ser adoptada bajo una clara conciencia de su funcionalidad e impacto en la productividad laboral y la calidad

La capacitación no puede ni debe ser vista como una actividad aislada de la educación formal o simple adiestramiento para una o varias actividades, ya que es más amplia e incide directamente en el recurso humano. Bien inducida puede lograr cambios significativos, haciendo sentir al trabajador parte de la organización y trascender más allá en aspectos de carácter personal y de la propia calidad de vida en el hogar. Un trabajador satisfecho, indudablemente será una persona más sensible, con una decisión bien consolidada y un firme deseo de participar en el cambio y entonces

PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL

ser un verdadero agente de cambio, con un amplio espectro de actuación desde el laboral hasta el de su propio hogar. Ahora bien, el éxito que puede lograrse dentro de este esquema de competitividad dependerá, entre otros factores, de dos que son de gran importancia, al mejoramiento real y profundo de la educación básica en México, y el impacto de la capacitación.

Ambas son formas de educación que coadyuvan a proporcionar el desarrollo integral del ser humano: uno es el formal y el otro informal

En cuanto a la educación básica, no es un secreto para nadie que desde hace años atraviesa por una severa crisis. El nivel académico y escolar de nuestro país es bajo y aún en los albores del siglo XX existen cientos de miles de analfabetas.

Por ello, llevar a la práctica una forma educativa con participación de la sociedad en conjunto es una actividad prioritaria. Tarde o temprano, todos nos veremos beneficiados y entonces nuestra nación contará con elementos reales para incorporarse al desarrollo vertiginoso que el mundo entero ha impuesto actualmente.

4. PROGRAMAS DEL INEA

Para dar atención a la población mayor de 15 años que requiere de servicios educativos de carácter extraescolar, el INEA cuenta con diferentes programas y modelos educativos para los niveles de Alfabetización, Primaria y Secundaria

Cada uno de los programas cuenta con un plan de estudios, una metodología propia adecuada a las características y necesidades de la población. Libros de texto y materiales didácticos que apoyan el aprendizaje mediante un enfoque de sistema abierto basado en el autodidactismo, facilitando al adulto la aprehensión de los conocimientos

4.1 ALFABETIZACION

El programa de Alfabetización tiene como objetivo, proporcionar los elementos necesarios de conocimiento para que los jóvenes 10 - 14 y los adultos adquieran las habilidades de la lecto-escritura y el cálculo básico, esto es, entiendan lo que leen, expresen por escrito lo que piensan y lo apliquen a su vida cotidiana

En este sentido el Nuevo Enfoque de Educación Básica para Adultos en el nivel 10 - 14 y de Alfabetización, se orienta principalmente a dar respuesta a las características y necesidades que el usuario en atención presente, por lo tanto, es importante rescatar sus experiencias y saberes cotidianos, lo que permitirá ampliar sus posibilidades de comunicación y de resolución a los problemas que se presentan en su contexto inmediato

El Nuevo Enfoque promueve una metodología activa, reflexiva con un proceso constructivo a través del cual se desarrollan las habilidades del pensamiento

El INEA ha elaborado para este modelo una Guía de Apoyo del Alfabetizador en donde los contenidos están organizados en cuatro unidades. Se desarrollan contenidos de lectura, escritura y nociones básicas de matemáticas. Todos estos contenidos parten de los intereses, necesidades y experiencias de los adultos

El tiempo aproximado para estudiar cada unidad es de mes y medio. Sin embargo, se ajusta a las necesidades de cada círculo de estudio.

PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL

La evaluación en este Nuevo Enfoque tiene como función la de ir despertando la conciencia de los jóvenes 10 - 14 y de los adultos, así como del alfabetizador durante el proceso de aprendizaje. Su papel es innovador, ya que permite identificar intereses, necesidades y responsabilidades mejorando las aptitudes de cada uno de los participantes durante este proceso. La evaluación por lo tanto se desarrollará en tres momentos: evaluación inicial que contribuye a reconocer intereses, expectativas y saberes que el propio usuario posee, evaluación continua que contribuye a generar actitudes de autoevaluación y coevaluación entre cada joven 10 - 14, adulto y el alfabetizador; evaluación de etapa que finalmente permitirá realizar un balance a los logros alcanzados por cada usuario y el grupo en general.

