



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

NÚMERO Y FECHA DE ACUERDO DE VALIDEZ OFICIAL 8931-23

TESIS PROFESIONAL

**CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA DESERCIÓN DOCENTE DEL  
CONAFE EN EL MUNICIPIO DE LA PERLA CON SEDE EN  
ORIZABA, VERACRUZ**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

*IVÁN YAMIL CASTILLO ROBLES.*

ASESOR:

LIC. JUAN CARLOS PALACIOS BAUTISTA

ORIZABA, VER.

ENERO, 2010



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **DEDICATORIAS.**

### **A Dios.**

Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarte cada día más. Así como su infinita bondad y amor

### **A ti madre. Georgina Robles Jiménez**

Por haberme educado y soportar mis errores. Gracias a tus consejos, por el amor que siempre me has brindado, por cultivar e inculcar ese sabio don de la responsabilidad.

¡Gracias por darme la vida!

¡Te quiero mucho!

### **A mi padre. José Vicente Castillo Mancilla**

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

### **A mis hermanos. Irvin Omar Castillo Robles e Irai Yair Castillo Robles**

Por que siempre he contado con ellos para todo, gracias a la confianza que siempre nos hemos tenido; por el apoyo y amistad

¡Gracias!

### **A mis familiares.**

A todos mis familiares que me resulta muy difícil poder nombrarlos en tan poco espacio pero que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis. ¡Gracias a ustedes!

### **A Irma Sánchez Rendón.**

Por hacer más perfecto aquello en lo que creo, y por que para el mundo eres alguien, pero para mi eres el mundo.

### **A la Sra. Zoila Manzur Ibarra.**

Por creer en nosotros ciegamente y permitirnos prepararnos en la escuela de la vida, a una mujer de garra y entrega.

### **Al ing. José francisco Benítez Manzur.**

Por brindarnos la oportunidad de estudiar en la Universidad de Sotavento Campus Orizaba que usted preside, la UNI por excelencia.

**A mis maestros.**

En el desarrollo de mi formación profesional, en especial: **Lic. Juan Carlos Palacios Bautista y al Lic. Omar Hernández Dolores.**

Por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional a través de la asesoría general de este trabajo recepcional y también. Por haber guiado el desarrollo de este trabajo y llegar a la culminación del mismo.

**A la gente de la comunidad.**

Por haberme brindado su hospitalidad durante el tiempo en el cual me aloje en su hogar, en su vida, y así cumplir el objetivo de realizar una investigación de mayor envergadura.

**A los niños de las faldas del volcán Citlaltepec.**

Gracias a ustedes he aprendido lo hermosa que es la vida, sus sonrisas, cantos, tradiciones, su calor etc., me hicieron ser una mejor persona en este mundo

**A mis amigos.**

Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos: Waldo de Jesús García Romero, Jaime Sebastián Ibarra Espinosa, Iván Alejandro Fragoso Camacho y Esther Contreras Calihua por haberme motivado a realizar este trabajo.

**A la Universidad de Sotavento Campus Orizaba** incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial a la Facultad de Pedagogía por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente Productiva para el país

**A mis profesores, compañeros de trabajo, amigos** y a todos aquellos que hicieron posible la confección y elaboración de este trabajo.

**“GRACIAS”**

<b>ÍNDICE</b>	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPITULO 1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>3</b>
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.1 Justificación del problema	3
1.1.2 Formulación del problema	4
1.2 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS	5
1.2.1 Objetivo general.	5
1.2.2 Objetivos específicos	5
1.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	6
1.3.1 Enunciación de las hipótesis.	6
1.3.2 Determinación de variables	6
1.3.2.1 Variables Independientes	6
1.3.2.2 Variables Dependientes	7
1.4 Operacionalización de Variables	7
 <b>CAPITULO II MARCO CONTEXTUAL</b>	 <b>8</b>
<b>Antecedentes del CONAFE e Ubicación Geográfica</b>	
2.1 Antecedentes del CONAFE.	8
2.1.1 Antecedentes del CONAFE en la sede de Orizaba Veracruz.	9
2.1.2 Evolución del CONAFE.	11
2.2 Ubicación geográfica de la sede de Orizaba, Veracruz.	12
2.2.1 Características del municipio de la Perla, Veracruz con sede en Orizaba, Veracruz.	13
 <b>CAPITULO III</b>	 <b>16</b>
<b>Modalidades, acciones y programas de atención educativa del CONAFE.</b>	
3.1 Modalidades de Atención Educativa (Comunidades Rurales Mestizas).	17
3.2 Preescolar Comunitario.	17
3.3 Primaria (Cursos comunitarios).	19
3.4 Posprimaria Comunitaria (Secundaria Comunitaria).	20
3.5 Centro Infantil Comunitario.	21
3.6 Aula Compartida (Articulación de Preescolar y Primaria).	21
3.7 La Deserción Docente De CONAFE	22
3.8 El CONAFE	22
3.8.1 Nivel central	24
3.8.2 Nivel estatal	24
3.8.3 Nivel regional	24

3.9 Selección del Personal.	25
3.10 Reclutamiento y la Capacitación.	26
3.11 Educación comunitaria	28
3.12 Instructores Comunitarios	29
3.13 Capacitadores Tutores y Asistentes Educativos	30
3.14 Los auxiliares de operación y el Coordinador Académico.	32
3.15 Escuelas Multigrado	33
3.16 Escuelas de Educación Indígena: MAEPI:	34
<b>CAPITULO IV PROPUESTA</b>	<b>36</b>
4.1 Creatividad y Personalidad.	36
4.2 La enseñanza y el aprendizaje en el aula rural multigrados	38
4.3 Alternativas	38
4.4 Objetivos	40
<b>CAPITULO V DISEÑO DE LA PRUEBA</b>	<b>46</b>
5.1 Investigación documental	47
5.2 Investigación de Campo	48
5.3 Investigación Documental	49
5.4 Delimitación del universo	50
5.5 selección de la muestra o población	50
5.6 Instrumento de Prueba	52
Análisis e interpretación de las investigaciones de campo	55
Tabulación	57
Gráficas	58
Procesamiento e Interpretación de Resultados	63
Conclusión	66
Anexos	68
Glosario	81
Referencias	86

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis es fruto de las investigaciones realizadas a lo largo del ciclo escolar 2007-2008 en las faldas del volcán Citlaltépetl (pico de Orizaba) y sus alrededores, teniendo como centro de operaciones a la Universidad de Sotavento Campus Orizaba, la cual pertenece al SI (Sistema Incorporado de la Universidad Nacional Autónoma de México) de la UNAM.

Este trabajo de investigación se a discutido y expuesto con mis pares, profesores y asesores, quienes han debatido y aportado nuevos elementos de análisis a esta indagación de tesis, alcanzado un consenso dentro de la superficialidad de las interpretaciones que se pudieran dar en este tema respecto de la dinámica y las tendencias que se presentan en la sede **CONAFE** (Consejo Nacional de Fomento Educativo) de Orizaba, ver. En el municipio de la Perla, Veracruz.

Todas han sido discusiones provechosas, encaminadas, a fortalecer el pensamiento crítico con todas las consecuencias que estos generan en los terrenos de la educación y la cultura del CONAFE y sus comunidades.

A pesar de la evidente dependencia centralista y estructural de este programa compensatorio, de la exclusión social y asistencia médica de los docentes de CONAFE y de las precarias condiciones de trabajo de sus instructores, capacitadores y asistentes educativos se vuelve el eslabón educativo de nivel básico que apoya a la educación de nuestro país.

El CONAFE es un organismo descentralizado, de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que busca el desarrollo de la educación en el país, así como la difusión de la cultura mexicana a nivel nacional e internacional. En la sede de Orizaba, Ver. y la cabecera municipal de la Perla, Veracruz se vuelve una institución que promueve una educación compensatoria, es decir, se encarga de llevar educación a las comunidades donde el servicio formal no acude por diversas

circunstancias; como es el reducido número de alumnos, la orografía y ubicación geográfica de los centros de trabajo, entre otros factores.

El presente trabajo se ocupa de proponer soluciones a los problemas causados por el proceso de selección, reclutamiento y capacitación docente, que se menciona más adelante.

Se ha analizado que la selección, reclutamiento y capacitación de personal docente del CONAFE en esta zona no es el más beneficioso, ya que los resultados obtenidos en las encuestas, las observaciones, los cuestionarios y las entrevistas aplicadas a los profesores nos permiten demostrar que el CONAFE requiere de nuevos modelos educativos que permitan la misión y visión de un cuerpo docente más capacitado y comprometido con su labor.

Por último se hace hincapié en las probables alternativas de solución basadas en las evidencias que arrojaron las entrevistas, encuestas, etc. las cuales incluyen la evaluación de la educación en todos sus ámbitos, sin olvidar un replanteamiento institucional en los mecanismos de reclutamiento y selección del nuevo personal docente, así como quienes serán promovidos como capacitadores, tutores o asistentes educativos.

No podemos dejar de lado que el seguimiento a través de la supervisión, asesoría y capacitación permanente es quizás una de las fortalezas indispensables que el CONAFE necesita dar continuidad por su enorme riqueza evaluativa hacia sus actores y procesos.



# Capítulo I

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.1 Justificación del problema

El presente trabajo es una investigación que detecta las causas por las cuales el docente de CONAFE realiza un insuficiente trabajo en las aulas, abandonando incluso sus centros de trabajo.

Debido a la enorme presencia que el CONAFE tiene en las escuelas rurales de esta región, debemos identificar las principales causas que orillan a los docentes a proporcionar un imperfecto servicio de enseñanza y a desertar de sus escuelas o comunidades en donde son asignados. Ya que varios Estados que tienen el mayor número de escuelas multigrado y considerando que siete de ellos tiene la mayoría Veracruz (5 135), Chiapas (4 168), Oaxaca (2 539), Jalisco (2 367), Guanajuato (2 190), Michoacán (2 149) y Guerrero (1 968) dando un total de 20,516 de un total de 38, 951 escuelas multigrado del país.

Tomando como base los propósitos básicos del Programa Nacional de Educación 2001-2006 es “lograr que todos los niños y jóvenes del país tengan las mismas oportunidades de cursar y concluir con éxito la educación básica y que logren los aprendizajes que se establecen para cada grado y nivel educativos. Así mismo, ofrecer una educación de calidad adecuada a las necesidades de la población a quien va dirigida, particularmente los denominados grupos vulnerables como los niños en situación de calle, la población infantil migrante, niños y jóvenes con algún tipo de discapacidad, población indígena y población rural en pequeñas comunidades. Estos propósitos se concretan a través de un conjunto de políticas educativas generales, líneas de acción, programas y proyectos educativos” (Elsie ROCKWELL y Ruth MERCADO, (2001). Dialogar y descubrir, México)

De allí la imperiosa necesidad de volcar esta investigación en la búsqueda de alternativas teóricas factibles a la problemática existente.

En la sede de Orizaba Ver. En la cabecera municipal de la Perla, Veracruz encontramos que no se logra abordar más allá del 50% de los contenidos del plan y programas de estudio. La planeación docente resulta compleja en la situación multigrado.

Conocer estas causas ayudara a la toma de decisiones correctas proporcionando los elementos necesarios para diseñar un programa de capacitación adecuado y así evitar un servicio con características educativas específicas dentro de la enseñanza misma, de esta forma esta investigación es factible por las particulares que el objeto de estudio presenta, a su vez mostrara un interés hacia la mejora de la capacitación docente de CONAFE en la sede de Orizaba, ver. del municipio de la Perla, ver.

### **1.1.2 Formulación del problema**

- ¿Es la ausencia de capacitación docente por parte de CONAFE en el proceso enseñanza-aprendizaje en la modalidad de escuelas multigrado y la utilización de sus recursos materiales, un factor negativo que provoca la deserción docente de éstos y el abandono del centro de trabajo educativo en zonas rurales como la perla?
- ¿Son los procesos de selección y capacitación docente por parte de CONAFE adecuados para la elección de sus tutores de grado?

Es por ello que el papel principal se centra en el proceso de selección, reclutamiento y capacitación docente además de las autoridades encargadas de estas comunidades en el nivel primaria en la sede de Orizaba Ver. Del municipio de la Perla Veracruz. Ya que al existir razones muy particulares en la falta de su desempeño laboral las cuales son muy visibles como es el factor económico. Prestamos menos atención al desempeño intelectual de los

docentes en las comunidades indígenas al no saber si su conocimiento es transmitido de la mejor manera en estas comunidades.

## **1.2 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS**

Identificar las causas y consecuencias de la deserción Docente en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje del nivel primaria en la sede del Orizaba, ver. y el municipio de la Perla, Veracruz.

### **1.2.1 Objetivo general**

Exponer las causas y consecuencias de la deserción docente en las primarias CONAFE a través de una investigación de campo para dar a conocer dichas problemáticas que están presentes en la sede de Orizaba, ver. del municipio de la Perla Veracruz.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Identificar las causas que originan la deserción docente de CONAFE en la sede de Orizaba, ver. en el municipio de la Perla, Veracruz
- Contribuir con esta investigación a posibles soluciones en las diferentes problemáticas presentadas en el desarrollo enseñanza aprendizaje dentro de CONAFE.

## 1.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Las siguientes hipótesis son las respuestas tentativas a las causas y consecuencias de la deserción docente de CONAFE de la sede de Orizaba, ver. del municipio de la Perla, Veracruz durante el espacio histórico longitudinal 2007-2008 de esta investigación.

Consiste en definir los referentes empíricos así como las acciones que se realizarán ante ellos para contrastar las hipótesis a fin de que esta pueda aceptarse o rechazarse dependiendo de si está o no apoyada por los hechos.

Por ello la acción de investigar y aportar posibles soluciones.

### 1.3.1 Enunciación de las hipótesis.

- La aplicación de procesos de selección y capacitación docente por parte de CONAFE es un factor positivo que está altamente relacionado con la disminución en la deserción escolar docente dentro de la sede de Orizaba, Ver. y el Municipio de la Perla, Veracruz.
- La gestión de programas académicos de escuela multigrado dentro de CONAFE son un factor positivo que se encuentra altamente relacionado con el aprovechamiento del alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje en la sede de Orizaba, Ver. y el municipio de la Perla, Veracruz

### 1.3.2 Determinación de variables

#### 1.3.2.1 Variables Independientes

- La aplicación de procesos de selección y capacitación docente por parte de CONAFE.
- Los programas de escuela multigrado que se ocupan en CONAFE

### 1.3.2.2 Variables Dependientes

- Disminución en la deserción escolar docente dentro de la sede de Orizaba, ver. y el municipio de la Perla Veracruz.
- Aprovechamiento del alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje en de sede de Orizaba, ver. y el municipio de la Perla, Veracruz

### 1.4 Operacionalización de Variables

Selección y Capacitación Docente  
en CONAFE

V. I.

Disminución en la Deserción  
Escolar Docente en CONAFE

V. D.

Mejor Aprovechamiento de los alumnos Mejor Aprovechamiento de los alumnos

Calidad educativa en CONAFE

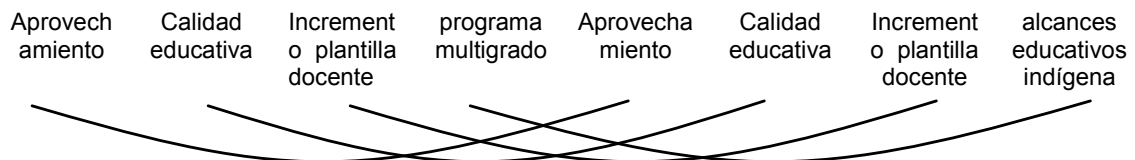
Calidad educativa en CONAFE

Incremento de la plantilla docente

Incremento de la plantilla docente

Gestión de programa multigrado

Mejora en los alcances educativos indígena



## **Capítulo II**

### **MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes del CONAFE e Ubicación Geográfica**

##### **2.1 Antecedentes del CONAFE.**

Para que se logre entender de mejor manera el qué hacer e importancia del CONAFE dentro del ámbito educativo de nuestro país, presentamos las características y el contexto en el cual se desarrolla su labor.

A finales de la década de los sesentas México contaba con 48 millones de habitantes. El 41% de ellos vivía en regiones y en ese medio, de cada 100 niños que iniciaba la primaria solo 9 lograban concluirla. Estos datos mostraban que, a pesar del avance en la cobertura educativa, persistía el problema de la población marginada. Ese problema social se localizaba, mantenía y crecía en regiones y grupos sociales específicos: los niños y jóvenes de comunidades dispersas y aisladas, del medio rural e indígena.

En aquellos años, la prioridad de la educación pública era la universalización de la educación primaria, con base en la idea de que todos los niños tenían derecho a acceder a una educación uniforme en toda la extensión del territorio nacional.

Esto cambió cuando la expansión de la cobertura se encontró con una serie de limitaciones que provenían de las dificultades de llevar la educación a la población más pobre, dispersa y aislada del país, y comenzó a tomarse conciencia de que el modelo organizacional y curricular uniforme para todo el país tenía severas dificultades para escolarizar a ese segmento de la población.

