

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

Evaluación del programa de capacitación
para asesores educativos
“Saber para todos”, de INEA Tlalpan,
a través del modelo CIPP.

Tesis que para obtener el título de
Licenciatura en Psicología Educativa
P R E S E N T A :
Suzuky Paola Martínez Márquez

Asesora: Mtra. Haydée Pedraza Medina
Coasesor: Lic. Ángel Vallarta Aguilar

México, D. F.

Junio de 2008

Dedicatorias

*Agradezco a **DIOS** por darme salud, constancia y perseverancia, quien es y seguirá siendo guía durante el transcurso de mi vida*

*Este trabajo se los dedico a mis padres **Salvador Martínez** y **Aurora Márquez** por haberme ayudado en mi formación profesional que con su amor y comprensión, con su apoyo incondicional, me han motivado a superarme siempre.*

Gracias por amarme como lo hacen, gracias por haberme educado y también por haberme retado en los malos momentos.

También por haberme acompañado en la felicidad y la tristeza y ahora que lo he logrado lo único que me queda por decirles a ustedes es gracias por apoyarme tanto e incondicionalmente como los mejores guías.

*Agradezco también a mis hermanas **Jenny** y **Faby**, porque con su ejemplo y apoyo incondicional me han brindado y enseñado que el querer es poder.*

*Agradezco también por la paciencia, compañerismo, cariño y apoyo que haz llevado constante en mi camino a **Mauro Adrián**.*

Suzuky Raola Martínez Márquez

Agradecimientos

Ángel, gracias por esos momentos tan dedicados, por tu paciencia y respeto, gracias por ser un buen amigo y apoyarme en los peores y buenos momentos, parte de este trabajo es tuyo sin ti no hubiera sido lo mismo.

*Y por último, agradezco el apoyo constante a mi asesora *Haydée Pedraza Medina*, por los consejos y paciencia que sin descanso, me brindo muy profesionalmente ante toda circunstancia. Mil gracias, por ser guía de mi camino.*

Suzuky Paola Martínez Márquez

CONTENIDO

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN.....	8
VISIÓN GENERAL DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.....	11
Antecedentes de la educación de adultos	11
El INEA: su estructura y servicios	14
Educación permanente y capacitación no formal para el trabajo.....	17
Marco jurídico del INEA	19
MODELO EDUCATIVO DE INEA.....	21
Estructura organizativa del INEA	21
Organización delegacional.....	25
El punto de encuentro INEA en la delegación	25
Programa para personas jóvenes y adultas.....	29
Acción educativa del programa “Saber para todos”	35
MODELO DE EVALUACIÓN CIPP.....	39
Visión general del modelo de evaluación CIPP	40
Modelos para la Evaluación de Programas	41
Conceptos básicos de evaluación de programas.....	45
Enfoques en la evaluación de programas.....	49
El modelo de evaluación del CIPP	53
MÉTODO.....	59
Objetivo	59
Tipo de estudio y características de la investigación	60
Diseño	60
Participantes	61
Escenario	61
Instrumentos	61
Plan de investigación	69
RESULTADOS	74
Etapa de contexto	74
Etapa de entrada	86
Etapa de proceso.....	88
Etapa de producto.....	102
CONCLUSIONES.....	112
REFERENCIAS	119
Anexo 1. Entrevista para los educandos.....	121
Anexo 2. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores del contexto.....	124
Anexo 3. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores de entrada.....	125
Anexo 4. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores del proceso	126
Anexo 5. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores del producto	127
Anexo 6. Prueba de habilidad mental	128
Anexo 7. Evaluación de comprensión lectora del programa “Saber para todos”	129

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figuras

Figura 2. 1. Estructura organizacional del nivel central.	24
Figura 3. 1. Fases del modelo de evaluación CIPP.....	43
Figura 3. 2. Tipos de evaluación.....	44
Figura 5. 1. Plano de localización.....	77
Figura 5. 2. Dinámicas dentro del aula.	88
Figura 5. 3. Evaluación de comprensión lectora.....	90
Figura 5. 4. Preparación personal.	91
Figura 5. 5. Aulas de trabajo.	107
Figura 5. 6. Comparación de aulas de trabajo.....	108
Figura 5. 7. Proceso de evaluación del programa de capacitación para asesores educativos “Saber para todos”, del INEA de Tlalpan.....	111

Tablas

Tabla 2. 1. Material didáctico básico para el adulto.....	30
Tabla 2. 2. Modelos Pedagógicos de Educación Primaria (MPEPA).....	31
Tabla 2. 3. La presentación de las sesiones del examen diagnóstico es opcional. 32	
Tabla 2. 4. Sesiones de evaluaciones diagnósticas.	32
Tabla 3. 1. Modelos de evaluación cuantitativa y cualitativa.	50
Tabla 3. 3. Técnicas cualitativas y cuantitativas en evaluación de programas.....	52
Tabla 4. 1. Categorías de análisis de la entrevista.	63
Tabla 4. 2. Categorías de análisis.	64
Tabla 4. 3. Análisis de contenido de la entrevista.	72
Tabla 5. 1. Infraestructura en Tlalpan.....	75
Tabla 5. 2. Equipamiento en Tlalpan.....	76
Tabla 5. 3. Aspirantes a asesores educativos.	82
Tabla 5. 4. Formación y experiencia de los solicitantes para ser asesores educativos.	83
Tabla 5. 5. Definiciones del aprendizaje.....	95

ÍNDICE DE SIGLAS.

Centros de Aprendizaje Educativo (CAE).
Centros de Educación Básica para Adultos (CEBA).
Centros de Educación Comunitaria (CEC).
Centro de Enseñanza Ocupacional (CEO).
Centro de Educación y Recreación (CER).
Contexto, Entrada, Proceso, Producto (CIPP).
Centros Urbanos de Educación Permanente (CUEP).
Clave Única de Registro de Población (CURP).
Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina (CREFAL).
Educación de las Personas Jóvenes y Adultas (EPJA).
Institutos Estatales de Educación par Adultos (IEEA).
Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA).
Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos (MPEPA).
Primaria Intensiva de Adultos (PRIAD).
Secretaría de Educación Pública (SEP).
Secretaría de la Función Pública (SFP).
Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).
Secundaria Abierta (SECAB).
Universidad Pedagógica Nacional (UPN).

RESUMEN

El presente trabajo es una evaluación de los objetivos del programa de capacitación en función de su aporte al proceso de actividades de la Capacitación y de este trabajo, se analizó el impacto de las estrategias dentro del aula, y establece sugerencias generales para mejorar el desempeño del Programa de Capacitación. La selección de la muestra fue no probabilística, se tomó al azar de 18 círculos de capacitación sólo uno, para la capacitación de asesores educativos, contemplan un capacitador de 23 años asignado, que tiene a su cargo 16 posibles asesores educativos, cinco tienen de 1 a 4 años de experiencia frente a grupo, tres son profesionistas, ocho son estudiantes, cuatro son voluntarios y un servidor social, todos con una edad entre 16 y 46 años.

Partiendo de las 3 etapas propuestas por Pérez Serrano (1994) para el plan de investigación se desarrolla de la siguiente manera: en la *etapa inicial*, se llevó a cabo una revisión teórica así como la asistencia en el aula de trabajo. En la *segunda etapa*, se recolectó información a través de una entrevista semiestructurada para los informantes clave de INEA. En la *tercera etapa*, se analizó las características del contenido tradicional para una mayor comprensión del objeto de estudio; se evaluaron las actividades educativas de la capacitación de los asesores educativos, se observó su competencia trabajo en grupo, se realizaron evaluaciones curriculares en función del estilo de aprendizaje y de las fortalezas del asesor, vinculadas con el currículum del programa "Saber para todos".

Los asesores evaluados mostraron falta de orientación en los aspectos fundamentales para sacar adelante a los educandos, ya que muchos de los errores en los que incurren son por ignorancia, ya sean en el aspecto de educativo, social, cultural o de salud. La metodología que se utilizó, es el modelo de evaluación CIPP que es a través de una serie de estrategias y prácticas didácticas que se definen a partir de las necesidades del aula, del proceso productivo y de las características e intereses de los adultos. Dicha metodología se apoya en la elaboración, validación y adecuación de práctica de trabajo, relacionadas con diversos temas del programa "Saber para todos", se incluyen ejercicios de lectura, escritura y matemáticas, así como contenidos que posibiliten a los adultos mayor comprensión sobre el trabajo, entre ellos se encuentran relaciones laborales, seguridad e higiene, derechos y obligaciones, procesos productivos, revalorización del trabajo humano y voluntad.

INTRODUCCIÓN

Todo ser humano tiene derecho a las mismas oportunidades y a las mejores posibilidades de aprendizaje. A menudo se desconocen los alcances que se pueden lograr siendo un adulto y recibir una educación, a la que por diversas causas no pudieron asistir cuando eran niños. No queda más que enfrentar el grave mundo en el cual la mitad de los habitantes no saben leer y escribir. Pero uno de los objetivos inéditos y ambiciosos es evaluar las técnicas de enseñanza o procesos de aprendizaje transmitidos por un programa realizado para la formación de asesores educativos.

Ahora existen numerosos incentivos para inducir a mayor cantidad de personas, al mejoramiento de su nivel de instrucción. Esto representa una ventaja, dentro de la institución, en la capacitación de futuros formadores (Asesores educativos), por capacitadores altamente preparados. Ahora se debe valorar su formación educativa, que tienen como principal objetivo ayudar a las personas de ambos sexos a encontrar la alternativa para posibilitar un mejor nivel de vida. El asesor educativo debe trabajar comprendiendo las inestabilidades, los intereses y formación adquirida por medios de actitudes y valores que se que se les presentan a cada adulto dentro del aula. El instructor debe hacer uso de la flexibilidad y buena voluntad para lograr el cambio, primero en su propia formación educativa y, después, en las personas de las que será responsable de introducir al mundo del conocimiento.

Dentro de la capacitación de los asesores educativos, la actualización y la formación profesional se encuentra como una evolución al concepto de si simplemente enseñar y establecen, así, un compromiso de incluir todos los aspectos de la formación humana tanto profesionales como no profesionales dentro del Instituto Nacional para la Educación de Adultos (INEA). En el cual se tiene como principal objetivo dentro de la capacitación, transmitir el aprovechamiento de nuevas técnicas de enseñanza, e instrucción interactiva con

los materiales escritos. Ya sea que busque una forma de recordar habilidades previas, aumentar su conocimiento, solucionar una situación específica o preparar un programa de asesorías completo. El manual del capacitador le ayudará a obtener soluciones prácticas a sus problemas de aprendizaje, enseñanza, motivación y comunicación en el buen uso del programa.

El objetivo de esta investigación es evaluar la calidad de educación de los adultos que a través del INEA y del programa “Saber para todos”, se aplica en la Delegación Tlalpan, con asesores capacitados tanto en la entidad federal como en la entidad local; esto debido a que el INEA proporciona conocimientos teóricos-prácticos de enseñanza, y la Delegación Tlalpan proporciona conocimientos sociológicos acerca de cómo abordar a cada educando y como aparecer más seguros frente a los círculos de estudio. Esto, según la hipótesis delegacional, debe generar una mayor permanencia y un mayor crecimiento en la matrícula en cada círculo de estudio, así como debe generar un mayor impacto en los contenidos. Este programa, de capacitación adicional beneficia a la comunidad educativa de la Delegación de Tlalpan porque formará y evaluará a conciencia a los futuros asesores educativos con posibilidades de mayor eficiencia y un mejor desempeño profesional para transmitir conocimientos a los alumnos adultos. Por ello, esta estrategia representa un complemento de los modelos teórico-prácticos de enseñanza.

Por lo anterior, es necesario crear condiciones adecuadas para que los asesores educativos puedan acceder a los contenidos y a una educación integral, dentro de su formación como tales. Si estas condicionantes en verdad llegan a los objetivos planteados dentro del programa, nos será arrojada una respuesta positiva a las necesidades de los educandos. Para esta investigación se utiliza el modelo evaluativo CIPP (Contexto, Entrada –*Input*-, Proceso y Producto), ya que es un modelo que está concentrado en proporcionar información continua en cada una de sus etapas, haciendo de esto un instrumento que sirve como guía para identificar los procesos implicados en la satisfacción de las necesidades y que

finalmente, puedan ser de utilidad para mejorar los objetivos y alcanzar las metas que propone el programa “Saber para todos”.

Por lo tanto, para la evaluación del programa de capacitación para asesores educativos “Saber para todos” del INEA Tlalpan. Es necesario realizar una evaluación que sea precisa. De ahí, la inquietud principal es saber si el programa de capacitación para asesores educativos “Saber para todos”, del INEA Tlalpan, cumple y da respuesta satisfactoriamente a las necesidades educativas que se enfrenta como asesor educativo. Se debe hallar un punto de análisis y reflexión a la evaluación de este programa dirigido a los adultos. De esta manera, la investigación puede ser de utilidad para estudiantes de Psicología y Pedagogía que requieran de información y evaluación de los programas de capacitación para asesores educativos responsables de círculos de estudio, tomando como modelo evaluativo, en particular, el modelo de evaluación CIPP aplicado al ámbito educativo.

De esta manera se tendrá mayor éxito en la formación de formadores educativos, acercándose a ofrecer una educación de calidad. El presente trabajo tiene seis apartados; en el primero se abordan antecedentes, conceptos del INEA; en el segundo, se describen los principios, fundamentos, modalidades educativas y perfiles que se tienen dentro de la Delegación de Tlalpan; en el tercero, se habla de la capacitación de los asesores educativos; en el cuarto, se menciona el concepto de evaluación y se hace una descripción de modelos evaluativos CIPP; en el quinto, se explica el método utilizado en la investigación; y por último, el sexto apartado se describen los resultados de acuerdo a la propuesta del modelo evaluativo del CIPP, en español contexto, entrada, proceso y producto.

VISIÓN GENERAL DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.

Antecedentes de la educación de adultos

En 1980, se inició el “Programa Nacional de Alfabetización en México” donde se incorpora y se valora un poco el pensamiento del autor Paulo Freire en el cual describe su movimiento de educación en Brasil que dio inicio en 1962, donde expuso un número de innovaciones teóricas y prácticas importantes en la pedagogía que han tenido un impacto considerable en el desarrollo de la praxis educativa actual de metodología y materiales para los programas, especialmente en lo que se refiere a la educación problematizadora y a la educación popular.

En la que se describen contribuciones en el campo de la educación popular para la alfabetización y la concienciación de jóvenes y adultos de la clase obrera. Sin embargo, la obra de Paulo Freire va más allá de ese espacio y pertenece a toda la educación, siempre con el fundamento básico de que no existe una educación neutra. Según su visión, cualquier educación es, en sí misma, solidaria. Él mismo llamó a su educación para adultos pedagogía crítica o problematizadora. De esta manera, el educador ya no es sólo aquel que educa, sino también aquel que es educado por el educando en el proceso de educación, a través del diálogo que se sostiene. Tanto el educador como el educando son a su vez educando y educador en un proceso dialéctico.

Es así como ambos se transforman en sujetos centrales del proceso en un crecimiento mutuo; aquí la autoridad requiere estar al servicio, siendo con las libertades y en ningún caso contra ellas. "Ahora, ya nadie educa a nadie, así como tampoco nadie se educa a sí mismo, los hombres se educan en comunión, mediatizados por el mundo". A su vez, los educandos no son dóciles receptores, tipo depósitos de almacenaje, sino más bien se transforman en personas activas, investigadores críticos, siempre en diálogo con el educador, quien a su vez es también un investigador crítico.

Estas ideas se incorporan al INEA, “la cual se toma como finalidad del programa es que todas los mexicanos lean, escriban, efectúen las operaciones básicas y se incorporen a la primaria para adultos, secundaria o preparatoria abierta de ser posible a una carrera técnica” (INEA, 1985 p. 34). Más tarde, el INEA se creó por decreto presidencial de José López Portillo, el 31 de Agosto de 1981, para contribuir a la solución del rezago educativo en nuestro país Considerando que existe un alto número de mexicanos adultos que no tuvieron acceso a la educación primaria y secundaria, o no concluyeron estos niveles educativos y por consiguiente ven limitadas sus oportunidades de mejorar por sí mismos la calidad de su vida.

En ese momento era urgente la solución de este problema, por lo cual conviene incrementar los esfuerzos que realiza el Gobierno Federal, la educación para adultos propicia el desarrollo económico y social del país lo cual es necesario que la educación que se imparta a los adultos responda cada vez mejor a las necesidades e intereses específicos de los diversos grupos, regiones y personas lo que se requiere de la creación de un organismo descentralizado que impulse los programas de educación para adultos, sin perder su relación con las políticas y programas del sector educativo por lo tanto en esta década se decide.

Crear el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos e 1981 como organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tendrá por objeto promover, organizar e impartir educación básica para adultos (INEA, 1994, p.35).

Para el cumplimiento de su objetivo, el Instituto tendrá las siguientes facultades:

- I. Lograr que toda persona mayor de 15 años que carece de las habilidades necesarias para el dominio de la lecto-escritura y el cálculo básico, las aprenda y las aplique en su vida cotidiana.
- II. Brindar los medios necesarios para que los adultos en rezago educativo, completen satisfactoriamente su educación básica hasta obtener el certificado correspondiente.
- III. Promover y realizar investigación relativa a la educación para adultos.
- IV. Elaborar y distribuir materiales didácticos aprovechables en la educación para adultos.

- V. Participar en la formación del personal que requiera para la presentación de los servicios de educación para adultos.
- VI. Acreditar cuando proceda, los estudios que se realicen en el Instituto, conforme a los programas aprobados.
- VII. Dar oportunidad a los estudiantes de cumplir con el servicio social educativo.
- VIII. Coordinar sus actividades como instituciones que ofrezcan servicios similares o complementarios y apoyar, cuando lo requieran, a dependencias, organismos, asociaciones y empresas en las tareas afines que desarrollen.
- IX. Participar en los Servicios de Educación General Básica para Adultos.
- X. Realizar actividades de difusión cultural que complementen y apoyen sus programas.
- XI. Difundir a través de los medios de comunicación colectiva los servicios que preste y los programas que desarrolla, así como proporcionar orientación al público sobre los mismos (INEA, 1992, p. 7).

En este sentido una de las finalidades más importantes que persigue la Educación para adultos es la de elevar la calidad de vida del adulto, por lo que sus programas deben estar orientados a la solución y mejoría de los recursos humanos que requiere el país para su desarrollo económico y social.

En resumen, durante este año las políticas y las acciones encaminadas a brindar atención a la población en rezago educativo han sido bien intencionadas, pero no siempre se han considerado como esfuerzos estratégicos para el desarrollo nacional. A lo largo de la historia reciente se ha observado que lo que se ha llevado a la práctica, si bien se ha contado con una buena participación social, dichos antecedentes han fallado en cuanto a propiciar y favorecer una auténtica motivación de la población a la que están dirigidas. Son muchas las causas por el adulto no se encuentra dentro del proceso educativo, y una de ellas es lo difícil que resulta su incorporación y participación por cerrarse en su ignorancia y no querer admitir que necesita educarse. El problema quizá radica en que no se ha encontrado la fórmula para motivarlo, interesarlo e insertarlo en el proceso como el principal protagonista.

Además, generalmente las políticas y acciones emprendidas para atenderlo, han perseguido fines institucionales en función de lo que piensan quienes diseñan y operan los modelos educativos, sin considerar realmente la utilidad que dichos modelos representan para los muy diversos y variados grupos sociales, sujetos de atención; en el siguiente apartado se contempla el cómo son los servicios que ofrece y aplica el INEA, para darse una idea global de lo que se menciona anteriormente.

El INEA: su estructura y servicios

El INEA como organismo público descentralizado, tiene como objetivo promover, organizar e impartir educación básica para adultos, promueve servicios, propone, desarrolla modelos educativos, realiza investigaciones sobre la materia, elabora y distribuye materiales didácticos, aplica sistemas para la evaluación del aprendizaje de los adultos, así como acredita y certifica la educación básica para adultos y jóvenes de quince años y más que no hayan cursado o concluido dichos estudios en los términos del artículo 43 de la Ley General de Educación.

El INEA tiene el propósito de preservar la unidad educativa nacional para que la educación básica de las personas jóvenes y adultas se acredite y certifique con validez en toda la República. El INEA continúa proporcionando a través de algunas delegaciones los servicios de educación básica: alfabetización, primaria, secundaria y educación para la vida y el trabajo, en los estados en los que aún no se concluye el proceso de descentralización.

- Alfabetización. El objetivo principal es ofrecer a los adultos mayores de 15 años, la posibilidad de adquirir la lecto - escritura y el cálculo básico.
- Educación Básica: primaria y secundaria. Tiene por objetivo proporcionar a todos los adultos que lo requieran, la oportunidad de iniciar o concluir la primaria y secundaria.

Con el objetivo de asegurar una aplicación eficiente, equitativa y transparente de los recursos públicos, donde se emiten las Reglas de Operación para este año. Los Institutos y Delegaciones habrán de cumplir con los requisitos de información nacional y deberán enviar al INEA informes trimestrales sobre el presupuesto ejercido, a nivel de capítulo y concepto de gasto, así como el cumplimiento de metas y objetivos, con base en los indicadores de resultados previstos en este documento. Dichos informes serán enviados a más tardar durante los 15 días hábiles posteriores a la terminación de cada trimestre.

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

Etapa inicial: Alfabetización

Este programa, ofrece a los adultos de 15 años o más la posibilidad de aprender las habilidades para la lecto-escritura y el cálculo básico, así como la aplicación de estos conocimientos en las actividades cotidianas. Las modalidades de alfabetización están dirigidas a la población urbana, rural e indígena y a jóvenes de entre 14 y 18 años. Más tarde en ese mismo año la etapa inicial de la educación básica mejor conocida como alfabetización, en esta etapa se promueve el desarrollo de las habilidades elementales para la vida cotidiana del adulto. Los materiales didácticos que actualmente se utilizan son:

- Guía del Asesor, Palabra Generadora.
- Cuaderno de ejercicios para el adulto, Palabra Generadora.
- Libro de Español 1^a. Parte. Volumen 1. (Materiales de Lectura).

A lo anterior, se puede anexar que la alfabetización es el primer paso para alcanzar otros niveles educativos, para la vida productiva y para la cultura, en este programa no se pretende simplemente enseñar a leer y a escribir de manera mecánica, se busca que el adulto aumente poco a poco la capacidad de aprender, este programa se ofrece dentro de las misma comunidad de residencia de los adultos, en locales y horarios que son determinados de acuerdo a las condiciones y necesidades de ellos mismos. Regularmente el tiempo estimado para que los adultos se alfabeticen, varía de acuerdo a las modalidades de atención, para la urbana aproximadamente son tres meses, y para la rural cuatro meses, dependiendo de cada adulto. Los materiales que se mencionan están basados en una metodología especialmente diseñada de acuerdo a las características de los usuarios y su medio (urbano y rural).

Segunda etapa: Educación Básica

El servicio de educación básica tiene por objetivo proporcionar a todos los adultos que lo requieran, la oportunidad de iniciar o concluir la primaria o secundaria en los horarios y el lugar que ellos dispongan, sin desatender sus ocupaciones diarias. Actualmente, el nivel de educación primaria, se atiende a través de dos modalidades: la Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD) y el Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos

El Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos fue diseñado por el INEA y puesto en operación a partir de 1990, el cual incorpora contenidos orientados específicamente a mejorar la vida cotidiana de los adultos, se conforma de la siguiente manera:

Español - La palabra es nuestra 1ª parte, Vol. 2

Matemáticas - Nuestras cuentas diarias. 1ª parte. Vol. 1

Educación para la vida familiar – Nuestra familia.

Educación para la vida - Nuestra comunidad.

Educación para la vida - Nuestro trabajo.

Cabe destacar que el material didáctico fue elaborado de acuerdo a las edades, necesidades e intereses de cada población que demande el servicio, para ubicar las necesidades del educando, en la cual se aplica una evaluación diagnóstica que permite conocer el grado de conocimientos con que cuentan es suficiente para continuar sus estudios en otro nivel o si es necesario iniciar un proceso de reforzamiento; toda esta atención pedagógica a los estudiantes esta a cargo de un orientador educativo. Actualmente, este proyecto se encuentra en proceso de reestructuración y se están elaborando los materiales didácticos correspondientes a los niveles posteriores de alfabetización.

Educación permanente y capacitación no formal para el trabajo

Este curso se imparte en los Centros Urbanos de Educación Permanente (CUEP). Los cuales se encuentran ubicados en las zonas urbanas, son espacios donde la población tiene la posibilidad de reunirse para intercambiar sus experiencias y opiniones sobre su problemática cotidiana, además promueven los servicios que ofrece el INEA como son: alfabetización, primaria y secundaria, talleres, cursos de capacitación no formal para el trabajo y bienestar familiar. Además de actividades culturales recreativas y deportivas.

La atención se realiza con instructores seleccionados en las propias comunidades, a quienes se les dota de instructivos y materiales que tratan sobre el oficio correspondiente. Como se puede observar, por lo dicho anteriormente la tarea de ayudar al adulto a concluir cualquiera de los servicios que ofrece el INEA, no es fácil, este proceso de aprender a ser asesor de los adultos, hace que alguien como yo aprenda de la experiencia de enseñar; con ello se aprende a saber de qué manera se trabaja mejor en el círculo de estudios, como organizarlo, como establecer una relación de respeto con ellos o como sostener su interés, para seguir aprendiendo.

La educación para adultos no se trata únicamente de aprender las destrezas básicas de la lecto-escritura o de adquirir determinados conocimientos sobre una materia, sino se trata fundamentalmente de aprender a aprender; es por eso que las asesorías que se dan dentro del círculo de estudios el asesor, debe dar ánimos, como alguna vez escuche a un asesor que decía a sus alumnos:

Yo les digo que no se den por vencidos por la edad, o por algo que se le dificulte, que sigan adelante para lograr sus objetivos y para servir de ejemplo a otros miembros de su familia o incluso de su comunidad (Gillette, 1997, p. 47).

Los libros, que son instrumentos que apoyan el proceso de aprendizaje generalmente son libros, cuadernos de ejercicios, que contribuyen a fijar el aprendizaje, y a centrar la atención en el tema; pero muchas veces no es así ya que los espacios donde se dan las asesorías son muy pequeños o se juntan varios grupos de diferentes etapas (alfabetización, primaria o secundaria);y como asesor no se puede dar la misma atención, ya que son modalidades y libros totalmente diferente; para lo cual al término de esta investigación se dará una propuesta didáctica para solucionar problemas como este.

La educación ha sido reconocida como un derecho primordial del individuo, además de formar un requerimiento fundamental para el adelanto cognitivo, social y cultural, lo que ha concebido nuevos retos al sistema educativo. Sobre la base de esta idea, es primordial buscar el mejoramiento de la calidad de la educación, a fin de refrendar la preparación del educando que demanda en la parte laboral. Es por ello, que para hacer frente a tal requerimiento es indispensable que el factor humano, quien orienta los principios del sistema educativo, se sumen a la práctica educativa con estrategias instruccionales como técnicas, métodos y recursos novedosos que propicien la formación de un individuo crítico y reflexivo del contexto social en el cual se desenvuelve.