4.2 PRIMARIA

El servicio de primaria se ofrece a la población a través del Modelo Pedagógico de Educación Primaria (MPEPA)

Este modelo tiene como objetivo, que los adultos adquieran los conocimientos necesarios que le permitan mejorar su calidad de vida personal, familiar y social mediante la aplicación de sus conocimientos guiados por un juicio crítico y responsable.

El plan de estudio comprende dos partes: la primera conformada por las áreas de Español y Matemáticas, la segunda parte por las áreas de Español, Matemáticas, Vida Comunitaria, Vida Laboral, Vida para el Nacionalismo y Vida Familiar.

Con el estudio de la primera parte, se pretende que el adulto desarrolle las habilidades relacionadas con el dominio de la lectura, escritura, la expresión oral y el cálculo básico.

Para la segunda parte se busca que el adulto consolide las habilidades adquiridas en la primera parte, también que adquiera los conocimientos que le faciliten la comprensión del medio social, natural y geográfico, que le permitan mejorar su nivel de vida para así reconocerse como parte de una nación.

PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL

Los materiales didácticos del modelo comprenden los siguientes libros de texto:

PRIMERA PARTE

- La palabra es nuestra, Vol. I y II
- Nuestras cuentas diarias, Vol. I y II

SEGUNDA PARTE

- La palabra es nuestra, Vol. I y II
- Nuestras cuentas diarias, Vol. I y II
- Nuestra familia
- Nuestra comunidad
- Nuestro trabajo
- Ciencias Sociales 2a Parte de **PRIAD** (se utiliza para acreditar el área de Vida para el Nacionalismo)

MATERIALES DE APOYO

- Manual del asesor del 1a parte
- Manual del asesor de 2a Parte
- Guía general de apoyo para el estudiante
- Guía para el estudiante de primaria primera parte
- Guía de apoyo para el estudiante de primaria segunda parte
- Videos: **MPEPA**, **MPEPA 1**, **MPEPA 2** y "Otras comunidades "

Los materiales didácticos y el servicio de acreditación en este modelo son completamente gratuitos.

4.3 SECUNDARIA

El programa de secundaria ofrece la posibilidad de acrecentar los conocimientos adquiridos en la primaria, así como desarrollar habilidades que ayuden a la comprensión del medio, al reconocimiento de la cultura universal y a la capacidad de pensar lógicamente

El plan de estudios está estructurado en 3 grados y cada uno comprende 4 áreas de estudio Español, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales

Si el adulto cursó uno o dos grados de secundaria en el sistema escolarizado acreditando todas las materias, podrá incorporarse al sistema abierto en el grado correspondiente para concluir sus estudios y obtener su certificado

Para el estudio de la secundaria, los libros de texto que cubren el plan de estudio son

1ER. GRADO Español Volumen I y II
Matemáticas Volumen I
Ciencias Sociales Volumen I y II
Ciencias Naturales

2DO. GRADO Español Volumen I y II
Matemáticas Volumen I y II
Ciencias Sociales Volumen I y II
Ciencias naturales

3ER. GRADO Español Volumen I y II
Matemáticas Volumen I y II
Ciencias Sociales Volumen I y II
Ciencias Naturales .