“En ese entorno se creó el CONAFE en 1971 como órgano público descentralizado de la Secretaría de Educación Pública, con personalidad jurídica y patrimonio propios y para el debido cumplimiento de sus objetivos, el

CONAFE fue modificado el 9 de septiembre de ese año, mediante el acuerdo del 11 de febrero de 1982 con el objeto de allegarse de recursos complementarios, económicos y técnicos, nacionales o extranjeros para aplicarlos al mejor desarrollo de la educación en el país, así como a la difusión de la cultura mexicana en el exterior. de 1973 a la fecha el CONAFE” es el encargado de poner en marcha experimentalmente, el programa de cursos comunitarios como respuesta educativa la heterogeneidad del medio físico, económico y social de las poblaciones a las que estaban destinados.(2 CONAFE. (2003).Cuaderno de Talleres para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, Distrito Federal, México)

### **2.1.1 Antecedentes del CONAFE en la sede de Orizaba Veracruz.**

La sede de Orizaba Veracruz surge en el ciclo escolar 1998-1999 como consecuencia de la división de la sede de Coscomatepec, debido a que ésta era muy grande y operativamente no podía ser supervisada como se debía. Este proyecto de dividir las sedes más grandes del Estado como Acayucan la más grande del país, Coscomatepec, Xalapa entre otras se venía vislumbrando desde años atrás, solo que en el caso de Orizaba, Veracruz ésta se concreto debido a que las características de la zona eran favorables operativamente y se contaba en ese momento con el personal docente adecuado para llevar a cabo ese proyecto.

De hecho la sede de Orizaba surgió como Cd. Mendoza ya que fue en este municipio donde inicio sus operaciones en el año de 1998, año donde se puso a prueba la capacidad de los Asistentes Educativos, Capacitadores, Tutores e Instructores Comunitarios de segundo año y de nuevo ingreso, ya que su misión no era fácil. El éxito o fracaso de una nueva sede estaba en manos de unos jóvenes entusiastas dispuestos a consolidar al CONAFE en ésta región centro del estado de Veracruz.

No fue hasta el ciclo escolar 2007-2008 que se estableció como tal en el municipio de Orizaba después de un largo peregrinar por diversos municipios de la región que incluyeron a Río Blanco y Nogales. El motivo la falta de oficinas propias en la región y el descuido de las instalaciones que les

prestaban ya que en algunas ocasiones los docentes dañaban la infraestructura o el mobiliario de las escuelas que les brindaban acogida. A veces estos centros educativos decidían negarles el préstamo de sus instalaciones los fines de semana sin razón alguna a pesar de que el Consejo les apoyaba económicamente, con material de limpieza o de otra índole.

Actualmente la sede de Orizaba se encuentra nuevamente ubicada momentáneamente en el municipio de Ciudad Mendoza esto por la búsqueda de un lugar fijo en el cual laborar, para llegar a este lugar es necesario abordar el autobús escámela Mendoza y descender en la parada del palacio municipal de Ciudad Mendoza en la parte posterior encontramos. El salón lucerito en el interior de este salón social encontramos las oficinas de CONAFE.

Los municipios que integraron la sede de Orizaba, Veracruz y que perduran en la actualidad bajo la sede de Orizaba, Veracruz son Cd. Mendoza, Maltrata, Nogales, Acultzingo, Soledad Atzompa, Río Blanco, Ixhuatlancillo, Ixtaczóquitlan, Mariano Escobedo, La Perla, Atzacan y Rafael Delgado.

La sede de Orizaba, Veracruz se eligió por encontrarse en un punto convergente y estratégico y porque este municipio cuenta con excelentes y variadas vías de comunicación y servicios de transporte urbano.

Orizaba es una sede llena de contrastes ya que cuenta con comunidades semiurbanas a unos cuantos minutos de las cabeceras municipales, con todos los servicios de una ciudad como gas, teléfono, electricidad, agua, sistema de televisión por cable, aulas de material y con tecnología de punta.

Sin embargo, la sede también tiene comunidades en extremo marginadas sin ningún tipo de servicio básico como lo es el municipio de la Perla, Veracruz, donde los niños después de clases tienen que ayudar en las labores cotidianas. Aquí el maestro tiene que adaptarse a no bañarse durante toda la semana por la falta de agua ya que esta se acarrea de lugares que están a dos horas de camino, también tiene que aprender a comer lo que le



ofrezcan, a dormir muy temprano por la falta de luz y a levantarse con los primeros rayos del sol.

Actualmente la sede de Orizaba, Veracruz atiende aproximadamente a 1144 alumnos a través de 127 docentes, de los cuales 111 son instructores comunitarios, 13 capacitadores tutores y 3 asistentes educativos repartidos en 79 comunidades de 12 municipios. A partir del 2008 la sede cuenta con unas pequeñas oficinas ubicadas en la colonia el espinal de Orizaba.

Este bosquejo histórico de la sede nos brinda la oportunidad de entender aun mas las problemáticas a las que se enfrenta el CONAFE en la región, que como vemos no son solo de carácter educativo.

### **2.1.2 Evolución del CONAFE.**

El CONAFE se ha constituido en un organismo de fundamental importancia en el contexto educativo del país, ya que por su naturaleza, atribuciones y quehacer ha consolidado su presencia ante la población rural menos favorecida.

Desde el inicio de la década de 1970 y hasta la fecha, se ha desarrollado, coordinado y operado con diversos programas distribuidos en distintos ámbitos: Educación Básica, Culturales, Fomento Educativo, Bienestar Social, Apoyo a la Educación Rural, Agropecuaria y Tecnológica, Editoriales, Compensatorios, Apoyo Administrativo al Sector Educativo, Administración y Diversos.

A finales de la década de los setenta, los cursos comunitarios se caracterizaban por su organización multinivel, misma que se plasmó en el Manual del Instructor Comunitario, que fue elaborado en 1975 por un equipo de especialistas del Departamento de Investigación Educativa del Centro de Investigación y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. En ese Manual, el Nivel I correspondía al primer grado y el Nivel II al segundo, tercer y cuarto grados de la primaria. Después fue elaborado un Manual para el tercer

nivel, equivalente a quinto y sexto grados, con lo que ya fue posible atender a los seis grados de la educación primaria reestructurados en tres Niveles.

Inicialmente el programa se implanto de modo experimental en un conjunto de escuelas del estado de Guerrero y, en 1978, se extendió a todos los estados de la República. La rápida difusión de la educación comunitaria obligó a la transformación de las oficinas centrales y a establecer una delegación del CONAFE en cada estado de la República, con el fin de asegurar la coordinación de los cursos comunitarios.

Es conveniente destacar que la experiencia adquirida por el Consejo en su evolución, ha permitido el desarrollo y fortalecimiento de los programas que actualmente sustentan las dos grandes vertientes de su quehacer: Educación Comunitaria Rural y Atención al Rezago Educativo a través de los Programas Compensatorios.

## 2.2 Ubicación geográfica de la sede de Orizaba, Veracruz.



El municipio de Orizaba Veracruz se encuentra ubicado en la zona centro montañoso del Estado, sobre el valle del Pico de Orizaba, en las coordenadas  $18^{\circ} 51''$  latitud norte y  $97^{\circ} 06''$  longitud oeste, a una altura de 1,230 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con Mariano Escobedo, Ixhuatlancillo, la perla al este con Ixtazoquitlán, al sur con Rafael Delgado, al oeste con Río Blanco.

Su distancia aproximada al sursuroeste de la capital del Estado, por carretera es de 190 Km. Tiene una superficie de 27.97 Km.2, cifra que representa un 0.04% total del Estado.

Su clima es templado-húmedo-regular con una temperatura promedio de 18° C; su precipitación pluvial media anual es de 1,800 mm.

Los ecosistemas que coexisten en el municipio son el de bosque frío de pináceas con pino colorado, donde se desarrolla una fauna compuesta por poblaciones de conejos, tlacuaches, mapaches, ardillas, zorras, comadrejas y aves. Existe en el municipio un área natural protegida.

Su riqueza está representada por minerales como las calizas, banco de material, grava y cementos. Su suelo es una acumulación de arcilla en el subsuelo, ácido o muy pobre en nutrientes de zonas templadas o tropicales muy lluviosas, susceptible a la erosión.

### **2.2.1 Características del municipio de la Perla Veracruz con sede en Orizaba, Veracruz.**



El municipio de la Perla cuenta con los siguientes límites políticos: al norte con Calchahuaco, al sur con Maltrata, Ixhuatlancillo, Mariano Escobedo, y Orizaba al este con Coscomatepec, Fortín y Atzacan, al Oeste con el Estado de Puebla.

Se encuentra regado por numerosas corrientes que forman los ríos Jamapa, Atoyac y Cotaxtla, que vierten sus aguas al Río Blanco, el municipio se encuentra ubicado en la zona centro y más alta del Estado, su clima es frío con una Temperatura promedio de 14°C; su precipitación pluvial media anual es de 2,429.2 mm<sup>3</sup>.

El 12 de diciembre se lleva a cabo la fiesta titular religiosa en honor de la virgen de Guadalupe, con actos religiosos y ofrendas florales.

Los ecosistemas que coexisten en el municipio son el de bosque frío de pináceas con pino colorado, ayacahuite, encino y oyamel, su fauna esta compuesta por poblaciones de mapaches, tejones, armadillos, zorras, conejos tuzas, aves y reptiles, en este municipio y siete más, se contempla un área

natural protegida, como parque nacional, mediante decreto federal de fecha 4 de enero de 1937, llamado Pico de Orizaba, con una extensión de 19,750 hectáreas.

Sus coordenadas son: latitud norte 18° 56', longitud oeste 97° 08', altitud 1620.00, superficie 199.88 km<sup>2</sup>. lo que corresponde al 0.0026% porcentaje del total estatal.

Existen en el municipio 28 hablantes de lengua indígena, 10 hombres y 18 mujeres, que representa el 0.21% de la población municipal. La principal lengua indígena es el náhuatl.

La educación básica es impartida por 23 planteles de preescolar de los cuales el CONAFE abarca un 75% de éstos planteles, 32 de primaria estos en su mayoría el CONAFE abarca un 85% 3 de secundaria de los cuales 2 son del CONAFE.

Las edificaciones en el municipio son: 3,248 viviendas, con un promedio de ocupantes por vivienda de 5.53, la mayoría son propias y de tipo fija, los materiales utilizados principalmente para su construcción son el cemento, el tabique, el ladrillo, la madera, la lámina. Así como también se utilizan materiales propios de la región como: la teja.

**Tabla 1 Servicios Públicos**

Servicios Públicos:	100%	75%	50%	25%	0%
Alumbrado Público.				X	
Mantenimiento del Drenaje.				X	
Recolección de Basura y Limpia Pública.			X		
Seguridad Pública.			X		
Pavimentación.				X	
Mercados y Centrales de Abasto.					X
Rastros.					X
Servicios de Parques y Jardines.				X	
Monumentos y Fuentes.					X

DE: <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/veracruz/municipios/30127a.htm>

El poder llegar a estos centros educativos de CONAFE se toma la siguiente ruta desde la ciudad de Orizaba, se toma un autobús en oriente 11 entre norte 4 y 6 se ubica el paradero de los camiones que se dirigen a la comunidad de la ciénega municipio de la Perla, ver aproximadamente son entre 2 y 3 hrs. de camino para llegar a la comunidad de Rancho Nuevo se debe ingresar al interior del bosque caminando aproximadamente 3 hrs. al llegar a la primera comunidad se debe tomar un breve descanso pues para poder llegar a las otras comunidades es necesario caminar entre los cerros.

## Capítulo III

### Modalidades, acciones y programas de atención educativa del CONAFE.

El presente cuadro comparativo muestra las modalidades, acciones y programas de atención educativa del CONAFE dirigidas a las diversas poblaciones que atiende.

#### Modalidades de Atención Educativa.

Población Atendida	Programas/Modalidades
Comunidades Rurales Mestizas	Cursos comunitarios (Primaria) Preescolar Comunitario (Preescolar) Centros Infantiles Comunitarios (Preescolar) Aula Compartida (Preescolar, Primaria) Posprimaria Comunitaria (Secundaria)
Comunidades Indígenas	Programa de Atención Educativa a Población Indígena (PAEPI) Primaria Preescolar Aula Compartida Preescolar y Primaria
Albergues o Campamentos de trabajadores migrantes.	Modalidad Educativa intercultural para Población Infantil Migrante (MEIPIM) Primaria Preescolar Aula Compartida Preescolar y Primaria

#### Acciones de Fortalecimiento Educativo

Comunidades Rurales, Mestizas e Indígenas y Campamentos Migrantes	Educación para la Salud Programa de Investigación y Recopilación de Tradiciones Orales Populares Proyecto radio Comunitaria Caravanas Culturales
---	---

### Programas de Fomento Educativo

<p>Comunidades Rurales, Mestizas e Indígenas y Campamentos Migrantes.</p>	<p>Financiamiento Educativo Rural (FIDUCAR) Sistema de Estudios Docentes</p>
---	--

#### 3.1 Modalidades de Atención Educativa (Comunidades Rurales Mestizas).

A continuación se explica en que consiste cada una de las modalidades de atención educativa del CONAFE, es importante precisar que en el marco teórico se detallo de manera especial el programa de cursos comunitarios, el cual es el eje de esta investigación.

#### 3.2 Preescolar Comunitario.

Preescolar Comunitario atiende a la población mestiza, es impartido por una Instructora Comunitaria o Instructor Comunitario. El Consejo incursionó en este nivel educativo en el ciclo escolar 1980-1981.

La educación preescolar tiene como propósito promover el desarrollo integral de los niños y las niñas mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que los llevan a resolver situaciones de la vida cotidiana. Los aspectos que toman en cuenta son: físicos (salud, alimentación y nutrición), cognoscitivos (acercamiento a nociones de la lengua escrita y de la matemática), afectivos (autoestima, autonomía y creatividad) y sociales (vinculación de los niños y las niñas con la familia, con la comunidad y entre ellos mismos).

En todas las modalidades de este nivel se pretende estimular en niños y niñas su creatividad, su afectividad y la confianza en sus capacidades. También se estimula su curiosidad mediante el trabajo en grupo con propósitos específicos, fomenta el desarrollo de valores y competencias para la vida. Asimismo, se fomenta el interés de los niños y las niñas en la exploración

de la palabra escrita y en actividades que favorecen el razonamiento lógico-matemático.

El día de trabajo contempla: bienvenida, desayuno, trabajo por proyectos, recreo, trabajo con fichas, minutos de cuento, actividad de cierre y despedida. En las actividades que conforman el trabajo diario de éste nivel, se trata de establecer un vínculo con el contexto cultural y ambiental de la comunidad, promoviendo al mismo tiempo la participación de los padres y las madres de familia y la comunidad en su totalidad, como sujetos activos en el proceso educativo.

La propuesta curricular se basa en que niñas y niños desarrollen **COMPETENCIAS** que les permitan reconocer, analizar y resolver tanto situaciones de la vida cotidiana como otras novedosas o más complejas, a partir de las actividades que se realizan a lo largo del día de trabajo, tomando en cuenta sus experiencias previas, que se enriquecerán de manera permanente. En la conformación, un ambiente que propicie la autoestima, la socialización, la independencia y correspondencia para pensar y actuar, la curiosidad y la creatividad a través de contenidos con el interés lúdico y las actividades organizadas en espacios de trabajo.

El nivel preescolar se encuentra dividido en dos etapas, considerándose en la etapa I a los niños y niñas de 3 años 0 meses a 4 años 11 meses y en la etapa II a niños y niñas cuya edad es de 5 años 0 meses a 5 años 11 meses.

“El ciclo escolar tiene una duración de 10 meses. Se realiza un seguimiento de los avances de las niñas y los niños a través del instrumento "Seguimiento de Competencias Etapa I y Seguimiento de Competencias Etapa II", el cual refleja de manera individual los logros alcanzados por las niñas y los niños con respecto a las competencias”.(3 CASTAÑEDA, DE LA TORRE, MORÁN Y LARA. (2005),

Distrito Federal, México)



### **3.3 Primaria (Cursos comunitarios).**

#### **Cursos Comunitarios.**

Inició su labor educativa en 1973. Atiende a grupos de población mestiza con un rango de edad de entre 6 y 14 años y en donde confluyen diversos conocimientos, ritmos de aprendizaje y nivel cognoscitivo; el proceso de enseñanza es coordinado por un Instructor Comunitario o Instructora Comunitaria, en un periodo de 10 meses y como estrategias didácticas se concibe el juego, el trabajo en talleres y el desarrollo de proyectos.

Las áreas curriculares básicas que se vinculan al programa de primaria comunitaria son: Español, Matemáticas, Ciencias Sociales (Historia y Geografía en el caso de Nivel III) y Ciencias Naturales, así como Educación Tecnológica, Educación Artística, Educación para la Salud y Educación Física.

La duración de cada día de trabajo en la primaria comunitaria es de cinco horas diarias como mínimo, además de la media hora de recreo, lo que suma un total de 27 horas y 30 minutos a la semana. “Para el caso de las modalidades para población indígena y migrante la conformación de los grupos tomará en cuenta, además, el diagnóstico lingüístico de la comunidad, de tal forma que se garantice en ambos la diversidad cultural y lingüística”. (4 Teresita del Niño Jesús Garduño Rubio, Alicia Silva Escamilla y María Elena Guerra y Sánchez. (2001) CONAFE. Distrito Federal, México.)