Con el fin de que los asesores de la educación de adultos puedan apropiarse del nuevo marco curricular y prepararse para mejorar sus prácticas de acuerdo a los

nuevos requerimientos, sea desarrollado un amplio programa de perfeccionamiento, a cargo de los capacitadores y centros académicos, que considera la participación de voluntarios y futuros asesores que se enfrenarán. En el marco de estos argumentos, se percibe la trascendencia del propósito de esta investigación, en cuanto a la evaluación de un programa de capacitación de asesores educativos “Saber para todos”, dirigido a los facilitadores del Instituto de Mejoramiento Profesional del INEA Tlalpan; con el fin de brindarle la posibilidad a los facilitadores en estudio, de conocer y administrar durante su acción psicopedagógica, una técnica efectiva de comunicación que le permitirá motivar y apoyar el comportamiento productivo de los participantes adultos.

Marco jurídico del INEA

Con fecha 15 de noviembre del año 2004 se dictó el Decreto Supremo de Educación N° 239, que establece los “Objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la educación básica y media de adultos”, en los términos aprobados por el Consejo Superior de Educación y fija normas generales para su aplicación. Estos objetivos y contenidos enmarcan la educación de adultos dentro del concepto de educación permanente, que abarca toda la vida de las personas y todos los ámbitos en que ésta se desarrolla. Este concepto adquiere más relevancia cada vez en nuestro mundo globalizado en el que la información y el conocimiento aumentan a enorme velocidad y en el que cada individuo debe prepararse en forma constante para actuar en un entorno que le exige progresivamente mayor dominio de conocimientos, habilidades y actitudes.

Con la entrada en vigencia del nuevo marco curricular culminó un dinámico trabajo efectuado por la Unidad de Currículum y Evaluación de educación, con la colaboración de la Coordinación Nacional de educación de Adultos y que fue enriquecido con las opiniones de los directivos de establecimientos para adultos de todo el país. Actualmente esta área es la responsable de:

- Coordinar y vigilar el cumplimiento de las funciones institucionales de carácter jurídico, de acuerdo con las facultades que le otorga el estatuto orgánico.
- Patrocinar y representar jurídicamente al instituto y a su director general en los asuntos jurídico- administrativo que le formulen las unidades administrativas centrales y delegacionales sobre la interpretación y debida aplicación de la legislación que incide en el funcionamiento del instituto.
- Realizar las gestiones, promover las acciones e interponer los recursos legales que procedan ante las autoridades y tribunales competentes en los que sea parte, afecten o no tengan interés jurídico sobre el instituto.

Todas estas funciones del INEA se basan jurídicamente en el artículo 3º. Constitucional, la Ley Federal de Educación para Adultos de 1975 y el Decreto de Creación del INEA. En este marco se define a la educación para adultos como una forma de educación extraescolar, sustentada en el autodidactismo, significa que el educando asume la responsabilidad de su propia formación; es una forma de aprender que se caracteriza por un hábito de estudio independiente (no entendido como aislamiento), que el estudiante adquiere con respecto al asesor educativo” y la participación social entendida como “la colaboración de personas e instituciones que, de manera voluntaria, promueven, y organizan los servicios educativos” que tienen la finalidad de que los adultos adquieran, acrecienten y transmitan la cultura y fortalezcan su conciencia de identidad nacional (INEA, 1981, pp. 44, 45).

Dentro de un círculo de estudios, siendo asesor educativo, uno se percata que, para que una persona logre ser autodidacta no basta con el propósito; es necesario que maneje ciertos conocimientos y habilidades tales como la lectura y la escritura, comprensión de textos, entre otros, por eso el autodidactismo se entiende como capacidad que puede ser desarrollada. Parte de la labor como asesor es propiciar que los adultos aprendan a aprender por si mismos.

MODELO EDUCATIVO DE INEA.

El modelo educativo de la educación básica en 1998, tiene como objetivo principal “proporcionar el contenido mínimo de conocimientos, valores, actitudes, habilidades de los que ninguna persona debe carecer, para realizarse e integrarse en la sociedad en que pertenece” (INEA, 1998, p. 25). Dicho modelo educativo comprende un total de 24 módulos de aprendizaje. El primero constituye la etapa inicial (alfabetización), para las personas que nunca fueron a la escuela o ya olvidaron como leer y escribir; se promueve el desarrollo de habilidades para la lectura y la escritura. Los siguientes 11 módulos educativos de INEA comprenden la segunda etapa (primaria); en la cual se pretende fortalecer habilidades para la lectura, la escritura y las matemáticas, lo que introduce al educando a los conocimientos, actitudes y valores que le permitan mejorar su relación con la familia, la comunidad y el trabajo, e identificar las principales características del país.

Los últimos 12 módulos ya antes vistos se integran la tercera etapa (secundaria) de la educación básica, que consolidan los conocimientos y habilidades desarrolladas en los módulos anteriores permitir un acercamiento a las ciencias, la cultura y el arte en su carácter nacional y universal, así como también proporcionan los conocimientos básicos para que el educando pueda continuar sus estudios en otros niveles superiores.

Estructura organizativa del INEA

El INEA promueve y proporciona los servicios de alfabetización, primaria y secundaria y acreditar cuando proceda los estudios que se realicen, ofreciendo las mismas oportunidades en todo el país, adoptó una estrategia operativa desconcentrada, organizando su estructura administrativa en tres niveles: central, estatal y regional. La estructura organización del nivel central que se encuentra integrado por una dirección general, cinco direcciones de área y cuatro unidades de apoyo responsables de la planeación y la operación del sistema, le corresponde

elaborar los materiales nacionales y la normatividad para el desarrollo de los materiales regionales, define las grandes políticas de atención y las estrategias de trabajo; apoya con materiales y seminarios la formación del personal voluntario, define las normas y procedimientos de concertación, promueve programas culturales, asegura el seguimiento y la evaluación del servicio, apoya financieramente, a las delegaciones y conduce el sistema descentralizado de acreditación y certificación de conocimientos.

El nivel estatal, lo integran 32 delegaciones, una por cada entidad federativa a las cuales les corresponde elaborar un programa de trabajo anual, organizar, coordinar y evaluar la operación de los servicios educativos así como incorporar organizadores y asesores con previa capacitación para que cumplan con las metas establecidas del INEA. Finalmente, la delegación de Tlalpan está constituido por 10 coordinadores técnicos de zona que dividen la geografía dentro de la delegación que están determinados por características económicas, políticas, geográficas, culturales, educativas y poblaciones. Cada coordinación está organizada en micro regiones que abarcan la propia delegación, bajo la responsabilidad de un técnico docente, encargado de organizar, de él depende el asesor.

El capacitador es aquella persona que planea, organiza y ejecuta las actividades del programa de educación básica. El asesor como parte de la cadena que vincula al coordinador técnico con asesores y adultos, tiene dos caminos para desarrollar su trabajo:

- Utilizar su poder de convocatoria para incorporar al trabajo del Instituto a asesores, centros, clubes u organismos de solidaridad, maestros, autoridades delegacionales y todos los adultos.
- Fungir como mediador entre el INEA y toda la sociedad organizada del país, para hacer posible la atención del rezago educativo.

El asesor debe tener las siguientes características:

- Facilidad para establecer buenas relaciones.

- Trato respetuoso con los adultos.
- Sencillez.
- Iniciativa en su trabajo.
- Responsabilidad de tiempo.

El asesor es la persona que guía y orienta a los estudiantes. Su función es estimular el aprendizaje de los estudiantes, orientarlos y ayudarles a resolver las dudas o problemas que se presentan. Del asesor depende en gran parte el éxito o el fracaso del estudiante. El asesor es la clave del éxito de los adultos, pero, la preparación profesional que se le pide es inferior a la del promotor de tal manera que esta carencia de instrucción educativa del asesor le impide mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Cabe señalar que el asesor no percibe un salario fijo, más bien sólo se le gratifica con una pequeña cantidad mensual.

El capacitador es el que proporciona estrategias para las necesidades actuales dentro del aula en cuanto a nuevas habilidades y actitudes que se presentan, así como el uso de los nuevos materiales escritos de trabajo y tecnología que presentan retos importantes en la enseñanza y capacitación del personal. Instruyendo a los futuros asesores educativos como:

- Soluciones a problemas específicos dentro del aula.
- Comprensión de los objetivos y la estructura de la enseñanza de adultos.
- Preparación de un análisis de las necesidades para determinar el tamaño y alcance de un programa de capacitación propuesto.
- Escribir programas de enseñanza e integración curricular, preparar el ambiente físico y proporcionar la enseñanza real.
- Aprovechar al máximo la tecnología o materiales de trabajo.
- Evaluar la eficacia de la capacitación y del asesor educativo.
- Promover la función de enseñanza y actualización en toda su organización.

Transmitir el aprovechamiento de nuevas técnicas de enseñanza, como la capacitación basada en computadoras e instrucción interactiva con los materiales escritos. Ya sea que busque una forma de recordar habilidades previas, aumentar

su conocimiento, solucionar una situación específica o preparar un programa de asesorías completo, el manual del capacitador le ayudara a obtener soluciones prácticas a sus problemas de enseñanza.

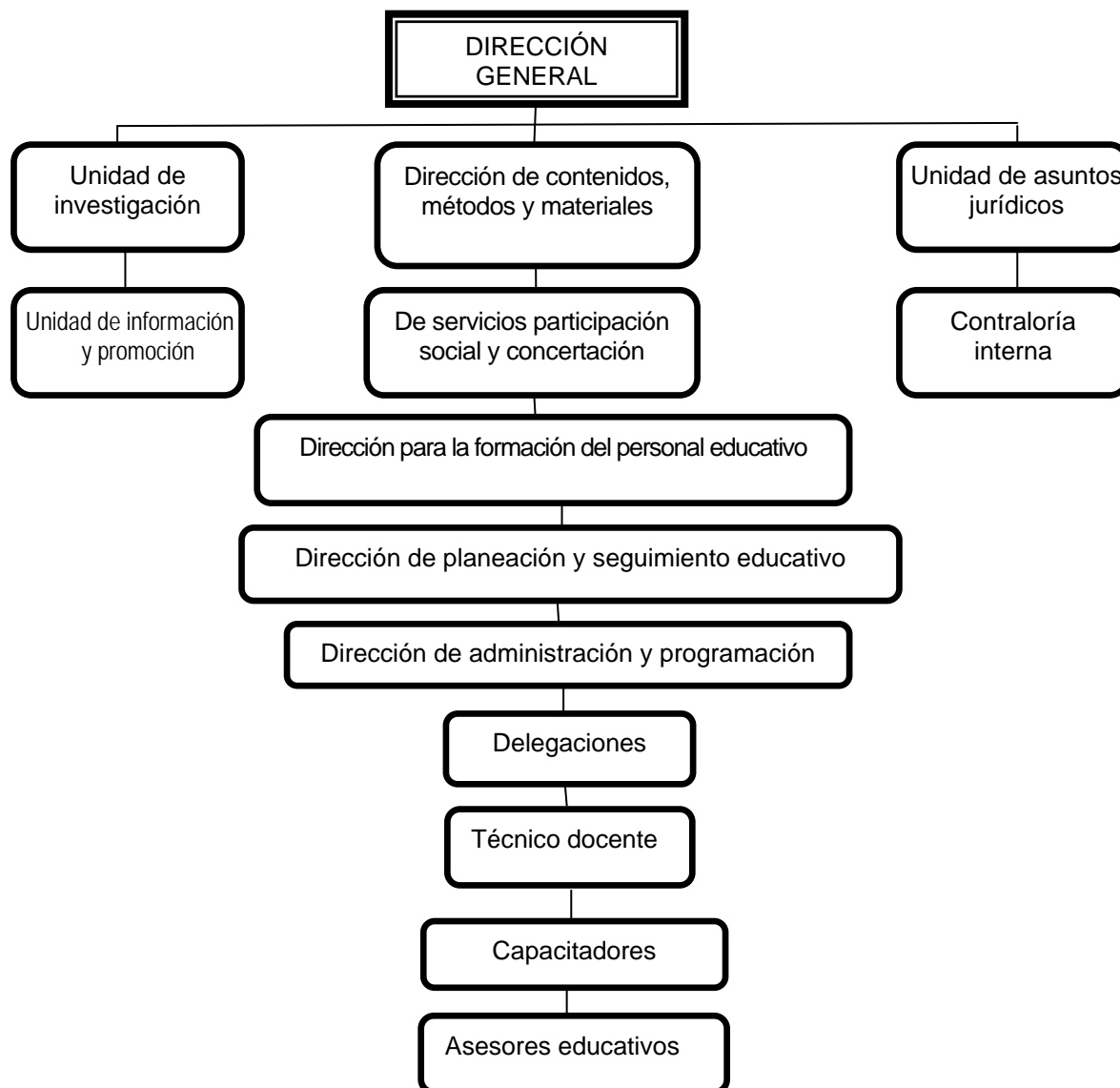


Figura 2. 1. Estructura organizacional del nivel central.

Organización delegacional

Formalmente, la coordinación delegacional depende jerárquicamente de la estructura de la delegación y cumple, entre otras, las siguientes funciones: operación de los servicios, capacitación, supervisión, evaluación de conocimientos, concertación de acciones, recopilación de información y control de los servicios, dicha coordinación tiene a su cargo varias comunidades. Desde el punto de vista psicopedagógico, emprender una acción educativa implica, entre otras cosas, definir los objetivos, los contenidos y los niveles de aprendizaje que deberán alcanzar los sujetos de la acción para considerar que se ha cumplido con los propósitos y principios educativos. En cuanto al campo de la alfabetización es necesario definir el concepto, es decir, qué se entiende por alfabetizar; definir los contenidos, significa seleccionar los temas que permitirán cumplir con el objetivo y definir los niveles implica determinar el nivel de conocimientos que el adulto debe alcanzar y manejar para que se considere que ha dejado de ser analfabeta puro, funcional o semi-analfabeta.

El punto de encuentro INEA en la delegación

Un punto de encuentro es un lugar donde se imparten los cursos de alfabetización, y de educación básica de los niveles primario y secundario, bajo los programas y los contenidos diseñados, preparados y propuestos por el INEA, bajo la coordinación de los técnicos docentes. Cada punto de encuentro organiza círculos de estudio, en los que un grupo de alumnos adultos, reciben la instrucción de un asesor en sesiones periódicas que pueden ser diarias, cada tercer día, semanales o con agenda concertada; llegándose a dar el caso de sesiones individuales en el domicilio de los alumnos. Normalmente, en cada punto de encuentro existen materiales didácticos básicos y una dotación de libros de lectura, adicionales a los de texto que se proporcionan a los alumnos.

El actual punto de encuentro de Tlalpan, inició sus operaciones como Centro de Educación Comunitaria "San Miguel Topilejo", a mediados de 1993, que por mayor interés se comenzó con un censo de las necesidades educativas de los adultos de la comunidad, reclutando de entre ellos a una decena para los niveles de, primaria y secundaria, también se impartían cursos de manualidades, idiomas, primeros auxilios y otros las lecciones se impartían en las instalaciones de la delegación Tlalpan. En 1995, el centro se convirtió formalmente en punto de encuentro INEA, suprimiéndose desde entonces los cursos que no fueran estrictamente de educación básica, pues nunca se alfabetizó a nadie de la comunidad.

En general, los puntos de encuentro se ubican en sitios fácilmente identificables por la población (de preferencia centros educativos) donde se organizan y concentran círculos de estudio y donde, de acuerdo con los lineamientos del INEA, se atiende a personas de 15 años o más que no han iniciado o concluido su educación básica. Las características principales que debe tener todo punto de encuentro son las siguientes: Poseer instalaciones físicas adecuadas para los adultos, mantener sus espacios abiertos todos los días de la semana, ofrecer horarios flexibles, contar con asesores capacitados, proporcionar asesorías permanentes, disponer de recursos didácticos, proporcionar materiales educativos, ofrecer en sus instalaciones el servicio de acreditación.

El Punto de encuentro tiene una importante función dentro de la nueva estrategia de operación, dado que la organización y control de atención educativa que actualmente descansa en la coordinación de zona se asume en gran medida por las actividades que desarrollan dentro del punto de encuentro; tiene un alcance que se extiende más allá de sus instalaciones en virtud de que podrá organizar círculos de estudio en todas aquellas comunidades de donde son originarios los asesores. Debe proporcionar a los educandos orientación, asesoría, espacios, servicios de acreditación, y la posibilidad de acceder a otros servicios. Proporcionar a los asesores: orientación docente, administrativa y una gratificación.

En dicho lugar existen dos figuras: el responsable y el asesor, cada una de ellas realiza actividades diferentes, y en conjunto son responsables del funcionamiento del punto de encuentro. Los responsables del punto de encuentro suelen ser directores de escuelas, de centros de trabajo social, de sindicatos, autoridades locales y personas interesadas en participar, y tiene entre sus funciones responsabilizarse de la organización y operación general del punto de encuentro; realiza actividades de promoción del servicio educativo e incorpora permanentemente a los adultos interesados en recibir educación básica; instala un módulo de información para orientar sobre el programa de educación básica y la acreditación de los educandos y asesores interesado, prevé apoyos para la capacitación de los asesores.

Controla el registro de los adultos y asesores interesados en los servicios; integra los expedientes de los alumnos y los entrega al técnico docente; organiza con los asesores la atención permanente de los adultos, prevé la existencia de materiales didácticos para los asesores y adultos; realiza los trámites para las solicitudes de examen diagnóstico, acreditación y certificación; lleva el control académico de los adultos, asegura que el punto de encuentro esté abierto todos los días, garantiza la disponibilidad de mobiliario y hace posible que el punto disponga de los servicios de luz, agua y sanitarios. Los Asesores del punto de encuentro suelen también ser profesores de diferentes niveles escolares, así como ciudadanos con los estudios mínimos de nivel medio y todas aquellas personas voluntarias con educación básica concluida, que disponen de tiempo y voluntad para realizar un trabajo docente temporal y no propiamente asalariado.

No existen requisitos específicos, aparte de la educación básica concluida, para que el INEA acepte los servicios de cualquier voluntario, tanto para que desempeñe la función de Asesor o para que asuma la responsabilidad de un Punto de encuentro, aunque al paso de los años, se escoge de entre los asesores más capacitados a los nuevos responsables, cuando se trata de reemplazar a algún veterano. Las funciones de los asesores son: asistir en los días y horarios establecidos con los

adultos interesados en el servicio, asesorar a los adultos en el nivel educativo que corresponda, conocer y manejar los materiales, metodología y sistema de acreditación del programa de educación básica, preparar sus asesorías de acuerdo al avance de los adultos, informar oportunamente al responsable del apoyo logístico de los exámenes que los adultos decidan presentar, llevar el control académico de los adultos que asesoran y fomentar la permanencia de los adultos en el círculo de estudios.

Es importante mencionar que en aquellos puntos de encuentro donde las circunstancias lo exijan (dispersión, aislamientos, escasa población e infraestructura) una misma persona podrá fungir como responsable, apoyo logístico y asesor, percibiendo las gratificaciones correspondientes a cada una de las figuras. A pesar de que en los documentos se indica que la operación del INEA en cada comunidad, debería tener las características descritas, existen limitaciones propias de una realidad local que no pueden ser superadas, entre las que se encuentran: la detección de personas analfabetas en la comunidad, que se dificulta por la vergüenza de los adultos al manifestar sus conocimientos o grado académico. Por ese motivo en algunas comunidades como la de San Miguel Topilejo la alfabetización es una actividad muy positiva, ya que el interés en la mayoría de los casos se imparte en forma grupal, pues se llegan a formar grupos muy grandes.

- Los espacios en los que imparten los cursos siempre son adecuados para el mejor aprovechamiento estudiantil, pues son no son sitios improvisados, son locales destinados.
- A pesar de los intentos para que los materiales se encuentren siempre disponibles, el alejamiento relativo de algunas comunidades con respecto a su coordinación hace que los materiales puedan llegar con retraso.
- Dado que las funciones del responsable de cada punto de encuentro comprende el reclutamiento, la docencia, la evaluación, la administración y el vínculo con otras estructuras de INEA, en la mayoría de los casos hace que la actividad burocrática prive sobre la docente; particularmente, en el tema que trato en esta tesina, ya que en la mayoría de las sesiones dedicadas a la

evaluación del programa, ésta deriva en el tratamiento de cuestiones administrativas, y en lugar de darle al educador estrategias didácticas para el desempeño de sus asesorías, termina aprendiendo a llenar formas y a cumplir con procedimientos formales.

Programa para personas jóvenes y adultas.

Objetivo

Propiciar el aprendizaje de contenidos básicos de la primaria para personas jóvenes y adultas, el desarrollo de competencias en las personas que les permitan aplicar lo aprendido de forma continua y autónoma y seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

Duración

La duración promedio para concluir capacitación de asesores educativos son cuatro meses. La persona joven o adulta puede recibir tantas asesorías como requiera para su aprendizaje.

Mecánica de operación

Requisitos de ingreso e inscripción para personas jóvenes y adultas

- Tener 15 años o más.
- Clave Única de Registro de Población (CURP). En el caso de que las personas jóvenes o adultas no cuenten con esta clave, el INEA o el instituto respectivo la tramitará con las instancias correspondientes. Esto aplica para todos los requisitos de inscripción de los programas educativos incluidos en estas Reglas de Operación.
- Presentar copia certificada y fotostática del acta de nacimiento o documento alternativo. En caso de que el educando no cuente con la copia certificada del acta de nacimiento, el instituto estatal deberá inscribirlo, siempre y cuando la persona firme una carta compromiso, en la cual se responsabilice de realizar el trámite correspondiente para obtenerla. La fecha límite para la entrega de la

copia certificada del acta de nacimiento será antes de la presentación del último examen del módulo para certificar ya sea la educación primaria (nivel intermedio) o la educación secundaria (nivel avanzado), según corresponda.

- Para figuras solidarias y prestadoras de servicio social.
- Los requisitos para las figuras solidarias y prestadoras de servicio social que desean apoyar a la primaria son los mismos que aplican en alfabetización en español.

Materiales de apoyo para personas jóvenes y adultas

El INEA otorga materiales didácticos gratuitos como apoyo y beneficio que se le otorgan a la población interesada en inscribirse a la primaria son los mismos que se otorgan para la alfabetización en español (ver tabla 2.1).

Tabla 2. 1. Material didáctico básico para el adulto.

Material básico para el adulto	Material de apoyo
-12 módulos para el joven o adulto	-Diccionario
-Español 1,2,3 y 4	-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
-Ciencias : Vida familiar	
Vida laboral	
Vida comunitaria	
Vida Nacional	

A continuación se describirán los incentivos que tienen las figuras solidarias y prestadoras de servicio social. Los beneficios generales que ofrece el INEA a las figuras solidarias que participan en este proyecto. La gratificación total en primaria es por joven o adulto que concluye el nivel, es superior a la gratificación total por joven o adulto en alfabetización, ya que el número de módulos para certificar la primaria son 12, para la alfabetización en español de tres a cinco módulos y para la alfabetización indígena son siete. Para el programa de primaria, se otorgarán dos tipos de incentivos al punto de encuentro: por la administración de la atención educativa y por la asesoría.

Para construir y definir los incentivos de cada uno de los conceptos antes enunciados se deberán considerar los siguientes rubros:

- Incorporación y/o reincorporación del joven o adulto.
- Evaluaciones formativas presentadas.
- Módulos aprobados.
- Calificación obtenida.
- Promoción a la educación secundaria.

El material educativo de apoyo que se le da al asesor es la Guía segunda y tercera etapas de educación básica. La capacitación que se otorga a estas figuras es similar en tiempo y forma a la de alfabetización en español.

Evaluación del aprendizaje

Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos (MPEPA)

Las personas jóvenes y adultas tienen derecho a una evaluación diagnóstica: el examen diagnóstico y la tabla de equivalencias que tienen como propósito reconocer, ubicar y acreditar los conocimientos y habilidades ya adquiridos. La evaluación diagnóstica es opcional y se podrá aplicar una sola vez cuando los adultos ingresan al sistema, y deberá sustentarse dentro de los primeros 45 días después de que el adulto se incorporó. Cuando las personas tienen documentos que comprueban su escolaridad, con grados completos acreditados de la primaria, se aplicará en las siguientes tablas de sustitución del MPEPA.

Tabla 2. 2. Modelos Pedagógicos de Educación Primaria (MPEPA).

MPEPA	Escolarizado Primaria			
	1° y 2°	3°	4°	5°
	Nada	Español 1 + Español 2+ Matemáticas 1	Español 1 + Español 2 + Matemáticas 1 + Matemáticas 2 + Vida familiar + Vida nacional	Español 1 + Español 2 + Español 3 + Matemáticas 1 + Matemáticas 2 + Matemáticas 3 + Vida familiar + Vida nacional

Tabla 2. 2. Continuación...

	Escolarizado Primaria			
	1° y 2°	3°	4°	5°
Módulos para Certificar Primaria	Todo	Español 3 + Español 4 + Matemáticas 2 + Matemáticas 3 + Matemáticas 4 + Vida familiar + Vida comunitaria + Vida laboral + Vida nacional	Español 3 + Español 4 + Matemáticas 3 + Matemáticas 4 + Vida comunitaria + Vida Laboral	Español 4 + Matemáticas 4 + Vida comunitaria + Vida Laboral

El examen diagnóstico para primaria comprende tres sesiones:

Tabla 2. 3. La presentación de las sesiones del examen diagnóstico es opcional.

	Sesiones		
	Primera	Segunda	Tercera
Materiales	Español 1 Español 2 Matemáticas 1 Matemáticas 2	Español 3 Español 4 Vida Comunitaria Vida Familiar	Matemáticas 3 Matemáticas 4 Vida Nacional Vida Laboral

Los adultos que sustenten la primera sesión deberán acreditar todos los módulos para que puedan presentar la segunda y/o la tercera sesión. Para los adultos que presentaron documentos comprobatorios de escolaridad y desean hacer el examen diagnóstico, la aplicación de las sesiones de examen se hará de acuerdo a los antecedentes escolares exhibidos (ver tabla 2. 4).

Tabla 2. 4. Sesiones de evaluaciones diagnósticas.

Primera Sesión	Segunda Sesión	Tercera Sesión
1° y 2° Primaria	3°, 4° y 5° Primaria	Certificado de terminación de estudios de educación primaria o boleta de evaluación de primer grado de educación secundaria.

Los adultos que acrediten las tres sesiones obtendrán su certificado de primaria y tienen la opción de presentar la cuarta y/o quinta sesión, correspondiente al nivel

de educación secundaria. Las personas jóvenes y adultas que estudian con MPEPA pueden sustituir los módulos Vida laboral y Vida comunitaria por capacitaciones de 60 horas cada uno. En el Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos se tiene un examen por cada módulo que lo comprende:

- 1) La escala de calificaciones es numérica del 5 al 10. La calificación mínima aprobatoria es 6.
- 2) Lectura y Escritura (L1): Evalúa las habilidades y conocimientos correspondientes a la Palabra Generadora; su acreditación es requisito para presentar el examen de Español 1.
- 3) Español 1 (E1); este examen evalúa las habilidades y conocimientos del primer módulo del Modelo Pedagógico de Educación Primaria para Adultos (MPEPA).
- 4) Un joven o adulto se considera alfabetizado en (MPEPA) cuando acredite. Lectura y Escritura (L1) y Español 1 (E1).
- 5) Los educandos no podrán presentar ningún examen final hasta acreditar el examen de Español E1.
- 6) En cada etapa de aplicación un adulto podrá presentar cuatro exámenes por sesión de aplicación.