Los materiales didácticos con que cuenta este programa son:

- Guía Didáctica del estudiante de secundaria 1er. Grado, 2do. Grado y 3er. Grado.
- Manual del asesor de secundaria

5. ACREDITACION DE ESTUDIOS

El sistema de acreditación de estudios para los programas **MPEPA** y **SECAB** considera diversas modalidades de examen con el propósito de ofrecer al educando diferentes alternativas que den respuesta a sus necesidades particulares

La aplicación de los diferentes tipos de exámenes para cualquiera de los Modelos Pedagógicos se puede realizar en cada etapa de acreditación, las cuales se programan periódicamente en todas las Coordinaciones de Zona de la Delegación **INEA** en el Distrito Federal

5.1 REQUISITOS PARA PRESENTAR EXAMENES

Los requisitos que debe cubrir el adulto estudiante para presentar examen por primera vez, son los siguientes:

- Tener 15 años de edad como mínimo
- 4 fotografías tamaño infantil en papel mate, con fondo blanco, de frente, con la cara y orejas descubiertas
- Acta de nacimiento, original y dos fotocopias. Esta se regresará una vez que se haya cotejado las copias con el original

Si no se tiene el acta de nacimiento, se puede presentar cualquiera de los siguientes documentos

- Constancia Clerical de bautizo (autorizada por algún funcionario municipal o del Registro Civil)
- Cartilla de Servicio Militar Nacional
- Credencial de Elector (vigente)
- Información Testimonial rendida ante notario público o autoridad judicial competente
- Solicitud de examen debidamente llenada
- Para secundaria además de lo anterior, se requiere el certificado de Primaria y pago de derechos, según el examen solicitado

20 c por cada examen parcial

20 c por cada examen global área

20 c por cada examen global grado

\$1.00 por cada examen global nivel

PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL

A todo estudiante de primera inscripción, se le entrega una credencial con la matrícula que le corresponde. En ocasiones subsiguientes, para solicitar exámenes, se requiere únicamente:

- Solicitud de examen debidamente llenada
- Credencial del estudiante
- Pago de derecho a examen

5.2 MODALIDADES DE EXAMENES PARA ACREDITAR PRIMARIA O SECUNDARIA**PRIMARIA**

MODALIDAD DE EXAMENES	DE COSTO	No. DE EXAMENES	ANTECEDENTES ESCOLARES	TIEMPO SUGERIBLE PARA PRESENTARLOS
EXAMEN PARCIAL	0 C	8	1° A 2° DE PRIMARIA	1 CADA MES
EXAMEN GLOBAL PARTE	0 C	2	3° A 4° DE PRIMARIA	1 CADA 2 MESES
EXAMEN GLOBAL NIVEL	0 C	1	5° A 6° DE PRIMARIA	A LOS 2 O 3 MESES DE PREPARACION

EN ESTE NIVEL EL DERECHO A EXAMEN ES GRATUITO

SECUNDARIA

MODALIDAD DE EXAMENES	DE COSTO	Nº DE EXAMENES	DE ANTECEDENTES ESCOLARES	TIEMPO SUGERIBLE PARA PRESENTARLOS
EXAMEN PARCIAL	20 C	12	6º GRADO 1º DE SEC	1 CADA 2 MESES
EXAMEN GLOBAL AREA	20 C	4	1º GRADO DE SEC	1 CADA 2 MESES
EXAMEN GLOBAL GRADO	20 C	3	1º, 2º, 3º GRADOS	1 CADA 3 MESES
EXAMEN GLOBAL NIVEL	\$1 00	1	3º GRADO SIN CERTIFICADO	A LOS 2 Ó 3 MESES DE PREPARACION

6. ASESORES

Son las personas que apoyan y conducen los procesos de reflexión y aprendizaje de los usuarios, así como la búsqueda de alternativas respecto a la práctica concreta que desarrolla como asesor-educador.

Su función primordial, motiva a los estudiantes, facilita y coordina el trabajo del círculo de estudio, brinda información, permite desarrollar niveles de participación y formación. Es importante estar capacitado para poder resolver dudas de carácter temático.

6.1 CAPACITACION DE ASESORES

La capacitación de los asesores la realiza el **INEA** a través del Departamento de Formación del personal Educativo y/o de las Coordinaciones de Zona.