La educación primaria comunitaria que ofrece el CONAFE comprende: El Programa Cursos Comunitarios (CC), Modalidad de Atención Educativa a Población Indígena (MAEPI), Modalidad Educativa Intercultural para Población Infantil Migrante (MEIPIM), está dirigido de igual manera a niñas y niños de 6 a 14 años de edad, a quienes al finalizar los estudios de primaria, se les otorga un certificado oficial.

### **3.4 Posprimaria Comunitaria (Secundaria Comunitaria).**

La Secundaria Comunitaria es un modelo de atención diseñado para ofrecer a los grupos de población en desventaja socioeconómica una opción educativa pertinente y de calidad, considerando la heterogeneidad de sus características socioculturales.

Se establece un servicio de Secundaria Comunitaria en localidades donde no es accesible otro servicio de educación secundaria y que cuente con egresados de Cursos Comunitarios.

“El diseño curricular de la modalidad correspondiente a la Secundaria Comunitaria se estructura haciendo una adaptación y equivalencia con la propuesta pedagógica de la Telesecundaria, se ajusta a las necesidades educativas de las comunidades y a las posibilidades de operación probadas en los programas y modalidades de Educación Comunitaria”; además contempla las competencias que se espera desarrollen los alumnos, con base en el mapa de competencias para Preescolar y Primaria Comunitarios que se trabaja en CONAFE, manteniendo la estructura de cinco ejes curriculares, de tal manera que haya articulación a lo largo de la educación básica. (5 Secretaría de Educación Pública. Manual de Salud Comunitaria Más vale prevenir... (1992), Distrito Federal. México.)

La estructura curricular para el diseño de Secundaria Comunitaria es modular, en donde cada módulo plantea la integración global de los contenidos de las diversas asignaturas del programa de Telesecundaria y del Plan y Programas de Estudio de la SEP, 1993. Con ello se propone evitar en lo posible, la fragmentación de los conocimientos y se plantea generar aprendizajes significativos, que apunten al logro de competencias y a aplicar sus conocimientos a lo largo de la vida.

### **3.5 Centro Infantil Comunitario.**

Atiende a la población mestiza, opera en localidades que ya cuentan con servicio de Cursos Comunitarios, es impartido por un Agente Educativo integrante de la propia comunidad; a diferencia del Preescolar Comunitario, la comunidad participa en la organización y administración del servicio.

“El proceso se asemeja más a las condiciones reales en que se desenvuelve el alumno, donde se comparte con individuos de diferentes edades y permite la expresión de una amplia gama de intereses, destrezas y necesidades; se privilegia el aprendizaje colaborativo, el diálogo y la búsqueda colectiva de soluciones a las problemáticas encontradas”, en síntesis se desarrolla un trabajo multinivel con el fin de aprovechar las distintas competencias de los estudiantes y la interacción entre individuos de distintas edades. (6 CONAFE (2003) Cuaderno de Talleres para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, Distrito Federal, México.)

### **3.6 Aula Compartida (Articulación de Preescolar y Primaria).**

Esta modalidad se caracteriza por reunir en un mismo espacio escolar a niños y niñas entre los 3 y los 14 años de edad, respondiendo con ello a la demanda de atención educativa de aquellas pequeñas comunidades que no habían sido atendidas por no cumplir con la normatividad para instalar un servicio: mínimo de tres niñas y niños por programa.

“Esta propuesta curricular toma en cuenta la organización multinivel, dentro del marco de una Educación Comunitaria Intercultural” y derivada de un enfoque socio-constructivista, con énfasis en el desarrollo de competencias para la vida, destacando el trabajo multinivel, el tutorío (asesoría), y el trabajo colaborativo, y atendiendo como máximo a un total de 12 niñas y niños. (7 Consejo Nacional de Fomento Educativo (2001).Actividades didácticas para el trabajo multinivel. Distrito Federal, México.)

### **3.7 La Deserción Docente De CONAFE**

La revista pedagogía publicó en 1988 un artículo bajo la firma de Eduardo Aponte, titulado, Perfil del desertor escolar en las zonas indígenas (CONAFE). En dicho trabajo Aponte hace un resumen de los trabajos previos que sobre el tema de la deserción se han publicado, Sobre el mismo “señala que el rezago escolar y la falta de las destrezas básicas del docente tiene un efecto acumulativo pues este es causante de la deserción docente así como la deserción escolar”. (8 De: [http://www.monografias.com/desercion-escolar.](http://www.monografias.com/desercion-escolar))

Así mismo podemos comprobar que una planeación limitada, corre el riesgo de enfrentarse a problemas que rebasan los objetivos y por ende no puede atenderlos y mucho menos solucionarlos.

### **3.8 EI CONAFE**

Es un organismo público descentralizado del gobierno federal dedicado a generar condiciones de equidad educativa en el país; presta servicios educativos en las comunidades que están en desventaja social mediante programas, modalidades y proyectos educativos propios y adecuados a las situaciones de vida de la comunidad en los niveles inicial, preescolar, primaria y secundaria comunitaria; además, consigue y asigna recursos para superar las diferencias materiales y educativas de las escuelas públicas .

En toda práctica educativa están presentes, de manera explícita o implícita, una serie de supuestos o principios pedagógicos que la sustentan y le dan sentido. El Consejo ha puesto especial interés en construir una fundamentación articulada a su quehacer educativo, teniendo como eje la política de equidad

El concepto de Equidad se constituye así en elemento central e integrador de las acciones institucionales en sus dos vertientes: la atención educativa directa mediante programas y modalidades de Educación Comunitaria, y los programas compensatorios a través de los cuales se brindan

apoyos de diversa naturaleza a las escuelas rurales atendidas por maestros del sistema SEP.

Se asume en tal sentido la definición de equidad propuesta en la Ley General de Educación (13 de julio de 1993), la cual establece en su capítulo tercero (artículos 32 al 36) que las autoridades educativas deben promover iguales oportunidades de acceso y permanencia en los servicios que ofrecen, dar preferencia a grupos con desventaja social y económica o con mayor rezago educativo e impulsar programas de mayor calidad para solucionar la problemática educativa de estos grupos de población.

“La congruencia con una política de equidad educativa supone proporcionar educación de calidad y pertinente a la población rural (lo que incluye, sobre todo a los sectores indígenas y migrantes), ofrecer modelos educativos adecuados, romper con la uniformidad de los requisitos de ingreso y los calendarios escolares, y hacer flexibles las formas de evaluación, promoción de grado y certificación, así como promover la participación de la comunidad en las acciones educativas. En los distintos ámbitos donde se instrumentan las acciones educativas, comunitarias y compensatorias, se propician situaciones de diálogo, intercambio y reflexión para que los distintos actores involucrados en los procesos pedagógicos puedan aportar sus puntos de vista, participar en las decisiones que afectan la vida escolar, así como demandar que se cubran sus necesidades e intereses a la par que asumen el compromiso de participar en los esfuerzos necesarios para satisfacer dichas demandas.

La expansión y diversificación del quehacer educativo hacia ámbitos geográficos, sociales y culturales distintos en los últimos años ha implicado redimensionar el enfoque pedagógico general, así como la concepción de comunidad, alumno y docente

Los municipios que integraron la sede de Orizaba, Veracruz son el municipio de Cd. Mendoza y que perduran en la actualidad bajo la sede de Orizaba, Veracruz, Maltrata, Nogales, Acultzingo, Soledad Atzompa, Río

Blanco, Ixhuatlancillo, Ixtaczóquitlan, Mariano Escobedo, La Perla, Atzacan y Rafael Delgado.

### **3.8.1 Nivel central**

El máximo organismo de gobierno del CONAFE es la Junta Directiva, integrada por distintas autoridades de instituciones del sector público y por el director general. La Junta Directiva es la encargada de definir los rumbos y políticas del quehacer educativo de la institución.

### **3.8.2 Nivel estatal**

“En cada Estado existe una delegación del Consejo que realiza acciones de vinculación y coordinación con las autoridades gubernamentales y del sector privado y educativo. Además, se planifica, perfecciona y evalúa la operación de los programas y proyectos de Educación Comunitaria, y se hace el seguimiento de los diferentes Programas Compensatorios

La estructura funciona a través de un delegado, tres jefes de departamento (administrativo, de información y apoyo logístico y de programas educativos) y el personal de coordinación y apoyo para la realización de las actividades.

### **3.8.3 Nivel regional**

“En puntos estratégicos de cada Estado se instalan sedes operativas para realizar actividades de seguimiento y apoyo a los programas y la selección de aspirantes, así como los cursos de capacitación intensiva a la que asisten cada mes las figuras docentes en servicio y personal del CONAFE, por lo regular el coordinador y auxiliar de operación” (9 Elsie ROCKWELL y Ruth MERCADO. (2002).

Dialogar y descubrir, La Experiencia de ser Instructor, Distrito Federal, México.)

### **3.9 Selección del Personal.**

“El quehacer del CONAFE, que incluye a todos sus actores, docentes, discentes, administrativos y la comunidad donde se albergan” estos servicios busca propiciar y proporcionar una atención educativa diferenciada a los habitantes de zonas rurales que no disfrutaban de los beneficios del desarrollo social, a partir del reconocimiento de su diversidad cultural y socioeconómica, que permita disminuir las diferencias existentes con otros sectores de la sociedad y avanzar en aspectos de equidad y pertenencia social, ofreciendo alternativas de acceso, permanencia y éxito para el bienestar individual, familiar y comunitario. (10 CONAFE. (2004). Guía para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, Distrito Federal. México)

Es por ello que el desarrollar y contar con figuras docentes calificadas, con oportunidades para su desarrollo humano, profesional y laboral, que estén integradas a las comunidades que se atienden. Se vuelve una tarea difícil

Para poder seleccionar al personal se debe contar con objetivos estratégicos fundamentales para así desarrollar y operar un modelo de educación inicial y básica de calidad que fomente la continuidad y responda a los estándares nacionales de calidad, así como a los principios de equidad y pertinencia, satisfaciendo las necesidades permanentes de formación y aprendizaje en las comunidades atendidas.

El concepto de selección de personal consta de una serie de pasos. En ocasiones, el proceso puede hacerse muy simple, especialmente cuando se seleccionan docentes de la organización para llenar vacantes internas. (El personal con más características compatibles con el puesto). A pesar de algunas limitaciones, por ejemplo, que El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento.

### **3.10 Reclutamiento y la Capacitación.**

El proceso de reclutamiento y selección de personal así como la capacitación en CONAFE, principalmente en la sede de Orizaba. Ver., que es nuestro centro de investigación encontramos que:

Los Instructores son seleccionados mediante entrevistas y evaluaciones posteriormente se incorporan a alguna de las sedes de capacitación. Durante los meses de julio y agosto, con el carácter de aspirantes a Instructor, cursan un proceso de capacitación mediante el cual conocen la institución y su quehacer educativo, y aprenden a manejar las estrategias didácticas de los programas educativos, a utilizar los diferentes materiales del docente y del alumno (manuales, guías, cuadernos de trabajo, de juegos, libros de texto, entre otros), pero sobre todo “se busca que los aspirantes se apropien de una metodología que considere la diversidad cultural, lingüística, de ritmos de aprendizaje de los grupos y comunidades con los que trabajará.

Para cubrir esos contenidos los Capacitadores Tutores que conducen el curso se apoyan en guías para la capacitación, mapas curriculares y descripciones detalladas, que incluyen objetivos, tiempos, actividades y materiales, diseñados por los equipos técnicos de las delegaciones y oficinas centrales.

El trabajo de jóvenes en el curso de capacitación incluye actividades en las que se simulan las situaciones a las que se enfrentarán como Instructores; esto los conduce a replantear sus concepciones de lo que es un maestro, un alumno, las formas de aprendizaje, el uso de recursos didácticos, así como el papel que tiene la comunidad como parte y destinataria principal de las acciones educativas.

Al reunir al personal seleccionado por el CONAFE se brinda una capacitación aproximadamente de un mes en la sede, posteriormente este personal seleccionado se manda a comunidades en grupos de 3 a 7 personas durante una semana a realizar sus prácticas comunitarias al lado de un



capacitador tutor o un instructor comunitario de segundo año, a su regreso se les reúne en la sede y estos cuentan sus experiencias a sus compañeros y una vez más se les brinda una capacitación durante otro mes aproximadamente cumpliendo de esta forma 2 meses de manera oficial. Durante los últimos días de la capacitación, los jóvenes reciben la carta de presentación que entregarán a la autoridad del lugar asignado. También se les proporciona información básica sobre la localidad o campamento agrícola: alumnos, autoridades, croquis y medios de transporte para llegar al lugar, entre otros aspectos.

Las figuras docentes del CONAFE reciben apoyos económicos mensuales durante los periodos en que realizan tanto su capacitación, como el servicio social en comunidad, y una beca cuando han terminado dicho servicio. Así mismo, pueden estudiar en sistema abierto, desde el segundo año de su servicio social, sin detrimento de su labor educativa en comunidad.

La figura del maestro normalista de las escuelas regulares fue reemplazada con la de los instructores comunitarios, quienes eran reclutados entre los jóvenes de la región con estudios de secundaria y que, antes del servicio, recibían una capacitación intensiva en el uso del manual

Inicialmente, fueron los propios autores del manual quienes se encargaron de diseñar y poner en marcha la capacitación de las primeras generaciones de instructores comunitarios, quienes realizaban su trabajo utilizando el manual como herramienta didáctica básica y aprovechando los libros de texto gratuitos, después la expansión del servicio exigió crear una nueva figura: el capacitador tutor, seleccionado entre los instructores que se distinguían por su buen desempeño y sobre todo por su capacidad para promover la actitud emprendedora de las comunidades alrededor de la educación primaria.

De esta manera la función de capacitación de los nuevos jóvenes instructores se fue sistematizando cada vez más y con ello la educación

compensatoria que brinda este sistema adquiriría nuevos roles, figuras docentes y retos.

“Se llama **Reclutamiento** al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes que en ese momento se necesiten”. Parte de esta **Capacitación** es la evaluación del desempeño laboral, las observaciones revelan un trabajo, se tiende a considerar la capacitación como la manera de resolver el problema para así delimitar exactamente cuál es el problema de desempeño: ¿Cuál es la diferencia entre lo que se tiene que hacer y lo que se está haciendo? (11 Consejo Nacional de Fomento Educativo y Dirección de programas y desarrollo educativo. (1997). Dialogar y Descubrir para transformar. Distrito Federal. México.)

### 3.11 Educación comunitaria

Los Programas y Modalidades Educativas de la Educación Comunitaria han sido diseñados por el CONAFE para ofrecer una alternativa educativa pertinente y de calidad para las comunidades dispersas y de poca población, en ellos se considera la heterogeneidad social, cultural y su situación de desventaja económica.

Esto con el fin de ampliar las oportunidades de acceso, permanencia y logro educativo para la población infantil que habita en las zonas rurales, indígenas, migrantes y/o de alta marginación del país.

La comunidad no se reduce a la consideración de un espacio geográfico y no puede verse como una entidad homogénea y estática; en su seno se construye y reconstruye una cultura particular de manera cotidiana, donde la aportación de cada uno de sus miembros y el contraste de ideas y saberes entre ellos juega un papel fundamental. Dentro del proceso educativo, la comunidad se considera como un ente activo que participa intensamente con su esfuerzo y sus propuestas. “El CONAFE entiende a la comunidad como un universo de convivencia social, económica, política y cultural donde convergen y se articulan prácticas y dinámicas particulares de sus integrantes, distintas

formas de entender el mundo, de organizarse y participar, pero también es un espacio en el cual existen necesidades, significados y sentidos de vida compartidos por todos sus miembros.”.(12, Cuaderno de trabajo nivel III Español. Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2003 14<sup>A</sup> Reimpresión. Distrito Federal, México.)

Los servicios educativos que CONAFE proporciona se ven enriquecidos por la cosmovisión y las costumbres, los problemas y las demandas, que aportan los miembros de las comunidades (habitantes, líderes, organizaciones; entre las que destaca la Asociación Promotora de Educación Comunitaria, padres de familia y alumnos).

### **3.12 Instructores Comunitarios**

El Instructor Comunitario adquiere un doble rol, es un mediador del aprendizaje y al mismo tiempo un promotor de reflexión, recuperación y valoración de la cultura comunitaria.

Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje se desempeña creando situaciones de aprendizaje que los niños deben resolver y enfrentar desde estrategias propias, sin una actitud rectora y tradicional del maestro; en este sentido debe desarrollar maneras flexibles para que los niños y jóvenes busquen formas propias de construcción del conocimiento.

Su papel se destaca por flexibilizar e integrar las estructuras escolares establecidas en la currícula y las estructuras pertenecientes a la cultura local, acercando a los niños a una comprensión mayor de su entorno y de su realidad, dando cuenta del conocimiento formal mediante recursos diversos.

Por otro lado el trabajo del docente CONAFE, no se reduce a la labor con los niños, sino que adquiere otra dimensión cuando debe establecer un vínculo más estrecho con la comunidad por la convivencia que genera su estancia en ella.

“Esta condición le lleva a realizar acciones educativas también con los padres de familia y habitantes, que inciden en el desarrollo de competencias y en la creación de proyectos de vida y de futuro”

(13. Consejo Nacional de Fomento Educativo. Dialogar y Descubrir, Manual del Instructor Comunitario Niveles I y II (2001). Distrito Federal, México)

### **3.13 Capacitadores Tutores y Asistentes Educativos**

Son Jóvenes que destacaron durante la prestación de su servicio educativo como Instructores, tanto en las acciones de beneficio comunitario, como en su labor pedagógica con el grupo escolar.