En el caso de que un educando concluya uno o varios módulos, se le otorga un informe de calificaciones, en el cual se acredita que aprobó el (los) módulo(s) correspondiente(s). Si alguno de los educandos termina la primaria (etapa intermedia), se le proporciona su certificado. Los certificados de estudio los entrega gratuitamente la coordinación de zona, y el conducto es el técnico docente. Los estudios de educación básica que promueve el INEA, a través de las aulas escolares tienen validez oficial, lo que significa que todos los documentos que se emitan forman parte del Sistema Educativo Nacional. Los módulos Vida laboral y Vida comunitaria podrán acreditarse con la presentación de documentos que avalen estudios en alguna formación específica. Cada módulo podrá ser sustituido por constancias de 60 horas de capacitación.

Proceso para la aplicación de exámenes

La solicitud de exámenes se realiza a petición del educando, mediante su asesor, educativo o técnico docente y en ocasiones en las oficinas de las coordinaciones de zona. La aplicación de exámenes se realiza por medio de un aplicador. Los educandos tienen derecho a presentar examen aunque no acudan a recibir asesoría, siempre y cuando hayan entregado sus documentos de inscripción. La organización de las aplicaciones es responsabilidad del coordinador de zona. Existen sedes de aplicación programadas y fijas, las programadas son aquellas que se realizan en instalaciones que no son propiedad del instituto estatal o coordinación de zona; y las fijas o permanentes, generalmente ubicadas en las oficinas de las coordinaciones de zona y del instituto estatal, donde el educando puede presentar exámenes en el momento que lo decida.

Los resultados de los exámenes, son entregados a los educandos por el técnico docente, mediante un informe de calificaciones. *Certificación:* Los certificados y las certificaciones de estudio los entrega gratuitamente la coordinación de zona, y el conducto es el técnico docente. En el caso de que un estudiante concluya uno o varios módulos, se le da un informe de calificaciones, en el cual se acredita que aprobó el módulo correspondiente. Si un estudiante termina la segunda o tercera etapa, se le entrega el certificado de primaria o secundaria, según sea el caso.

Documentos que el INEA proporciona a los educandos:

- Informe de calificaciones: documento expedido por el INEA o el instituto estatal con validez oficial en cualquier parte del país, que contiene las calificaciones obtenidas por el educando y comprueba los módulos aprobados.
- Certificado: documento oficial válido en los Estados Unidos Mexicanos que no requiere trámites adicionales de legalización; diseñado, reproducido y controlado por la Dirección General de Acreditación e Incorporación.

Acción educativa del programa “Saber para todos”

Campaña de Alfabetización

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

Este programa es de acción educativa, surge dentro de la práctica como asesores educativos y es pensado para esa misma práctica, es decir, no se queda sólo en proponer una alternativa a la practica dentro de la capacitación, sino que exige desarrollar la alternativa en la acción misma la práctica para constatar aciertos, superar errores y ofrece una alternativa al problema significativo para los alumnos, comunidad escolar y asesores que representan al INEA, que se centra en la dimensión psicopedagógica y se lleva a cabo en la práctica docente propia.

La realización de este proyecto nos permite pasar del problema existente en práctica a construir una alternativa crítica que nos permita ofrecer una mejor calidad en la enseñanza; ya que surge de la misma práctica, en torno a la comunidad escolar, alumnos y profesores, los cuales deberán estar involucrados en el problema para resolverlo, analizando, dialogando y proponiendo alternativas con creatividad para llegar a cambiar la práctica dentro del aula. Este programa esta compuesto de fases que nos permitirán no perdernos en el; al tener una secuencia y un orden, que posteriormente ayudarán a ir desarrollando el proyecto a través de la práctica, para pasar de un conocimiento de sentido común a uno profesional.

La educación básica está conformada por los niveles de primaria y secundaria y en ellos se utiliza como material básico un conjunto de libros en los cuales se encuentran los objetivos y contenidos de la educación básica general. Los materiales que el programa utiliza son diseñados especialmente para la población adulta y se originaron en la práctica durante varios años, que ha permitido realizar diversos estudios y análisis relacionados con su calidad, contenidos y tipo de habilidades, destrezas, hábitos y capacidades que se promueven y desarrollan en los adultos durante el proceso educativo.

Para orientar el Programa se definieron los siguientes objetivos:

- Integrar a la población analfabeta a los procesos ciudadanos y democráticos que hoy se dan en la Ciudad de México.
- Realizar una intensa campaña de erradicación total del analfabetismo en nuestra demarcación, hasta alcanzar niveles suficientes para ser, dados los resultados, declarados Zona de Bandera Blanca.
- Desarrollar en los adultos los conocimientos, las actitudes y habilidades que les permitan hacer frente a las situaciones de su vida cotidiana.
- Favorecer en los estudiantes el espíritu de cooperación y solidaridad como elementos básicos del desarrollo del grupo social al que pertenecen.
- Propiciar la vinculación entre los contenidos de estudio que abordan los adultos y las necesidades de su vida diaria.
- Propiciar, mediante la educación, la incorporación de los adultos a las actividades productivas y culturales que demanda la sociedad actual.

Como meta se ha planteado: alfabetizar a más de 12 mil personas que, según datos del INEA, existen en la delegación Tlalpan e involucrarlos en este esfuerzo de ciudadanización a través del conocimiento básico de la lectura, la escritura y las funciones básicas de la aritmética.

Objetivos particulares

- Que los individuos reconozcan sus saberes, experiencias, conocimientos y valores y los integren a su aprendizaje.
- Que desarrollen capacidades y actitudes que les permitan transformarse y cambiar su entorno, con una visión de futuro.
- Que reafirmen su conciencia individual y social, con un sentido de compromiso responsabilidad y coparticipación en el ejercicio de la democracia.
- Que fortalezcan y ejerzan valores éticos individuales y sociales relacionados con el desarrollo integral del ser humano, con la justicia y con la participación en las decisiones que afectan su vida. Valores que les permitan la convivencia armónica consigo mismos y con la comunidad.
- Que reconozcan y ejerzan los principios de justicia e igualdad entre los sexos y las personas, el respeto a la diversidad, al medio ambiente y a su persona.
- Que ejerzan su derecho a la libertad de expresión en distintas situaciones cotidianas.

Estrategias

- Establecer un trabajo coordinado con el Instituto Nacional de Educación para los Adultos, como entidad responsable de la alfabetización en México.
- Convocar la participación de la plantilla educativa, pública y privada, desde preparatoria y hasta niveles de alta especialización, que se encuentran ubicadas en la demarcación para que participen en el programa de alfabetización.
- Invitar a los centros de educación superior que existen en Tlalpan para que a través de sus áreas de servicio social, extensión universitaria y prácticas de campo se integren al programa de alfabetización.
- Involucrar en este proyecto a los Funcionarios de la presente Administración Delegacional para que a través del programa se concrete la propuesta de “Un gobierno cercano a la gente”.

- Establecer un trabajo coordinado con el Proyecto Sedena-SEP-INEA, para que Tlalpan se beneficie de las actividades de los conscriptos que se integren al Programa de Alfabetización.
- Convocar a las asociaciones civiles, artísticas, culturales y académicas para fortalecer el trabajo de difusión y participación de voluntarios alfabetizadores.
- Capacitar al personal para la demarcación para que estas instalaciones se conviertan en Centros Permanentes de Alfabetización Delegacional para ayuda a la comunidad.
- Convocar a la participación de los Comités Vecinales, de las agrupaciones vecinales y de las distintas Juntas de Padres de Familia para que aporten voluntarios para este esfuerzo de ciudadanía.
- Convocar a la participación de los líderes sociales de la demarcación y de las diferentes expresiones políticas existentes en la demarcación para que adopten tareas específicas en este proyecto.
- Convocar a librerías, centros de diversión, centros culturales y comerciales para crear una gama de incentivos para incrementar las posibilidades de inscripción a este programa.

MODELO DE EVALUACIÓN CIPP

Los antecedentes de la investigación evaluativa se pueden remitir a la década de los treinta, en la que existieron científicos sociales abocados a aplicar métodos rigurosos de investigación social para valorar los programas (Freeman, 1977). De la misma manera, Rossi y Freeman (1989) señalan que el empleo de investigación evaluativo se incrementó con la segunda guerra mundial, ya que continuamente verificaban la moral de los soldados, la evaluación del personal y la prolongada política. Después de este periodo, se incrementa la extensión de programas diseñados para diagnosticar las necesidades del desarrollo urbano y vivienda, de educación tecnológica y cultural, de entretenimiento laboral de actividades de salud preventiva.

Mas tarde en la década de los cincuenta, las evaluaciones eran muy comunes y los científicos sociales se ocupaban de evaluar programas de prevención de la delincuencia, proyectos de rehabilitación de reos, tratamientos psicoterapéuticos y actividades de organización de la comunidad; pero no solo esto pasaba en Estados Unidos, sino en Europa, en países industrializados, en países menos desarrollados, etc. Por consiguientes, en la década de los sesenta, se incrementaron los artículos y libros sobre esta última lo que lo hizo ser una buena inversión. Lo anterior dio pie a que se creara hasta una sociedad d investigación evaluativo y que hoy en día continúan su labor.

Es necesario considerar que la investigación evaluativa no es sólo la aplicación de métodos, sino también una actividad política y de dirección, el umbral que conduce al complejo mosaico del cual emergen las decisiones políticas y el de su aplicación en la planificación, el diseño, la ejecución y la continuidad de los programas para mejorar la condición humana (Rossi y Freeman, 1989).

El modelo de evaluación que se tomó para la investigación se presenta a continuación analiza la relación entre conceptos como contexto, entrada, procesos y productos o resultados del proyecto para describirlo y explicarlo. Esta perspectiva

asume la evaluación como un sistema de acción, cuyos elementos interactúan entre sí y con su entorno, tanto para generar como para aceptar cambios. A través del establecimiento de relaciones causales entre los componentes y niveles que se pretende evaluar, se analizan y evalúan por ejemplo los niveles de logro alcanzado, los resultados obtenidos así como aquellos no alcanzados y los procesos desencadenados por el sistema en los distintos contextos.

Esta evaluación permite visualizar la relación y consistencia entre los distintos componentes de la estrategia asumida por el proyecto y el efecto que estos tienen en los distintos ámbitos o niveles en los que interviene. Cada uno de estos niveles da cuenta de prácticas y de actores específicos cuyas interacciones al cambiar producen efectos en otros campos, prácticas y actores. El modelo que se presenta a continuación, busca ilustrar un complejo juego de relaciones entre las distintas dimensiones y elementos de un programa así como de los procesos que inciden y orientan los cambios de evaluación en él. De acuerdo con dicho modelo, se definen los niveles y componentes a evaluar los procesos del modelo de evaluación CIPP. Como variables intervinientes, aquellas referidas al contexto social y cultural en el cual se desarrolla la intervención.

Visión general del modelo de evaluación CIPP

En el momento en que se inicia o se piensa un programa, la mayoría de las veces se realiza con la finalidad de mejorar la calidad educativa, dependiendo de la problemática muy pocos se centran en la información o capacitación a los profesionales de la educación. También muchas de las Instituciones gubernamentales y Organizaciones no gubernamentales, se olvidan de la evaluación misma de su programa, y lo cotidiano lo hace de manera automática, aquí cabe cuestionarnos dónde queda la eficacia, lo eficiente, lo sostenible, lo pertinente y el impacto del trabajo realizado, hasta dónde lo que se hace es benéfico par la comunidad o par si mismo. Por ello, es necesario que se retomen los aspectos ligados a la evaluación de los programas.

Lugo y Schulman (1999) definen la capacitación como una “propuesta educativa dirigida a los adultos que trabajan, centrada en el aquí y ahora, tratando de brindar respuestas a los problemas que enfrentan en su vida laboral” (p. 15). En forma general, podemos definirla como un espacio educativo dirigido a la formación de competencias específicas relacionadas con el área laboral. “Actualmente la modalidad o distancia están siendo utilizadas para los procesos de aprendizaje corporativo debido a que es una de las alternativas más rentables o utilizables, a pesar de que el aprendizaje se utiliza flexiblemente en su tiempo y espacio en el proceso de capacitación”.

El proceso de desarrollo de cursos de capacitación en INEA requiere de la consecución de varias fases, entre las cuales podemos mencionar las de diseño, producción, implementación y evaluación. En esta investigación se alude un sistema de evaluación del programa de INEA “Saber para todos” utilizando fases del modelo de evaluación CIPP propuesto por Stufflebeam y Shinkfield (1987), el cual permite llevar a cabo la implementación y evaluación del programa “Saber para todos”.

Modelos para la Evaluación de Programas

Existen numerosos modelos de evaluación para una revisión (Gustfson y Branco, 1997), que proporcionan marcos conceptuales y guías para el desarrollo de evaluaciones. Benhamu (2001) basándose en los modelos existentes. El proceso de evaluación es un proceso complejo, dinámico, continuo y necesario. Este aporta al mediador o guía del proceso una herramienta para conocer las causas de los problemas que pueden perturbar el proceso. D’ Angostino (1987) propuso que los resultados de la evaluación se utilizan como fundamento para la decisión y ejecución de las alternativas adecuadas para mejorar el mismo, enfatizando que la evaluación de los procesos educativos de esta modalidad deben iniciarse principalmente hacia la evaluación formativa.

Popham Sean (1993). Ha propuesto numerosos modelos de evaluación para una revisión. Entre estos modelos el más apropiado y nombrado anteriormente fue el modelo de evaluación CIPP propuesto por Stufflebeam y Shinkfield (1987), acrónimo de las fases del modelo, *Context* (Contexto), *Input* (Entrada), *Process* (Proceso) y *Product* (Producto). Estas cuatro fases se relacionan como un sistema pero también pueden evaluarse de manera independiente y son:

- a) La evaluación de contexto, que incluye la identificación de problemas y necesidades.
- b) La evaluación de entrada, que involucra los juicios sobre sus recursos y estrategias necesarias para lograr las metas y objetivos del programa.
- c) Evaluación de proceso, donde se recolectan dos evaluativos una vez que el programa se haya puesto en funcionamiento para identificar cualquier defecto en el plan procesal.
- d) La evaluación del producto, que intenta medir e interpretar los logros producidos por el programa educativo tanto en su conclusión como en su desarrollo, recopilando información acerca con los resultados y su relación con los objetivos preestablecidos.

Cada una de estas etapas del modelo de evaluación CIPP, presentan diferentes tipos de decisiones a tomar para alcanzar el óptimo desarrollo de los programas educativos. Se observa que la fase inicial del programa (análisis general) se relaciona con la primera etapa de evaluación (CIPP), la evaluación del contexto cuyo objetivo es definir el objeto valorar sus necesidades y la oportunidad de satisfacerlas. La filosofía a la que responde es que la evaluación debe ser una herramienta que debe utilizarse sistemáticamente de un modo continuo y cíclico. Para ello se describen tres estudios para la especificación, obtención y síntesis de la información que se ha de ofrecer a quienes toman las decisiones (Lugo y Shulman, 1999, p. 88); mismos que se pueden observar en la siguiente figura.

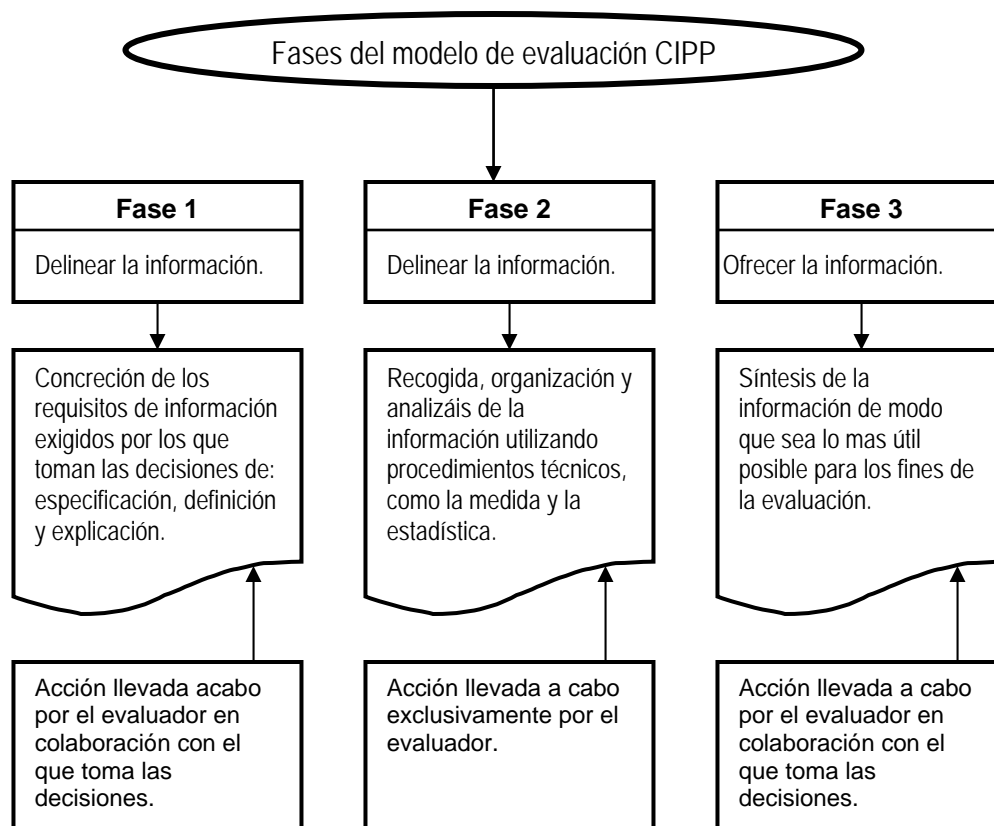


Figura 3. 1. Fases del modelo de evaluación CIPP.

Además, de lo que se ha visto sobre el tratamiento de la información y de las situaciones en las que se habrá de tomar decisiones, en general, el modelo de evaluación CIPP aplicado específicamente al marco educativo posee cuatro estadios que lo caracterizan, constituyendo en sí mismo el núcleo del programa (Lugo y Shulman, 1999).

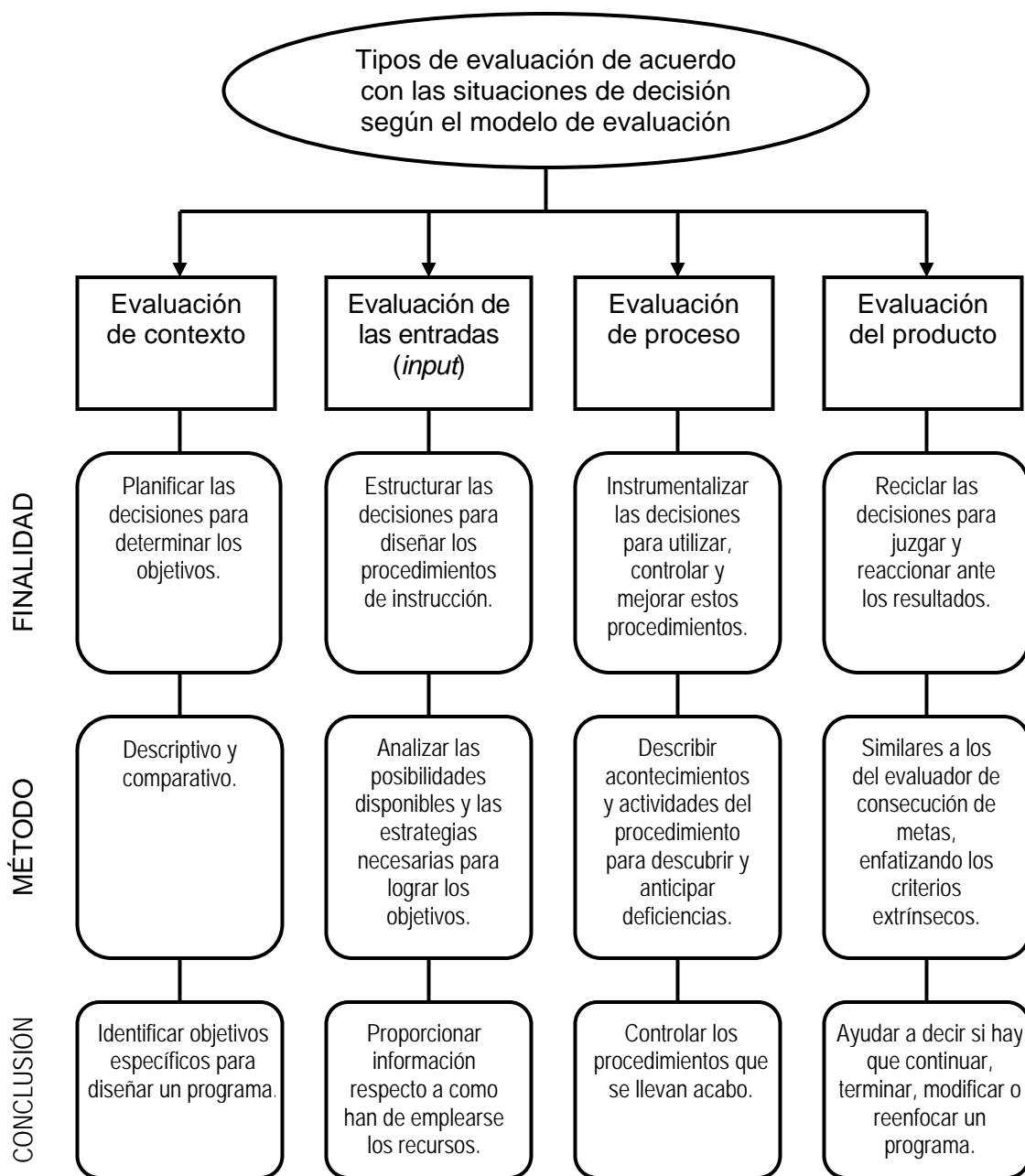


Figura 3. 2. Tipos de evaluación.

Conceptos básicos de evaluación de programas

En este capítulo sobre evaluación curricular van a describirse los modelos evaluativos cualitativos que se caracterizan por compartir con el nuevo paradigma cognitivo la participación activa de los sujetos involucrados en la evaluación, a través de opiniones, contextos, entrada, proceso y producto del modelo de evaluación CIPP de Stufflebeam (1987) acerca del desempeño presente y futuro del programa “Saber para todos”. Este modelo cualitativo se centra en los resultados finales sino en la consideración de los procesos y resultados que ocurren en el desarrollo del programa; no miden variables separadas sino que valoran el conjunto del proceso en su esta natural con la sensibilidad y perspicacia del evaluador y de los mismos participantes, evalúan para agentes de nuevo ingreso para mejorar internamente el diseño y la ejecución del mismo, según las propias convicciones, necesidades y expectativas de la comunidad educativa interesada.

Pero antes de describir las características de cada uno de los autores y sus modelos cualitativos de evaluación curricular que van a tratarse en este capítulo, hay que definir el evaluación como tal, para revisar lo que va a evaluarse. Para poder entender qué es una evaluación de programas, es necesario desglosar ambos términos. En primer lugar, la evaluación, como la atribuye. La evaluación se puede entender de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, propósitos u objetivos de la institución educativa, tales como: el control y la medición, el enjuiciamiento de la validez del objetivo, la rendición de cuentas, por citar algunos propósitos. Desde esta perspectiva se puede determinar en qué situaciones educativas es pertinente realizar una valoración, una medición o la combinación de ambas concepciones.

Para Cronbach (1963), la evaluación consiste fundamentalmente en la búsqueda de información y en su comunicación a quienes han de tomar decisiones sobre la enseñanza. Incide intensamente en la calidad de la información, que para él, se manifieste en características como las siguientes; claridad, exactitud, valides y

amplitud. Por su parte, Stufflebeam (1987) define la evaluación como el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación la realización y el impacto de un objeto determinado. Finalmente, Tyler (1975) describe que la evaluación consiste en una constante comparación de resultados del aprendizaje de los alumnos con los objetivos previamente determinados en la programación de la enseñanza.

Algunas definiciones presentan una orientación meramente cuantitativa de control y medición del producto, se pueden concebir como “una fase de control que tiene como objeto no sólo la revisión de lo realizado sino también el análisis sobre las causas y razones para determinados resultados, y la elaboración de un nuevo plan en la medida que proporciona antecedentes para el diagnóstico”. (Duque, 1993, p. 167). A la vez, la evaluación está orientada por una teoría institucional (leyes, reglamentos, decretos y circulares) y por la cultura evaluativa existente, entendida como la forma que se han realizado los procesos evaluativos. Ésta “se construye a través del conjunto de valores internalizados por docentes, alumnos, directores, supervisores padres y representantes de entes empleadores, acerca de la forma de concebir y practicar la evaluación en un determinado proceso educativo” (p. 170).

De tal manera, que en un estudio es importante tanto lo bueno como lo malo de la situación evaluada, de lo contrario no se trata de una evaluación. En consecuencia, Stufflebeam y Shinkfield, consideran que la evaluación es un proceso complejo pero inevitable. Es una fuerza positiva cuando "sirve al progreso y se utiliza para identificar los puntos débiles y fuertes, y para tender hacia una mejora"(1995, p. 20). Las bases de valoración que deben considerarse al evaluar algo son: expectativas de los usuarios, mérito del servicio y hasta qué punto éste es necesario. Además, se deben considerar otros aspectos de la evaluación: así como la viabilidad y la equidad y si requiere ser comparada, centrándose en un producto o servicio. También se debe tener claridad en las principales utilidades tales como: el perfeccionamiento, la recapitulación y la ejemplificación y hasta qué punto los evaluadores requieren calificaciones especiales.

Otra posición señala a la evaluación como una herramienta para la rendición de cuentas. El concepto no es solo rendir cuentas de los aciertos y desaciertos de un plan o programa de estudios o del desempeño profesional, sino también recibir retroalimentación para el mejoramiento académico y personal tanto del personal docente como de la población estudiantil y, por ende, de la institución educativa. La evaluación educativa, se puede considerar como un instrumento para sensibilizar el quehacer académico y facilitar la innovación (González y Ayarza, 1996).

Por otro lado, Bertrand y Solís (2000) definen evaluación como la aplicación sistemática de técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa para determinar lo apropiado y efectivo del diseño e implementación de programas y proyectos sociales. Por su parte, Fernández y Santos (1992) dicen: cuando se habla de evaluación no todos, ni siempre, nos estamos refiriendo a lo mismo. Para la mayoría de las personas, evaluar es conocer los resultados de una operación o actividad, pero esta concepción suele estar enfocada desde la perspectiva experimental que más adelante se abordará.

En esta investigación, se utilizara el termino evaluación para referirse no tanto a los juicios que pueden llegar a hacer, en un momento dado sin que los otros lo consideren, sino a la comprensión de nuestra realidad a partir de la acotación de datos y elementos que permitan la posibilidad de tomar decisiones en las distintas instituciones y organizaciones. En segundo lugar, cuando se habla de la definición de un programa es necesario concebirlo desde las distintas perspectivas ya que desde la literatura, como mencionan Bertrand y Solís existe una jerarquía entre estos términos [programa, proyecto, intervención o actividad], siendo programa el más amplio. Generalmente, un programa tiene un enfoque sistemático y de permanencia a largo plazo. El carácter del programa tiene que ver mucho con las políticas de la organización.