El proceso de capacitación de asesores tiene como finalidad dar a conocer la metodología de los programas de Alfabetización, Primaria y Secundaria.

Los contenidos de la capacitación, así como el tiempo de duración serán determinados conforme a las Carpetas Básicas de Formación y el perfil de los participantes.

7. MATERIALES DIDACTICOS

Corresponde a la Delegación del INEA en el Distrito Federal, proporcionar los materiales didácticos a todas las personas que se incorporen a los diferentes programas educativos que se operen en los Círculos de Estudio. Para este fin, las Coordinaciones de Zona cuentan con un almacén en donde se dispone de todos los materiales para su distribución oportuna y eficiente a los círculos de estudio de su región.

MATERIALES DIDACTICOS

ALFABETIZACION

PRIMARIA

GRATUITOS

SECUNDARIA

MATERIA	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO
MATEMATICAS 1a PARTE	18 20	19 70	16 40
MATEMATICAS 2a PARTE	18 20	18 80	17 50
CIENCIAS NATURALES	17 40	18 75	19 90
CIENCIAS SOCIALES	15 50		
CIENCIAS SOCIALES VOLUMEN I		9 30	13 20
CIENCIAS SOCIALES VOLUMEN II		9 30	13 20
ESPAÑOL 1a PARTE	9 20	11 80	11 00
ESPAÑOL 2a PARTE	11 00	15 10	11 80
TOTAL	89 50	103 75	103 10

PRECIO DEL PAQUETE (\$ 296 35)

8. MODELO DE OPERACION

Nos proponemos crear con la Empresa un Comité Bipartita, integrado por el responsable del Programa al interior del Centro de Trabajo y por el INEA, la Coordinación de Zona a través del Técnico Docente. Para el inicio del comité, se propiciará una reunión de planteamiento de objetivos, ahí se intercambiarán ideas y opiniones para que surja el aporte de sugerencias de acción de acuerdo a las necesidades y características.

En dicha reunión se establecerán acuerdos, responsabilidades, funciones y compromisos tomando como base los planteamientos del modelo de operación que en seguida se explica.

8.1 PLANEACION DE LOS SERVICIOS.

En todo proceso de organización de los servicios, es necesario considerar los elementos básicos que intervienen en el mismo, a fin de asegurar la permanencia y consolidación del servicio educativo

Es conveniente que la organización de los servicios se lleve a cabo de manera programada y articulada, para ello hay que basarla en función de una planeación previa, por lo que sugerimos que en cada círculo de estudio se determinen las metas a lograr, esto implica especificar entre otros los siguientes aspectos

- POBLACION A INCORPORAR
- PERIODOS DE ATENCION
- PROGRAMA EDUCATIVO A OPERAR

Lo anterior, permite tener plenamente identificadas las estrategias y acciones que deben realizarse para la organización de los servicios y el programa de actividades, donde deberemos cuantificar materiales educativos, determinar el número de educadores y el espacio físico que se requiera

8.2 DIAGNOSTICO EDUCATIVO

El diagnóstico educativo es el conjunto de datos que nos permite conocer la realidad educativa del Centro de Trabajo, se constituye en un instrumento útil en la planeación educativa. En función de la información que proporciona este instrumento se hace posible la toma de decisiones y la planeación de actividades. El diagnóstico educativo nos debe proporcionar información específica sobre los siguientes aspectos

- POBLACION QUE REQUIERE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS
- IDENTIFICAR EL NIVEL EDUCATIVO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO EL TIEMPO QUE HAN DEJADO DE ESTUDIAR
- CONOCER LAS MOTIVACIONES PARA ACEPTAR CONCLUIR SU NIVEL BASICO

Este instrumento nos permitirá inferir los requerimientos de asesores, locales y materiales didácticos.