A estas personas o capacitadores tutores se les invita para desarrollar funciones de capacitación y asesoría con los Instructores del próximo ciclo escolar para poder realizar una instrucción en los próximos capacitadores tutores.

A su vez. El nivel más alto al que puede acceder un prestador de servicio que haya destacado en sus funciones docentes es el de asistente educativo pues este tiene la responsabilidad de orientar y asesorar a los Capacitadores Tutores así como la responsabilidad de la sede ante la Delegación del CONAFE.

En 1996, en el nivel de primaria, el componente de capacitación docente reorientó sus objetivos, como también sus contenidos, métodos y modalidad operativa. Los contenidos se vincularon a las necesidades de capacitación manifestadas por la Subsecretaría de Educación Básica y Normal y por los propios organismos estatales a cargo de los programas.

Los materiales de capacitación eran elaborados por especialistas externos. La capacitación de los docentes estaba a cargo de un grupo técnico estatal, que se apoyaba, entre otros, en auxiliares técnico pedagógicos de las supervisiones, mayoritariamente de la capital del Estado.

Las reuniones se llevaban a cabo en sedes regionales en las que se concentraba a docentes de varias zonas escolares. Los cursos eran seriados con cuatro sesiones cada uno. Estos para obtener la constancia o para recibir el apoyo económico de traslado y alimentación, con posibilidad de volver a tomar el curso o la sesión, en el caso de haber faltado o reprobado.

Este sistema de operación de la capacitación, además de poco eficiente y caro, no favorecía la estancia del o la docente en su centro escolar, provocando salidas en diversas fechas, incluyendo días hábiles.

En el plan de capacitación formulado en 1996 se hizo una clara distinción entre la capacitación y asesoría que debía ofrecerse a los docentes y la capacitación dirigida a los equipos de supervisión de zona y la propia para los grupos técnicos estatales y central, aunque estos diferentes niveles debían estar articulados plenamente entre sí; en un proceso de concreción curricular que se retroalimenta de las sugerencias de mejoras de cada uno de los niveles, desde los Consejos Técnicos de zona hasta la reunión de evaluación nacional, que cuenta con la presencia de los grupos técnicos estatales y la Subsecretaría de Educación Básica y Normal.

El método de trabajo de los talleres de capacitación se adecuó al nuevo enfoque del Plan de Estudios, evitando con ello las exposiciones prolongadas o la lectura de teóricos propiciando, por el contrario, la participación de los capacitados (docentes, supervisores y grupos técnicos estatales) en las actividades de su propia formación, diseñando su plan de enseñanza (en el caso de los docentes) o de capacitación, en el caso de los supervisores o grupos técnicos estatales.

Estas acciones se han apoyado siempre, sobre todo a partir de 1996, con guías para el desarrollo colectivo de proyectos.

Cada docente cuenta con un manual de capacitación y una bitácora para diseñar y llevar el seguimiento de la aplicación del proyecto escolar y de los planes de clase. Igualmente, los supervisores cuentan con un manual de

capacitación y una bitácora para el seguimiento del proyecto educativo de zona, los proyectos escolares y los planes de clase de los docentes de la zona.

La capacitación de los docentes de una zona escolar está a cargo de los equipos de supervisión y las llevan a cabo en las reuniones mensuales de Consejo Técnico. Los equipos de supervisión, participan a su vez de la asesoría y capacitación mensual que les proporcionan los grupos técnicos estatales.

En un ciclo escolar, los docentes inician sus actividades de planeación y capacitación a partir de un curso intensivo, previo al inicio de clases, en Consejos Técnicos de Zona.

Es un proceso en el que cada nivel desarrolla las competencias necesarias para desempeñarse en el papel que les corresponde, buscando todos fortalecer el núcleo principal de las acciones: el centro escolar.

“Se apuesta a esta modalidad operativa de capacitación de los docentes, con la finalidad de hacer funcionar el sistema que normalmente debe atenderles y evitar la creación de equipos de capacitación paralelos, desligados de la dinámica particular que se vive en cada zona escolar”.(14. Consejo Nacional de Fomento Educativo, Manual del Instructor Comunitario Nivel III (8<sup>A</sup> Reimpresión 1997). Distrito Federal, México)

### **3.14 Los auxiliares de operación y el Coordinador Académico.**

“Ellos son los responsables de recabar los datos para la administración escolar que proporcionan los instructores, la nómina de los docentes, la distribución y asignación de paquetes didácticos y mobiliario escolar”, en muchos casos incide significativamente en la asignación de los docentes a las distintas comunidades y escuelas de la sede así como en los cambios y bajas de docentes y alumnos. (15 Consejo Nacional de Fomento Educativo, (2000). Material para el desarrollo de competencias de las niñas y los niños de los Cursos comunitarios. Distrito Federal. México.)

Su presencia es periódica ya que solo se presenta cada mes en la sede, la cual es por 4 días, tiempo que dura una reunión de tutoría.

Al igual que el auxiliar (coordinador académico) solo se presenta en las reuniones de tutoría para apoyar a las diferentes figuras docentes en cuestiones psicopedagógicas y de capacitación.

Apoyo que resulta insuficiente debido al tiempo que se dispone, el número de docentes y la cantidad de dudas que surgen. El coordinador académico es el equivalente a un supervisor del sistema formal, SEP.

### **3.15 Escuelas Multigrado**

En las primeras décadas del siglo XX hasta mediados de los años cincuenta, ha sido motivo de amplias discusiones entre ilustres pedagogos entre los que se destacan: Alfredo Aguayo, Orestes Chawrin, y Ramiro Guerra, los cuales analizaron estos aspectos que hoy siguen vigentes. La educación en sector rural debe tener un sentido práctico y utilitario, vinculado a las vivencias, costumbres y hábitos del niño campesino.

Al maestro debe ofrecérsele una preparación especializada que le permita adecuar la enseñanza a las condiciones reales del campo.

Hasta 1995, los contenidos y el sistema de trabajo de la capacitación no estaban respondiendo totalmente a las condiciones y las necesidades de las y los docentes de las escuelas multigrado.

Los contenidos eran diversos, sin suficiente articulación, desligados del nuevo Plan de Estudios, de los libros de texto y los materiales de apoyo, sin una propuesta específica para la enseñanza multigrado. En su forma, los contenidos se presentaban a través de extensas lecturas teóricas que había que "leer y comentar en pequeños grupos", con un sistema de evaluación centrado en la demostración de la capacidad de retención del contenido.

Estas, a su vez, cuentan con "un sistema de enseñanza de maestros Bidocentes: esto significa escuelas atendidas por dos docentes a si como también existe la modalidad de maestros Tridocentes" esto significa escuelas atendidas por tres docentes; a si de esta forma es como se desarrollan los

docentes del CONAFE en la zona de la Perla Veracruz. (16 Guía de Trabajo del Instructor Comunitario (2001). Distrito Federal, México).

### **3.16 Escuelas de Educación Indígena: MAEPI:** (Modalidad de Atención Educativa a Población Indígena)

Para los maestros de educación indígena, se desarrollan las habilidades para la enseñanza bilingüe, orientados por la modalidad aplicada por el Programa de Atención a la Población Indígena (PAEPI) del CONAFE, en coordinación con la Dirección General de Educación Indígena.

El desempeño esperado del docente de educación indígena es más complejo que el que se requiere en la escuela regular. Además de manejar las habilidades de planeación, conducción y evaluación multigrado del Plan de Estudios <sup>3</sup>/<sub>4</sub> y el cual incluye la revalorización de la diversidad cultural y de todas las lenguas y derivaciones dialectales.

Debe conocer en especial la competencia de la enseñanza bilingüe. Para ello, los profesores de educación indígena dedican más tiempo y cuentan con materiales exclusivos, en las sesiones de Consejo Técnico y tiempos.

Se trata de fortalecer la lengua materna, como inicio del proceso de aprendizaje de lectura y escritura, con base en el fomento de la expresión oral y la elaboración de materiales y textos en el aula, con el alfabeto y la grafía que se establezca con el alumnado y la comunidad. Con ello, se crean las bases para que las comunidades desarrollen su propia lengua y encuentren puentes de inteligibilidad entre los diferentes dialectos de una misma lengua de una región, y por otro, facilita la incorporación del español como segunda lengua y como código de comunicación con el resto de mexicanos.

Además de capacitar a las y los maestros en cuestiones relativas al aprendizaje del alumnado, también se le orienta y ofrece material ex profeso, para promover la participación de las madres y padres de familia en el quehacer escolar y la educación de sus hijos.



“Los padres de familia participan con tareas específicas en torno al proyecto escolar, que se revisa en reuniones periódicas con el o la docente”. Igualmente, en las reuniones se tratan temas relativos a los contenidos trabajados en el aula, las formas de evaluación del comportamiento de las y los niños en casa, el apoyo en la realización de sus tareas, etcétera. (17 CONAFE (2004). Cuaderno de Talleres para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, Distrito Federal. México)

Se pretende que en las reuniones de padres de familia, el método de conducción les muestre cómo es que se trabaja con el alumnado y cómo pueden ellos modificar su relación "pedagógica" con sus hijos e hijas.

## Capítulo IV

### PROPUESTA

El que hasta nuestros días se haya impuesto un modelo único de nación basado en la idea de una sola lengua y una sola cultura para todos los mexicanos causa una gran problemática en las zonas indígenas al imponer la asimilación, la incorporación y la integración a la vida social del país en la pérdida de sus propias identidades culturales y lingüísticas.

La alfabetización en educación bilingüe bicultural propondrá el desarrollo equilibrado de las dos lenguas, y en la educación intercultural bilingüe que se caracterizará por el reconocimiento de la diversidad como riqueza cultural y la necesidad de propiciar, desde la escuela, el diálogo de saberes, de lenguas, de valores y de las distintas visiones del mundo, con miras a construir un Estado-Nación multiétnico, pluricultural, multilingüe y democrático, esta última de la educación intercultural para todos, marca un giro pues esta no es sólo para los pueblos indígenas de la comunidad de la Perla, Ver. si no para todos los habitantes de las regiones indígenas del Estado.

#### 4.1 Creatividad y Personalidad.

“La creatividad del docente se debe explotar” pues de esta forma se crea un maestro intercultural ya que esta es una potencialidad humana básica cuyo desarrollo debe contemplarse a lo largo de todas las etapas educativas, logrando con esto un compromiso ético con la labor de ser un facilitador, quien proponga y sea espontáneo, para hacer más dinámica la información y adecuarla al contexto, que sirva para la vida y que provoque en los alumnos el hábito de la investigación, que motive a la reflexión y la crítica de sucesos cotidianos, para que aprendan de si mismos y tengan un autoconcepto elevado de si mismos, para ser mejores personas y para mejorar su entorno. (18 MITIANS, A. (1994). Creatividad y Personalidad. Implicaciones metodológicas y educativas. Editorial: Academia.- Cuba.15)

Es por ello que el construir herramientas que permitan mejorar la calidad de la educación en la comunidad de la Perla, Ver., promocionara el cultivo de un aprendizaje creativo el cual permitirá que los docentes asuman la diversidad de sus estudiantes así como la creatividad individual y grupal, desarrollando la capacidad de cooperación y colaboración entre los propios maestros con sus alumnos. A su vez esto tendrá por finalidad implicar a los estudiantes el alentar su potencial y difundir las estrategias que permiten su desarrollo.

La necesidad de atender a los niños y niñas que viven en comunidades pequeñas y aisladas a lo largo del municipio, es un gran problema. Pues el que el docente no muestre señas de interculturalidad (expresión articuladora de la diversidad cultural, étnica y lingüística,) en el campo de la educación es parte de la deserción docente del CONAFE.

Ahora Posteriormente si el docente muestra esta interculturalidad lo volverá parte de un proyecto social ambicioso, pues el mostrarlo como una persona que tiene una postura ante la vida, es una alternativa que permite repensar y reorganizar el orden social de la realidad.

En esta propuesta se busca el comprender y apreciar a los estudiantes, para percibirlos como sujetos que nos impactan desde su relación con el mundo y la verdad; de esta forma el docente puede hacerse cargo en el sentido de una invitación en el proceso de diálogo intercultural.

En nuestra realidad multicultural existen de manera interdependiente, profundas irregularidades que afectan sobre todo a los pueblos indígenas. Las más visibles y lacerantes son sin duda la económica, la política como la falta de voz, la social entendida como la ausencia de opciones, la valorativa que implica la discriminación y el racismo y desde luego, la educativa.

## 4.2 La Enseñanza y el Aprendizaje en el Aula Rural Multigrados

Los principales problemas que afectan a la educación en el ámbito rural son la baja calidad del servicio educativo, malas condiciones materiales para el desarrollo de los aprendizajes (infraestructura, equipamiento, mobiliario, nutrición...) dispersión y aislamiento, “el olvido del gobierno y de la sociedad en general, donde todos creen que todo pasa en la ciudad.” (19 MONTERO, Carmen (2002) Propuesta metodológica para el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje en el aula rural multigrado (documento de trabajo), Ministerio de Educación, Lima.16)

También se puede recalcar la falta de compromiso de los docentes al no tener empeño en su trabajo y a los capacitadores y encargados que están en un puesto que no les corresponde y es más, que desconocen.

Son varios factores que influyen al retroceso permanente de la educación rural, es triste saber que no es un problema actual, que quienes crean los planes y programas, no conocen la situación de las comunidades, que el trabajo no sea de escritorio y a los que instruyan para dar las clases, que sean personas preparadas y con vocación, con el compromiso de mejorar la educación de forma integral.

En esta realidad encontramos mayoritariamente escuelas de tipo multigrado que merecen un tratamiento pedagógico especial, el presentar a los estudiantes la realidad educativa rural desarrollara estrategias que permitan atenderlas en función a sus necesidades orientando las acciones pedagógicas.

Es por ello que en base a lo antes mencionado Se dan a conocer las siguientes alternativas.

### 4.3 Alternativas

A. El seleccionar y capacitar a maestros que cuenten con todas las características necesarias para poder desempeñarse frente a los grupos de escuelas del CONAFE. Esto significa que el docente cuente con ciertas capacidades, actitudes y habilidades para que pueda cumplir con su

función; desde el momento de la capacitación debe mostrarse receptivo para que pueda captar al 100% todos los conocimientos, experiencias, indicaciones y consejos que el capacitador le aporte, posteriormente debe valerse de sus habilidades para lograr el desarrollo intelectual de sus estudiantes. (Véase formato 1 anexos). De igual manera el docente aspirante a participar en el sistema CONAFE deberá seguir con los lineamientos de “capacitación” docente en el sistema de escuelas rurales “multigrado” bajo las mismas normas de trabajo con las que ya se cuentan.

- B. El que cada sede del CONAFE diseñe y elabore sus propios exámenes para reclutar docentes, debido a que cada región es diferente en cultura, lengua, etc., por consiguiente el perfil de los docentes varía dependiendo de la comunidad en la cual se encuentre la escuela. Con esto mejoraría el desempeño del docente y las probabilidades de que desertara serían mínimas ya que se adaptaría con mayor facilidad a su área de trabajo debido a que cuenta con las cualidades necesarias para desempeñarse en dicho ambiente.
- C. Realizar una selección detallada de los contenidos del material didáctico utilizado en las escuelas multigrado, de modo que se favorezca el desarrollo de las competencias básicas.
- D. Que el profesor Junto con el CONAFE desarrollen un libro especial que se adapte a las necesidades del maestro multigrado, con orientaciones pertinentes para la organización del aula, la planeación de las clases, el uso de los materiales educativos y el diseño de actividades de aprendizaje.
- E. Fomentar el trabajo autónomo o independiente de los alumnos; una buena forma de hacerlo es desarrollando cuadernos de trabajo en los cuales se programen actividades, con esto se evitaría que se interrumpa, tanto el desarrollo de los alumnos como el de los programas educativos.
- F. Desarrollar estrategias educativas en las cuales se involucre a los padres de familia para que contribuyan en el aprendizaje de sus hijos disminuyendo de esta manera la carga del docente.

- G. Diversificar y aumentar la oferta de oportunidades de actualización para profesores multigrado con estímulos atractivos.
- H. Evitar la rotación continua de los docentes para no obstaculizar, tanto el desarrollo intelectual de los alumnos como el del maestro dentro de la comunidad.
- I. Promover estímulos económicos por asistencia, para disminuir el ausentismo docente, con esto se evitaría el atraso escolar y se lograría una mayor satisfacción por parte del profesor.
- J. Proporcionar al docente un espacio en el cual pueda satisfacer sus necesidades básicas como descansar y asearse, buscando así la permanencia del mismo.
- K. Simplificar la carga administrativa a los profesores de las escuelas multigrado, evitar llamarlos a que acudan a la supervisión para hacer entrega de documentos y otras gestiones administrativas; lo más viable es que los supervisores acudan a las comunidades para no entorpecer el proceso educativo.
- L. Simplificar las formas e informes requeridos de los programas y proyectos institucionales. Para facilitar su operatividad y así garantizar la efectividad de los procesos administrativos en el ahorro de tiempo y entrega de documentación.
- M. Llevar a cabo reuniones mensuales de consejo técnico de zona en las cuales se exponga temas pedagógicos y que sea un espacio libre donde los maestros expresen sus inquietudes y compartan sus experiencias.