Por otro lado, Fernández-Ballesteros (1992) definen un programa así: conjunto específico de acciones humanas y recursos materiales diseñados e implementados

de acciones realidad social, con el propósito de resolver, algún problema que atañe a un conjunto de personas. Como sé lee, esta definición resalta como principal característica su previa especificación y diseño, así como es implementado cordialmente. Por consiguiente ambas definiciones se tomarán en cuenta en el momento de evaluar los programas ya sea de nivel de Organizaciones no gubernamentales como de las instituciones gubernamentales, ya que permitirá tener el contexto para cada evaluación.

Finalmente, la evaluación de programas es “una actividad programada de reflexión sobre la acción basada en procedimientos sistemáticos de recolección (Experimental o naturalista), análisis e interpretación de información, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos de esos proyectos o programas, y formulan recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura (Nirenberg, Brawermasn y Ruiz, 2000).

Las finalidades de la evaluación son variadas tan variadas que dependen prácticamente del objetivo del propio investigador o de las necesidades que manifiesten los consultores, por lo cual no se debe olvidar que esta evaluación permitirá tomar decisiones (si es necesario) en torno a ciertas problemáticas. También la evaluación nos proporciona una base a partir de la cual podemos medir la relevancia, progreso y rendimiento de un programa. La información que obtenemos del proceso de evaluación nos permite;

- a) Formular planes que respondan a necesidades reales y sentidas.
- b) Tomar decisiones durante la marcha del programa para mejorarlo.
- c) Demostrar el valor o utilidad del programa.

Por lo tanto, las funciones son tan diversas como el propio objetivo de las instituciones gubernamentales es muy importante tener en cuenta que la evaluación de los programas puede darnos un diagnóstico del mismo, que es lo

que fundamenta la presente tesis. Y así identificar programas “exitosos” e innovadores que proporcionen información valiosa para el diseño.

Así mismo el modelo evaluativo CIPP está estructurado en tres momentos:

Primer momento: el programa en sí mismo:

- a. Calidad intrínseca del programa
- b. Adecuación del programa de contexto
- c. Adecuación a la situación de partida

Segundo momento: el programa en su desarrollo:

- a. La conformidad
- b. El grado en el que el programa se incardine efectivamente en el plan de centro o en el proyecto educativo
- c. La satisfacción del personal

Tercer momento: el programa en sus resultados

- a. Medida y logros
- b. Valoración
- c. Continuidad

Enfoques en la evaluación de programas.

Los enfoques en la evaluación de programas se remite a la propia metodología de investigaciones, ya que, por un lado, los investigadores cualitativos defienden y argumentan su evaluación, por otro, los investigadores cuantitativos hacen lo mismo, y solo queda decir desde cuál abordar, considerando la postura epistemológica del investigador en la toma de esta decisión. Sin embargo, cualquiera que sea la postura para una mejor comprensión del fenómeno a evaluar, es fundamental considerar ambos y así identificar realmente los alcances y limitaciones del programa.

En la Tabla 3.1 se representan los supuestos de la evaluación de programas desde el enfoque cuantitativo (positivistas) y cualitativo (naturalistas), plantados por Guba (1987). Así, como principal asunción ontológica desde los planteamientos cuantitativos, se defienden una posición realista, desde la cual se postula que el mundo externo existe como realidad independiente del observador o evaluado. Contrariamente, desde la posición cualitativa se mantiene el relativismo por lo que supone existen múltiples realidades socialmente construidas. Desde la perspectiva epistemológica, los planteamientos cuantitativos se mantiene el relativismo por lo que supone existen múltiples realidades socialmente construidas postulan el objetivismo por el cual la realidad puede ser conocida con independencia del observador, mientras que los cualitativos se consideran subjetivistas en el sentido de que la relación entre el observador y el observado, es de tal naturaleza que el producto de la investigación o evaluación, ha de ser entendida como pura creación de tal correspondencia.

Por último, el paradigma cualitativo postula metodológicamente el intervencionismo, en el cual el control, la manipulación y la medición son garantías de rigor científico, mientras que la posición cualitativa propone la hermenéutica, ya que el observador se convierte en el principal instrumento en la comprensión del fenómeno objeto de estudio (Fernández, 1996).

Tabla 3. 1. Modelos de evaluación cuantitativa y cualitativa.

	Ontológicos	Epistemológicos	Metodológicos
Cuantitativa	Realismo. Existe una realidad independiente de cualquier observador en la que rigen principios, la verdad es definida como la representación de la realidad.	Objetivismo. El conocimiento de la realidad puede darse con independencia del observador en tanto en cuanto existen una serie de garantías de la observación.	Intervencionismo. El control, la manipulación y la medición son garantías necesarias para la investigación científica.

Tabla 3.1. Continuación...

	Ontológicos	Epistemológicos	Metodológicos
Cualitativa	Relativismo. Existen varias realidades socialmente construidas en las que no rigen principios ni leyes generales. La verdad es una construcción consensuada.	Subjetivismo. La relación entre el observador y lo observado es de tal naturaleza que el producto de la investigación es pura creación de esta.	Hermenéutica. La metodología compromete al propio observador el cual se convierte en el principal instrumento en la comprensión del fenómeno objeto de estudio.

Elaborado a partir de Guba, 1987.

Asimismo, la evaluación cualitativa está apoyada por la cuantificación del producto, o sea, de los resultados. En síntesis ésta se caracterizan por:

1. Están pensados y diseñados para ayudar a los responsables (públicos o privados) en la toma de decisiones sobre programas en marcha. La función del evaluador es proporcionar información, pero no debería olvidar el por qué.
2. Basar o apoyar la opción de las decisiones en función de los resultados obtenidos, medidos en términos numéricos.
3. definir la eficiencia del programa según el grado de consecución de los objetivos previamente marcados.

Por lo tanto, como mencionan Cook y Reichardt (1982) la elección de la metodología de evaluación depende, en gran parte, de la concepción ideológica y de la formación epistemológica del evaluador, pero también debe depender de las exigencias de la situación de investigación que se trate. Así pues, cuando decidimos llevar a cabo una tarea de este tipo y comenzamos a construir el diseño de evaluación, hemos de abordar, previamente, nuestra ubicación paradigmática y conjugarla con las necesidades, situaciones y características peculiares del tema sometido a estudio.

Dentro de los enfoques de la evaluación de programas, existen diversas técnicas para recoger la información, dependiendo el objetivo del investigador y su postura

epistemológica: pero no hay que olvidar se puede usar ambas para una mejor investigación. Como indica Hernández (1996) en la evaluación de programas, la referencia al individuo implicado en el programa es inevitable, tanto desde lo cualitativo como desde lo cuantitativo, se postulan técnicas cuyo único objetivo es el de la obtención de información de este individuo. Ello hace que, con algunas excepciones, las técnicas sean prácticamente las mismas, diferenciándose, no tanto en los contenidos como en las “formas” de llevar a cabo y de tratar la información obtenida.

Tabla 3. 2. Técnicas cualitativas y cuantitativas en evaluación de programas.

Métodos cuantitativos	Métodos cualitativos
Entrevista estructurada	Entrevista Vallarta
Encuesta	Metodología participante
Medidas de auto informe	Grupo de discusión
Observación estructurada	Observación Participante
Indicadores sociales	Analizadores sociales.

En la tabla 3.3, se puede observar un resumen que realizó Fernández (1996) sobre las principales técnicas cualitativas y cuantitativas utilizadas en la evaluación de programas agrupados en pares, por semejanza. En esta investigación se utilizaron técnicas de índole cualitativa para la evaluación de los programas tales como la entrevista y el análisis de documentos.

Entrevista

La entrevista como la define Taylor y Bogdan (1986) debe ser, preferentemente, “no estandarizadas”, es decir, entrevistas preparadas por los mismos evaluadores, adecuados y adaptadas a las características peculiares del estudio concreto, de las situaciones, de los momentos y de las personas que vayamos a entrevistar.

Análisis de documentos

En cualquier actividad institucionalizada, se maneja múltiples documentos escritos, públicos y privados, oficiales e informales, elaborados o espontáneos, la aproximación al conocimiento de la realidad a través de algunos de estos documentales una labor clásica en los estudios sociales (Fernández, 1996) el análisis de la producción escrita de un equipo profesional, pone al descubierto el flujo de ideas, la originalidad de las planificaciones, las preocupaciones explícitas e implícitas en las praxis diarias, el enfoque ideológico de las intervenciones y el estatus de los componentes. De la misma manera, Taylor y Bogdan (1998) mencionan:

El investigador cualitativo analiza los documentos públicos y oficiales para adquirir conocimientos sobre los redactores y mantiene al día. Como los documentos personales, estos materiales permiten comprender las perspectivas, los supuestos, las preocupaciones y las actividades de quienes los producen (p. 50).

Sin embargo, el acceso a los documentos puede ser difícil al principio, porque surgen cuestiones legales, aspectos éticos e, incluso recelo o dudas sobre la conveniencia de entregar material e incluso o dudas sobre la convivencia de entrar material escrito a personas en principio, ajenas al grupo, pero si la negociación previa al proceso evaluativo propiamente dicho, ha sido abierta, clara y concreta evitaremos llegar a situaciones tensas distorsionen el desarrollo del estudio. Por consiguiente, el procedimiento que se lleva a cabo después de realizar una entrevista o un análisis de documentos, es el análisis de contenidos que pretende describir los resultados de una interacción comunicativa, como la formulación de inferencias que posibiliten llegar a conclusiones de orden superior a partir de los elementos de tal comunicación (López-Aranguren, 1986).

El modelo de evaluación del CIPP

Los tipos de evaluación dependen en gran medida de la perspectiva con la que se aborda el problema, en este sentido Stufflebeam y Shinkfield hacen alusión a cuatro fases del modelo; Brindis y Laski mencionan cuatro; y finalmente,

Fernández-Ballesteros refiere tres con sus respectivos opuestos. Esta investigación se considera la clasificación de Stufflebeam y Shinkfield esto es:

- 1) Contexto (*Context*)
- 2) Entrada (*Input*)
- 3) Proceso (*Process*)
- 4) Producto (*Product*)

Antes de abordar cada uno, es fundamental tener claridad hacia donde irá dirigida nuestra evaluación, es decir, al nivel de población o programa, en este caso será a nivel programa.

Nivel población

Esta evaluación se interesa básicamente en el alcance que ha tenido (la intervención) en la población en general. Este tipo de evaluación generalmente es responsabilidad de los programas Nacionales o de la laguna institucional del gobierno encargada de monitorear los indicadores claves sobre el impacto de un programa al nivel de la población.

Nivel de programas

Se refiere a llevar a cabo las evaluaciones únicamente en las personas expuestas a las actividades del programa, ya que se trabaja con segmentos o grupos de la población con características específicas como son las personas adultas, todo ello en un área geográfica determinada dentro de la Delegación de Tlalpan.

Evaluación de contexto (*contexto*)

La evaluación de contexto permite identificar las virtudes y defectos de algún lugar, como una institución, un programa o una población escogida por una persona, y proporcionar una guía para su perfeccionamiento. Los principales objetivos de este tipo de estudio son la valoración de las virtudes que pueden subsanar las deficiencias, el diagnóstico de los problemas cuya solución pueda mejorar el estado del objeto y, en general la caracterización del algún programa. Cualquiera

que sea el objeto central, los resultados de una evaluación del contexto se debe de establecer metas, prioridades (Stufflebeam y Shinkfield, 1999).

La metodología de una evaluación del contexto incluye una variedad de valoraciones y diversos tipos de análisis. El punto de partida más común es una entrevista con el fin de tener acceso a los puntos de vista que se tiene con respecto a las virtudes, defectos y problemas. La evaluación del contexto puede tener muchas utilidades constructivas, puede ayudar a individuos o grupos a establecer prioridades en los trabajos de perfeccionamiento. Finalmente, es un medio pertinente para defender la eficacia de las propias metas y prioridades.

En resumen, identifica las virtudes y defectos de una institución, un programa y proporciona una guía para su perfeccionamiento, su objetivo principal es la valoración del estado global de la institución, la identificación de sus deficiencias, sus virtudes, el diálogo del problema y la cartelización del marco en el que se desenvuelve. De igual manera está destinada a examinar si las metas y prioridades existentes. Están en conciencia con las necesidades que deben satisfacer.

Evaluación de entrada (*Input*)

La evaluación de entrada permite conocer a fondo la dinámica de implementación del proyecto o programa e incluye la capacitación y las actividades realizadas, la cantidad del desempeño de dichas actividades, la relación de la población, objetivos y los problemas u obstáculos encontrados. Una de sus ventajas es que se enfoca al 100% en la implementación de las actividades (Stufflebeam y Shinkfield, 1999). El propósito global de esta es ayudar a la consideración de estrategias de programas alternativas en el contexto de sus necesidades. En resumen, se trata de identificar y valorar los métodos aplicables, busca las limitaciones y los recursos que se deben tomar en cuenta para el proceso de entrada al programa, la consideración de otras alternativas en el contexto de sus necesidades y circunstancias. También es una anunciadora del éxito, fracaso y la eficiencia de un cambio.

Es decir, este proceso incluye las tres etapas que sin identificar, obtener y proporcionar información. El modelo de evaluación CIPP se utiliza para promover el desarrollo y ayudar al personal de una institución a utilizar una información continua y sistemática con la finalidad de satisfacer las necesidades más importantes.

Evaluación de proceso (*process*)

Una evaluación del proceso es una comprobación continua de la realización de un plan. Uno de sus objetivos es proporcionar información acerca de hasta que punto las actividades del programa siguen un buen ritmo, se desarrollan tan como se había planeado y utilizan los recursos disponibles de una manera eficiente otros de los recursos disponibles de una manera eficiente. Otro de los objetivos, es valorar periódicamente hasta que punto los que participan en el programa siguen un buen ritmo, se desarrollan tal como se había planeado y utilizan los recursos disponibles de una manera eficiente, finalmente la evaluación del proceso:

Debe proporcionar un extenso informe del programa que realmente se esta llevando a cabo, comparándolos con lo que se había planificado, establecer un recuento total de los distintos tipos de su realización y saber como juzgan la calidad del trabajo, tanto los observadores como los participantes. (Stufflebeam y Stinkfield, 1999).

Evaluación de relación producto (*product*)

El propósito es valorar, interpretar y juzgar los logros de un programa. La información que se obtiene es importante durante la primer y ultima etapa ya que el principal objetivo de la evaluación del producto es conocer hasta que punto el programa ha satisfecho las necesidades del grupo, también debe de ocuparse de los efectos del programa deseados y no deseados, como los resultados positivos y negativos de este. Es conveniente realizar intervenciones de hasta que punto el fracaso o satisfacción de las necesidades están relacionadas con la realización del plan del programa. La utilización básicas de la evaluación del producto es determinar un programa concreto merecer prolongarse, repetirse y/o ampliarse a otros ámbito.

En el diseño de una evaluación de proceso o de resultado, hay cinco pasos básicos:

1. Determinar los objetivos del proyecto.
2. Determinar el tipo de evaluación a realizar.
3. Identificar los indicadores según el tipo de evaluación.
4. Determinar la fuente de datos apropiada para cada indicador.
5. Preparar un plan de evaluación.

Después de realizar las etapas, es necesario llevar a cabo un plan de evaluación que debe incluir: descripción breve del programa, antecedentes, población, objetivo, intervenciones del programa, objetivos de la evaluación, metodología de la evaluación, tipo de evaluación, indicadores para medir cada objetivo, tamaño de la muestra, técnicas de recolección y como se analizarán los datos obtenidos. Ahora bien, después de conocer todo lo que se necesita para poner en práctica una evaluación de programas, es necesario saber la clasificación de los programas enfocados al INEA así como los cuestionamientos acerca de la investigación en la evaluación de programas y; finalmente, con los resultados de alfabetización en México desde lo gubernamental y no gubernamental, todo lo cual se revisara en el siguiente capítulo.

El modelo de evaluación CIPP se ha utilizado en diversos ámbitos del contexto educativo entre ellos se encuentra los modelos teóricos, procesos técnicos y la evaluación de programas. Por ejemplo, Freeyssinet (1998) lo utilizó para evaluar la evaluación de programas de capacitación para jóvenes desempleados cada caso se dividió en cuatro apartados, en el primero se realizó las relaciones entre objetivos del sujeto y el análisis el análisis de la metas de cada uno de ellos; en el segundo apartado se presentó los recursos asignados y el inicio del programa de integración de ellos y por último resultados obtenidos (impacto).

Realizó una descripción del problema, su misión y el trabajo, así como, el proceso de inicio del programa de integración a personas desempleadas, en un tercer apartado, hizo la descripción del problema principal a la cual enfrentarse, así como

los objetivos de cada una de estas respecto al motivo de desempleo del personal y con las oportunidades que cuenta cada sujeto y el tipo de formación que tiene; finalmente en el cuarto apartado, se presentó la evaluación del producto, en la cual se llevó a cabo el análisis de las dificultades y las acciones positivas observadas en el proceso de cada uno de los casos.

De esta evaluación se considera como un proceso para obtener información sobre la cual fundamentar decisiones relativas a la educación. Si se habla de evaluación de una manera más general y en el campo de la educación se puede decir que consiste en un proceso sistemático y riguroso de obtención de información útil para contar con datos validos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella, éstas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden para corregir o mejorar la situación evaluada. Es decir, se incorpora al proceso educativo desde su comienzo de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa, mejorándola progresivamente y así poder atender las necesidades educativas que ahora nos enfrentamos.

Por tanto, se retorna el modelo de evaluación CIPP para evaluar los programas que adopta una institución para dar respuesta a las necesidades educativas que presentan los adultos y todo sujeto que no sepa leer ni escribir.

MÉTODO

En este proyecto se llevó a cabo bajo el paradigma de **evaluar un programa**, que suministra un método para poner a prueba las prácticas educativas y mejorarlas, así como para basar las prácticas y los procedimientos de la enseñanza en investigaciones y conocimientos teóricos organizados. En el plano de la enseñanza y del aprendizaje, suministra un método mediante el cual los capacitadores y los asesores puedan explorar y mejorar sus propias prácticas en clase. El objeto fundamental de la investigación acción, consiste en mejorar la práctica de los asesores en vez de generar conocimientos dar calidad. La investigación la evaluación perfecciona la práctica mediante el desarrollo de las capacidades de discriminación y de juicio del profesional en situaciones concretas dentro de la capacitación humana; unifica la investigación, el perfeccionamiento de la práctica y el desarrollo de las personas en su ejercicio profesional.

Objetivo

General:

Evaluar el Programa de Capacitación para Asesores Educativos “Saber para todos”, del INEA Tlalpan mediante el modelo de evaluación CIPP.

Específicos:

- Evaluar los objetivos del Programa de capacitación en función de su aporte al proceso de actividades de la capacitación.
- Analizar el impacto de las estrategias dentro del aula.
- Establecer sugerencias generales para mejorar el desempeño del Programa de capacitación.

Tipo de estudio y características de la investigación

La presente investigación se realizó por medio de un estudio evaluativo, entendido como un principio de la educación participativa que toma como punto de partida del proceso educativo la experiencia personal y la realidad de cada equipo local. Se fundamentó en los aportes que surgen de la experiencia vivida tanto en conocimientos, como sus habilidades y destrezas, por cada uno de los participantes; también reconoció sus limitaciones personales, los que son superados con el apoyo de los otros en un proceso de aprendizaje compartido. De tal modo que, en la interacción con los demás, se logró generación de un conocimiento diferente, superior al inicial, enriquecido por el progreso de reflexión conjunta. El aprendizaje se constituyó así en un proceso de autoformación y simultáneamente de creación colectiva, adecuado a la situación de cambio.

En este tipo de estudio, partió de una concepción humanista de la educación, en la cual se reconoció la complejidad, diversidad y multiplicidad del fenómeno evaluativo, concentrándose en la comprensión de significados en el contexto de los hechos educativos. Aquí el investigador observa las características de una unidad individual (en el aula), con el propósito de analizar un fenómeno que constituye el ciclo de la unidad, para establecer explicaciones acerca de una población; lo que implica que se debe ser consciente de que no es un registro cronológico de acontecimientos y acciones, ni una simple enumeración de hechos, sino la interpretación y explicación de ellos.

Diseño

El presente estudio se ubica en la categoría de investigación no experimental, como la define Kerlinger, con un diseño transversal.

Una investigación científica que busca sistemáticamente las relaciones y las pruebas de hipótesis, que no son experimentales y se llevan a cabo en situaciones reales de la vida, como comunidades, escuelas, fabricas, organizaciones e instituciones (1999, p. 23).

Este tipo de estudio se realizó en un momento determinado; nos interesa el fenómeno en el presente. Pueden ser de cualquier tipo según las clasificaciones anteriores; pero su principal objetivo fue estudiar el fenómeno en un momento determinado debido a que “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, describe variables y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, pp. 186-187).

Participantes

La selección de la muestra fue no probabilística, dentro de los sujetos, se tomó al azar de 18 círculos de capacitación de un centro de estudio, para la capacitación de asesores educativos en el programa “Saber para todos”, un capacitador de 23 años, que tiene a su cargo 9 disponibles asesores educativos. De tal forma que se tomó como población un grupo de San Miguel Topilejo donde se llevó a cabo la evaluación del programa, con un asesor regular que interactúa y apoya a la comunidad de asesores.

Escenario

El escenario de la investigación se ubicó al suroeste del Valle de México entre los kilómetros 28 y 33 de la Carretera Federal México-Cuernavaca en el centro de San Miguel Topilejo y se realizarán las entrevistas en los lugares de los informantes claves, permitiendo el desenvolvimiento de los mismos, así como flexibilidad en la misma entrevista. Por lo tanto, la elección de método de investigación esta determinada por los intereses de la misma investigación, las circunstancias del escenario y por las limitaciones prácticas que enfrenta el investigador.

Instrumentos

A) Observación participante: este tipo de observación está determinada por el hecho de que el observador participa de manera más activa dentro del grupo que

se está estudiando; se identifica con él de tal manera que el grupo lo considera como uno más de sus miembros; es decir el observador tiene una participación tanto externa, en cuanto a actividades, como interna, en cuanto a sentimientos e inquietudes. El investigador se integró al grupo como capacitador de apoyo; así, la observación participante nos proporciono una visión más clara acerca de lo que sucedió dentro del grupo, puesto que sí los miembros del grupo ven al investigador como un miembro más del grupo y se obtuvo un comportamiento natural. Un problema del registro de este tipo de observación es que el observador puede perder su objetividad; a medida que conoce más a las personas que está observando, por lo tanto pudo desarrollar lazos de amistad, relaciones afectivas, etc., y como consecuencia tanto las observaciones como la interpretación de las mismas se pueden volver muy subjetivas.

B) Entrevistas: se utilizaron las entrevistas, el cual se describen a continuación.

1. Entrevistas para el director de educación, subdirector de educación, capacitadores y asesores educativos para poder evaluar el programa de capacitación para asesores educativos “Saber para todos”, del INEA Tlalpan.

Piloteo de la entrevista.

Dicha entrevista constó de cinco apartados.

1er. Apartado.- Datos de identificación del asesor.

2do. Apartado.- Indicadores de contexto.

3er. Apartado.- indicadores de Entrada.

4to. Apartado.- Indicadores de Proceso.

5to. Apartado.- Indicadores de Producto.

Posteriormente, se diseñó una entrevista semi-estructurada con base en la revisión anterior, la cual con expertos en evaluación de programas y en metodología. Las correcciones realizadas a la entrevista se consideraron al cambiar parte de la estructura de la misma, aquí cabe mencionar que se modifico el inicio de la entrevista referido a los datos personales. Finalizando con una entrevista con 65

preguntas clasificadas en: Perfil del asesor, entrada, contexto, proceso y producto para poder aplicarlos, se informo que se trataba de una entrevista par fines de investigación, el cual serviría para evaluar el programa (ver anexos 1, 2, 3 y 4).

Aquí cabe mencionar que se modificó la entrevista del anexo 1 únicamente en su redacción y ortografía ya que las preguntas estaban más orientadas a los datos personales que a un del perfil del alumno y el asesor educativo. De acuerdo con las correcciones del piloteo el instrumento constó de dos fases; las cuales se aplicaron y quedo de la siguiente manera.

2. Entrevista para alumnos adultos, que contenía características e información personal.

Se modificó para el asesor educativo con fin de conocer su perfil y escolaridad del mismo el cual consta de 7 hojas las cuales se enumeraron, ya modificada la entrevista (ver anexo 1).

Tabla 4. 1. Categorías de análisis de la entrevista.

Categorías de análisis	Reactivos
Datos generales	1 a 3
Nivel Socioeconómico	4 a 6
Información Escolar	7 a 9
Información del adulto	11 a 12
Opinión personal	13 a 15

Indicadores de la etapa de **Entrada**; se refiere a los aspectos previos para diseñar un programa o proyecto el cual está dirigido al Director de Educación lo cual con se refiere a sí el programa o las actividades son necesarias y si responde a necesidades concretas y definida. Si el programa está adecuadamente diseñado para satisfacer las necesidades y las demandas de la comunidad y si la evaluación que se propone es relevante, es decir, tiene importancia para la misma institución (anexo 2).

Indicadores de la etapa de **Contexto**; se muestra como se conceptualizaron los informantes claves, aspectos básicos del programa “Saber para todos” de INEA Tlalpan, el cual refiere y define lograr en su programa a fin de solucionar o aliviar carencias (anexo 3).

Indicadores de la etapa de **Proceso**; se pidió al asesor educativo que responda de acuerdo a las acciones, estrategias, actividades o acciones que se estructuran para desarrollar su programa como son:

- Estrategias, se refiere a la serie de actividades que se realizaron en forma secuencial y sistemática, a fin de lograr un objetivo.
- Recursos, son los elementos tangibles e intangibles utilizados por una o más personas para implementar una estrategia y lograr un objetivo. Son personas, materiales o financiamientos.
- Efectividad, determina en que medida los resultados alcanzados están contribuyendo al cumplimiento de los objetivos planteados por el problema (anexo 4).

Indicadores de la etapa de **Producto**; se refiere al impacto que se generó de las acciones efectuadas y los posibles problemas. Entendiéndose por impacto a los logros o defectos, normalmente a largo plazo de un problema (anexo 5).

A continuación, se presentan las categorías resultantes y aplicadas dentro de capacitación. Cabe aclarar que en algunos casos, en la lista de claves ya habían sido consideradas algunas categorías iniciales; no obstante aquí se reflejan las que en definitiva fueron utilizadas, y algunos ejemplos de las expresiones que dieron origen a ellas de tal expresión.

Tabla 4. 2. Categorías de análisis.

Categoría	Expresiones de ejemplo
Motivación	Cultivar el amor por esta ciencia y utilizar estrategias para hacerla divertida.
Imitación	Si me muestro inseguro, el capacitador hacer que el asesor se sienta también así y tendrá miedo al enfrentarse dentro del aula.
Interacción	Con los compañeros de grupo.

Tabla 4. 2. Continuación...