8.3 CONCERTACION DE ACCIONES

Corresponde a los integrantes del Comité organizar los servicios educativos, llevar a cabo en el Centro de Trabajo una serie de acciones iniciales que tiendan a lo siguiente:

- ⇒ PROMOVER LOS SERVICIOS EDUCATIVOS
- ⇒ DEFINIR LOS LOCALES PARA LAS ASESORIAS.
- ⇒ RECLUTAR A LOS ALFABETIZADORES Y/O ASESORES
- ⇒ REALIZAR LOS EVENTOS DE FORMACION PARA LOS EDUCADORES
- ⇒ PROMOVER LOS MATERIALES DIDACTICOS NECESARIOS

Todas estas acciones no deben llevarse a cabo de manera individual por el comité, es preciso realizarlas a través de la concertación de apoyos que se logren establecer con las distintas organizaciones de la comunidad. Se trata de hacer participe a la población en el inicio y el desarrollo del proceso

8.4 BALANCE OPERATIVO

Se propone un espacio para que el comité organice y evalúe sus tareas

"LAS REUNIONES DE BALANCE OPERATIVO". En ellas será posible analizar los avances realizados, la problemática enfrentada, los requerimientos de la operación y sobre todo, las estrategias a poner en práctica por todo el comité para alcanzar los resultados esperados

Estas reuniones tienen el propósito de reflexionar sobre los objetivos y resultados de las acciones que realiza el comité, a través del diálogo de la expresión y de las ideas de cada uno de los integrantes

Cada participante del comité expone los procedimientos que lleva a cabo para realizar sus tareas, los problemas, los éxitos y los resultados logrados.

Se propone realizar estas reuniones para dar un valor a las tareas que realiza el comité, es así posible lograr una actividad de balance, por que se pueden compartir los procedimientos y los resultados que tienen cada uno.

PROGRAMA INTERINSTITUCIONAL

Valorar en grupos la correcta realización de las tareas con el propósito de mejorar la calidad de los proyectos y servicios, es una actividad de balance ya que nos permite identificar si estamos llevando de manera correcta nuestras actividades

Es conveniente que se realicen periódicamente las reuniones para que el comité conozca cómo se desarrollan las acciones, los avances realizados, lo que resta por hacer y la forma de cómo se va a lograr.

Recordar finalmente que en las reuniones de balance operativo deberá darse respuesta con la participación de todo el comité a las siguientes preguntas ¿Cuáles son nuestras metas? ¿Las hemos cumplido? ¿Cuánto hemos avanzado? ¿Qué nos falta por lograr? ¿Qué problemas enfrentamos? ¿Cómo los superamos? ¿Es confiable nuestra información? ¿Cómo lo podemos verificar?, etc.

ANEXOS

EMPRESA O INSTITUCION

**I.N.E.A.
DELEGACIÓN EN EL
DISTRITO FEDERAL**

DELIMITACION DE RESPONSABILIDADES

**PLANEACION
ORGANIZACION
PROMOCION
DIFUSION**

**DIAGNOSTICO DE NIVEL DE
ESCOLARIDAD**

PROGRAMA DE TRABAJO

**DETECCION DE ASESORES
ASESORIA (LUGAR,
HORARIO)**

**CAPACITACION DE
RESPONSABLE DEL
PROGRAMA Y ASESORES**

MATERIALES DIDACTICOS

**ASESORIA TECNICO
PEDAGOGICA PERMANENTE
SEGUIMIENTO EN EL
PROCESOS EDUCATIVO**

REUNIONES DE BALANCE

ACREDITACION

CERTIFICACION

EMPRESA O INSTITUCION

**I.N.E.A.
DELEGACIÓN EN EL
DISTRITO FEDERAL**

NIVEL DE ESCOLARIDAD

NOMBRE _____

DOMICILO _____

ESTUDIE (AÑOS COMPLETOS)

PRIMARIA 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, GRADO

SECUNDARIA 1º, 2º, 3º, GRADO

CERTIFICADO SI () NO ()

¿HACE CUANTOS AÑOS? _____

¿TE GUSTARÍA ESTUDIAR? SI () NO ()

¿POR QUE? _____

.....