Al ejecutar las alternativas de solución antes mencionadas se pueden lograr dos objetivos:

#### **4.4 Objetivos**

- a. Evitar la deserción docente, logrando su satisfacción económica, social e intelectual.

- b. Que el método de enseñanza en las escuelas multigrado se fortalezca y sea efectivo.

El fortalecimiento del método de las escuelas multigrado ofrece una gran ventaja por tener todos los grados juntos, lo cual permite integrar todos los contenidos y darles una secuencia congruente.

El profesor utiliza los contenidos para adecuarlos a las necesidades de cada alumno. También tiene la ventaja de que los alumnos más avanzados puedan compartir sus aprendizajes con sus compañeros, a través de asesorías y trabajo en equipo, de modo que niños de diferentes edades se apoyen entre sí, en un ambiente de igual a igual.

Algunos alumnos avanzados pueden ser tutores de otros grados. De un ciclo a otro se retroalimenta el aprendizaje y se va reforzando en el grupo en general.

También con las alternativas de solución propuestas se puede conseguir un mayor contacto entre la comunidad, el docente, el alumno y la familia del mismo, despertando el interés por el trabajo colaborativo, en beneficio de todos. El docente se relaciona con la comunidad y es apoyado por la misma.

Con esto también se logra que el maestro de la escuela multigrado sea un líder, tanto en la escuela como en la comunidad, lo cual le permite expresar sus inquietudes, necesidades, etc. al mismo tiempo que puede tomar decisiones para hacer la planeación libre para todos los grados y actuar.

Una de las principales causas de deserción docente se presenta cuando los profesores recién egresados que son enviados a este tipo de escuelas tienen grandes aspiraciones y formas de vida que difícilmente encuentran lugar en las comunidades donde se ubican estas escuelas; por eso insisten en su cambio lo más pronto posible.

Los efectos nocivos del maestro principalmente que no desea permanecer por mucho tiempo en una escuela multigrado, a la que fue enviado a pagar su novatada, se puede atenuar mediante su acompañamiento sistemático de un tutor ampliamente experimentado en el manejo de grupos multigrado.

Para instrumentar esta iniciativa se propone crear la figura de tutor multigrado, la cual podrá otorgarse a docentes en servicio frente a grupo en escuelas multigrado, con al menos dos años de experiencia y con certificado académico de multigrado.

- Tendrá asignado un profesor adjunto (de nuevo ingreso), quien será su pupilo y asistente durante un ciclo escolar.
- También tendrá, la asignación hasta de tres escuelas multigrado (adicionales), a las que servirá como visitador oficial. Visitará cada escuela un día a la semana, durante toda la jornada escolar. Durante la visita, el tutor acompañará al profesor con el fin de hacer observaciones y recomendaciones sobre el manejo del grupo, la utilización de los materiales didácticos y la implantación de la propuesta multigrado. (Formato 2 ) Este será un recurso docente para la escuela; podrá hacer demostraciones y servirá de asesor, según lo requieran los profesores que laboran en dichas escuelas.
- Este podrá servir de enlace académico con la supervisión. Como contraprestación por este servicio recibirá una gratificación anual por cada escuela asignada según los méritos logrados (evaluación de su desempeño y resultados).
- El profesor adjunto o pupilo se queda al frente de su grupo los días que salga a realizar sus visitas. La acción de las visitas se podrá complementar con una reunión académica mensual, con la participación del supervisor, los tutores de zona y profesores invitados. Será un encuentro colegiado para intercambiar experiencias y discutir los asuntos académicos del programa y de la propuesta multigrado.

Otro punto importante es en este caso la lengua, pues es un elemento formador de la cultura misma, herramienta del pensamiento, vía de comunicación y expresión, así como memoria histórica de cada una de las culturas.



La lengua desempeña un papel muy importante en el desarrollo de la vida sociocultural representa un elemento de primera importancia porque es el espacio simbólico en el que se condensan las experiencias históricas y las relaciones que un pueblo sostiene con el mundo que lo rodea.

Las lenguas indígenas no son dialectos sino idiomas, porque cuentan con estructuras lingüísticas y gramaticales propias, como cualquier otra lengua del mundo.

El proponer un curriculum intercultural permite una organización de la cultura misma: conocimientos, valores, costumbres, creencias y hábitos. El objetivo de este es ofrecer a los alumnos situaciones diversas que les permitan entender y explicarse en el mundo desde diferentes formas de construir la realidad mediante otras formas. Esto implica que el curriculum es pensado y proyectado como una oferta cultural válida, aceptando a los alumnos y alumnas, tal como son; sin filtros, ni obstáculos de ningún tipo y a partir de su lengua materna.

La cultura de la escuela debe ser coherente con la de los miembros de la comunidad que la conforman, los valores, las necesidades. Así el docente de CONAFE podría conocer y aportar 3 puntos importantes.

- Lo interétnico como los contenidos que acojan los conocimientos, valores y aportes de los diversos grupos indígenas que comparten el territorio nacional para que la sociedad en su conjunto los conozca, reconozca y valore positivamente. Aplicando no solo estos conocimientos para una sola comunidad sino para enriquecer la educación como tal.
- Lo intraétnico y/o contextual como los contenidos culturales locales que incorporen a la escuela los conocimientos, valores y formas de vida de los pueblos.
- Lo personal como el espacio de posibilidad de desarrollo integral de los educandos, desde lo afectivo y lo social

Así el lograr la construcción de un currículum intercultural, se tiene que ver con la creación de elementos curriculares (perfil, propósitos, contenidos, etc.)

Lo cual supone, el establecimiento de relaciones que involucran dos o más saberes culturales distintos y que pueden o no ser complementarios y por lo tanto enriquecedores. Y por otro lado reinterpretar, en el sentido profundo de un referente cultural y lingüístico que exige la construcción de equivalencias entre ellas. Ello conlleva el reconocimiento.

Ahora bien, sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, que el docente desarrollaría es la tarea de construir procesos y prácticas pedagógicas pertinentes que sólo puede ser a partir de las distintas realidades de cada aula multigrado.

- El docente conocerá a los alumnos del aula multigrado este es un punto de partida fundamental para el trabajo intercultural de los docentes del CONAFE, pues no hay desperdicio de tiempo al principio del periodo. Puesto que es probable que el maestro atienda a los mismos estudiantes año con año y por ello este conocimiento sea más profundo y pueda reconocer las capacidades emocionales, sociales y académicas de los niños y por lo mismo sepa por dónde empezar cada nuevo ciclo escolar.
- Esta diversidad cultural permitirá un punto de partida para que el docente reflexione sobre las similitudes y las diferencias culturales. Asimismo, permitirá plantear actividades en las que se analicen situaciones desde los diferentes puntos de vista de los alumnos, de acuerdo a su entorno, edad, género, etc.
- Aprender mediante la interacción en el salón multigrado se trabajaría con todos los niveles en el mismo proyecto compartiendo conocimientos, enseñando lo que saben y produciendo trabajos valiosos, ayuda a este

sentido pues el aula se convierte en un lugar de confianza para hacer preguntas, explorar nuevas ideas y extender la imaginación, sin miedo.

- Al aprovechar esta situación los estudiantes más pequeños buscan imitar los comportamientos de los más grandes y así tienen un apoyo extra y aprovechan a más de un maestro al realizar las actividades. En contraste, los mayores pueden desarrollar sus habilidades de liderazgo y apoyo, mediante una educación que promueva el aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser para lo cual es necesario que en la escuela se presenten procesos de aprendizaje integrales e integradores en donde el docente estimule y motive a los alumnos pues ello les permite interactuar cotidianamente con sus compañeros y así adquirir habilidades valiosas.

Finalmente la tensión es una línea importante de análisis para el campo de la educación intercultural y puede en este caso aportar elementos para la reflexión frente a la diversidad de las escuelas multigrado del CONAFE.

## Capítulo V

# DISEÑO DE LA PRUEBA

La forma de vivir de estas comunidades permite poder observar las labores cotidianas tanto de docentes como de la gente, el poder detectar la magnitud de la deserción docente y los problemas con los que se viven al trabajar con los docentes y la gente, para así mejorar estas situaciones tanto educativas como de la misma comunidad, todo esto propicia la elaboración de un plan que permita el diseño adecuado de una investigación a fin a este tema, constituido de la siguiente manera:

1º La observación no solo se debe enfocar a las labores cotidianas, si no también al contexto. De igual forma a la aplicación de entrevistas formales e informales a docentes del CONAFE

2º La participación en las reuniones de los docentes del CONAFE solo como oyente permite comprender aun mas las dudas que se tienen y poder tener un mayor panorama de lo que se busca

3º La aplicación al personal de CONAFE con encuestas y cuestionarios que proporcionan respuestas concretas y entrevistas informales bajo un guión específico que brindara resultados amplios y libres. Fue una de las principales dificultades pues el recabar la información debido a la falta de tiempo pues es comprensible la ausencia de tecnología en estos lugares.

4º El no uso de las TICS (tecnologías de informática y sistemas de comunicación) en las altas montañas además de los grandes recorridos, pues la orografía no es del todo buena es de difícil acceso así como los cambios climáticos extremos y la presencia de animales y el lenguaje.

## 5.1 Investigación documental

### Métodos y/o Técnicas para Recopilar Información

Observación: es, por excelencia, la técnica en la investigación de cualquier ciencia. Resulta difícil encontrar una investigación que no la incluya.

Encontramos por observación científica que es la percepción dirigida de los objetos y fenómenos de la realidad. Los métodos que se mencionan a continuación fueron los que se utilizaron durante la investigación:

- 1) el objeto de la observación
- 2) el sujeto de la observación
- 3) los medios para la observación
- 4) las condiciones de la observación
- 5) la finalidad de la observación e interpretación de los resultados.

De acuerdo a las características que se presentan en esta investigación, se utilizaron cuestionarios, entrevistas y sobre todo la observación directa durante el desarrollo de las actividades lo que permitió, planear organizar y estructurar esta propuesta.

En todo proceso de investigación existen dos enfoques, el cuantitativo y el cualitativo. El cuantitativo en términos prácticos expresa resultados concretos y cuantificables. El cualitativo va mas allá proporcionando no solo los resultados sino el porque de los mismos. Este trabajo de investigación utiliza ambas características pero eminentemente es de corte cualitativo.

Con la investigación descriptiva-explicativa se busca especificar las características más significativas de los docentes de CONAFE. Presentando

una interpretación correcta de hechos reales. Con esto cada respuesta y se comprenden las causas que originan esta problemática.

Es importante mencionar que en el enfoque cualitativo los datos expresan cuantos elementos (objetos, individuos, acontecimientos y opiniones) puede haber dentro de una determinada categoría, y la manera de representarlos es a través de frecuencias y porcentajes.

## **5.2 Investigación de Campo**

Esta investigación inició con la inquietud del poder ayudar a mejorar la educación en estas comunidades para que estas tuvieran una mejor calidad de vida y educación. La investigación de campo busca obtener la información en el lugar y con los actores de la investigación, es ir al sitio de la acción y observar el fenómeno administrativo de manera real y objetiva. La investigación de campo es un proceso permanente que concluye cuando se finaliza el estudio de investigación.

Las técnicas de campo utilizadas en esta investigación fueron:

- a) Entrevistas a los docentes de CONAFE antes, durante y después del trabajo de campo.
- b) Observación directa a los alumnos de las comunidades durante la ejecución de sus labores diarias y periódicas.
- c) Aplicación de cuestionarios a todo el personal de CONAFE.
- d) Entrevistas y cuestionarios a todo el personal de CONAFE.

Las entrevistas fueron realizadas a los docentes de CONAFE para obtener la información referente al proceso de investigación. También se les cuestiono de manera mas concreta sobre su desarrollo y crecimiento, sus políticas, la visión, misión, el marco legal en el que rige sus funciones, sus éxitos y dificultades.

El resto de la información se obtuvo a través de investigaciones en libros por medio de la observación así como también de cuestionarios.

En los cuestionarios y entrevistas se les pidió que mencionaran aspectos importantes acerca de la forma de trabajo, resultados obtenidos etc. los esfuerzos, dificultades para realizar sus labores y sus sugerencias para mejorar sus condiciones actuales.

A través de la observación directa se logro corroborar y complementar la información de cada uno de los cuestionados. Donde se rescato información valiosa que sirvió para concluir esta investigación de manera objetiva y real.

### **5.3 Investigación Documental**

La investigación Documental que se llevo acabo en esta investigación forma parte de una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos (de orden histórico y sociológico), utilizando documentación existente.

Esta investigación formo parte esencial de un proceso de investigación científica, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades usando para ello diferentes tipos de documentos. Teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de esta investigación.

- Recopilación de datos que permitieron redescubrir hechos, orientar hacia otras fuentes de investigación, elaborar hipótesis, etc.
- Procedimientos lógicos y mentales; análisis, síntesis, deducción, inducción, etc.
- Permitió ser parte fundamental de un proceso de investigación, mucho más amplio. Así como una investigación en forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de la construcción de conocimientos.

#### 5.4 Delimitación del universo

La ética tiene en común un característico distanciamiento de los docentes del CONAFE con respecto a sí mismos. En que los propios intereses y preocupaciones son vistos desde la perspectiva de un todo, del cual son lo mismo en sólo una parte. Sin embargo existe una diferencia fundamental entre ellos: el todo de la conciencia es ilimitado, en cambio el todo de la ética refiere a un particular universo moral, que necesariamente incluye y excluye. La importancia de la delimitación del universo moral se evidencia en el peligro que plantea una conciencia que no tenga claras las categorías morales bajo las cuales está sujeto el docente que está dentro o fuera de esta institución.

#### 5.5 Selección de la muestra o población

De acuerdo a esta investigación se escogió que el porcentaje de confianza de nuestra muestra fuera de un 80% con un porcentaje de error de 8% esto nos da una variabilidad en nuestros resultados de 70 a 30 % en donde “p” nos indica los cuestionarios a favor de las hipótesis y “q” los cuestionarios en contra de las hipótesis  $p=70\%$   $q=30\%$  entendiéndose que la máxima variabilidad recomendada es de 50% para “p” y 50% para “q”.

La siguiente ecuación es la que nos ejemplifica el tamaño de nuestra población o muestra  $n = \frac{Z^2 pq N}{e^2}$

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

Z<sup>2</sup>= nivel de confianza

P= variabilidad positiva

Q= variabilidad negativa

N= tamaño de la población

e<sup>2</sup>= precisión o error



La muestra es un subgrupo representativo del grupo total. Muestra elementos estratificados de una población con el fin de que su comportamiento representa toda la población.

Muestreo sistemático: acción de extraer elemento de una población mediante un criterio racional y aleatorio plenamente establecido.

Nuestra unidad de análisis es una muestra. ¿Y qué es una muestra? Se le denomina muestra a una sola parte determinada de la población. determine el escoger una muestra por que si me inclinaba por la población, la economía seria un factor en mi contra mas sin en cambio la muestra me permitiría adentrarme y vivir un tiempo en estas comunidades así como el poder vivir con la misma problemática que se tiene ya que la orografía del lugar impide el desplazarme de manera rápida a lugares como lo son el pico de Orizaba y Tuxpanguillo es económicamente caro así de esta forma esta investigación provoco el poder comparar distintas comunidades en la zona centro del estado de Veracruz.

## 5.6 Instrumento de Prueba



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO  
 CAMPUS ORIZABA  
 “POR EXCELENCIA ACADEMICA”  
 LICENCIATURA EN PEDAGOGIA



NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: \_\_\_\_\_  
 DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_  
 PROFESIÓN: \_\_\_\_\_ CLAVE: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DE LA PERSONA: JUAN CARLOS PALACIOS BAUTISTA  
 PUESTO O ÀREA DEL ENTREVISTADO: \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_  
 EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ HORARIO: \_\_\_\_\_  
 LUGAR DE NACIMIENTO: \_\_\_\_\_  
 ENTREVISTO: \_\_\_\_\_  
 OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que para obtener el título de **Licenciado en Pedagogía** se esta realizando en la **Universidad de Sotavento**. Sea tan amable de leer cuidadosamente las preguntas y contestarlas en el espacio indicado para estas. Toda la información será considerada de carácter estrictamente confidencial. De la veracidad de los datos depende la realización de nuestro trabajo. **Muchas gracias por su colaboración.**

**Nota:**

Hazlo de manera objetiva y sin temores. No se trata de quedar bien o mal con tus superiores solo de reflejar mediante tu respuesta la situación real del CONAFE en esta sede. Esta información es confidencial.

1. Consideras que la selección y reclutamiento del personal docente en el CONAFE es:
  - a) Adecuados debido a que se sigue un proceso eficiente para lograr su finalidad.
  - b) Inadecuados ya que no se cuenta con un proceso que permita cumplir con su objetivo.
  
2. El conocimiento del personal docente acerca de las comunidades a las que son asignados es:
  - a) Adecuado ya que al momento de la asignación les indican la ubicación y demás datos geográficos y culturales de la comunidad.

b) Inadecuado debido a que no reciben ninguna indicación sobre los datos actuales de la ubicación geográfica y la cultura de la comunidad.

3. El conocimiento de tus derechos y obligaciones es:

- a) Adecuado ya que tienes un total conocimiento de los mismos.
- b) Inadecuado debido a que no los conoces y solo tienes idea de cuales son.