Categoría	Expresiones de ejemplo
Responsabilidad	De las actividades extraescolares acuerdos dentro del a capacitación.
Lenguaje	Desenvolverse en su vida social y del aula.
Procesos de pensamiento	Fomentar el razonamiento lógico para la solución de problemas dentro del aula.
Dominio de operaciones básicas	Incrementar las destrezas y dominio de las operaciones que son básicas en toda la matemática.
Transferencia de conocimientos	Aumentar la capacidad de análisis
Expositiva	Deben leer la teoría primero y luego yo explico.
Inductiva	Usamos juegos para introducir el concepto. Uso la técnica de pregunta-respuesta. Intento ir de lo más sencillo a lo más complejo. Utilizo medios y materiales para que hagan la inferencia conceptual.
Práctica	Realizaron muchos ejercicios, los que yo les propongo y los que ellos quieran proponer. Hacemos muchas actividades en grupos de resolución de problemas. Resolvemos muchos ejercicios prácticos pero con ejemplos de la vida diaria.
Ejercitación	Repitieron ejercicios, les dejo una guía de problemas para desarrollar en casa.
Disposición	Procuro escuchar y aprender de ellos que saben más que yo.
Comparación	Doy mi opinión para ver como estoy con relación a mis compañeros. Comparo los métodos de enseñanza que uso con los de ellos.
Reforzamiento de lo aprendido	No hacen reforzamiento ni retroalimentación, en su hogar de lo aprendido en clase Aprenden sólo para el momento, no repasan.
Métodos y estrategias	Me siento inseguro de las estrategias y métodos que empleo. Quiero emplear estrategias que me permitan satisfacer sus expectativas. Que los métodos que use me permitan cumplir con los objetivos que persigue el programa.
Falta de recursos y materiales	Cuando se les piden materiales y recursos no los traen a clase.

Reporte del piloteo

La entrevista inicial constaba de 7 apartados que iban del I al VIII, el apartado I contenía 7 preguntas, que abarcaban los datos generales de los educandos y el apartado II contenía 3 preguntas, estaba de información de su nivel socio-

económico. De los módulos III al VII contenía 29 preguntas distribuidas de la siguiente manera:

Módulo III, se refiere al nivel académico familiar, con 6 preguntas.

Módulo IV, se refiere a la información escolar, con 2 preguntas.

Módulo V, se refiere a la información laboral del educando, con 1 pregunta.

Módulo VI, se refiere a la información relevante del adulto, con 2 preguntas.

Módulo VII, opinión personal, con 3 preguntas.

Para pilotear el instrumento, se realizó una entrevista con participantes que integrarán con las características de inclusión de la muestra. Se realizaron las 29 preguntas, después se hizo la transcripción de la misma, con la transcripción se hizo una validación de contenido y un análisis preliminar por tres jueces por separado. Los jueces fueron profesores de la universidad, los tres tienen experiencia de la materia en evaluación curricular, en particular en la implementación de los programas dentro de la universidad.

Se integraron las recomendaciones y sugerencias de los jueces. A partir de éstas, se cambiaron los apartados del I al III. Quedando de manera final el apartado I en lugar de poner el nombre información de los alumnos se cambio por Datos generales. El total de preguntas de la entrevista quedaron 24.

En la segunda entrevista fue aplicada a los educandos al egresar del sistema INEA. Constaba de 5 apartados que iban del I al V, el apartado I contenía 5 preguntas, que abarcaban los datos generales de los educandos y el apartado II contenía 5 preguntas, estaba de información de su nivel socio económico. De los módulos III al V contenía 9 preguntas distribuidas de la siguiente manera.

Módulo III, se refiere a los antecedentes escolares, con 3 preguntas.

Módulo IV, se refiere a la ocupación laboral, con 3 preguntas.

Módulo V, se refiere a las expectativas del educando, con 3 pregunta.

En la segunda entrevista fue aplicada a los educandos al egresar del sistema. Para introducir iniciar con la fase de desarrollo concluido, se quito una pregunta generadora que no construía información que está dentro de la misma entrevista. Además, se incluyeron preguntas a para cada programa, con el fin de tener la información completa.

La entrevista utilizada para evaluar los indicadores de contexto fue aplicada a los participantes de la capacitación, con el fin de conocer las estadísticas y ambiciones e información pertinente acerca de las aulas locales. Para pilotear el instrumento, se realizó una entrevista con participantes que integrarán con las características de inclusión de la muestra. Se realizaron las 10 preguntas, después se hizo la transcripción de la misma, con la transcripción se hizo una validación de contenido y un análisis preliminar por tres jueces por separado. Los jueces fueron profesores de la universidad, los tres tienen experiencia de la materia en evaluación curricular, en particular en la implementación de los programas dentro de la universidad.

Fue aplicada al capacitador al egresar del sistema. Para introducir iniciar con la fase de desarrollo del aula y conocimientos generales, se quito dos preguntas generadoras que no construían información que está dentro de la misma entrevista. Además, se incluyen preguntas con el fin del contexto, de tener la información completa y actualizada.

Para evaluar los indicadores de entrada fue aplicado a los participantes, con el fin de conocer los planes e informes de experiencias, revisión del plan preliminar por parte de los asesores seleccionados. Para pilotear el instrumento, se realizó una entrevista con participantes que integrarán con las características de inclusión de la muestra. Se realizaron las 10 preguntas, después se hizo la transcripción de la misma, con la transcripción se hizo una validación de contenido y un análisis preliminar por tres jueces por separado. Los jueces fueron profesores de la universidad, los tres tienen experiencia de la materia en evaluación curricular, en particular en la implementación de los programas dentro de la universidad.

Fue aplicada al Director de educación. Para introducir iniciar con la fase de desarrollo del aula y conocimientos generales, se quito dos preguntas generadoras que no construían información que está dentro de la misma entrevista. Además, se incluyen preguntas con el fin del contexto, de tener la información completa y actualizada.

La entrevista utilizada para evaluar los indicadores de proceso fue aplicado al subdirector de educación, con el fin de conocer las actividades y las desviaciones del programa, nivel de participación por temas, nivel de satisfacción del mismo. Los planes e informes de experiencias, revisión del plan preliminar. Para pilotear el instrumento, se realizó una entrevista con un participante que integrarán con las características de inclusión de la muestra. Se realizaron las 18 preguntas, después se hizo la transcripción de la misma, con la transcripción se hizo una validación de contenido y un análisis preliminar por tres jueces por separado. Los jueces fueron profesores de la universidad, los tres tienen experiencia de la materia en evaluación curricular, en particular, en la implementación de los programas dentro de la universidad.

Fue aplicada al Subdirección de educación. Para introducir iniciar con la fase de desarrollo del aula y conocimientos generales, se quitaron cuatro preguntas generadoras que no construían información que está dentro de la misma entrevista. Además, se incluyeron preguntas con el fin del proceso, de tener la información completa y actualizada.

Por último, se piloteo la entrevista utilizada para evaluar los indicadores de producto fue aplicado al capacitador del grupo, con el fin de conocer los objetivos y valoraciones de los progresos que serán abordados al final de la capacitación, juicios sobre la calidad de cada producto educativo y valoración de la experiencia con los participantes. Las actividades y las desviaciones del programa, nivel de participación por temas, nivel de satisfacción del mismo. Los planes e informes de experiencias, revisión del plan preliminar. Para pilotear el instrumento, se realizó

una entrevista con un participante, quien cumplió con las características de inclusión de la muestra. Se realizaron las 10 preguntas, después se hizo la transcripción de la misma, con la transcripción se hizo una validación de contenido y un análisis preliminar por tres jueces por separado. Los jueces fueron profesores de la universidad, los tres tienen experiencia de la materia en evaluación curricular, en particular en la implementación de los programas dentro de la universidad.

Fue aplicada al capacitador de aula. Para introducir iniciar con la fase de desarrollo del aula y conocimientos generales, se quitaron dos preguntas generadoras que no construían información que está dentro de la misma entrevista. Además se incluyen preguntas con el fin del producto, de tener la información completa y actualizada.

Plan de investigación

Partiendo de las 3 etapas propuestas por Pérez Serrano (1994) para el plan de investigación se desarrolló de la siguiente manera:

Etapas inicial: se llevó a cabo una revisión teórica exhaustiva del objeto de estudio a través de tesis, libros, revistas, artículos de Internet, así como la asistencia en el aula de trabajo y el investigador buscara familiarizarse con la naturaleza del objeto de estudio. Esta etapa esta de cierta manera cubierta a partir de la experiencia profesional, participando en un programa de integración de aula, donde se ha tenido la oportunidad de conocer las características, el manejo conductual del mismo, la implementación del programa "Saber para todos", la planeación de actividades de integración social, de sensibilización a compañeros, asesores, y comunidad en general y la realización de adaptaciones curriculares para integrar al capacitador.

Segunda etapa: el trabajo de campo se realizó entre los meses de febrero y marzo, recolectando la información a través de una entrevista semi-estructurada para los

informantes clave de INEA asistiendo a su lugar de trabajo. El consentimiento informado y la autorización para grabar la entrevista se efectuará de manera oral. Se realizaron las siguientes acciones:

- Se evaluaron las actividades educativas de la capacitación de los asesores educativos, desde una aproximación actitudinal con el fin de detectar sus fortalezas y/o debilidades.
- Se observaron las habilidades cognitivas y el trabajo en grupo.
- Se realizaron evaluaciones curriculares en función del estilo de aprendizaje y de las fortalezas del asesor, vinculadas con el currículum de programa “Saber para todos”.
- Se promovió la participación del capacitador y los compañeros de clase en la toma de decisiones para la realización de adecuaciones curriculares, en otorgar los apoyos necesarios para la realización y evaluación de las actividades.
- Durante la jornada el investigador realizó un diario de campo, en el cual va a registrar las observaciones, de ser posible en el instante o por la naturaleza de su labor dentro del aula, en cuanto fuera posible, para posteriormente, hacer las notas pertinentes.
- Se realizaron las entrevistas necesarias para obtener información de los transmisores educativos.

Tercera etapa: Una vez transcritas las entrevistas, con una duración aproximada de 45 a 60 minutos, se analizó las características del contenido tradicional para una mayor comprensión del objeto de estudio. El propósito de estos análisis fue identificar, dentro de las categorías ya establecidas, los indicadores más importantes para realizar la comparación de la investigación, aunque las categorías podían variar respecto al discurso del entrevistado.

Intelectual:

- Habilidades didácticas.
- Habilidades de comunicación.
- Habilidad para la comunicación escrita.

- Utilización adecuada de estrategias de aprendizaje.
- Habilidades para resolver problemas.

Técnico:

- Eficiencia en el uso de materiales escritos de trabajo.

Social:

- Aptitud para orientar a los asesores y adultos en el proceso de aprendizaje.
- Conocimientos sociológicos en su entorno, que permitan la creación de los modelos acorde a su cultura en particular que se inserte dentro de un marco intercultural de respeto a los derechos humanos, en particular los referentes a la educación.

Competencias:

- Aplica todos sus conocimientos en el mejor desempeño de su trabajo como asesor y detecta las necesidades de los participantes para orientarlos con calidad.
- Diseñar y actualizar a base de su experiencia y los instrumentos o materiales de trabajo con opinión de trabajo que hacen los asesores dentro del aula escolar.
- Implementar instrumentos, mecanismos y técnicas que permitan llevar a cabo una evaluación continua y permanente.
- Establecer diálogos colaborativos.
- Saber modelos de asistencia o asesorías según el modelo creado.

Análisis de contenido de las entrevistas

- a) Respecto a la información de la entrevista, primero se analizarán los datos sociodemográficos y los datos de la institución.
- b) En cuanto a la información de las cuatro áreas, se organizará de acuerdo a las siguientes categorías para su análisis:

Tabla 4. 3. Análisis de contenido de la entrevista.

Categoría	Preguntas
Etapa de contexto	
Objetivos	¿Qué estadística tiene la Delegación de Tlalpan de población de jóvenes y adultos en los últimos años?
Procedimiento	¿Qué apoyo existe de INEA a las personas que certifican y que criterios se tienen para dar becas?
Escenario	¿Cuál es la distribución por sexos de jóvenes y adultos en la Delegación de Tlalpan? ¿Cuál es la demanda de educación de adultos en la Delegación de Tlalpan? ¿Cuántos jóvenes y adultos piden la educación de adultos? ¿Cuántos jóvenes y adultos piden la educación básica? ¿Cuántos jóvenes y adultos solicitan la primaria y secundaria?
Etapa de entrada	
Objetivos	¿Cómo convoca la Delegación Tlalpan la participación de aspirantes a asesores educativos?
Responsables	¿Cómo identifica el capacitador las capacidades del asesor educativo?
Capacitación	¿Qué toma en cuenta el asesor para llevar a cabo sus actividades dentro del aula?
Procedimiento	¿Qué actividades desempeña el asesor educativo dentro de la capacitación?
Escenario	¿Qué perfil pide la Delegación de Tlalpan a los aspirantes que desean ser asesores educativos?
Materiales	¿Cómo se lleva a cabo la capacitación de aspirantes a asesores educativos?
Evaluación	¿Cómo evalúa el asesor el desempeño dentro del aula? ¿Cómo evalúa el capacitador a los asesores educativos?
Etapa de proceso	
Objetivos	¿Cuál es la principal cuestión que formulan los jóvenes y adultos al solicitar información de los servicios educativos del Instituto Nacional para la Educación de Adultos?
Responsables	¿Qué función tiene el asesor educativo frente a un grupo?
Capacitación	¿Qué tan importante es el adulto para el asesor educativo dentro del aula? ¿Qué función tiene el asesor para el adulto dentro del aula?

Tabla 3. 6. Continuación...

Categoría	Preguntas
Etapa de proceso	
Tiempos	¿A partir de qué edad pueden los jóvenes y adultos solicitar el servicio educativo en el Instituto Nacional para Educación de Adultos? ¿Qué duración tiene la capacitación del asesor educativo? ¿Cuánto tiempo tarda la capacitación? ¿En qué horario labora el asesor educativo?
Procedimiento	¿Cómo debe actuar el asesor educativo dentro del contexto escolar?
Escenario	¿Qué cualidades debe tener el asesor educativo para estar frente al grupo? ¿Cuántos adultos tiene aproximadamente un asesor educativo? ¿De qué manera asigna la Delegación de Tlalpan al asesor educativo en los centros educativos?
Materiales	¿Con qué tipo de instalaciones debe contar el asesor educativo para impartir sus actividades? ¿Qué material y cuantos libros de apoyo utiliza el asesor educativo?
Programa de capacitación (producto)	
Objetivos	¿El asesor educativo tiene el conocimiento necesario para resolver las dudas después de la capacitación?
Diseño y actualización de programas	¿El asesor educativo con que niveles de educación puede enfrentarse en el aula?
Responsables	¿Cómo elige INEA a los asesores educativos?
Capacitación	¿Con qué formación sale el asesor educativo?
Tiempos	¿Cuántos cursos imparte la Delegación de Tlalpan para capacitar a los futuros asesores educativos en un año?
Escenario	¿De qué modo se asignan las aulas a los asesores educativos?
Evaluación	¿Qué porcentaje de capacitados han sido evaluados satisfactoriamente en cada capacitación?

RESULTADOS

Los resultados del estudio, se presentan de acuerdo a las cuatro etapas del modelo de evaluación CIPP (contexto, entrada, proceso y producto).

Etapa de contexto

En este apartado se presenta la información acerca del contexto de la institución tomando con indicadores: a) infraestructura; b) capacitación; y, c) criterios de ingreso.

a) Infraestructura

El campo de la Educación de las Personas Jóvenes y Adultas (EPJA) está constituido por un amplio abanico de prácticas que abarcan la educación básica (alfabetización, primaria y secundaria), la capacitación en y para el trabajo, la educación orientada al mejoramiento de la calidad de vida, a la promoción de la cultura y al fortalecimiento de la identidad, así como a la organización y a la participación democrática. Todas estas experiencias en el transcurso de la historia de nuestro país han sido emprendidas por diversos actores: instituciones públicas y privadas así como organizaciones sociales, organismos civiles y sindicatos, con múltiples intencionalidades, destinadas a diferentes sujetos. En el último sexenio, las políticas, programas y acciones que impulsó el Gobierno Federal relacionadas con este campo educativo, se orientaron principalmente a la educación básica y a la capacitación en y para el trabajo durante el año 2006 es una evidencia más de esta situación.

Respecto a la infraestructura de servicio de la que dispone la delegación, se tiene que, en cuanto a cobertura de lo mismo, existe un aumento importante en los rubros de viviendas que cuentan con agua entubada, drenaje y energía eléctrica. Por lo que toca a las que disponían de agua tratada, el servicio se amplió en un 15.11% al representar en este último año el 89% del total de las viviendas de la

demarcación. En el aspecto de la disponibilidad de drenaje, en el periodo que nos ocupa, este servicio se incremento en un 33% al registrarse en el 2000 una cobertura total del 96.98%. En tanto que la energía eléctrica en este último año se elevo al 99.40%, un 4.45% con respecto a 1999. No obstante lo anterior, la delegación se ubica en los lugares más bajos en la dotación de estos servicios con respecto a la entidad.

Por lo que hace a los problemas de cobertura y distribución del agua entubada, esto se explica en parte por la orografía y el crecimiento desordenado de la mancha urbana. Las zonas que más padecen la carencia de este ser vicio se localizan sobre todo en las áreas más altas como: el Ajusco medio y las colonias de reciente asentamiento. Sin embargo, los problemas del agua no solo son de cobertura sus necesidades a través de pipas. En cuanto al drenaje, la ausencia de cobertura ha convertido las barrancas en zona de riesgo sanitario por descargas residuales contaminadas (ver tabla 5.1).

Tabla 5. 1. Infraestructura en Tlalpan

Año	Total de Viviendas	Cobertura de agua entubada	Cobertura de drenaje	Cobertura de energía eléctrica
1986	69,747	73,90%	63.78%	94.95%
1996	103,137	85,59%	84.853%	98.69%
2007	140,148	89,99%	96.98%	99.40%

En lo que toca al equipamiento para a dotación de otros servicios, como educación, salud, recreación, cultura y deportes, en la delegación Tlalpan en el año 2006, se obtuvo una amplia red física para la educación, así como la presencia de destacados centros de investigación y educación superior. Para el desarrollo de actividades recreativas y culturales se cuenta con cetros sociales y culturales entre los que destacan la Sala Ollin Yoliztli, la Casa Chata, los diversos centros de enseñanza y educación superior mencionados, el Museo del Parque Ecológico de Cuicuilco, bibliotecas y cines (ver tabla 5.2).

Tabla 5. 2. Equipamiento en Tlalpan.

Educación		Salud		Cultura		Deporte y recreación	
Preescolar	183	Unidad médica en servicio ISSSTE	10	Casas de Cultura	2	Deportivos	22
Primaria	219					Módulos	68
Secundaria	90	Unidad médica del Gobierno	26	Salas de Concierto	1	Deportivos	
Prof. Medio	70					Jardines	38
Bachillerato	30	Unidad médica del IMSS	4	Bibliotecas	17	Cines	5

La delegación cuenta con vialidades importantes como Periférico, Viaducto Tlalpan, Canal de Miramontes, División del Norte, Acoxpa y Calzada del Hueso. Como eje central del crecimiento urbano de la zona hacia el parque nacional del Ajusco. Así mismo, y de acuerdo con un estudio elaborado por la Secretaría de Salud del Gobierno del Distrito Federal sobre marginación socioeconómica en los hogares de la entidad. Tlalpan es la Delegación que concentraba el mayor porcentaje de personas en algún grado de marginación socioeconómica-persona. En análisis de los avances, los retos y las perspectivas de la Educación Básica de Adultos (EBA), ya que la certificación de competencias, temática que se vincula directamente con la capacitación en y para el trabajo. En nuestro país coexisten diferentes servicios que ofrecen educación básica de adultos, algunos de ellos con una larga historia y otros de más reciente creación.

De estos servicios, es el INEA el que tiene mayor importancia en el país considerando los recursos humanos y financieros con que cuenta, así como el número de personas adultas que atiende; consecuentemente, la cristalización de políticas y programas de educación básica tienen como principal referente institucional al INEA; por que también da cuenta de esta situación. Por lo mismo, su infraestructura se centrará en este Instituto y sólo en algunas ocasiones se mencionarán otros servicios debido a la brevedad del texto.

Ubicación geográfica

La delegación Tlalpan colinda al norte con la delegación Álvaro Obregón y Coyoacán, al oriente con Xochimilco y Milpa alta, al sur con los municipios de Huitzilac (del estado de Morelos) y Santiago Tianguistengo (Estado de México) y con la delegación Magdalena Contreras. La superficie delegacional es de 30, 499 hectáreas.



Figura 5. 1. *Plano*

de localización

Antecedentes históricos

Tlalpan cuenta con varios asentamientos humanos muy antiguos, destacando los que se fundaron en la época colonial, entre ellos el centro de la delegación y, más tarde, pueblos como San Miguel Topilejo, Santo Tomas y San Miguel Ajusco, San Andrés Toltepec, Santa Ursula Xitla, y áreas ejidales como Tepepan y Huipulco.

La zona crece casi 200% de población debido a la construcción de las unidades habitacionales de Villa Olímpica, sitio donde albergan a los deportistas de la Olimpiada de México 68, y la Narciso Mendoza (conocida como Villa Coapa). En la colonia Miguel Hidalgo se inicia la primera y segunda sección y surge las colonias Isidro Fabela (como consecuencia de una invasión de terrenos privados) y Villa Lázaro Cárdenas, comenzando además a fraccionarse espacial más fuerte, jamás registrada, pues significo más del 280% respecto al incremento del área urbana.

La situación urbana de Tlalpan se determinó en 1987, año en que se realizó el Programa Director de Desarrollo Urbano de Distrito Federal actualizándose los programas parciales con una expansión debido a creación de diversas unidades habitacionales (Residencias Pedregal Picacho, PEMEX-Picacho, Ignacio Chávez, Hueso- Periférico, Cuemanco, Villa del Puente) y colonias como Jardines de la Montaña, 2 de Octubre, Vistas de Pedregal, Chimalli, Bosques del Pedregal, etc.

Actualmente la superficie delegacional es de 30,499 hectáreas, la que representa el 20.70% del total del Distrito Federal, y que la convierte en la delegación más extensa de la entidad; en el año 2000 contaba con un total de 581,781 habitantes, los que representaban el 6.76% de la población del Distrito Federal. Así mismo, del total de hectáreas que integran la delegación, 4,880 (16%) corresponden a suelo urbano y 25,619 (84%) restantes a suelo de conservación. De las primeras, el 6.9% se destinaba a uso habitacional.

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos promueve y proporciona los servicios de alfabetización, primaria y secundaria y acreditar, cuando proceda los estudios que se realicen, ofreciendo las mismas oportunidades en todo el país. El 31 de diciembre de 1976 se promulga la Ley Nacional de Educación para Adultos, y se crea el Sistema Nacional de Educación para Adultos (INEA), que acredita los estudios en la modalidad extraescolar estableciendo las bases para obtener el nivel requerido, equivalente al de la educación general básica (primaria y secundaria). Reconociéndose así el importante papel que desempeña la sociedad y los adultos en la educación nacional.

En 1978 se crearon las delegaciones de la Secretaría de Educación Pública. Dentro de estas nuevas estructuras se crearon algunos departamentos que se responsabilizan de operar y supervisar los Centros de Educación para Adultos. En lo que toca a la Educación de Adultos, se inicia entonces la operación del Programa Nacional de Alfabetización, dándole utilidad a la infraestructura de las

delegaciones creadas recientemente, asegurando así la calidad y capacidad requeridas (INEGI, 2006 p.22, 88 y 90).

El 31 de agosto de 1981 se creó el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), que tiene por objeto optimizar todos los métodos, técnicas y estrategias posibles en el proceso de alfabetización; abarcando los niveles de educación básica (primaria y secundaria); con ello el gobierno trata de solucionar en su totalidad el problema del analfabetismo, e impulsar el desarrollo de la educación. Con la creación del Instituto, se articulan políticas, programas y estrategias de aplicación nacional, insertando los esfuerzos temáticos, las iniciativas, objetivos delegacionales, locales, a los planes y estructura del programa (INEA, 1992).

En apoyo a tales actividades, promueve investigaciones especializadas en la educación para adultos, elabora y distribuye materiales didácticos y participa en la formación del personal que requiere prestar sus servicios. Por otra parte, cuando se requiere, acredita los estudios que los adultos realizan conforme a los programas aprobados y brinda a los estudiantes del sistema educativo la oportunidad de cumplir con el servicio social obligatorio; realiza actividades de difusión a comunidades de cada delegación.

Formalmente, la Coordinación Delegacional depende jerárquicamente de la estructura de la Delegación y cumple, entre otras, las siguientes funciones: Operación de los Servicios, Capacitación, Supervisión, Evaluación de Conocimientos, dicha Coordinación tiene a su cargo varias comunidades.

- Operación de los servicios, se encarga de la difusión y desarrollo de trámites que se requieren dentro del programa “Saber para todos”.
- Capacitación, tiene como principal función transmitir el aprovechamiento de nuevas técnicas de enseñanza, instrucción interactiva con los materiales escrito. Ya sea que busque una forma de recordar habilidades previas,

aumentar su conocimiento, solucionar una situación específica o preparar un programa de asesorías completo.

- Supervisión, es la función que tiene el técnico docente, en cargo de supervisar las actividades dentro del círculo de estudio.
- Evaluación de conocimientos, es la acreditación valorativa de representación cognitiva tanto como a la tarea de los educandos adultos como del asesor educativo, que está bajo la respetabilidad de los adultos para concluir los servicios del INEA por bloques o bien hasta una certificación.

Los servicios educativos que brinda el INEA fundamentan su operación en un modelo que se constituye con los siguientes elementos: los asesores, son jóvenes que en forma solidaria enseñan o promueven el aprendizaje u orientan a los adultos para que éstos puedan alfabetizarse y terminar su educación básica; los administrativos, constituidos por personal que está destinado al suministro de materiales y otros elementos necesarios para sustanciar los programas, y los alumnos adultos que reciben la educación. Los programas sustantivos son:

- 1) Alfabetización.
- 2) Educación básica (primaria y secundaria).

En lo que respecta a la población analfabeta la delegación ha logrado grandes avances en materia de abatimiento en este aspecto. El índice de analfabetismo que existía en 1950 que representa el 25%, ha sido superado casi en toda su totalidad para 1990 al colocarse en 4.3%. De acuerdo a esta cifra se puede estimar que para fines de los próximos cinco años (2008), la delegación logrará abatir por completo los índices de analfabetismo, mejorando las principales posibilidades de ingreso y calidad de vida de la población tlalpense. En el 2006, la demanda de la población total de alumnos mayores de 15 años la de educación de adultos en la delegación Tlalpan es el 96.86% es alfabeto, es decir, 403,889 habitantes, en tanto que el 3.09% restante eran analfabetos 12,905% de los cuales, el 8.47% tenía primaria completa, el 14.04% incompleta, el 25.31% contaba con educación media básica, 24.04% con media superior, el 23.76% con educación superior y el 3.59%

no tenía institución. La población que asiste a la institución, se encuentran en un nivel socioeconómico medio y medio bajo.

En cuanto a la infraestructura con el fin de dar una idea acerca del entorno donde se desenvuelven y se imparte la capacitación de los futuros asesores educativos, se presenta una breve descripción del aula de trabajo, mobiliario y otros servicios. Dentro de la delegación de Tlalpan se utilizó una sala de juntas adaptada para funcionar como aula de capacitación, se encontró en perfecto estado de mantenimiento, excelente iluminación, con vista al kiosco y jardín del centro de Tlalpan, excelentes mobiliario y aparatos electrónicos. El aula cuenta con mesas de juntas de corte rustico (muy maciza) y sillas de madera (con respaldo), dentro de la sala el material didáctico de apoyo, en general se encontró ordenado y limpio, cuenta con espacios para los servicios de tecnología utilizados también para taller o informes.