NOMBRE _____

DOMICILO _____

ESTUDIE (AÑOS COMPLETOS)

PRIMARIA 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, GRADO

SECUNDARIA 1º, 2º, 3º, GRADO

CERTIFICADO SI () NO ()

¿HACE CUANTOS AÑOS? _____

¿TE GUSTARÍA ESTUDIAR? SI () NO ()

¿POR QUE? _____

EMPRESA O INSTITUCION

**I.N.E.A.
DELEGACION EN EL
DISTRITO FEDERAL**

CONCENTRADO DEL NIVEL EDUCATIVO

NOMBRE DE LA EMPRESA

RAMA INDUSTRIAL

CÁMARA A LA QUE PERTENECE

**NOMBRE DEL RESPONSABLE (S) DE
SERVICIOS EDUCATIVOS**

DIRECCIÓN (DELEGACIÓN POLÍTICA)

TELÉFONO

FAX

NUMERO

SIN ESCOLARIDAD

PRIMARIA COMPLETA

**PRIMARIA COMPLETA SIN
CERTIFICADO**

**PRIMARIA COMPLETA CON
CERTIFICADO**

SECUNDARIA INCOMPLETA

**SECUNDARIA COMPLETA SIN
CERTIFICADO**

PROPORCIONO LA INFORMACIÓN

FECHA

EMPRESA O INSTITUCION

**I.N.E.A.
DELEGACIÓN EN EL
DISTRITO FEDERAL**

8.4 PROGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA DE REALIZACIÓN	RESPONSABLE

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS
Delegación en el Distrito Federal

(ANEXO I)

**CONVENIO DE COLABORACION ENTRE
EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION
DE LOS ADULTOS
Y
EL CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL**

CONVENIO DE CONCERTACION QUE PARA PROMOVER LA EDUCACION PARA ADULTOS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRODUCTIVO PRIVADO DE BIENES Y SERVICIOS CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS, EN LO SUCESIVO EL "INEA", REPRESENTADO POR EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA, DR. ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON, SECRETARIO DE EDUCACION PUBLICA Y POR SU DIRECTOR GENERAL, LIC. FERNANDO PEREZ CORREA Y POR LA OTRA, EL SECTOR PRODUCTIVO PRIVADO DE BIENES Y SERVICIOS, EN LO SUCESIVO "EL SECTOR PRODUCTIVO", REPRESENTADO, ENTRE OTROS, POR EL PRESIDENTE DEL CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL, LIC. NICOLAS MADAHUAR CAMARA, Y POR EL PRESIDENTE DE LA COMISION DE EDUCACION DEL SECTOR EMPRESARIAL, EL ING. HECTOR LARIOS SANTILLAN, AL TENOR DE LOS ANTECEDENTES, DECLARACIONES Y CLAUSULAS SIGUIENTES:

ANTECEDENTES

Hoy más que nunca la educación básica es fundamental. El cambio tecnológico acelerado exige transformar los perfiles educativos tanto de quienes habrán de incorporarse por primera vez a la actividad productiva, como de quienes ya lo han hecho y cuentan con niveles educativos insuficientes. Las condiciones del presente requieren una formación polivalente y flexible, que doté al educando - o en su caso al adulto - con los instrumentos y las destrezas para adquirir permanentemente nuevos aprendizajes.

A pesar de los avances de los últimos años, el rezago educativo en el país es considerable y son severas sus manifestaciones en el campo productivo. De acuerdo con el XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, el rezago en la educación básica constituye una limitación grave: 36% de los adultos, por ejemplo, no contaba con la educación primaria.

El impacto del rezago es decisivo en las características educativas de la población económicamente activa. De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de una fuerza de trabajo de aproximadamente 28 millones de personas, a mediados de 1988 casi 4.8 millones no habían recibido instrucción alguna y 7.5 millones más no pudieron completar su educación primaria, 6.2 habían podido completar este ciclo y 7 millones tenían uno o más años de educación posprimaria.