4. La organización del CONAFE en la sede de Orizaba, Ver. es:

- a) Adecuada debido a que todos los programas, proyectos, actividades, etc. se estructuran y planean paso a paso para desarrollarlas con éxito.
- b) Inadecuada ya que no se cumplen los objetivos de la misma.

5. El área de trabajo donde desarrolla sus actividades es:

- a) Adecuada porque cuenta con todo el mobiliario y materiales de trabajo necesarios.
- b) Inadecuada ya que solo cuenta con los elementos mínimos para desarrollar las actividades.

6. La capacitación que reciben los instructores de nivel primaria en la sede de Orizaba, Ver. es:

- a) Adecuada ya que les proporcionan todos los conocimientos y herramientas necesarios para que desarrollen su trabajo y puedan enfrentar todos los problemas que se les presenten.
- b) Inadecuada debido a que no les proporcionan los elementos para desarrollar su trabajo en las aulas.

7. La aplicación e interpretación de la Metodología de CONAFE por parte de los instructores comunitarios es:

- a) Adecuada ya que recibieron una buena capacitación por parte del CONAFE.
- b) Inadecuada ya que no la dominan totalmente debido a que no recibieron una buena capacitación.

8. El nivel académico de los alumnos de nivel primaria de la sede de Orizaba, Ver. es:

- a) Adecuado debido al buen desarrollo de la metodología por parte de los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje.
- b) Inadecuado por la falta de habilidades por parte del docente para desarrollar el potencial intelectual de los alumnos.

9. La actualización de los programas y libros utilizados en el CONAFE es:

- a) Adecuada por que se renuevan constantemente para poder cubrir las necesidades actuales.
- b) Inadecuada por que son obsoletos.

10. La capacidad que tiene el docente de CONAFE para trabajar con el programa de escuelas multigrado es:

- a) Adecuada ya que conoce el sistema o recibió una buena capacitación para poder desarrollarlo.
- b) Inadecuada por que no conoce la forma en que se desarrolla este tipo de programa.

## **Análisis e interpretación de las investigaciones de campo**

Los resultados obtenidos durante el periodo de investigación de campo muestran resultados comprobables y objetivos de las siguientes áreas:

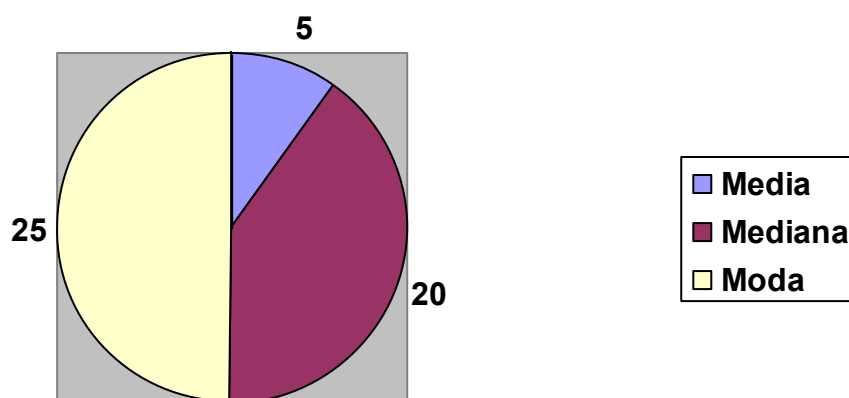
- Reclutamiento y selección de personal.
- El conocimiento del personal docente acerca de las comunidades a las que son asignados
- El conocimiento de los derechos y obligaciones
- La organización del CONAFE en la sede de Orizaba, Ver.
- El área de trabajo donde desarrolla sus actividades.
- La capacitación que reciben los instructores de nivel primaria en la sede de Orizaba, Ver.
- La aplicación e interpretación de la Metodología de CONAFE por parte de los instructores comunitarios.
- El nivel académico de los alumnos de nivel primaria de la sede de Orizaba, Ver.
- La actualización de los programas y libros utilizados en el CONAFE.
- La capacidad que tiene el docente de CONAFE para trabajar con el programa de escuelas multigrado es:

Esto ha ocasionado los siguientes problemas: que durante el transcurso de la capacitación se pierda tiempo y dinero por parte del CONAFE hacia el personal seleccionado por ellos ya que al cabo del mes cuando se les envía a una comunidad van en grupos grandes y estos cuando se enfrentan en un futuro con una realidad al estar solos en la comunidad no tienen la compañía que en un principio tenían pues se encuentran solos en lugares tan alejados con un valor distinto al acostumbrado y al darse cuenta de que existe una diferencia muy grande en cuanto a lo mostrado por los capacitadores tutores al que antes fueron enviados en grupos, estos desertan por voluntad propia dejando el trabajo en un inicio y la capacitación antes obtenida por el CONAFE se hace de lado para poder buscar otras oportunidades .

De esta forma el CONAFE pierde a sus docentes y pierde personal en estas áreas por lo tanto solicitan personal nuevo y este al ser contratado de última hora no recibe la misma formación que el personal anterior perdiendo de esta forma casi 2 meses de aprendizaje, posteriormente al enviar al personal nuevo a las comunidades se enfrenta a un problema mucho peor que el primer docente antes enviado, enfrentándose aun mundo desconocido y al no contar con los elementos necesarios deserta y CONAFE se ve en la necesidad de volver a mandar personal a estas comunidades durante el periodo escolar resurgiendo nuevamente el problema de manera incontrolable, es por eso que surge una deserción continua en la cual los planes y programas no pueden llevarse a cabo al 100 % y los pocos instructores que si aceptan se ven en la necesidad laborar en estas comunidades de manera informal sin una capacitación la cual podría ser muy bien aprovechada si esta cambiara su modo de selección y capacitación de personal ya que si esta continua de la misma forma generará una educación de baja calidad causando así un gran problema para el CONAFE.

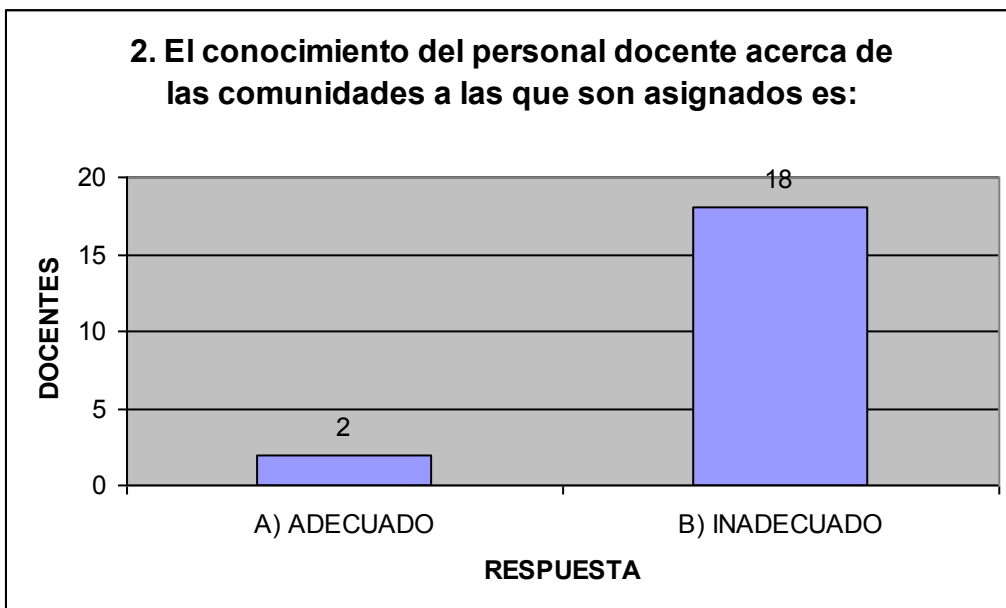
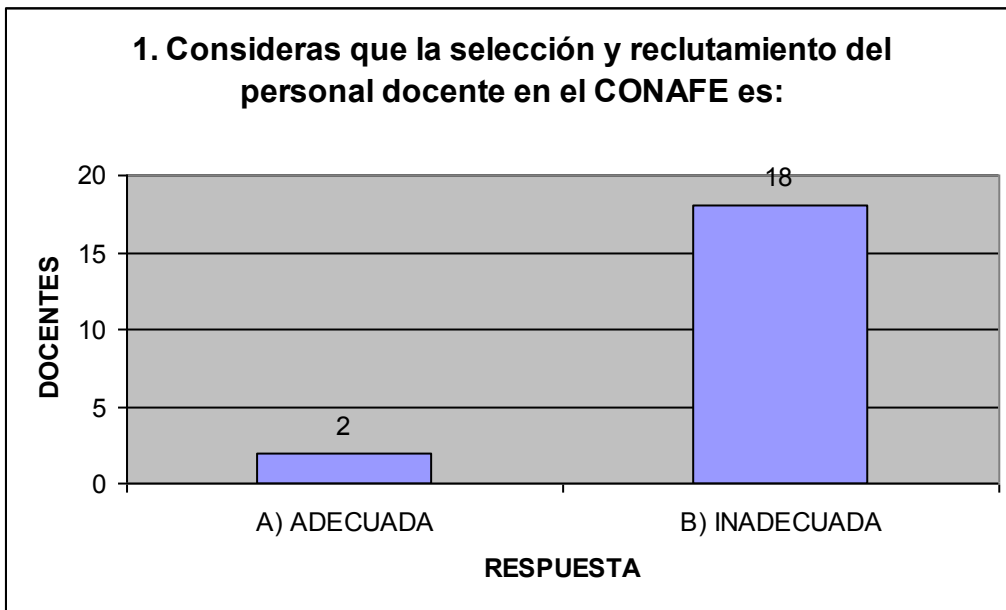
## Tabulación

A continuación se presenta un análisis cualitativo de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a una muestra aleatoria de 25 instructores comunitarios del CONAFE, que equivalen al 30% de la población total de la sede de Orizaba, Veracruz.

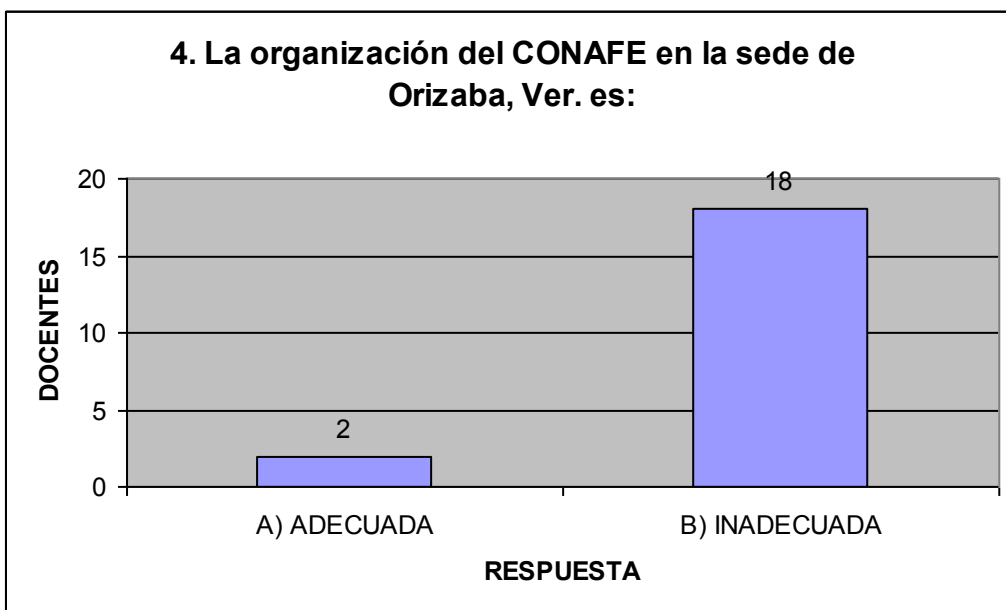
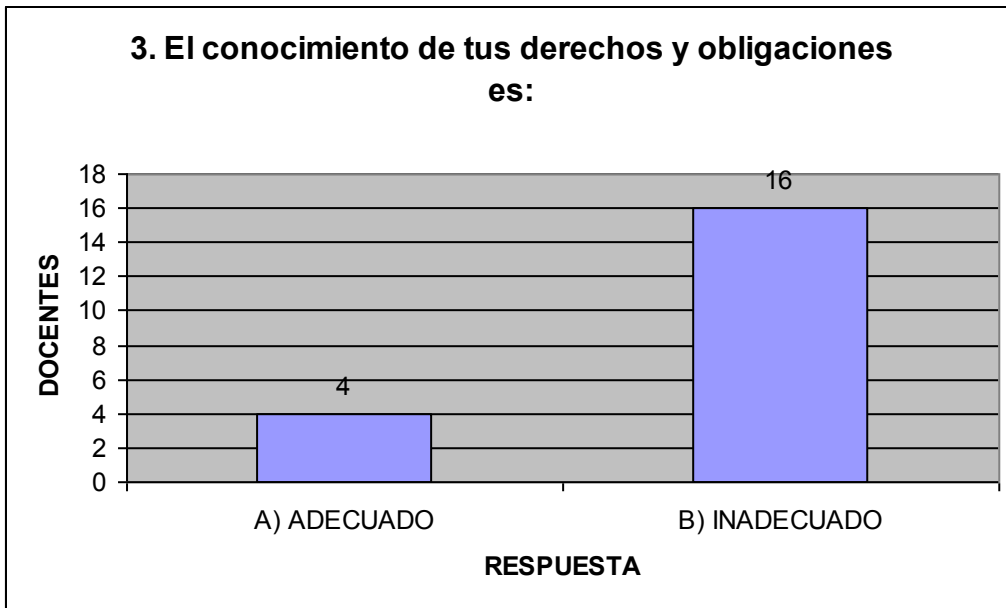


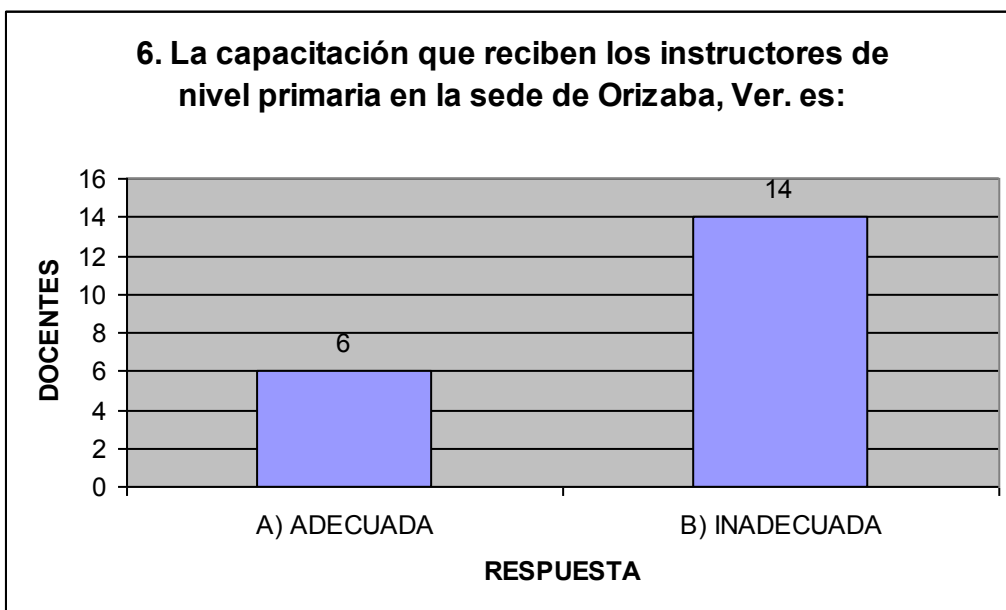
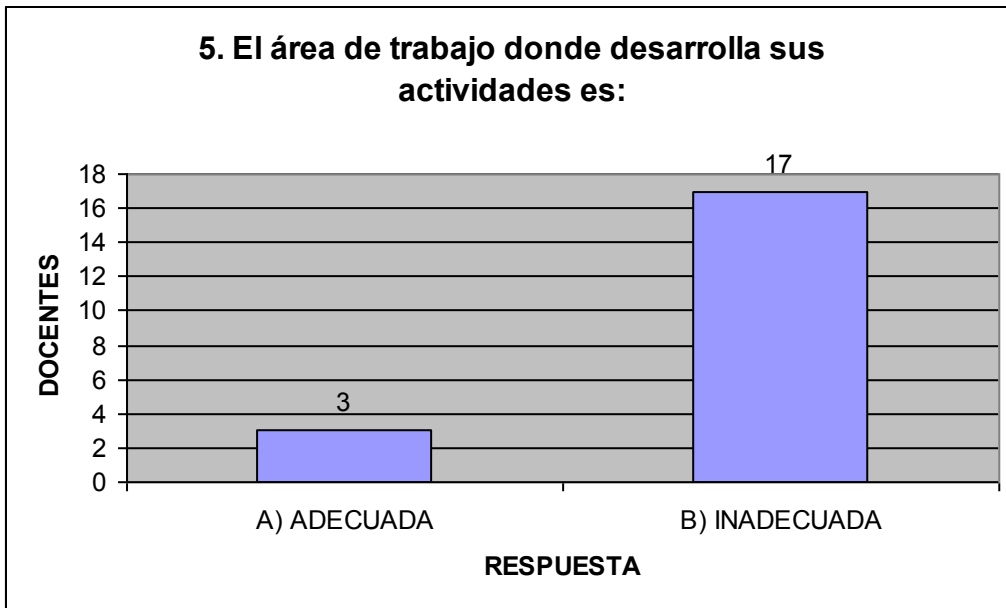
La participación total de los instructores fue de 25, aunque el día de la aplicación solo se presentaron 20 docentes dando como resultado una moda de 25 docentes, una media de 20 y solo quedando como nulos 5 docentes representando la media.