Con respecto a la investigación, cabe mencionar que se trabajo en el auditorio que está a un costado, los datos que continuación se presentan corresponden a las observaciones y entrevistas realizadas.

b) Capacitación

Dentro de la capacitación, está dirigida a voluntarios que desean apoyar de forma solidaria con su comunidad, que colabora en el punto de encuentro lugar de vinculación directa con el estudiante adulto. No es un docente profesional, es un animador del aprendizaje, es decir, un compañero que ayuda al adulto a comprender mejor los temas, a hacerlos más interesantes, a coordinar la participación de los integrantes que acuden a un punto de encuentro ya orientar las discusiones, de tal manera que el grupo llegue a conclusiones, defina actividades o tareas, tanto en la asesoría como fuera de ella. Corrige los errores que se comenten y ayuda a que entre todos identifiquen los problemas y se busquen las soluciones adecuadas. El asesor ayuda también a que cada integrante del punto de encuentro se prepare para presentar sus exámenes y para que se revisen los

temas que aún no se dominan. Se le llama animador, porque todas las actividades que realiza le dan vida y sentido al punto de encuentro, y porque permite conjugar los esfuerzos de todos por medio de actividades.

Formadores: en la siguiente tabla se describen las características generales de los futuros asesores educativos participantes en la investigación.

Tabla 5. 3. Aspirantes a asesores educativos.

Aspirantes	Formación	Experiencia frente a grupo	Edad
A1	Pasante en Lic. educación especial	1 año	24 años
A2	Estudiante de CONALEP	---	18 años
A3	Voluntario	---	26 años
A4	Lic. En Psicología Educativa	1 año	24 años
A5	Voluntario	---	25 años
A6	Estudiante de bachillerato	---	17 años
A7	Técnico en informática	---	19 años
A8	Lic. En educación Primaria	4 años	27 años
A9	Voluntario	---	36 años
A10	Lic. En educación Primaria	3 años	26 años
A11	Voluntario	---	46 años
A12	Estudiante de CONALEP	---	19 años
A13	Estudiante de bachillerato	---	19 años
A14	Estudiante de CBTIS	---	18 años
A15	Pasante en Lic. Educación de adultos	1 año	23 años
A16	Servicio Social	---	23 años

Como se observa en la tabla 5.3, se enlistaron los aspirantes para ser asesores educativos. La población durante el año 2006 y a mediados del 2007 fue de 35 aspirantes De los cuales catorce se mostraban con escaso interés, falta de actitud y finalmente, cinco mostraron falta estrategias para la resolución de problemas matemáticos, interés y escasa formación educativa con las siguientes elementos de aprendizaje atención, percepción y memorización y por ultimo los aspirantes

como asesores educativos su formación mínima es de primaria únicamente de los voluntarios, de los estudiantes interesados actualmente es de bachillerato y como máxima en Licenciatura y por lo menos un año de experiencia en nivel educativo. De los cuáles únicamente ocho tenían el perfil requerido por la institución que a continuación se enlistan en la tabla 5. 4.

Tabla 5. 4. Formación y experiencia de los solicitantes para ser asesores educativos.

Aspirantes	Formación	Experiencia frente a grupo	Edad
A1	Pasante en Lic. educación especial	1 año	24 años
A2	Estudiante de CONALEP	---	18 años
A4	Lic. en psicología educativa	1 año	26 años
A5	Voluntario	---	25 años
A6	Estudiante de bachillerato	---	17 años
A7	Técnico en informática	---	19 años
A8	Lic. en educación primaria	4 años	27 años
A12	Estudiante de CONALEP	---	19 años

c) Criterios de ingreso

Los criterios que la institución considera para el ingreso de los futuros formadores son:

- Tener disponibilidad.
- Asistir durante toda la capacitación y a una entrevista para explicarles los servicios de la institución y se tomen acuerdos y compromisos.
- Realizar una evaluación al aspirante, para identificar el nivel de desarrollo actual y habilidades de adaptación social para su grupo de referencia.

De acuerdo con lo observado, dentro del contexto se encontró en que puntos son considerados y tomados en cuenta son los criterios de valoración, pues recordemos que estos son de suma importancia, ya que ayudan a tomar mejores

decisiones con relación a la evaluación del programa. Los objetivos de la evaluación están siempre relacionados con la información. Pero puede necesitarse información utilizable acerca del contexto del programa, acerca de la calidad de insumo del programa, acerca de los procesos de instrucción y de organización o acerca de resultados y producto. Nuevamente, la intención puede ser modificar y mejorar, de comparar o contrastar, o de tomar decisiones sobre continuar o terminar un programa de desarrollo de capacitación.

Las funciones de evaluación van más allá de los objetivos normalmente establecidos de INEA, Tlalpan. Sus objetivos generalmente son informativos, pero sus funciones son, al mismo tiempo, informativas, profesionales, socio-psicológicas, políticas e históricas.

Informativas: las funciones informativas de la evaluación son bastante obvias. Se trata de proporcionar información de retorno y de crear información útil, aquella que puede usarse para mejorar los programas en marcha como la evaluación de los programas de desarrollo de alfabetización tienen como resultados diversos productos que evaluar como son: cartillas, libros de seguimiento, manuales para los maestros y personal capacitado los cuales requieren diferentes estrategias.

Profesionales: las funciones profesionales de la evaluación consisten en aumentar la comprensión que se tiene en los medios y los fines de un programa; demostrar la efectividad o el fracaso de los planes y estrategias empleados, y sugerir acciones de tipo correctivo. Es importante anotar las evaluaciones no se realiza meramente para encontrar fallas en un programa, sino también para encontrar sus puntos fuertes y sus bondades. Existe supervisión entre la concepción de “evaluación del asesor y pruebas de rendimiento y actitudes”. Se puede llegar a saber mucho sobre el aprendizaje del educando al aplicar pruebas de conocimiento sobre cuestiones de salud, auto-estima, planteamiento y resolución de problemas con operaciones básicas o cooperación; y, sobre sus actitudes acerca de la planificación familiar e integración familiar. Una gran parte de la evaluación dentro

del sistema de capacitación consiste en aplicar pruebas. Cuando el futuro asesor entra al proyecto y cuando termina. Las pruebas incluyen el conocimiento adquirido; el diagnóstico de habilidades y su ejecución; sus motivaciones, actitudes y valores; las habilidades comunicativas y productivas.

Organizacionales: se refiere a las funciones organizacionales importantes. En el mejor caso, ayuda a las organizaciones a renovarse el forzar un examen de las metas y propósitos, reduciendo la complacencia y aclarando los procedimientos operativos en las actividades cotidianas implica una valoración de las competencias y compromisos del asesor que tan afectivos son los planificadores y capacitadores. En este caso, la evaluación del personal puede hacerse con el propósito de “desarrollo personal” con su rendimiento, interés, capacidades cognitivas, habilidades estrategias de estudio, razonamiento de problemas, comprensión lectora y habilidades de enseñanza.

Políticas: las funciones políticas de una evaluación incluyen el establecimiento de agendas de actividades y la generación de debates sobre temas o asuntos importantes. Promueve la posibilidad de rendir y fomentar la participación de los futuros asesores.

Socio-psicológicas: se refiere a dar a los participantes un sentimiento de seguridad y al reducir problemas sociales complejos a la elección entre alternativas relativamente simple. Es donde se realiza la evaluación de las necesidades en distintos niveles del sistema. Puede llevar acabo un diagnostico general de diseño del programa de “alfabetización para el desarrollo”. También puede hacer un diagnostico de necesidades dentro de los grupos de educandos y sujetos de capacitación para seleccionar el contenido de la formación y para diseñar estrategias de educación apropiadas. Es típico de que un buen diagnostico de necesidades cubra todas circunscripciones en el sistema pertinente; los estudiantes adultos, los capacitadores, los asesores y las supervisiones de campo.

Históricas: finalmente, tiene importantes funciones históricas, como registrar y documentar acciones, eventos y resultados que de otra manera quedaría fuera de la memoria colectiva.

Etapa de entrada

En este apartado se presenta la descripción del perfil de ingreso a la institución, tomando como indicadores: *a)* Instrumentos de evaluación; *b)* Integración al grupo; *c)* Detección de las habilidades y actitudes dentro de la capacitación

A) Instrumentos de evaluación

Cabe mencionar que algunos instrumentos son elaborados por la misma institución y otros por los capacitadores establecidos pero adaptados de acuerdo con el perfil planteado antes por la Delegación de Tlalpan, según se indicó, tan puntualmente como se están presentando.

Cuando hay un nuevo aspirante como asesor educativo, se hace un seguimiento durante cuatro meses, utilizando para ello un formato de entrevista o cuestionario, este contiene información cualitativa de las fortalezas que se reconocen en el perfil y datos del futuro asesor, así como las debilidades.

Este formato contiene datos personales como: nombre, fecha y edad del asesor educativo etc. También se utiliza otro para explorar los indicadores que se evalúan tiene que ver con clasificación, correspondencia y seriación ver anexo 6.

También, utilizan otros instrumentos que evalúan indicadores de atención, concentración, percepción y memoria. Dentro de la capacitación se realiza un seguimiento semanal de los alumnos tanto grupal como individual, tomando para ello las competencias que cada uno de los aspirantes trabajó ver anexo 7. Con los datos obtenidos, se elaboran gráficas individuales en las que se muestra el avance

mismas que se presentan de igual manera se elaboran gráficas grupales, tomando en cuenta los ejes del programa de interés, constancia, aptitudes y habilidades que a continuación se observan graficadas en el apartado de proceso correspondiente.

B) Integración al grupo

Siguiendo los indicadores de la normalización los alumnos se integran al grupo correspondiente por periodo, según se indicó en la convocatoria de cada cuatro meses. De tal forma, que en función del nivel del grupo y las actividades que los aspirantes trabajan, se inicia el proceso de adaptación e integración de los nuevos asesores. Uno de los puntos más importantes para la institución es la adaptación e integración social, de tal forma que los asesores realicen actividades adecuadas sin perder objetividad en cada una de ellas, más que el desarrollo de habilidades académicas, por ejemplo, en esta actividad donde fui participe como instrucción la capacitadora dividió a los futuros asesores en dos grupos los cuales se tenían que desplazar en dos aulas para decidir, organizar y planear la única instrucción fue proporcionada fue ¡si tu no hablas! ¡Si tu no ves! ¡Si tu no puedes! y ¡Si tú no caminas! ¿Cómo es que puedes y lo haces?

En las siguientes figuras se observa como la capacitadora da las instrucciones sin presentar material o bien el que hacer eso facilitó para que los compañeros pudieran resolver, pensar y hasta crear una temática donde no había reglas ni instrucciones solo lo dicho. El desarrollo constó de mucha voluntad y buena comunicación porque todos tenían el objetivo de terminar y ser el equipo ganador y demostrar que podían lograrlo sin ningún problema de ahí surgió la competencia iniciando por los cuatro que interactuábamos como equipo uno y después por el equipo dos.



Figura 5. 2. Dinámicas dentro del aula.

C) Detección de las habilidades y actitudes dentro de la capacitación.

Las decisiones respecto a las funciones y actividades como los futuros asesores las toman los capacitadores, para ello parten de una evaluación inicial antes ya mencionada en el caso de los asesores de nuevo ingreso realizan registros de forma individual y van determinando las necesidades; de acuerdo con lo que observan en las diferentes áreas, cabe mencionar que la institución da prioridad a favorecer aquellas habilidades que poseen cada sujeto.

Etapas de proceso

En este apartado, se describe el proceso de las actividades que hace el asesor en practica que lleva a cabo como tareas dentro de la institución, para ello se consideran los siguientes indicadores: a) Puesta en marcha las actividades dentro del aula y utilización de los conocimientos previos, b) Planeación y necesidades reales de los futuros asesores educativos y c) Adecuaciones del programa, que a continuación se describen.

A) *Puesta en marcha de las actividades dentro del aula basándonos en los conocimientos previos.*

Como en los siguientes elementos: la metodología, contenidos, propósitos y evaluación. A continuación se presenta el siguiente análisis de los apartados del programa, de acuerdo a las observaciones y revisión de cada uno de ellos. El procedimiento es el siguiente: se toman los objetivos del programa aquellos que los capacitadores consideran que son los más adecuados para alcanzar, posteriormente planean y realizan las actividades pertinentes para de estilo grupal o individual según sea el caso y de manera pertinente como a continuación se explicará. Se encontró que se manejan diversos instrumentos para realizar diferentes evaluaciones, uno de ellos se ejemplifica en el anexo 7, que de acuerdo a los elementos que contiene y evalué cada uno de ellos es un punto de partida para conocer más a cada aspirante, de sus avances, sus dificultades y fortalezas de aprendizaje dentro de la capacitación.

Por otro lado, sus habilidades cognitivas como la comprensión, crítico preparado o coherente, son elementos principales para la integración de los mismos en un determinado grupo, o bien las necesidades e intereses bien definidas acordes a la actividad del aprendizaje.

Dentro de la dinámica se evaluaron las habilidades y fortalezas del asesor educativo en el ámbito cognitivo que a continuación se nombran. 1. *Obsesivo*: el lo que el dice o propone o cree saber. 2. *Crítico*: aportación aun mas del concepto o temática planteada. 3. *Preparado*: conocimiento de lo que tratan las preguntas para contestar de forma asertiva. 4. *Coherente*: en su contestación de lo que se le pregunta. Como tal la capacitadora realizó sus apuntes tomando en cuenta sus categorías antes nombradas las cuales se graficaron de acuerdo a los siguientes puntos: *obsesivo*; 12.5% del cual, sólo uno de ellos lo presentó, *poco obsesivo*; 87.5% del cual sólo siete de ellos lo presentaron, *crítico*; 87.5% del cual sólo siete de ellos lo presentaron, *poco crítico*; 2.5% del cual sólo uno de ellos lo presentó,

preparado; 87.5% del cual sólo siete de ellos lo presentó, *poco preparado*; 25% del cual sólo dos de ellos lo presentaron, *coherente*; 75% del cual sólo 6 de ellos lo presentaron, *poco coherente*; 25% del cual sólo 2 de ellos lo presentaron. El cual está representado en la siguiente figura.

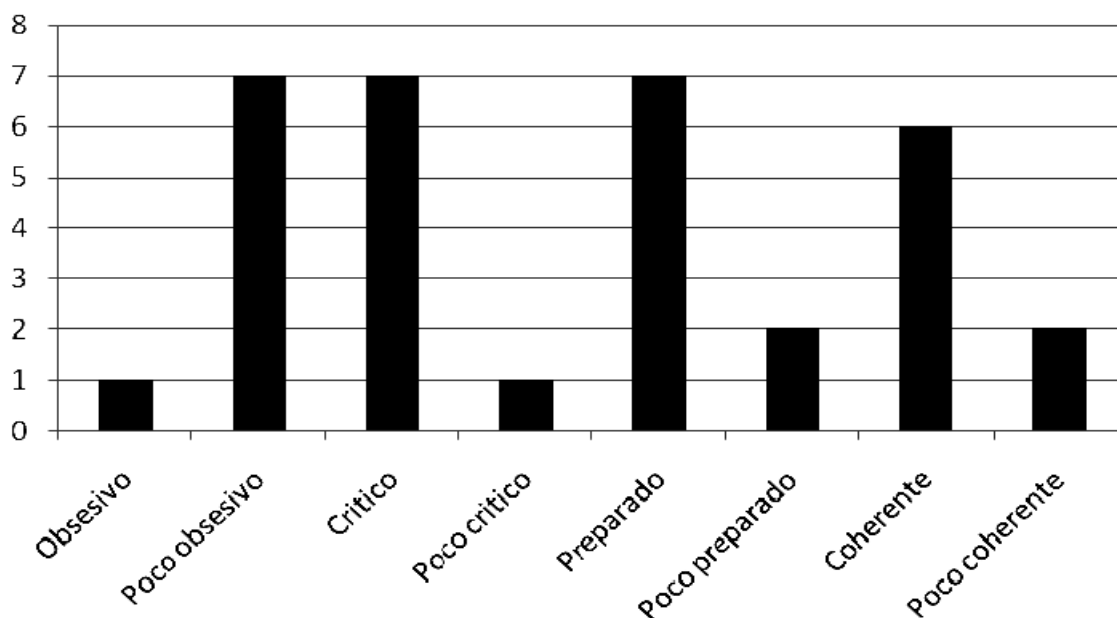


Figura 5. 3. Evaluación de comprensión lectora.

Preparación personal

Estado mental: entendido como la disposición cognoscitiva y afectiva en el que el asesor debe preparar la reunión. Debe permitir el libre intercambio de opiniones, seguirlas, conjuntando concordancias o divergencias sobre algún tema y, en la medida de lo posible, provocar la respuesta de soluciones

Disponibilidad: el facilitador debe llegar con el deseo, en la medida posible, de aprender y con una voluntad de escuchar. Por ello debe de estar liberado de otro tipo de preocupaciones momentáneas, organizar su tiempo de tal manera que pueda pensar solo en su reunión.

Sin prejuicios ni preferencias: en una reunión no se debe buscar brillar frente al grupo, tampoco de imponerse, sino de comprender que está pasando y enriquecerse de las opiniones. Para lograrlo, debe darse uno cuenta de sus prejuicios, tratar de eliminarlos en la sesión y callarse sus preferencias.

En su observaciones del trabajo, la capacitadora realizó los registros descriptivos, tomando en cuenta sus categorías antes nombradas las cuales se graficaron tomándolos en cuenta; *Disponible*; 75% del cual sólo seis de ellos lo presentaron, *Poco Disponible*; 12.5% del cual sólo dos de ellos lo presentaron, *Ordenado*; 62.5% del cual sólo siete de ellos lo presentaron, *Poco Ordenado*; 37.5% del cual sólo tres de ellos lo presentaron, *Constante*, 87.5% del cual sólo siete de ellos lo presentaron, *Poco Inconstante*; 25% del cual sólo dos de ellos lo presentaron, *Perseverante*; 75% del cual solo 6 de ellos lo presentaron, *Poco perseverante*; 25% del cual sólo 2 de ellos lo presentaron, el cual es representado en la siguiente figura 5.4.

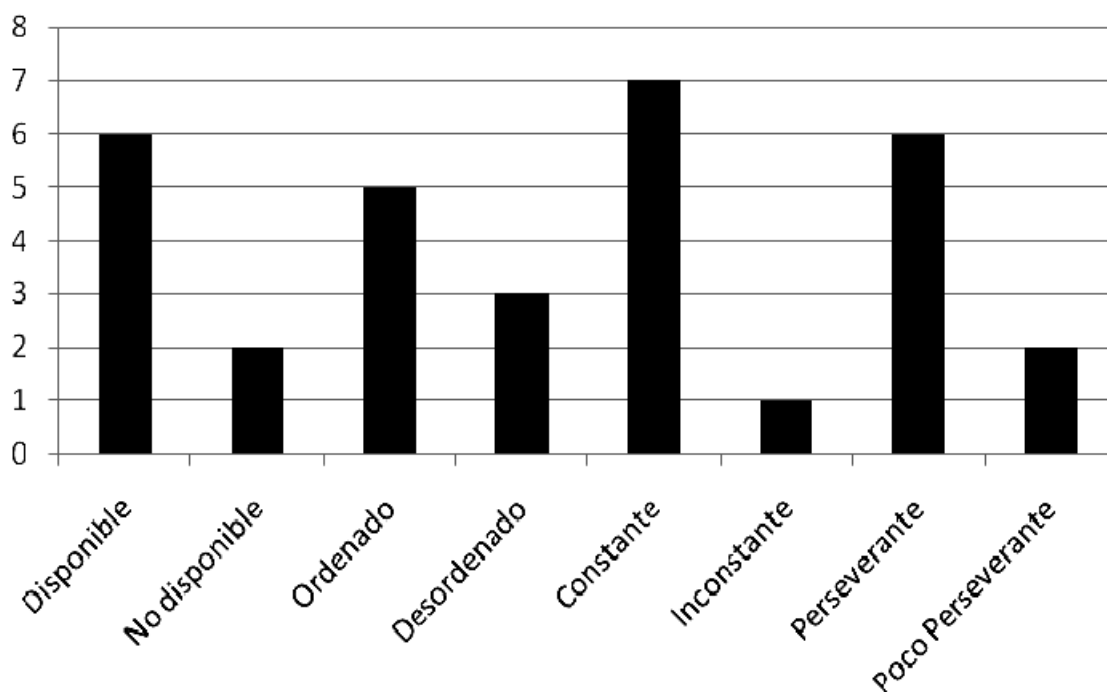


Figura 5. 4. Preparación personal.

Los elementos expuestos, integran la dinámica de aprendizaje que deben ser elaborados e implementados por el asesor en términos de estrategias de instrucción para la preparación de sus temas de trabajo, que tienen la finalidad de buscar “que otros aprendan”, mejorando la tasa de rendimiento y la eficacia terminal del curso. Este manual es un medio de consulta y de apoyo que el asesor puede utilizar en cualquier momento del programa de alfabetización como un producto que facilite el aprendizaje del participante, debido a que el asesor buscara relacionar su tarea con sus conocimientos y experiencias previas.

1.- Preparación sobre el tema a exponer, es decir, dentro de la organización de cada sesión, el asesor debe contemplar para su aplicación del tema dos preguntas clave ¿De qué trata? es decir ¿Cuál es el tema? y el ¿Por qué del tema? ¿Cuál es el objeto o meta de la sesión? El tener el conocimiento preciso de cuales son los problemas que pueden presentarse en la aplicación de la temática en acción facilita el desarrollo de la sesión. Con base a lo anterior se deben buscar elementos y el ejemplo para clasificar ciertas situaciones que se analizaran.

2.- Plan de investigación. Cuando se trata de un tema extenso, el método más simple es proceder al análisis de sucesos, conceptos, fenómenos, etc., según el plan cronológico e histórico. Sí son problemas de orden técnico, se plantean las siguientes preguntas ¿Qué? ¿Para qué? ¿Dónde? ¿Cómo? ¿Por qué?

3.-Orden del día. Todos los asesores deben conocer los tiempos, movimientos y temas. El no seguirlo, puede frenar la evaluación de toda la reunión.

4.- Algunos asesores optan por desarrollar un PLAN DE CLASE, en el cual se concentra toda la información sobre la sesión que va impartir.

5.- Trabajo en el corredor: En algunos casos se puede realizar un trabajo previo, explicando a los participantes el objetivo principal e importancia del tema en su vida cotidiana. No debe entenderse como manipulación para llevar al participante a

compartir opiniones de los organizadores, sino de hacerlos reflexionar, fijar en conjunto los objetivos y las decisiones en las que se encuentran inmersos.

Preparación de sesión

1.- Motivar: Debe presentar el tema y su objetivo de tal forma que despierte el interés en el grupo y porque las participaciones son importantes en su análisis.

2.- Definir la zona de libertad, es importante que el asesor de fin que es lo que espera de los participantes, así como delimitar la zona de libertad. En algunos casos, puede no respetarse completamente las sugerencias que el grupo haga, ni decisiones que ellos hayan realizado. El asesor decide que informaciones deben darse en plenaria y que en forma individual. Se sugiere el análisis de los hechos, identificar las causas y definiciones del problema.

3.- Tener un plan de estudio; puede partir de una serie de hechos analizados, clasificados, reagrupados por categorías, para lograr que surjan consecuencias.

4.- Prever las objeciones; dar algunas respuestas, a las posibles interrogantes que surjan en la sesión, puede tomar en cuenta su experiencia con grupos anteriores y considerar los temas de mayor relevancia. Su papel no es el responder a las preguntas de los participantes, sino de facilitar el medio para reflexionar sobre las mismas.

5.- Preparar algunas preguntas. Debe de pensar en algunas preguntas que puedan facilitar la progresión del grupo, y/o relanzar una pregunta que parece haber sido respondida, sin condicionar la respuesta. En lo posible evitar un tono inquisitivo e intimidar a algún miembro del grupo.

6.- Composición de equipos de trabajo; No más de 19 personas. Lo ideal son de 6 a 8 personas, los grupos que excedan de este número corren el riesgo de tener un mal funcionamiento. Evitar en lo posible conformar grupos con personas que

tienen tendencia a la oposición sistemática, aunque a veces el propio grupo permite conciliar algunas de sus diferencias cuando en el tema no está implicado personalmente. En el caso de experto en el grupo, se le debe pedir que no impida la espontaneidad y evite el uso de tecnicismos, o solo participar cuando su experiencia sea indispensable.

Preparación de material

1.- El programa debe ser claro, con los tiempos y movimientos generales, el lugar y los medios así como su importancia.

2.- La lista de los participantes al inicio puede permitir reconocer su propia composición de grupo.

3.- El centro debe ser poco ruidoso, bien iluminado, con las menos decoraciones posible y sin teléfono. En estos grupos analizar el problema de los que fuman y tomar decisiones al respecto. De preferencia formar al grupo de tal forma que se puedan ver las caras y también ver el pizarrón en el caso que sea necesario.

Una de las observaciones que se comentaron sobre el programa fue para mejorar la presentación de los materiales que se les proporcionan a los adultos y a los mismos asesores. En cuanto a las adecuaciones en los elementos del contenido, se encontró que cada uno de los asesores realizó alguna crítica del apartado del programa para así contribuir al contenido de ello y tenga mayor funcionalidad, que continuación se ejemplifica:

Capacitación

No. de asesores: 8

Ejercicio: desarrollo del programa "Saber para todos"

Objetivos: clasificar, conceptualizar, construir, observar y escuchar.

Actividades:

1. Se preguntó como definen aprendizaje.

El aprendizaje se define dentro del programa “Saber para todos”. Como frecuente asociación de ideas de aprendizaje a la simple acumulación de datos del cerebro, o bien, a la memorización de cierta información. En la actualidad, existe una clara tendencia a entender el aprendizaje como fenómeno del comportamiento en términos de adquisición de ciertas formas de conducta que no se poseían originalmente. Se describieron las diferentes definiciones de aprendizaje por los autores dentro del programa “Saber para todos” las cuales se definirán y desarrollaran a continuación en la siguiente tabla, las definiciones del aprendizaje y los autores que se retoman son; Hunter y Hovland, Torpe, Kimble y May.

Tabla 5. 5. Definiciones del aprendizaje.

Autores	Definición
Hunter y Hovland	“El aprendizaje es una tendencia a mejorar con la ejecución”.
Torpe	“El aprendizaje es un proceso que remanifiesta por cambios adaptativos de la conducta individual como resultado de la experiencia”.
Kimble	“El aprendizaje es un cambio relativamente permanente que ocurre como resultado de la practica reforzada”.
May	“El aprendizaje es un proceso que tiene lugar dentro del individuo y se refiere por cambios específicos en el comportamiento, los cuales poseen ciertas características determinantes”.

2. También se explicaron los principios de aprendizaje, sus características y elementos que maneja dentro del programa.

Los asesores y responsables del proceso de enseñanza aprendizaje deben de fundamentar su acciona educativa en los principios de aprendizaje, mismos que se fortalecen en el desempeño didáctico al frente de los grupos con los participantes.

Los principios son:

- a) El comportamiento que se refuerza tiene más probabilidad de repetirse que el comportamiento que no se refuerza. El esfuerzo más efectivo en el proceso del aprendizaje es aquel que sigue a la acción con una mínima

demora, la efectividad del esfuerzo disminuye con el paso del tiempo, y pronto no tiene casi ninguna efectividad.