Estas insuficiencias educativas repercuten en la producción, menoscaban la eficiencia y la competitividad de los procesos productivos y significan para el trabajador limitaciones en su desarrollo laboral y personal.

Inspirados por la voluntad de contener y disminuir dichas insuficiencias y considerando que se requiere de la participación de todos los sectores para combatir el rezago educativo, el "INEA" y el "Sector Productivo" han decidido reafirmar su voluntad de cooperación, promoviendo la educación para adultos a través de la apertura de centros de solidaridad educativa en las empresas.

DECLARACIONES

1.- Del "INEA"

1.1 Que el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, creado por decreto presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 1981, inscrito en el Registro de la Administración Pública Paraestatal del Gobierno Federal bajo del número 11310.


1.2 Que de conformidad con el Artículo 1o. de su decreto de creación, tiene por objeto promover, organizar e impartir educación básica para adultos.

1.3 Que de conformidad con el Artículo 2o. fracción VIII de su decreto de creación, tiene facultad de coordinar sus actividades con instituciones que ofrezcan servicios similares o complementarios y apoyar, cuando lo requieran, a dependencias, organismos, asociaciones y empresas en las tareas afines que desarrollen.

2. - Del "Sector Productivo"

2.1 Que ha tenido siempre interés en la educación del país y acepta continuar participando en la modernización de la educación y en la educación para adultos para beneficio de México y de los mexicanos.

2.2 Que el Consejo Coordinador Empresarial, presidido por el Lic. Nicolás Madahuar Cámara, se integra por los siguientes organismos:

- 
- Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo;
 - Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos;
 - Confederación Patronal de la República Mexicana;
 - Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros;
 - Consejo Mexicano de Hombres de Negocios;
 - Consejo Nacional Agropecuario;
 - Asociación Mexicana de Casas de Bolsa, A.C.;
 - Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, y
 - Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México.

2.3 Que designa a la Comisión de Educación del Sector Empresarial como su representante para el seguimiento del presente convenio y la formulación de estudios y propuestas relacionadas con el mismo.

2.4 Que las Confederaciones empresariales, cámaras y asociaciones podrán celebrar convenios locales con la respectiva delegación del "INEA", según convenga a ambas partes.

2.5 Que en las principales ciudades del país existen comisiones locales de educación del sector empresarial para facilitar el cumplimiento de este convenio.

Según lo expuesto, las partes sujetan su compromiso a los términos de los siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- El objeto del presente convenio es establecer el marco de cooperación mediante el cual el "Sector Productivo" y el "INEA" habrán de emprender acciones concretas tendientes a promover la educación de adultos para los trabajadores de las empresas afiliadas.

SEGUNDA.- El "INEA" y el "Sector Productivo" se proponen realizar las acciones que, en el marco del Sistema Nacional de Planeación Democrática y las leyes aplicables, tiendan a impulsar la educación básica y la capacitación para el trabajo a través de círculos de estudios en las empresas.

TERCERA.- Las partes convienen celebrar los convenios locales que con este fin requieran.

CUARTA.- Las partes convienen diseñar y promover mecanismos de consulta que respondan a las necesidades de los círculos de estudios en las empresas.

QUINTA.- Con este objeto los organismos empresariales promoverán entre las empresas afiliadas la creación o establecimiento de centros de solidaridad educativa.

SEXTA.- El "Sector Productivo" promoverá entre sus empresas afiliadas un programa de desarrollo de recursos humanos, que incluya la educación básica, prestada en círculos de estudios internos, con calendarios y horarios compatibles con los intereses de la empresa y atractivos para los trabajadores.

SEPTIMA.- El "Sector Productivo" promoverá, de no existir en sus organizaciones afiliadas, los instrumentos de desarrollo de recursos humanos y áreas responsables de la educación básica que proporcionen orientación y apoyo a las empresas afiliadas.