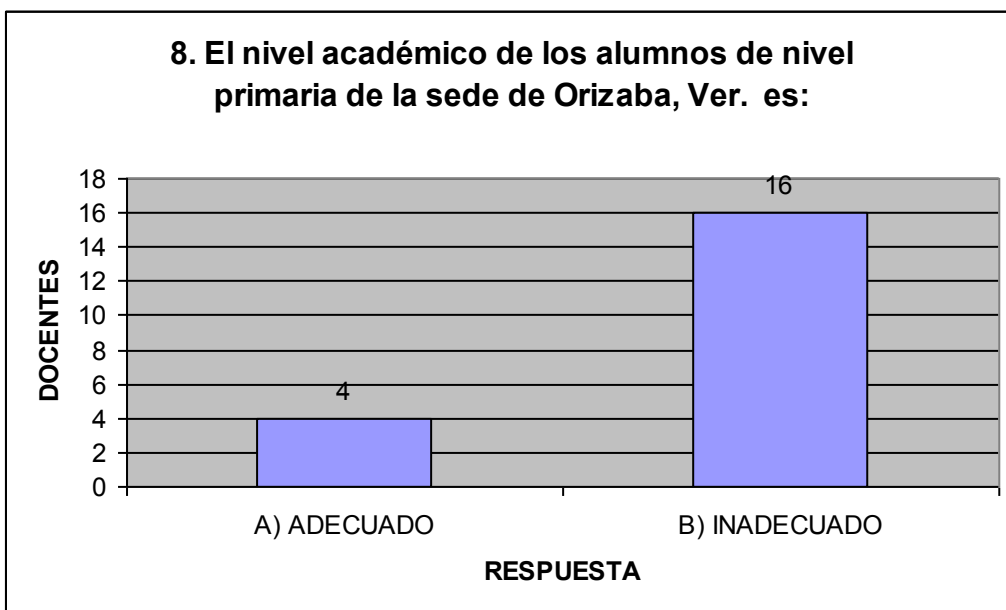
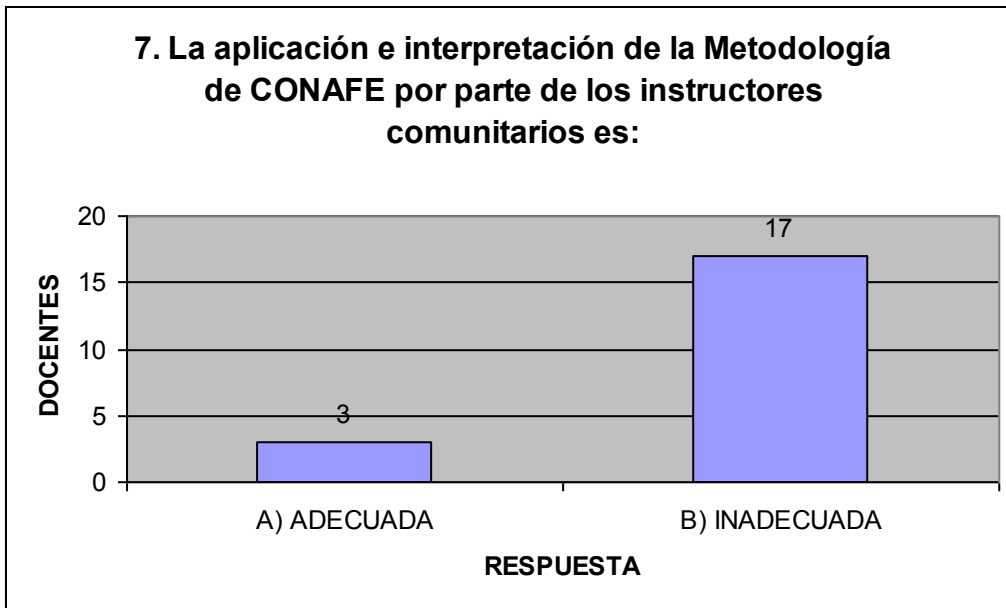
**GRAFICAS**

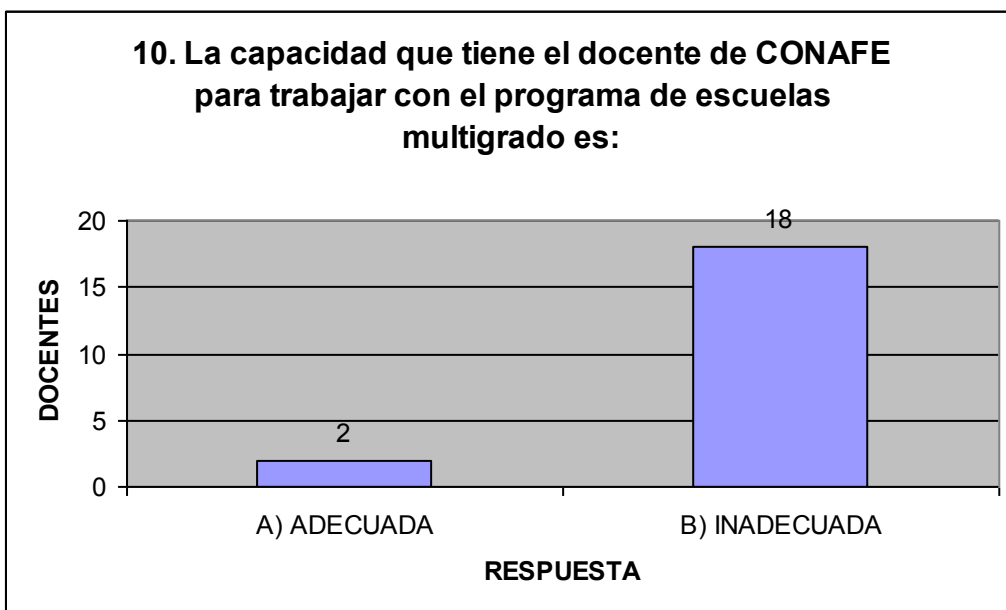
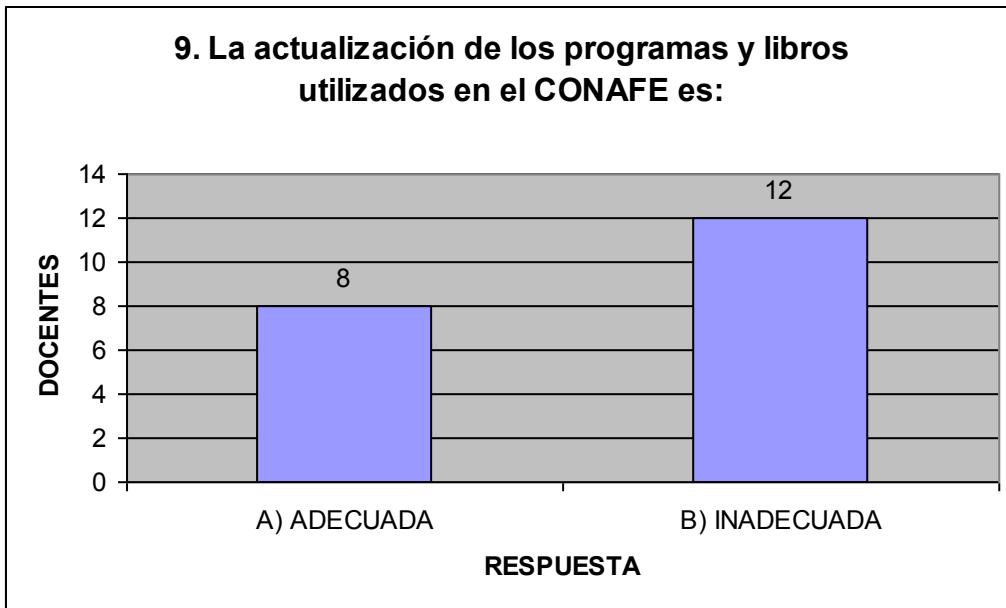


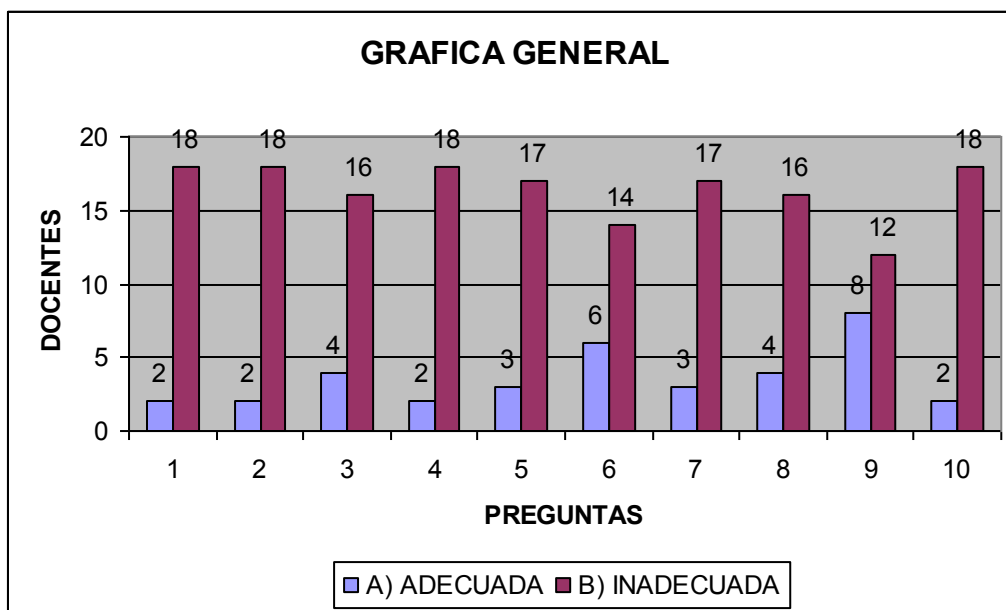












## Procesamiento e Interpretación de Resultados

1. En base a la convivencia con los docentes de CONAFE por la inquietud realizada he podido constatar que en el proceso de selección y reclutamiento de personal del CONAFE existe una problemática, ya que los datos arrojados muestran que los docentes que forman parte de ésta institución consideran que el procedimiento de ingreso para laborar en esta institución es de regular a inadecuado.
  
2. El personal docente que es enviado a las distintas comunidades marginadas de la región muestra un alto grado de deficiencia en conocimientos, habilidades y actitudes, ya que no cuentan con el perfil, conocimientos y capacitación adecuados, este es el resultado de la ineficiencia del proceso de selección y reclutamiento de personal, lo que se complementa con una regular y a veces inadecuada capacitación trayendo como consecuencia una educación de baja calidad. Pues La ubicación real de las comunidades de la zona centro del estado de Veracruz es conocida vagamente por los docentes, es decir, que no conocen muchas veces las

dificultades y retos que tendrán que pasar para poder llegar a estos sitios a tiempo, para trabajar y ajustarse a sus necesidades.

3. Este trabajo de investigación ha podido comprobar que en su mayoría los docentes que pertenecen a ésta institución conocen bien sus derechos así como sus obligaciones y su compromiso con la sociedad.
4. En la sede de Orizaba, Veracruz del municipio de la Perla, Ver. existe una mala organización, esto según sus integrantes, ya que las respuestas de estos indican fallas en la comunicación y coordinación de sus actividades que van desde los directivos hasta el personal docente.
5. El área de trabajo cuenta con un mobiliario con el cual cuenta cada uno de los docentes en las estancias, esta formado en base a la creatividad del maestro y a sus necesidades. Hay que tomar en cuenta que el mobiliario es una de las herramientas necesarias para lograr el proceso de enseñanza aprendizaje. En este caso el resultado arroja un mobiliario Inadecuado ya que solo se cuenta con los elementos mínimos para desarrollar las actividades
6. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes piensa que existe una mala capacitación pero dentro de una entrevista informal mencionaron que el punto de una capacitación general era bueno en teoría más no en la práctica, pues la información proporcionada en los cursos de inducción es buena y aparentemente comprendida, pero en las estancias surgen nuevos problemas los cuales son resueltos en base a sus necesidades.
7. La metodología de CONAFE hacia sus docentes es buena, pero la aplicación e interpretación que le dan los instructores no es tan digerible, de esta forma al ser aplicada por los docentes estos no le dan el uso correcto a esta metodología en sus áreas de trabajo. La lógica marca que si existe una mala organización y comprensión de los docentes estos aplican de forma incorrecta la metodología y los conocimientos obtenidos en su

planeación, de esta forma los alumnos obtienen como resultado una educación de baja calidad.

8. Aunado a las problemáticas ya existentes, el rendimiento escolar de los alumnos no es bueno pues si existiera una buena organización se obtendrían mejores resultados.
9. Los docentes pese al apoyo y material brindado por el CONAFE tienen que poner en práctica su ingenio, pues el material otorgado la mayoría de las veces es difícil que llegue a estas comunidades a tiempo y es imposible que el material llegue de un solo viaje. La actualización de los libros y programas en el CONAFE es buena aunque los profesores mencionan que sería aun mejor si a los instructores se les proporcionara un curso como a ellos para que el objetivo se cumpla.
10. La capacidad que tiene el docente de CONAFE para trabajar con el programa de escuelas multigrado es Inadecuada por que no conoce la forma en que se desarrolla este tipo de programas para a si poder desarrollar una educación de calidad en estos lugares.

## Conclusión

La labor docente conlleva a un compromiso con la humanidad, aunado al conocimiento de las características y las formas de cómo facilitar la información. En este contexto donde es preciso recalcar los elementos necesarios para una plena integración del proceso de enseñanza aprendizaje, que como hemos analizado y discutido en el presente trabajo, se ve obstaculizado por cuestiones burocráticas y la recesión en materia de la impartición del mismo; es decir, aquellas barreras donde el más afectado es el alumno.

Será que es una herencia histórica donde los sectores rurales son los más vulnerables a esta cuestión preocupante y que quiso recalcar como un problema de carácter socio cultural, donde los facilitadores están mal capacitados o no cumplen con el perfil necesario para impartir la información y educación que cada ciudadano mexicano sin importar credo, situación económica o cultural, tiene derecho a recibirla.

Con esto queda claro que el compromiso con las comunidades rurales la dejan en manos de gente inexperta sin compromiso ni una visión clara en materia de vocación docente.

Por lo anterior y por la urgencia inmediata que marca la evolución actual, la escuela rural es una institución educativa que tiene por objeto capacitar a los campesinos (niños y adultos) para mejorar sus condiciones de vida mediante la explotación racional del subsuelo y de las pequeñas industrias conexas, a la vez que desanalfabetizarlos. Enseñar menos dentro de las aulas y cada vez más fuera de los salones de clase, a través de la experiencia. Seguir su programa práctico de estudios, en el que las asignaturas y actividades comprendidas sean la expresión fiel de las necesidades y aspiraciones de la comunidad rural de las diversas fases de la vida del campo. Las escuelas de cada región deben tener su programa particular.

La escuela rural es la institución educativa por excelencia señalada para los pueblos como el nuestro, cuyo programa económico radica,



fundamentalmente, en el cultivo inteligente de la tierra y en la explotación racional de las industrias que con la vida rural tienen conexión. La escuela rural es la más indicada para un país que, como México, aspira a llegar a un estado social de mayor equidad y de mayor justicia.

Es la institución educativa más democrática: primero, porque se dirige al mayor número, y segundo porque está llamada a corregir el error en que hemos incurrido durante más de un siglo, de fomentar, mediante la educación, unos cuantos sabios en medio de millones de analfabetos.

Desde el punto de vista ético, ha de combatir, por todos los medios que estén a su alcance, los siguientes factores de degeneración de la raza: fanatismo, alcoholismo y uniones sexuales prematuras. Tiene como fin el uso del idioma castellano como base de la incorporación del indio y del vínculo de solidaridad entre indios y mestizos, piedra angular del ideal nacionalista. La escuela rural debe comprender todos los grados de la enseñanza desde el más modesto hasta el más elevado, no debe ser sinónimo de escuela rudimentaria.

La escuela rural es mixta, con el fin de lograr, simultáneamente, la cultura de hombres y mujeres, y hacer que desaparezcan las desigualdades que hayan perdurado a través de los tiempos, convirtiendo a la mujer en una esclava del hombre.

Los programas que formulamos para las escuelas rurales, tienden, fundamentalmente, a levantar el nivel social, moral y económico de los conglomerados indígenas, así como de los grupos desheredados que formaban la peonada de las haciendas y que en la actualidad constituyen para el país serio problema social y económico.

Que la educación sea de calidad, de vanguardia, con un firme compromiso con México y sus tantos años de lucha evolutiva.

## **Anexos**

### **Anexo I**

#### **Formato 1 selección de personal docente**

Este documento se basa en la selección y capacitación de personal de la universidad politécnica de Chiapas coincido que este documento cuenta con las bases necesarias para una buena selección y capacitación docente es por ello que lo tomo como referencia para este formato.