- b) El castigo es menos eficaz que el refuerzo, hace que la conducta castigada desaparezca, pero puede reaparecer más adelante, así como sus consecuencias secundarias. Por ejemplo: la frustración, la agresión y la evasión de la situación pueden hacer que se detenga el proceso de aprendizaje.
- c) La máxima motivación para el aprendizaje se logra cuando la tarea no es demasiado fácil ni demasiado difícil para el individuo, pues así logra la satisfacción por haber alcanzado resultados positivos con alta frecuencia y que le costaron algún esfuerzo.
- d) El aprendizaje es un proceso no solamente un proceso simplemente intelectual, sino también emocional. El individuo tiene metas en el proceso de aprender que deben ser clara y precisas para que sean motivantes, así que el asesor debe actuar como condicionador emocional y hacer que los objetivos y el material adquieran una valencia positiva para el grupo.
- e) Nosotros aprendemos a través de los sentidos, especialmente del sentido del oído y la vista. Pero el aprendizaje es poco efectivo si solo se escucha; es sensiblemente más efectivo y aún más si se escucha y se ve; pero será todo un éxito si además es práctica.
- f) Vinculamos lo que captamos con lo que ya sabemos. Por ello, es importante que el asesor asocie los nuevos conocimientos y mientras más familiares le sean, será mejor.

3. Por último, los elementos del proceso de aprendizaje, los cuales ocurren cuando un individuo está sujeto al aprendizaje y se encuentran construido por los siguientes elementos:

Interés, es la disposición de aprender, de confrontar una situación nueva que exija una respuesta nueva.

Atención, es la capacidad de recibir conscientemente todo tipo de estímulos a través de los órganos de los sentidos. Es participar activamente poniendo cuidado a lo que captan los sentidos. El asesor debe captar la atención y despertar el interés de los participantes si se desea tener éxito.

Percepción, es la primera captación de un objeto en la conciencia a partir de la recepción de los sentidos. Entonces, la persona crea su propia imagen de lo que le rodea o de las ideas y estímulos.

Memorización, es la acción por la cual el cerebro almacena los datos recibidos sin relacionarlos necesariamente con otros datos.

Comprensión, consiste en dar un significado a los datos recibidos en la percepción.

Retención, consiste en conservar la información recibida e incorporarla.

1. Partiendo de ello se les propuso a los futuros asesores escribir la definición de cada uno de las definiciones, que habían desarrollado y poner en practica las mismas habilidades, es importante comentar que copiaban la definición del proyector para aquellos que aún no desarrollaban esa área de aprendizaje, la capacitadora lo comenta al final de la actividad remarcando lo que ella observó.
2. Esto favorece la identificación de las personas que ponen atención y empeño.

3. Después les proyecta las áreas de aprendizaje en las cuales son ilustradas más nos se encuentran textualmente sino más bien maneja la asociación por medio de las figuras manejando su atención y como se había dicho la asociación.
4. Como se puede observar en el ejemplo anterior, la capacitadora realizó estrategias en los contenidos, ya que esto le facilita evaluar sus habilidades de aprendizaje, calificando los indicadores y variables de observación pertenecientes a la sesión.

Variables de observación. Disponibilidad, participación, actitud, interés, seguridad y compromiso.

De los siete indicadores anteriores, el grupo logró el 80%, la capacitadora comentó que a partir de las actividades realizadas en esta sesión se realizan ajustes y también comentarios a la metodología del programa, ya que escribió puntos como una guía para que los realizaran adecuación a su actitud haciendo una retroalimentación a cada uno de ellos y al material ocupado. Acerca de los otros indicadores, se puede comentar, que la evaluación realizada no fue pertinente para alcanzarlos, ya que no hubo actividades que expusieran al aspirante para tener significado de ello. De acuerdo con lo observado, no hubo una evaluación posterior al ejercicio en ese momento, quizá la capacitadora pudo haberlo retomado en otro momento.

Capacitación

No. alumnos: 8

Ejercicio: comunicación

Objetivo: argumenta sus ideas y escucha a los demás al participar en situaciones colectivas como discusiones, exposiciones y asambleas.

Actividades:

- 1) Repartir revistas, la capacitadora y pedir a uno de los aspirantes que les explique lo que se reviso en la sesión anterior.

- 2) Observar y seleccionar una ilustración, mientras que la capacitadora apoye a algunos aspirantes a recordar por medio de imágenes seleccionadas pues solo observaba con detenimiento sus actitudes haciendo observaciones de manera individual.
- 3) La capacitadora seleccionó a un aspirante y lo paso al frente al pizarrón después proyectó el desarrollo del tema y le pidió que lo expusiera.
- 4) Pasar a frente a exponer la proyección, la capacitadora preguntaba para guiarlos ¿Qué es? ¿Cuál es el título? ¿Qué entiendes? ¿Cómo lo entiendes? ¿Da un ejemplo?
- 5) Evaluar la actividad, la capacitadora les pidió que volvieran a pasar a tres futuros asesores para comentar y explicar el siguiente tema la ilustración de otro compañero, retomaba lo que habían dicho sobre ella, haciendo una retroalimentación y cambio de actitud para el siguiente.

En este otro ejemplo, la capacitadora realizó una evaluación grupal para que corrijan la cada actitud y cuando sea su turno en el contenido y en los materiales, ya que utilizó temas del mismo programa a partir de las cuales los asesores formularon ideas para explicarlas. La capacitación fue evaluada a través de preguntas que realizó la capacitadora y el director de educación los aspirantes con relación a la ubicación de diferentes capacidades y habilidades, comento el director de educación se puede ver el grupo logro alcanzar cambios, sitúa los cambios con relación a si mismo y su superación de manera grupal e individual, cabe mencionar que aquí la capacitadora hizo un ajuste al objetivo en cuestión de las expresiones verbales, los ajuste que se realizaron fueron pertinente a lo que los aspirantes realmente requieren saber de acuerdo a su aptitud y actitud.

En cada sesión se puede notar en las descripciones anteriores, la capacitadora busca alguna estrategia o material, encaminados a favorecer la adquisición de las habilidades marcadas en el programa, logrando en ella una actividad corta y en ciertos puntos significativa para los alumnos, en relación con la metodología de acuerdo con lo entrevistado, se encontró que los capacitadores también realizan

modificaciones en ciertos casos por ejemplo, cuando los aspirantes se encuentran apáticos o aburridos, la capacitadora coinciden en realizar modificaciones de manera individual cuando los alumnos presentan dificultades o simplemente no se observan avances, al igual realizan ajustes en el horario dependiendo de las actividades o contenidos.

En el caso de la capacitadora, utiliza actividades muy cortas precisamente para evitar distracciones y apatía en los aspirantes, respecto a los materiales utilizados para satisfacer las necesidades de las sesiones, la capacitadora están consciente de que la institución tiene algunas limitantes en este caso los materiales, un buen punto en su acción como capacitadora y comenta que busca remediar esta parte, buscar y elaborar por cuenta propia los materiales, para así hacer más accesible el aprendizaje. De acuerdo con lo entrevistado y lo observado, se encontró que utiliza los contenidos fielmente del programa “Saber para todos” de INEA Tlalpan realizadas, sin embargo, el registro lo llevan en su misma planeación o reporte que entregan por semana.

B) Planeación y necesidades reales de los futuros asesores educativos

El reporte se orienta al máximo desarrollo personal y social de los alumnos, a lo que la capacitadora comentó “se trabajan hábitos, valores y la parte actitudinal”. De acuerdo a lo observado en su grupo, se presenta la siguiente reseña como un ejemplo; durante el horario de trabajo, los asesores junto con la capacitadora aprendieron a trabajar con personas diferentes pero siempre con el mismo objetivo o interés. De acuerdo a lo entrevistado y observado, la capacitadora asume que se pudo constatar que también se da prioridad a los objetivos relacionados con la optimización actitudinal, cabe mencionar que el sistema de comunicación en el grupo, generalmente es verbal de contenidos, sin embargo dos de las aspirantes manejan otros medios, como el psicológico “con otros por medio de gestos, se comunicaban de los contenidos”.

Se puede ver entonces que la evolución recurre a propiciar el lenguaje y aprendizaje de otra manera para lograr una comprensión en el que será más fácil transmitir a un adulto que carecen de mayor claridad en su conocimiento, por el contrario se observó. Por otra parte, se encontró también que la capacitadora para favorecer el marco de experiencias y contenidos de los aspirantes utilizó contextos fuera y dentro del aula, pide que se preparen exposiciones en casa con temas libres o del programa para posteriormente exponer en la siguiente sesión “yo me doy cuenta que tan real o práctico, los aspirantes lo trabajan en casa”.

Finalmente, para la motivación e interés de los aspirantes en cada grupo se recurre a diferentes estrategias, A1 se utiliza todo lo lúdico (música, juegos y materiales), la capacitadora pide a los alumnos que propongan temas y actividades de acuerdo a sus intereses y la A5 recurre a estrategias extrínsecas” como dulces, premios de acuerdo con lo observado se pueden decir que la capacitadora tiene mejores resultados en la motivación de las personas.

C) Adecuaciones del programa

Por otro lado, la capacitadora está al pendiente del progreso en el proceso de aprendizaje de los alumnos, por medio de la observación, en las diferentes actividades y el trabajo por sesión, al respecto comento “me doy cuenta mediante una evaluación de las actividades semanales valorando si se cubre el objetivo establecido en el plan del programa “Saber par Todos”. El sistema de evaluación considerando el estilo de aprendizaje de cada futuro asesor educativo es muy similar en los tres casos, este por medio de las observaciones en las diferentes actividades tanto grupales como individuales; vemos como cada uno de los aspirantes cumple los objetivos a evaluación de acuerdo a las condiciones y necesidades de la sesión logrando con ello el acceso propuestas que se les hacen para mejorar la calidad de este programa.

Etapas de producto

A) Evaluación de la capacitación

La capacitación así definida por el INEA, de entrada, permitiría a los asesores prepararse para poder trabajar con los adultos, para comprenderlos mejor, motivarlos y, en fin, para tratarlos adecuadamente, proporcionándoles una atención educativa de calidad, aunque los dejaría en su condición de "asesores", sin un papel personal y profesional definido. Las capacitaciones que maneja el INEA están divididas por sesiones, de la 1 a la 19. Con una duración de una hora y 30 minutos. Los propósitos que lleva a cabo son: analizar los contenidos educativos que comprende el programa. Los recursos didácticos que utiliza son: hojas de rotafolio, marcadores, video, guía del asesor (segunda y tercera etapas de educación básica primaria y secundaria), vídeo proyector, computadora y material didáctico.

Las actividades durante las sesiones son muy variadas. Primero están las presentaciones; después la información sobre lo que es el INEA, cuáles sus objetivos y sus principios, cuál es su estructura. El conocimiento de sus programas (Alfabetización, Primaria y Secundaria) y cómo está organizado. La práctica pedagógica consiste sólo en que el asesor conduzca la asesoría en el círculo de estudio. Se trata de que tengan un primer acercamiento con los educandos y pongan en práctica las técnicas aprendidas; si es posible se busca que otros asesores estén presentes como observadores. Se realiza también una retroalimentación sobre las prácticas pedagógicas.

Cuando se llevan a cabo reuniones con los asesores, primero se valora el desempeño de cada uno en su círculo de estudios, después se expresan las dificultades que enfrentaron, los aciertos que tuvieron y por último confrontan sus conocimientos con la realidad que experimentaron en el grupo. Los observadores a su vez, expresan sus opiniones y dan alternativas a los problemas escuchados. No

hay en toda la función de capacitación del INEA indicios de querer mejorar la condición de los asesores mediante una verdadera formación que los transforme en líderes de sus comunidades, mediante la comunicación del conocimiento y la irradiación de actitudes que revolucionen la vida de sus educandos y la de su comunidad entera.

El "capacitador" de asesores se limita a moderar, dirigir y al final de la sesión, resumir los puntos más relevantes, resaltando principalmente los aciertos de la jornada de "formación". Para formar verdaderamente a los asesores se propone, más adelante, poner en práctica algunas acciones didácticas, que cada Delegación puede adaptar a las características de la operación del programa de su entidad. Las adaptaciones que se hagan no deben perder de vista los objetivos de la formación, ni tampoco suprimir los contenidos y materiales. Es conveniente incorporar otras actividades que hagan más dinámicas las sesiones o incluir algunos recursos de apoyo que faciliten la comprensión de los temas. Los cambios ajustados y propuestos pueden provenir de los propios educandos, quienes tienen gran iniciativa y creatividad.

Las necesidades del asesor dentro de la capacitación

Dado que el origen de los asesores del INEA fue el trabajo voluntario, la mayoría de ellos cuentan con la formación docente necesaria para impartir conocimientos formalmente. Su larga experiencia y la vivencia cotidiana de los problemas y desafíos de su localidad, han permitido a algunos de ellos ir descubriendo trucos prácticos que facilitan la transmisión de las lecciones en forma más o menos eficiente, pero sin que ello implique la excelencia en el aprendizaje por parte de los educandos adultos. La buena voluntad con que desempeñan su función los asesores, nos proporciona las técnicas y los métodos de enseñanza, siendo indispensable por una parte, una capacitación que los habilite a entender y transmitir eficientemente los contenidos que enseñan, y por la otra, una formación que los vuelva verdaderos agentes de cambio en sus esferas de acción, particularmente en la de sus propios alumnos.

La formación conduce al desarrollo del contenido de todas las facultades específicas aun fin, la capacitación se enfoca sólo a la técnica para lograr un resultado inmediato. La formación profesional se entiende como la preparación sistemática para llevar a cabo actividades productivas, acompañada de actitudes y comportamientos que trascienden el ámbito propiamente laboral, aunque ha de estar estrechamente conectada con la dinámica de empleo; y dada la frecuencia con que hoy se producen los cambios de actividad laboral, ha de prepararse para una posible reconversión profesional: esto se consigue fundamentalmente a partir de una preparación básica polivalente que habilite al sujeto en formación a adquirir una cierta especialización en un campo preciso.

Según el INEA la formación que pretende tiene las siguientes características:

- Propósitos de la formación.
- Adquirir conocimientos sobre la tarea del asesor.
- Aprender métodos de motivación y atención educativa.

Etapas de la formación

- Inicial, consiste en adquirir los conocimientos pedagógicos y operativos, indispensables para iniciar la atención educativa de los adultos. Para la actualización, permite resolver los problemas derivados de la práctica educativa
- Complementaria, a través de la participación para la formación Permanente de Educadores de Adultos.

Formación inicial:

- Pretende la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan apoyar el aprendizaje de los adultos en el punto de encuentro y mejorar la formación del asesor.

B) Formación para la actualización de los asesores:

Consiste en reuniones breves prácticas educativa, y colectivamente encuentran diversas soluciones para actuar. En ellas se adquieren conocimientos y habilidades para resolver problemas a los que se enfrenta en el punto de encuentro. Formación complementaria para los asesores del INEA, permite conocer otras experiencias de aprendizaje, que facilite el desarrollo integral como ser humano, como asesor y como integrante del grupo social.

Autoformación: Mediante la que se fomenta la investigación por propia decisión y la solución a los problemas derivados de la práctica educativa.

Esta visión de la capacitación, definida por ellos como formación, se imparte a través de: cursos de capacitación, reuniones de balance operativo y de autoformación; jornadas para la formación permanente de los asesores, y encuentros de educadores de adultos de cada programa educativo. Se les proporciona también material didáctico como: manuales del asesor, guías didácticas, libros de texto de los programas educativos y videos.

La capacitación, como debe ser llamada propiamente, cubre dos niveles: el inicial y el de actualización. En el nivel inicial se proporcionan los elementos técnicos metodológicos que le permitan a cada asesor incorporarse al desempeño de función. En el nivel de actualización, se desarrollan aquellos contenidos que son útiles para enfrentar y resolver los problemas que se presentan en la operación de los servicios educativos, además, se abordan otros contenidos que tienen que ver con el desarrollo del educador en todos sus aspectos.

Aunque el perfil de los asesores, en teoría, es el de pedagogos o psicólogos, el personal que cubre estas funciones cuenta con formación de licenciatura y se concreta a las funciones organizativas de la capacitación. Para todos lo que

colaboran en el INEA, la capacitación resulta imprescindible porque a través de ella estarán en condiciones de:

- Conocer las características, necesidades e intereses de los adultos que forman parte del rezago educativo.
- Motivar a los adultos para que se incorporen a los servicios educativos en los puntos de encuentro de cada comunidad.
- Conocer las formas de atención educativa para los adultos; así como de estudio.
- Conocer los lineamientos que se han establecido para que los adultos puedan presentar sus exámenes, acreditar y certificar sus estudios.
- Promover la participación activa y comprometida de la población en nuestras actividades educativa.
- Establecer acuerdos con autoridades, organismos e instituciones para obtener distintos apoyos que beneficien la operación de los servicios educativos.
- Integrar y consolidar todos los comités, como un gran equipo de trabajo.

Es por todo lo anterior que resulta indispensable, al incorporar a cada asesor, se le capacite adecuadamente para que pueda dar buenos resultados y contribuir a disminuir el rezago educativo existente en este rubro. Si verdaderamente se quiere la formación de los asesores, requerimos de fundamentos de psicología para entender la forma de los procesos cognitivos en los adultos, pues en el terreno profesional en el que pretendemos estar, debemos adecuar nuestras técnicas a las necesidades y potenciales psicológicas de nuestros alumnos, que sólo entenderemos mediante el conocimiento científico de los procesos del aprendizaje.

Por otro lado, si queremos trascender el nivel de la capacitación al de la formación, es indispensable que comprendamos cabalmente cómo se vincula el conocimiento que transmitimos con las realidades local, regional, delegacionales, nacional y global, para que la enseñanza tenga, no sólo un contenido sustentado en el mundo de todos los días de nuestros alumnos, sino que permita al educando un sentido de su propio futuro y el de su familia, su comunidad, su región, su país y su mundo.

Una más de las evaluaciones fueron los recursos utilizados dentro del aula se les proporcionó en este caso imágenes físicas de las aulas cercanas a la comunidad de trabajo, se les asignaron un número del uno al diez a las aulas propuestas a trabajar y se les mostraron lentamente utilizando como material: un vídeo proyector y una computadora, describiendo alguna aula tomada al azar es un aula de usos múltiples dentro de ella cuenta con un pizarrón de plumón plegables portátiles nueve pupitres, tres de ellas sin paleta útiles solo seis, cuatro ventanas con vidrio cada una ver figura 5. 5.



Figura 5. 5. Aulas de trabajo.

El objetivo de esta dinámica es mostrar la realidad del aula en la que se trabajará y trasladarse a las necesidades existentes y así iniciar con una mesa redonda para conocer cuál era su punto de vista, objetivos dentro del programa y del INEA mostrándoles una realidad del espacio, hechos y mobiliarios la capacitadora intervino dándoles unas tarjetas de dos colores una roja y una verde las cuales tenían como función dos parámetros totalmente extremos la tarjeta roja enjuiciaba aula que no cumple las condiciones adecuadas y la verde aula acondicionada. De esto mismo se obtuvo como resultado que de diez aulas solo el 30% cumple las condiciones necesarias de un aula de formación y el 70% son inadecuadas por la falta de unidades básicas que son bancas, materiales de apoyo, pizarrones y ventanas para ilustrar este resultado (ver figura 5.6).

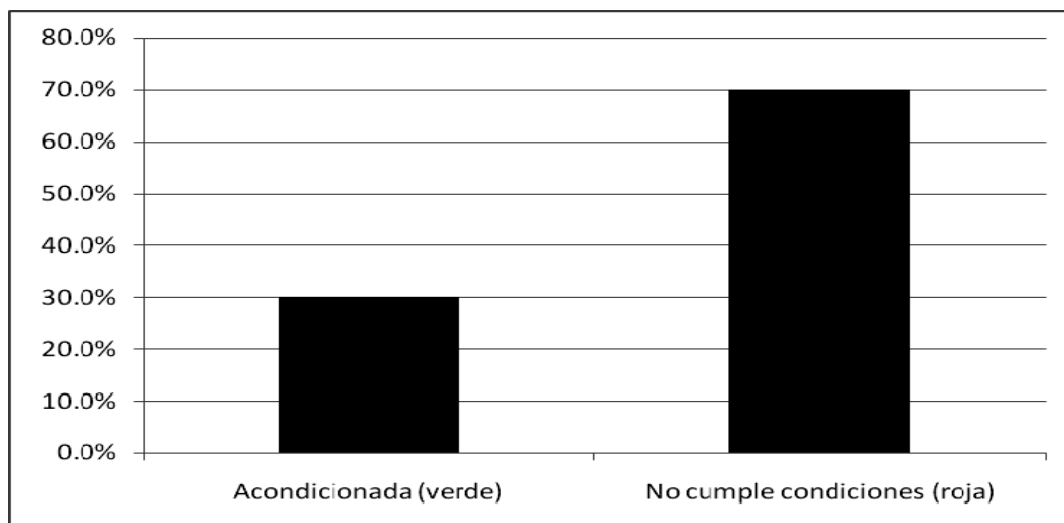


Figura 5. 6. Comparación de aulas de trabajo.

B) Evaluación de la intervención de los aspirantes

Por otro lado, el papel de los aspirantes en el desarrollo de la capacitación del programa varía según el capacitador, por un lado se tiene que la participación y colaboración de los aspirantes; sin embargo, de acuerdo a lo observado y entrevistado se encontró que sólo algunos aspirantes son los que intervienen y se involucran más en el proceso de aprendizaje del educando y regularmente lo que se les pide para que colaboren y ser constantes con las tareas; por el contrario, la capacitadora involucra más a los aspirantes y ella trasmite el tema que se va a trabajar y cada ocho días les entrega sus observaciones con de las actividades propuestas; la diferencia entre estos puntos se atribuye a los objetivos, pues lo que realiza la capacitadora es una estrategia que maneja durante cuatro meses para obtener mayor participación e interés por parte de los futuros asesores educativos.

C) Valoración de los beneficios y obstáculos del programa

Las evaluaciones de un programa son la mejor estrategia para favorecer y facilitar el acceso de aprendizajes más significativos, de acuerdo con lo entrevistado a A4 y A5 están de acuerdo a esta postura, ya que comentan depende de esta parte que

nosotros detectemos cuando un programa alcanza cierta competencia para que llegue a generarse el aprendizaje correcto, a la habilidad de ello, estilo de aprendizaje, ritmo de aprendizaje y al objetivo principal. De acuerdo con lo comentado anterior, se puede rescatar que es necesaria la seguridad como característica personal de los asesores, pero si nos vamos a todo lo que encierra el concepto de evaluación encontramos que seguridad es parte del desarrollo personal y que tiene que ver con los intereses y motivación del alumno.

Un punto importante que debe considerarse para realizar una evaluación, se refiere a la parte que incluye a las actividades en las que se utiliza el programa, es parte de una evaluación, se considera que es deber de todos crear ambientes de confianza y armonía para un mejor aprendizaje; se ve entonces que la evaluación de un programa es la estrategia principal para generar condiciones más favorables que permite el aprendizaje de los alumnos. Acerca de los logros y objetivos que se alcanzaron dentro de la capacitación se tiene como resultado positivos pues ha llegado a alcanzar la mayoría de sus objetivos, se profundizó más en ello, resaltando que no siempre llegan a alcanzar todos los objetivos propuestos y está consciente la capacitadora de que a veces se han alcanzado “el logro de varias habilidades y contenidos”.

Se han mencionado ya los beneficios que se obtienen a partir de elaborar una evaluación del programa, pero también existen limitaciones con las cuales la capacitadora llegan a enfrentarse al momento de llevar a cabo la temática del programa.

- a) Las capacitadoras coinciden en la falta de material, cabe mencionar que un punto positivo es que ella buscan dar solución a esto elaborando sus propios materiales.
- b) Actualización, la capacitadora comenta que la información sobre el contenido con que cuentan, es insuficiente yo tengo que buscar afuera en otro horario, estudiarlo más, por ejemplo; bibliografía para complementar. yo no estoy completamente empapada de este programa, pero pretendo trabajar los contenidos.

- c) La diferencia entre el nivel de habilidades de los alumnos y el nivel de los contenidos: comentó que, tienen dificultades algunas veces con los aspirantes que están muy elevadas para el grupo, además de dificultades de inasistencia y poca participación.

En general, la capacitación es un factor que interviene en el mejor manejo de los programas, los capacitadores muestran interés por estar en constante actualización y cumplir en la medida de lo posible los objetivos del programa regular. Aunque, el nivel de complejidad este por encima de las habilidades de los aspirantes.

Fortalezas y debilidades

El programa de capacitan “Saber para todos” permite elegir las actividades con los que se trabajan los contenidos en los que se considera que los aspirantes pueden encontrar un significado resolver problemas básicos y principalmente una mejor adaptación en el contexto social, pues los niveles reales de conocimiento que llegan a alcanzar están más orientados a dar solución a sus necesidades básicas, si hablamos de fortalezas o de lo que aprenden los asesores y transmiten a los educandos adultos, bueno van a aprender en la medida de lo que necesitan ellos para vivir todos los días.

Recordemos que la visión del programa es brindarles la ayuda necesaria para que construyan su proyecto de vida y aprovechen las oportunidades que les ofrece la sociedad mexicana actúa proporcionando una formación integral a las personas que aspiran a ser formadores. De esta forma, la institución cumple con la parte de brindar a aquellos voluntarios las herramientas que les ayude a adquirir habilidades para la construcción de estructuras lógicas, habilidades, contenidos, estrategias, así como habilidades adaptativas para lograr una mejor integración en la sociedad. Las finalidades de la institución se encuentran más orientadas a proporcionar los servicios y apoyos que incremento (oportunidades de llevar una vida satisfactoria, acentuando así las posibilidades de crecimiento y desarrollo de las personas. En la

siguiente figura, se muestra el los resultados del proceso de evaluación de acuerdo al modelo CIPP.