OCTAVA.- En apoyo a la finalidad de este convenio, el "Sector Productivo" promoverá la elaboración de un censo educativo en las empresas y una encuesta a su personal que permita apreciar la demanda potencial y programar el servicio en términos realistas.

NOVENA.- EL "Sector Productivo" promoverá la educación básica en las empresas mediante los materiales que se consideren necesarios.

DECIMA.- El "Sector Productivo" promoverá que las empresas den facilidades para que cada trabajador se incorpore a los círculos de estudio y pueda concluir su educación básica, estimulando su permanencia y continuidad educativa, y apoyándolo con los materiales educativos del "INEA".

DECIMA PRIMERA.- El "INEA" conviene apoyar este esfuerzo educativo mediante:

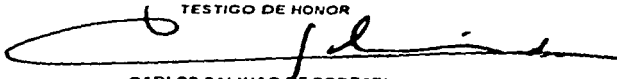
- . La asesoría permanente en la instalación de los servicios, considerando las etapas de planeación, organización, atención y evaluación.
- . La asesoría para la formulación de los programas de educación para adultos.
- . La asesoría para registrar el programa de educación básica como parte de los planes de capacitación y adiestramiento.
- . La asesoría técnica para integrar los círculos de estudios de los trabajadores.
- . La dotación de libros de pñmana.
- . La aplicación de evaluaciones en la propia empresa.
- . La acreditación y certificación de conocimientos cuando proceda.
- . El seguimiento y evaluación de la calidad de los servicios prestados por el "Sector Productivo".

DECIMA SEGUNDA.- Las diferencias, dudas o imprecisiones que pudieran suscitarse con motivo de la aplicación, interpretación o cumplimiento de este convenio, serán resueltas de común acuerdo por las partes.

DECIMA TERCERA.- El presente convenio tendrá una vigencia indefinida a partir de la fecha de su firma. El documento se podrá revisar, adicionar o modificar con la conformidad de las partes, siempre y cuando no se afecte a los adultos que estén recibiendo los servicios educativos

Enteradas las partes del contenido del presente convenio, lo firman de conformidad en tres ejemplares en la Ciudad de México, Distrito Federal, el quince de marzo de mil novecientos noventa y tres

TESTIGO DE HONOR



CARLOS SALINAS DE GORTARI
PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL



NICOLAS MADAHUAR CÁMARA

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA



ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEÓN

COMISION DE EDUCACION DEL SECTOR
EMPRESARIAL


HECTOR LARIOS SANTILLAN

INSTITUTO NACIONAL PARA LA
EDUCACION DE LOS ADULTOS


FERNANDO PEREZ CORREA

CONFEDERACION DE CAMARAS
NACIONALES DE COMERCIO,
SERVICIO Y TURISMO


RICARDO DAJER NAHUM

CONFEDERACION DE CAMARAS
INDUSTRIALES DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS


JESUS CEVALLOS GOMEZ

CONFEDERACION PATRONAL
DE LA REPUBLICA MEXICANA


ANTONIO SANCHEZ DIAZ DE RIVERA

CONSEJO NACIONAL
AGROPECUARIO


EDUARDO H. SEGURA


CONSEJO MEXICANO DE HOMBRES
DE NEGOCIOS

ENRIQUE HERNANDEZ PONS

ASOCIACION MEXICANA DE
INSTITUCIONES DE SEGUROS


JOSE LUIS LLAMOSAS
PORTILLA

ASOCIACION MEXICANA DE CASAS
DE BOLSA

MANUEL ROSLEDA GONZALEZ
DE CASTILLA

CAMARA NACIONAL DE LA
INDUSTRIA DE LA TRANS-
FORMACION

VICENTE GUTIERREZ
CAMPOSECO

CAMARA NACIONAL DE COMERCIO DE LA
CIUDAD DE MEXICO



FERNANDO RIUS ABUD

M