(20 [http://www.upchiapas.edu.mx/papeles/Seleccion\\_personal\\_docente.doc](http://www.upchiapas.edu.mx/papeles/Seleccion_personal_docente.doc))

### **SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE**

#### **PROPÓSITO**

Establecer el puesto de selección de personal docente, conforme a lo establecido por la normatividad vigente. Este procedimiento es aplicable desde la solicitud de contratación hasta la elección del candidato idóneo.

#### **OPERACIÓN**

- El departamento de selección y capacitación de Personal debe recibir a cada candidato, verificando la autenticidad de la información incluida en el currículum.
- El departamento de selección y capacitación debe entregar el examen de evaluación (diseñado y elaborado por los propios docentes de la sede, debido a que cada región es diferente en cultura, lengua, etc.) de conocimientos para cada perfil que ha solicitado e incluido en la convocatoria vigente, se deberá indicar al Departamento de Administración de Personal la cantidad de personas involucradas en el diseño del examen.
- El departamento de Administración de Personal debe recibir el examen de evaluación.
- El representante del departamento de Administración de Personal debe asignar al menos un evaluador de habilidades docentes, proporcionando el formato de captura de evaluación.

## **PROCEDIMIENTO**

### Secretaria Administrativa

- Detectar la necesidad de personal docente.
- Analiza la solicitud de personal y solicitará al Departamento de Administración de Personal la convocatoria de acuerdo a la normatividad vigente.
- Solicita al director o representante en turno la publicación de la convocatoria.
- Solicita la elaboración de perfiles y formatos de inscripción a la convocatoria. de presentación de documentos así como el material de evaluación que se requiera.

### **Programa Académico**

- Publicar la lista de candidatos citados a entrevista y/o entrega documentos de acuerdo al calendario establecidos.
- Recibe a cada candidato emitiendo un comprobante de participación.
- Entregar el examen de evaluación enviando al Departamento de Administración de Personal los exámenes en formato electrónico con su respectiva clave de respuesta.
- Recibir el examen de evaluación.
- Asignar a cada candidato al menos un evaluador de habilidades docentes, proporcionando el formato de captura de evaluación.
- El evaluador de habilidades docentes registra sus observaciones en el formato de captura de evaluación

### **Descripción del procedimiento.**

#### **Coordinador**

Tiene la obligación de una vez detectado al personal que trabajara en CONAFE el manifestar la necesidad de docentes, respectivamente y solicitar por escrito al director de zona el reclutamiento de los mismos, especificando el

perfil, tipo de contrato, fecha de inicio, salario y demás condiciones de acuerdo a la normatividad vigente.

El departamento administrativo solicitará a la secretaria administrativa de la sede la redacción de la convocatoria de acuerdo a la normatividad vigente medio(s) y fecha(s) de lanzamiento de la convocatoria para la selección de personal adjuntando el contenido validado de la misma. En caso de tener observaciones, responderá por oficio rechazando o postergando la solicitud de personal hasta que se cumplan las condiciones para la selección.

### **Evaluador de habilidades docentes**

Registrara sus observaciones, en función a una clase muestra de 20 a 30 minutos de duración, en el formato de captura de evaluación, entregando al final del día la totalidad de formatos al departamento de Administración de Personal.

### **Dirección de Administración de Personal**

El director o coordinador de zona elegirá al candidato ganador derivado de la información presentada, emitiendo por escrito la decisión al Departamento de Administración de Personal y se concluye el procedimiento. En caso de considerar que no existen candidatos que llenen los requisitos a conformidad para la vacante lo emite por escrito dirigido al Departamento de Administración de Personal y se concluye el procedimiento.

### **Director o coordinador de zona**

- Entregar al archivo para control de candidatos a selección docente.
- Enviar al Secretario que corresponda la información a la bolsa de trabajo que cumplan con el perfil requerido emitiendo el dictamen de candidatos ganadores para su contratación
- El director o coordinador de zona que corresponda elegirá al candidato ganador y se concluye el procedimiento

## Anexo II

### Formato 2 Observación de las operaciones docentes

Este formato será utilizado por el tutor para las observaciones y habilidades docentes que se desarrollan en clase o bien en ausencia de la misma podrá ser utilizado por el docente frente a grupo como una herramienta de apoyo para el aprovechamiento del alumno este a su vez cuenta con un reporte hacia las conductas del alumno volviéndolo un instrumento para el docente.

### FORMATO PARA LA OBSERVACIÓN DE LAS OPERACIONES DOCENTES

ASIGNATURA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_  
 CLAVES: \_\_\_\_\_ ZONA ESCOLAR: \_\_\_\_\_  
 GRADO: \_\_\_\_\_ GRUPO: \_\_\_\_\_ PERÍODO ESCOLAR: \_\_\_\_\_  
 CATEDRÁTICO: \_\_\_\_\_

UNIDAD O BLOQUE: \_\_\_\_\_

CONTENIDO PROGRAMÁTICO: \_\_\_\_\_  
 FECHA DE INICIO: \_\_\_\_\_ FECHA DE TERMINACIÓN: \_\_\_\_\_

#### Instrucciones Generales:

Marca con una x de acuerdo a lo observado en clase al final anota en la línea las observaciones obtenidas

#### PLANEAMIENTO DIDÁCTICO

	L	M	M	J	V
Formulación de los propósitos de aprendizaje a lograr en los alumnos.					
Actividades de aprendizaje que corresponden a los propósitos formulados.					
Incorporación de recursos del entorno (Evidencias) para el desarrollo de actividades.					

#### DESARROLLO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA

	L	M	M	J	V
Desarrollo de actividades introductorias que propician el tratamiento de los temas.					
Manejo de los contenidos de aprendizaje.					
Vinculación en la práctica de contenidos de diferentes asignaturas.					
Manejo del material didáctico.					
Desarrollo de estrategias que favorecen la lectura.					
Atención a los alumnos que presentan dificultades al ejecutar algunas actividades.					

**DESARROLLO DE LA COMUNICACIÓN EN EL AULA**

	L	M	M	J	V
Lenguaje escrito que maneja al desarrollar las actividades de enseñanza.					
Manejo del lenguaje oral y corporal al interactuar con los alumnos.					
Desarrollo de estrategias que fomentan el respeto a las ideas de otros.					

**DESARROLLO DE LAS RELACIONES ENTRE LOS MIEMBROS DEL GRUPO**

	L	M	M	J	V
Establecimiento de un ambiente de cordialidad en la clase.					
Desarrollo de estrategias que propician la interacción de alumno-alumno.					
Desarrollo de estrategias que fomentan el respeto a las interacciones A-A y M-A.					

**ACCIONES EVALUATIVAS**

	L	M	M	J	V
Verificación del avance de los aprendizajes del alumnado.					
Fomento de la práctica de la autoevaluación de los aprendizajes en el alumnado.					
Registro de datos correspondientes a las características de los aprendizajes.					
Diseño de los instrumentos de evaluación del aprendizaje.					
Rediseño del planeamiento didáctico con base en los resultados de las evaluaciones.					
Retroalimentación del desarrollo de las actividades de enseñanza y de aprendizaje.					

**NOTAS, COMENTARIOS, SUGERENCIAS, ETC.**


---



---



---



---



---



---



---



---



---

**Docente frente a grupo**

\_\_\_\_\_

## Anexo III

### Formato 3 Observación de los alumnos

A su vez el maestro contara con el siguiente formato para anotar la información de los alumnos.

#### Expediente del alumno

Nombre del alumno: \_\_\_\_\_

Catedrático: \_\_\_\_\_

Grado: \_\_\_\_\_ Grupo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

#### 1) Durante el desarrollo de la clase, el alumno

- a) Habla continuamente con uno o más compañeros
- b) Se levanta constantemente de su lugar
- c) Recarga su cabeza durante un largo rato
- d) Varias veces lo he sorprendido durmiendo
- e) Habla en voz alta
- f) Constantemente llega después de varios minutos de iniciada la clase

#### 2) En cuanto a su desempeño académico

- a) No toma apuntes
- b) No entrega sus tareas
- c) No participa dentro del grupo
- d) Debido a su falta de empeño, reprueba las evaluaciones
- e) Su promedio es bajo o reprobatorio
- f) No tiene un orden en sus apuntes

#### 3) Su actitud (disciplina)

- a) Cuando solicito que guarde silencio, lo hace por un momento, pero después continua hablando.
- b) Cada vez que le llamo la atención, trata de justificarse y / o hace responsables a otros de sus compañeros.
- c) Le he escuchado diciendo palabras altisonantes aun cuando yo estoy cerca.
- d) En ocasiones cuando le he sancionado, ha llegado a faltarme al respeto.
- e) Los juegos con sus compañeros son de mucho contacto físico (se empujan y corren) y a veces ha salido lastimado o ha lastimado a algún compañero.





## Anexo IV Ubicación Contextual de la Comunidad



Faldas del volcán Citlaltépetl, Orizaba Ver. Instructores de CONAFE en trayecto a la comunidad donde será su capacitación práctica.



Escuela Primaria CONAFE Las manos de la alegría, (el muro de los sueños



Escuela Primaria CONAFE Interior de un aula



Alumnos CONAFE de las faldas del Citlaltépetl





**Belleza en el Citlaltépetl**



**Pequeñas Comunidades aisladas en las faldas del pico de Orizaba**



**Una mañana en la ciénega**



Alumnos CONAFE del Programa de Atención Educativa a Población Indígena (PAEPI)



Imágenes de un aula compartida de Preescolar y Primaria



**Iván Yamil Castillo Robles.**



## Glosario

### **CONAFE**

Consejo Nacional de Fomento Educativo

### **Precarización:**

Convertir algo en precario, inseguro de poca calidad con escasa estabilidad que carece de los recursos y medios económicos suficientes.

### **Orografía:**

Parte de la geografía física que trata de la descripción de las montañas, el relieve. Conjunto de montes de una comarca, región, país, etc.

### **Citlaltépetl:**

(Náhuatl: Citlalin, Tepetl, 'estrella, monte o cerro' „Monte de la estrella') mejor conocido como El Pico de Orizaba es un volcán ubicado en los límites territoriales de los estados mexicanos de Puebla y Veracruz. Es el volcán y la montaña más alta de México, con una altitud de 5.610 msnm.

### **MSNM:**

Metros sobre el nivel del mar.

### **PARE:**

Programa para Abatir el Rezago Educativo.

### **PAREB:**

Programa para Abatir el Rezago en Educación Básica.

### **PIARE:**

Programa Integral para Abatir el Rezago Educativo

### **Supletorio:**

Que suple una falta.

**Focalización:**

Dirigir el interés o los esfuerzos hacia un centro.

**PRODEI:**

Programa para el Desarrollo de la Educación Inicial

**APF:** Asociación de padres de familia

**Cambisol:**

El término Cambisol deriva del vocablo latino "cambiare" que significa cambiar, haciendo alusión al principio de diferenciación de horizontes manifestado por cambios en el color, la estructura o el lavado de carbonatos, entre otros. Los Cambisoles se desarrollan sobre materiales de alteración procedentes de un amplio abanico de rocas, entre ellos destacan los depósitos de carácter eólico, aluvial o coluvial. Aparecen sobre todas las morfologías, climas y tipos de vegetación. Su suelo se caracteriza por presentar en el subsuelo una capa que parece roca.

**Renolsino:**

Su suelo se caracteriza por presentar en el subsuelo una capa superficial rica en materia orgánica.

**MEIPIM:**

Modalidad Educativa intercultural para Población Infantil Migrante

**FIDUCAR:**

Financiamiento Educativo Rural

**CC:**

Cursos Comunitarios

**MAEPI:**

Modalidad de Atención Educativa a Población Indígena



**DGAIR:**

Dirección General de Acreditación Incorporación y Revalidación

**Pares:**

Homologo, persona de la misma condición y características.

**Paradigmas:**

Modelo educativo.

**Deserción:**

Abandono de una causa, grupo o ideal.

**Reclutamiento:**

Reunión de gente para un propósito determinado

**Capacitación:**

Disposición y aptitud para conseguir un objetivo

**Vocación educativa:**

Inclinación a una profesión, inspiración especial para adoptar la docencia.

**Cobertura educativa:**

Protección, ayuda, Medios técnicos y humanos con que se cubre una demanda.

**Universalización:**

Transformación de algo en universal o general.

**Consenso:**

Es la armonía y acuerdo que existe entre los miembros de una congregación acerca de alguna cuestión.

**Heterogeneidad:**

Composición de un todo de partes de distinta naturaleza

**Marginación socioeconómica:**

Situación social de aislamiento e inferioridad.

**Bidocentes:**

Escuelas atendidas por dos docentes.

**Tridocentes:**

Escuelas atendidas por tres docentes.

**Unitarias:**

Escuelas atendidas por un docente.

**Multinivel:**

Manejo trabajo con más de un grupo escolar.

**Indígena:**

Originario del país o lugar del que se trata.

**Descentralizaron:**

Traspasar funciones, servicios y atribuciones de la Administración central a Corporaciones locales o regionales

**AGE:**

Apoyo a la Gestión Escolar.

**Coexisten:**

Existir una persona o cosa a la vez

**Lúdico, ca.**

Del juego o relativo a él

**Sociocultural:**

Estudio cultural de una sociedad o grupo social

**PIRTOP:**

El Programa de Investigación y Recopilación de Tradiciones Orales

**SED:**

Sistema de Estudios a Docentes

**Aseveración:**

Afirmación de alguna cosa:

**IC:**

Instructor Comunitario

**CT:**

Capacitador Tutor

**AE:**

Asistente Educativo

**CIC:**

Centros Infantiles Comunitarios.

**PREE. MIG:**

Preescolar Migrante

**PREE. MEST:**

Preescolar Mestizo

**CEC IND.:**

Centro Educativo Comunitario Indígena

**CEC MEST.:**

Centro Educativo Comunitario Mestizo

**Bagaje:**

Conjunto de conocimientos o noticias de que dispone una persona

## REFERENCIAS

1 Elsie ROCKWELL y Ruth MERCADO, Dialogar y descubrir, La Experiencia de ser Instructor, Consejo Nacional de Fomento Educativo y Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. México D.F. 2001.

2 Cuaderno de Talleres para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, CONAFE México D.F. 2003

3 CASTAÑEDA, DE LA TORRE, MORÁN Y LARA “Metodología de la Investigación“, Editorial Mc Graw Hill, México D. F. 2005.

4 Teresita del Niño Jesús Garduño Rubio, Alicia Silva Escamilla y María Elena Guerra y Sánchez. Competencia preescolar comunitaria y primaria comunitaria. CONAFE México D. F. 2001.

5 Mas vale prevenir... Manual de Salud Comunitaria, Secretaria de Educación Pública, Consejo Nacional de Fomento Educativo y Secretaria de Salud. México D. F. 14 de julio de 1992.

6 Cuaderno de Talleres para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, CONAFE México D.F. 2003

7 Actividades didácticas para el trabajo multinivel, Consejo Nacional de Fomento Educativo, Dirección de programas y desarrollo educativo, Subdirección de Programas Educativos, Departamento de Cursos Comunitarios. México D.F enero 2001.

8 <http://www.monografias.com/desercion-escolar>.

9 Elsie ROCKWELL y Ruth MERCADO, Dialogar y descubrir, La Experiencia de ser Instructor, Consejo Nacional de Fomento Educativo y Departamento de

Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. México D.F. 2001.

10 Guía para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, CONAFE México D.F. ABRIL 2004.

11 Dialogar y Descubrir para transformar, Cuaderno de trabajo del Aspirante a Instructor Comunitario. Cursos comunitarios Consejo Nacional de Fomento Educativo y Dirección de programas y desarrollo educativo México D.F. 1997.

12 Dialogar y descubrir, cuaderno de trabajo nivel III Español. Consejo Nacional de Fomento Educativo y Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. 14<sup>A</sup> Reimpresión, México D.F. 2003.

13 Dialogar y Descubrir, Manual del Instructor Comunitario Niveles I y II. Consejo Nacional de Fomento Educativo, Departamento de Investigaciones Educativas y Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional México D.F. 2001

14 Dialogar y Descubrir, Manual del Instructor Comunitario Nivel III. Consejo Nacional de Fomento Educativo y Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. 8<sup>A</sup> Reimpresión México D.F. 1997.

15 Material para el desarrollo de competencias de las niñas y los niños de los cursos comunitarios, Consejo Nacional de Fomento Educativo, Dirección de Educación Comunitaria, Subdirección de Programas Educativos, Departamento de Cursos Comunitarios. Octubre 2000 México D.F.

16 Dialogar y Descubrir Guía de Trabajo del Instructor Comunitario; Fichas de Primaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo 2001.

17 Cuaderno de Talleres para la instructora y el instructor de cursos comunitarios, CONAFE México D.F. 2004.

18 MITIANS, A. (1994). Creatividad y Personalidad. Implicaciones metodológicas y educativas. Editorial: Academia.- Cuba.

19 MONTERO, Carmen (2002) Propuesta metodológica para el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje en el aula rural multigrado (documento de trabajo), Ministerio de Educación, Lima.

20 [http://www.upchiapas.edu.mx/papeles/ISeleccion\\_personal\\_docente.doc](http://www.upchiapas.edu.mx/papeles/ISeleccion_personal_docente.doc)

Tabla 1 Servicios Públicos

DE: <http://www.elocal.gob.mx/work/templates/enciclo/veracruz/municipios/30127a.htm>