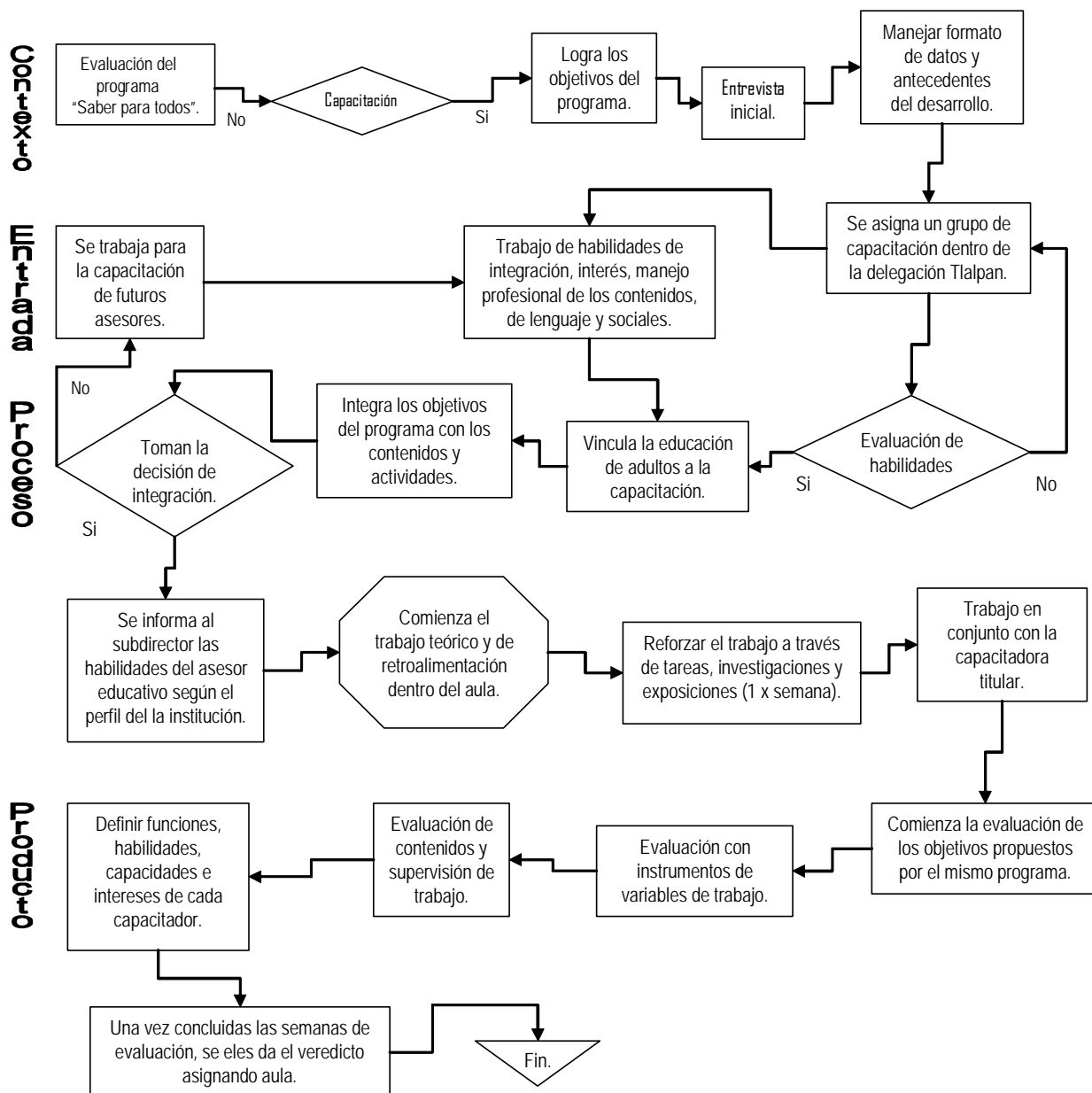


Figura 5. 7. Proceso de evaluación del programa de capacitación para asesores educativos "Saber para todos", del INEA de Tlalpan.

CONCLUSIONES

El proceso de enseñanza no es tarea sólo del capacitador y los asesores, que es necesario considerar a los adultos estudiantes los cuales juegan un papel muy importante en tan valiosa labor. Esta triangulación formada por alumno-asesor-capacitador, se ve rota cuando en casa no cooperan en las tareas extraescolares, y muchas veces no lo hacen porque ignoran los contenidos, porque no concluyeron su educación primaria y penosamente en algunos casos, porque son personas analfabetas. Es por eso que la Educación para Adultos juega un papel muy importante en la labor educativa. Es hora de damos cuenta que los avances científicos y tecnológicos están inmersos en todos los aspectos, que el educarse en cualquier etapa de la vida es necesario para el individuo y esto se refleja positivamente en la comunidad tanto familiar como social.

Es común oír hablar de cambios en el ambiente político, social y cultural, pero para que esto ocurra, es importante hacer conciencia en las personas que formamos la sociedad actual. que el verdadero cambio está en cada individuo, que desde la trincheras en que te toque actuar, lo hagamos con miras a ser mejor, que si nuestra labor es ser formador, lo realicemos con responsabilidad, que si los conocimientos que nuestros alumnos nos solicitan para su avance académico no están a nuestro alcance, es hora de actualizarnos.

El quedarse sumergido en una pasividad cultural, no ayuda a la superación de la vida social de nuestro país, y mucho menos a la de la familia. En el proceso de investigación llevado a cabo, en un inicio pude constatar la apatía, falta de interés y decisión de los adultos o bien futuros asesores para incorporarse a los procesos educativos durante la capacitación. No fue tarea fácil convencerlos para iniciarse nuevamente a la educación o transformación de cambios, ya que las ideas prejuiciosas con respecto a la edad para el estudio, sigue siendo un tabú difícil de derribar en las personas adultas con escasa preparación, así como la falta de

tiempo, los problemas de índole económico, y en algunos casos el alcoholismo son entre otras, las causas que siguen poniendo como límite para su superación.

Al observar su forma de trabajo, pude observar que la comunidad estaba falta de orientación en los aspectos fundamentales para sacar adelante a los educandos, ya que muchos de los errores en los que incurren son producto de la ignorancia o desconocimiento de los avances actuales, ya sean en el aspecto de educativo, social, cultural o de salud. El ofrecerles charlas amenas con contenidos importantes del programa, resultó muy interesante, pues su participación y asistencia se logró despertar el interés de los educandos, ya que se fueron dando cuenta paulatinamente que alternando los conocimientos académicos iban informándose sobre diversos temas que les resultaron interesantes para su mejorar su vida personal, familiar y porque no decir para iniciar un proceso de cambio en la orientación de los adultos.

No es posible decir que al concluir el tiempo de investigación, el problema se solucionó totalmente, pero si fue muy satisfactorio ver el avance que obtuvo el pequeño grupo, pues dos personas aprendieron que la formación no es solo dar y ofrecer sino formar y comprender, al obtener estos conocimientos pudieron constatar como el trabajo cambió grandemente, valoraron su tiempo dedicado al estudio y se pretende que estas personas sean las que con su testimonio de vida, inviten a otras personas a ingresar a la educación para adultos.

Las personas que sólo contaban con el mínimo de conocimientos del programa o formación, obtuvieron un avance considerable, ya que lograron despertar en sus mentes adormitadas las habilidades de lectura y comprensión para poder actuar de una forma más activa y efectiva en la sociedad. En el aspecto matemático adquirieron conocimientos y estrategias de formación que les han servido para orientar a sus alumnos y en lo referente a la lectura, fue muy gratificante oír comentarios entre los educandos acerca de las lecturas de los libros de sus materiales de trabajo. Esto permite pensar que obtuvieron un avance, se puede decir que cualitativo, pues obtuvieron un cambio en su calidad de vida y de enseñanza. Esto permite pensar

que el haber tomado la decisión de ser voluntario les invierte a su formación humana y profesional, pero el ver como el estudio les ha permitido orientar y participar en la educación de forma activa fue altamente satisfactorio para el grupo objeto de estudio.

Después de haber estudiado y fundamentado este trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones, las cuales comprenden la necesidad que tienen las organizaciones de adoptar nuevos compromisos para enfrentarse exitosamente a los cambios tan grandes que se están dando en la vida actual. Para tal reto, es necesario pasar de estructuras piramidales rígidas y lentas hacia modelos dinámicos y flexibles, que nos ayuden a superar las trabas que esas estructuras nos ponen y fomentar así la innovación constante y la participación plena de los transmisores y emisores educativos.

1. La evaluación del programa “Saber para todos” pretende ser una representación digna de imitar, esto es, una guía de capacitación que presente y analice de forma clara y sencilla los principios y técnicas educativas que las actuales organizaciones demandan.
2. Dentro de las notas más importantes del proceso educativo, resulta evidente, que no se compone solamente de funciones separadas (prevenir, planear, organizar, dirigir, controlar) sino que ninguna de estas funciones pueden efectuarse sin involucrar a las demás y si el formador educativo las utiliza como un proceso compuesto estará generando un ambiente de participación coordinada de los miembros de la institución.
3. La aplicación del programa en la Coordinación INEA propiciará que la labor educativa sea desempeñada con mayor orden, coordinación y eficacia, lo cual permitirá que el Instituto cumpla mejor la función que le ha sido encomendada por la sociedad y esta claro que el camino para lograr el éxito del modelo educativo va implicar tener una concepción dinámica del cambio en sí y ver a la organización como una totalidad considerando todos los factores y elementos que en ella intervienen.

4. El elemento humano es el factor más importante dentro de la institución, por lo tanto el líder debe considerar la capacitación, el desarrollo, la comunicación y la motivación como puntos estratégicos de una buena administración en tiempos y contenidos, teniendo bien presente que la base para sentar el cambio hacia una cultura de nuevos valores implica sensibilizar y habilitar a las personas que integran la organización, ya que ellos son los que pueden impulsar o frenar el éxito ante el proceso de cambio.
5. Con la llegada de la nueva tecnología y los nuevos enfoques de la educación los contenidos del programa del INEA deben modificarse, por ello la figura del formador pasivo con tareas fijas y repetitivas se sustituye poco a poco por una función innovadora, que demanda por los voluntarios capaces de desempeñarse en las diferentes etapas del proceso educativo con su labor correspondiente y tener a su vez la habilidad para trabajar en equipo y resolver problemas que se presenten; en sí lo que se requiere actualmente del trabajador es su aporte intelectuales y entusiasmo dentro de las labores organizacionales dentro del aula.
6. El programa “Saber para todos” INEA Tlalpan, integra la vinculación entre planeación y ejecución del trabajo; hoy en día se requiere que los voluntarios participen en la toma de decisiones, antes no existía el interés por desarrollar nuevos conocimientos y habilidades; hoy se requiere de la educación continua y el desarrollo profesional.
7. El cambio nos lleva a una nueva formación de cambios que exige, tanto a nuestra organización como a las personas que laboran en ella, flexibilidad, capacidad de adaptación y aprendizaje continuo y estratégico; por tanto, se desarrolla un nuevo programa que pone el énfasis en la gente, en sus necesidades y su desarrollo.

8. La evaluación y lo antes propuesto nos inclina al trabajo de investigación no solo como un recetario, ya que en la practica no existen recetas o formulas que den una respuesta a los problemas, más bien proporciona bases para que la organización alcance, de la mejor manera posible, las metas trazadas y de esta manera cuente con las herramientas más adecuadas para el correcto funcionamiento de todos los elementos que intervienen en la capacitación.

Esta investigación permitió hacer reflexión sobre la importancia que tiene el tomar en cuenta los intereses que tienen cada uno de los capacitadores y deseo de la institución, lo funcional o no, que pueda llegar a ser lo que se planea y que la evaluación sea pieza fundamental para conocer si lo que se enseña es significativo para el asesor.

La educación para Freire, “se debe basar en la Antropología, que libere al hombre de la opresión, de la ignorancia, del dominio de la naturaleza sobre él y sobre todo de la esclavitud humana; por lo tanto, “la educación no es ya, tan sólo un instrumento para transmitir conocimientos que puedan ser necesarios para el proceso productivo, sino todo un aparato sistematizado y estructurado para la adquisición de la conciencia social”; es decir la educación es una actividad que persigue la transformación de la persona mediante el aprendizaje y, como consecuencia, de su entorno natural y social; al asumir este hecho como objeto de estudio, la investigación educativa es, por excelencia, un quehacer científico relacionado con el cambio intencionado; prácticamente carece de sentido investigar en educación, si no se logra contar con elementos para intervenir mejor sobre la realidad para mejorar las posibilidades de transformación de las personas y sus entornos.

Por ello la magnitud y dimensión del rezago educativo nos obliga a redoblar esfuerzos en torno a la cobertura de los principios de equidad y justicia social que así no los demandan; la educación de adultos requiere alternativas y respuestas diferentes a las que se dan en la educación básica de niños, por todo lo anterior el INEA inició la construcción de un enfoque educativo, denominado “Programa Saber

para todos”, que permita hacer coincidir las mismas concepciones educativas en sus programas, proyectos y acciones, así como sentar las bases para la elaboración de un modelo de capacitación para los futuros asesores, este nuevo enfoque contiene una serie de cambios en las concepciones acerca de lo que es aprender, enseñar, conocer y evaluar, entre otros aspectos.

En su conjunto, y en cada una de sus interrelaciones, representan una nueva postura ante la educación; lo que actualmente se conoce como capacitación no formal para el trabajo quedaría integrado bajo el nombre de educación básica de los adultos. El propósito central de este programa es vincular la educación de adultos con la capacitación para el trabajo, con el fin de desarrollar o fortalecer en ellas competencias que faciliten su acceso a una actividad productiva, así como un adecuado desempeño dentro de la misma, a partir de acciones que apoyen, agilicen y den sentido a los procesos de capacitación técnica y, al mismo tiempo, promuevan la continuidad educativa, ello significa adoptar una concepción educativa donde alfabetizar no sea únicamente la adquisición de un código, sino el uso funcional y contextualizado de la lengua por parte de los adultos para participar y apoyar.

La estrategia instrumentada para llevar a cabo esta propuesta es la formación en alternancia, entendida como un conjunto de estrategias y prácticas educativas que permiten vincular la educación de los adultos con proyectos de vida, de carácter productivo y de bienestar social, significativo, diversificado y flexible. La propuesta se desarrolla bajo un esquema de capacitación mixta, alternando educación básica y capacitación técnica. La metodología que se utiliza es a través de una serie de estrategias y prácticas didácticas que se definen a partir de las necesidades del aula, del proceso productivo y de las características e intereses de los adultos.

Dicha metodología se apoya en la elaboración, validación y adecuación de práctica de trabajo, relacionadas con diversos temas del programa “Saber para todos”, en las que se incluyen ejercicios de lectura, escritura y matemáticas, así como contenidos que posibiliten a los adultos una mayor comprensión sobre el mundo

del trabajo, entre los que se encuentran relaciones laborales, seguridad e higiene, derechos y obligaciones, procesos productivos, revalorización del trabajo humano.

Esta propuesta tiene como objetivos fundamentales:

- Impulsar los procesos de formación, actualización pedagógica y desarrollo profesional de los asesores.
- Analizar los factores que inciden en la operación de la educación para adultos.
- Sistematizar y socializar las prácticas de gestión educativa de los técnicos docentes.
- E implementar proyectos de acción comunitaria que permitan diversificar la atención educativa, a partir de las necesidades de aprendizaje de los grupos sociales vulnerables.

Programa “Saber para todos”

Algunas de las funciones que la sociedad exige que cumpla el sistema educativo son explícitas. Otras, en cambio, pueden descubrirse al analizar la cambiante problemática cultural de la comunidad que nos ha tocado vivir y que seguramente va acentuar sus características en el futuro cercano. Hay exigencias explícitas que la sociedad hace al sistema educativo que ya son bien conocidas, porque existen prácticamente desde que se constituyen los sistemas educativos modernos; otras en cambio, son novedosas. Entre las ya conocidas se encuentra la función de constituir un mecanismo que a primera vista se vea de excelencia, de permeabilidad social, es necesario que los sistemas educativos se propongan lograr resultados de aprendizaje equivalentes entre grupos de alumnos de orígenes sociales diversos. De otra forma, la educación actuará más como reproductora de las desigualdades sociales que como promotora de la movilidad social ascendente; entendiendo que la desigualdad social se distingue por la distribución desigual de bienes, servicios y prestigio, la cual es a su vez una recompensa justa pero desigual a la diferente responsabilidad social y a los distintos requerimientos de habilidades y preparación que exigen las distintas posiciones laborales.

REFERENCIAS

- Bertrand, J. y Solis, M. (2000). *Evaluación de proyectos y manuales*. Mensure: EUA.
- Cook, T. D. y Reaichardt, C. S. (1982). *Métodos cualitativos y cuantitativos*. Madrid; España: Morata.
- Cronbach, L. J. (1963). *Course improvement through evaluation*. Nueva York
- D' Angostino. (1987). *Diseño instruccional de los medios y estrategias cognitivas*. Colombia: Norma.
- Duque, R. (1993). La evaluación en la ES Venezolana. En *Planiuc*, 17-18, Aniversario X.
- Fernández, S. y Santos, M. (n. d.). *Metodología de análisis de contenidos: teoría y práctica*. Barcelona; España: Paidós.
- Fernández, P. (1994). *Evaluación cualitativa de programas de educación*. Málaga: España: Aljibe.
- Fernández, B. (1996). *Evaluación de programas*. México: Paidós.
- Gillette, A. (1973). *Los jóvenes y la alfabetización*. París; Francia: UNESCO.
- González, L. y Ayarza, H. (1997). Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe. Documento central. La educación superior en el siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe. *Documentos de la Conferencia Regional Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*, La habana, Cuba: CRESALC-UNESCO.
- Gustfson y Blanco. (1997). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1992a). *Manual Operativo*. Coordinación Regional de Otúmba. México: Autor.
- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1992b). *Para aprender más*. México: Autor.
- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1992c). *¿Qué es el INEA? Dirección para la formación del personal educativo*. México: Autor.
- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1994). *Memoria de gestión*. México: Autor.
- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1997). *Conceptos, evaluaciones y políticas*. México: Autor.

- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1998). *Método y cálculo para la educación de adultos*. México: Autor.
- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1998). *Dirección de planeación y evaluación*. México: Autor.
- Instituto Nacional de Educación de Adultos. (1999). *Guía del asesor*. México: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática. (2006). *XII Censo general de población y vivienda 2006: síntesis de resultados*. México. Autor.
- Kerlinger, F. (1994). *Investigación del comportamiento*. México: Mc. Graw Hill.
- López, E. (1986). *El análisis de contenido*. Madrid; España: Alianza Editorial.
- Lugo y Schulman. (1999). *Bases teóricas de la evaluación educativa*. México: Paidós.
- Monereo. J. (1998). *Bases teóricas de la evaluación educativa*. Málaga; España.
- Nirenberg, O. Brawerman, J. y Ruiz, V. (2000). *Evaluar para la transformación*. Buenos Aires; Argentina: Paidós.
- Popham, S. (1993). *Educational evaluation* (3ra. Ed.). Boston: Ally an Bacon.
- Schmelkes. S. (1991). *Post-alfabetización y trabajo en América Latina*. CREFAL.
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1995). *Evaluación sistemática: guía teórica y práctica*. España: Ministerio de Educación y Ciencia; Paidós.
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1987). *Evaluación sistemática*. Barcelona; España: Paidós.
- Taylor, B. (1986). General statement on evaluation. En *Journal of education Research*.
- Taylor, R. W. (1975). Changing concepts of educational evaluation. Nueva York: McNally.
- Universidad Pedagógica Nacional. (1992). *Programas de educación y sociedad en México*. México. Autor.
- Woolfolk, A. (1999). *Psicología educativa*. México: Pearson.

IV. INFORMACIÓN ESCOLAR.

7. ¿Por qué decidió estudiar la secundaria en este sistema?

8. ¿Cómo se enteró de este sistema (INEA)?

Amigos () Vecinos () Trabajo ()

Otro (especifique).

V. INFORMACIÓN LABORAL.

9. ¿En dónde trabaja?

VI. INFORMACIÓN RELEVANTE DEL ADULTO.

11. ¿Piensa continuar sus estudios después de concluir su educación básica?

Si () No ()

12. ¿Qué estudios?

VII. OPINIÓN PERSONAL.

13. ¿Cree que el asesor le ha ayudado a concluir su educación básica dentro del sistema INEA?

Si () No ()

¿Por qué?

14. ¿Le parece adecuado como se imparten las asesorías?

Si () No ()

¿Por qué?

15. ¿Como alumno que participa dentro de este círculo de estudios que recomienda para mejorar este sistema?

Fecha:

Entrevista al egresar del sistema INEA

Objetivo. En la presente entrevista tiene como objetivo recabar información para saber si se cumplieron con las expectativas de adulto y la adulta al integrarse a este sistema de estudios (INEA).

Instrucciones.

Lee cuidadosamente las preguntas y conteste sobre la línea. En caso de las preguntas de opción múltiple, anote dentro del paréntesis, la letra de la opción que consideres correcta.

I. DATOS GENERALES.

1. Sexo ()

c) Femenino

d) Masculino

2. Estado civil ()

f) soltero

g) casado

h) divorciado

i) unión libre

j) otro _____ especifique.

3. Edad () años

II NIVEL SOCIOECONÓMICO.

4. ¿Cuántos hijos tiene usted? ()

5. Número de integrantes de la familia ()

6. ¿Cuántas personas de su familia trabajan? ()

III. ANTECEDENTES ESCOLARES.

7. En caso de que hayas estado inscrito en un sistema escolarizado ¿por qué decidió interrumpir sus estudios?

8. ¿Cuánto tiempo tardó en volver a continuar sus estudios?

a) 1 a 3 años ()

b) 4 a 6 años ()

c) 6 a 8 años ()

d) 8 años en adelante ()

¿Por qué?

IV. OCUPACIÓN LABORAL.

9. ¿Actualmente está trabajando?

Si () No ()

10. ¿Cómo consiguió ese trabajo?

11. Describa el trabajo que realiza.

V. Expectativas.

12. ¿Ahora que obtuvo su certificado, a que piensa dedicarse?

a) trabajar en lo mismo ()

b) estudiar ()

c) buscar otro trabajo ()

d) trabajar y estudiar ()

e) hogar ()

f) otro (especifique)

13. En caso de que haya contestado la opción b y d ¿en que institución piensa estudiar?

a) Preparatoria abierta ()

b) Cetus ()

c) Conalep ()

d) Colegio de Bachilleres ()

e) CCH ()

f) UNAM ()

g) Otro (especifique)

¿Por qué?

Fecha:

Anexo 2. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores del contexto

Nivel: _____

Fecha ___/___/___

Identificación

Distrito/Municipio: _____

Nombre: _____ Profesión: _____

Institución: _____ Cargo: _____

Tiempo en la institución _____ Tiempo en el cargo _____

Objetivo: conocer los objetivos futuros de los participantes para participar en la capacitación, las estadísticas y ambiciones e información pertinente acerca de las aulas locales.

¿Qué estadística tiene la Delegación de Tlalpan de población de jóvenes y adultos en los últimos años?

¿Cuál es la distribución por sexos de jóvenes y adultos en la Delegación de Tlalpan?

¿Cuál es la demanda de educación de adultos en la Delegación de Tlalpan?

¿Cuántos jóvenes y adultos piden la educación de adultos?

¿Cuántos jóvenes y adultos piden la educación básica?

¿Cuántos jóvenes y adultos solicitan la primaria y secundaria?

¿Qué apoyo existe de INEA a las personas que certifican y que criterios se tienen para dar becas?

Anexo 3. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores de entrada

Nivel: _____

Fecha ___/___/___

Identificación

Distrito/Municipio _____

Nombre: _____ Profesión: _____

Institución: _____ Cargo: _____

Tiempo en la institución _____ Tiempo en el cargo _____

Objetivo. identificar los planes e informes de experiencias, revisión del plan preliminar por parte de los asesores seleccionados.

¿Qué perfil pide la Delegación de Tlalpan a los aspirantes que desean ser asesores educativos?

¿Cómo convoca la Delegación Tlalpan la participación de aspirantes a asesores educativos?

¿Cómo se lleva a cabo la capacitación de aspirantes a asesores educativos?

¿Qué actividades desempeña el asesor educativo dentro de la capacitación?

¿Cómo evalúa el capacitador a los asesores educativos?

¿Cómo evalúa el asesor el desempeño dentro del aula?

¿Qué toma en cuenta el asesor para llevar a cabo sus actividades dentro del aula?

¿Cómo identifica el capacitador las capacidades del asesor educativo?

Anexo 4. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores del proceso

Nivel: _____

Fecha ___/___/___

Identificación

Distrito/Municipio _____

Nombre: _____ Profesión: _____

Institución: _____ Cargo: _____

Tiempo en la institución _____ Tiempo en el cargo _____

Objetivo. conocer las actividades y las desviaciones del programa, nivel de participación por temas, nivel de satisfacción del mismo.

¿Cuál es la principal cuestión que formulan los jóvenes y adultos al solicitar información de los servicios educativos del Instituto Nacional para la Educación de Adultos?

¿A partir de qué edad pueden los jóvenes y adultos solicitar el servicio educativo en el Instituto Nacional para Educación de Adultos?

¿Qué tan importante es el adulto para el asesor educativo dentro del aula?

¿Qué función tiene el asesor para el adulto dentro del aula?

¿Cómo debe actuar el asesor educativo dentro del contexto escolar?

¿Qué cualidades debe tener el asesor educativo para estar frente al grupo?

¿Con qué tipo de instalaciones debe contar el asesor educativo para impartir sus actividades?

¿Qué duración tiene la capacitación del asesor educativo?

¿Cuánto tiempo tarda la capacitación?

¿Qué función tiene el asesor educativo frente a un grupo?

¿Cuántos adultos, tiene aproximadamente un asesor educativo?

¿En qué horario labora el asesor educativo?

¿Qué material y cuantos libros de apoyo utiliza el asesor educativo?

¿De qué manera asigna la Delegación de Tlalpan al asesor educativo en los centros educativos?

Anexo 5. Guía de entrevistas preguntas para los indicadores del producto

Nivel: _____

Fecha ___/___/___

Identificación

Distrito/Municipio _____

Nombre: _____ Profesión: _____

Institución: _____ Cargo: _____

Tiempo en la institución _____ Tiempo en el cargo _____

Objetivo. conocer los objetivos y valoraciones de los progresos que serán abordados durante la capacitación, juicios sobre la calidad de cada producto educativo y valoración de la experiencia.

¿Qué porcentaje de capacitados han sido evaluados satisfactoriamente en cada capacitación?

¿De qué modo se asignan las aulas a los asesores educativos?

¿Cómo elige INEA a los asesores educativos?

¿Con qué formación sale el asesor educativo?

¿El asesor educativo con que niveles de educación puede enfrentarse en el aula?

¿Dónde y con qué material trabaja el asesor educativo?

¿El asesor educativo tiene el conocimiento necesario para resolver las dudas después de la capacitación?

¿Cuántos cursos imparte la Delegación de Tlalpan para capacitar a los futuros asesores educativos en un año?

Anexo 6. Prueba de habilidad mental

Nombre: _____

HABILIDAD MENTAL**Tiempo: 1 Minuto**

Escriba las respuestas en una hoja en blanco.

1. Continúe esta secuencia lógica: L M M _ _ _ _	25 puntos
2. Corrija formula, colocando a penas una trazo: 5 + 5 + 5 = 550	25 puntos
3. Por favor escriba cualquier cosa: _____	25 puntos
4. Dibuja un rectángulo con tres líneas:	25 puntos

Anexo 7. Evaluación de comprensión lectora del programa “Saber para todos”

Nombre: _____

Contesta las siguientes preguntas:

¿Qué es el aprendizaje?

Menciona dos autores que definan el aprendizaje y explícalos.

Explica dos principios de aprendizaje que tienen que fortalecer los Asesores.

¿Cuáles son los elementos del proceso de aprendizaje?

¿Cuándo se inicia un proceso de aprendizaje?

Explica las tres áreas de aprendizaje

¿Por qué crees tú que los adultos se resisten a aprender?

¿Cómo despertarías tu como asesor el interés en los adultos hacia el aprendizaje?

¿Qué es la motivación?

Subraya los principios de motivación en el aprendizaje?

1. Autoestima
2. Caricias
3. Aceptación en un grupo
4. Sentido de pertenencia
5. Narcisismo
6. Rivalidad
7. Egoísmo

¿Cuáles son los canales de comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

¿Qué es la retroalimentación?

¿Qué es para ti la comunicación no verbal?

Menciona dos técnicas de enseñanza-aprendizaje.

¿Qué es lo que tiene que hacer el asesor antes del evento?