

CARACTERÍSTICAS DEL TÉCNICO DOCENTE DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS

María de Lourdes Martínez Ortiz*

Resumen

El presente estudio circunscrito dentro del campo de la Educación de Adultos (EDA), constituye un acercamiento por demás significativo, ya que permite acceder al conocimiento de aspectos sumamente valiosos tanto de índole personal como profesional. Entre ellos, destacan la edad, género, estado civil, número de hijos, lugar de origen, lugar de residencia, formación académica, experiencia en el ámbito de la EDA, dificultades en el cumplimiento de su labor, intereses y necesidades de formación de educadores denominados al interior del INEA como técnicos docentes, mismos que juegan un papel fundamental en el logro de los objetivos y metas del instituto ya que tienen la responsabilidad de formar a los asesores, así como de promover la participación de los diversos sectores de la sociedad en la educación de adultos, además de coordinar su operación.

Así pues, los resultados obtenidos no sólo hacen posible transitar de descripciones generales a descripciones particulares sobre los educadores de adultos, sino que también se convierten en insumos valiosos que pueden ser tomados en consideración, específicamente, por el INEA para fortalecer, diversificar y contextualizar sus acciones de formación hacia este personal.

A continuación se presentan con mayor detalle el planteamiento, objetivo principal, proceso metodológico seguido para la realización de este trabajo y los frutos recabados.

Planteamiento del problema

¿Cuáles son las características personales y profesionales de los técnicos docentes del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, delegación Guanajuato?

Objetivo general

Describir las características personales y profesionales de los técnicos docentes del INEA, delegación Guanajuato, para coadyuvar a que futuras acciones formativas que se les brinden sean cada vez más diversificadas y contextualizadas.

Descripción metodológica

Por la naturaleza y los alcances propuestos para la investigación, Caracterización del técnico docente del INEA, delegación Guanajuato, constituye un estudio exploratorio, el cual se aborda desde un enfoque cuantitativo.

Etapas de la investigación

Documental y de campo

Dimensiones e indicadores

Características personales: edad, género, estado civil, número de hijos, lugar de origen y lugar de residencia.

Características profesionales: formación académica, tra-

* Docente del Cuerpo Académico de Didáctica de la DES-DAEH en la Universidad Autónoma del Carmen.



yectoria en educación de adultos, participación en otros ámbitos laborales, experiencia como técnico docente y su apreciación, perfeccionamiento en ejercicio, principales problemáticas en el desarrollo de sus funciones y actividades formativas con sus asesores y consideraciones sobre la formación.

Universo poblacional

194 Técnicos docentes (TDs) distribuidos en 15 Coordinaciones de Zona (CsZ)

Muestra poblacional

194 TDs

Muestreo por tipo de Micro-región:

Concentración Intermedia (CI), 58 TDs; Población Dispersa (PD), 46 TDs; Alta Concentración (AC), 8 TDs, Alta Marginalidad (AM) y Centros de Trabajo (CT), 6 TDs, respectivamente.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento empleado para la recolección de datos fue un cuestionario integrado por un total de 32 preguntas de varios tipos: cerradas simples, cerradas con múltiples respuestas, abiertas y mixtas; y una sección de comentarios finales. Antes de su aplicación, se solicitó la colaboración de 7 docentes investigadores del Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad de Guanajuato (IIEDUG) para su revisión.

Aplicación del cuestionario

El instrumento aplicado fue el mismo para todos los TDs y se acudió a cada una de las CsZ.

Análisis

El análisis fue de carácter estadístico-matemático y descriptivo.

Informe de resultados

En términos generales, la población de TDs del INEA, delegación Guanajuato, se compone principalmente por personas cuyas edades oscilan entre los 27 y 36 años (47.9%) y entre los 37 y 46 años (28.2%); por dos terceras partes de hombres (66.7%) y una por mujeres (33.3); poco menos de las tres cuartas partes, (74.4%), están casados(as); un 68.4% tiene hijos; un 88% son originarias del estado de Guanajuato y para un 69.2% área de trabajo y lugar de residencia coincide.

De esta manera, se puede decir que el encontrarse una buena proporción de TDs en las etapas de adultez temprana (18-29 años, Tesouro Alfabético Conceptual, 2004) y media (30 a 60 años, Sanz, 2000) constituye una gran ventaja, pues quedan comprendidos en la etapa de la adultez (periodo evolutivo más largo en el desarrollo de la persona) que es cuando, generalmente, los individuos se consolidan social, laboral y emocionalmente al convertirse en participantes activos de la vida social, altamente productivos, deciden fundar una familia y procrear.

En consecuencia, estas condiciones podrían aprovecharse para que las acciones formativas, por una parte, propicien la consolidación de los TDs en el ámbito profesional;

pero, por otra, promuevan el crecimiento personal, ya que de esa forma, se estaría contemplando una parte que, indiscutiblemente, al no ser estimulada o tomada en cuenta acarrea en el individuo inestabilidad, desinterés con el entorno y con los demás; por lo tanto, si ambas partes no se descuidan y se les da la importancia que requieren se estaría hablando de una formación cada vez más completa para los TDs que redundaría en un mayor impacto en su intervención. Además, el que una gran cantidad sea originario del estado también representa una fortaleza, ya que se traduce en un sentimiento de identidad común y/o pertenencia, lo cual contribuye a que afloren expresiones de compromiso, solidaridad y entrega hacia su labor.

Respecto a la coincidencia o no del lugar de residencia con el lugar de trabajo, es una variante que no habría que perder de vista cuando se evalúa la participación de los TDs en su MC ya que puede tener grandes incidencias en su desempeño y resultados.

En otro orden de ideas, saber que la mitad de los TDs del INEA, delegación Guanajuato, se coloca en el nivel de licenciatura, concluida o parcial, podría tomarse como un gran acierto, sobre todo porque es una preparación académica bastante aceptable; no obstante, la mayoría de estos TDs cursó o cursa una licenciatura perteneciente a campos muy diversos del conocimiento, tales como ingeniería, derecho, administración, psicología, contabilidad, educación y otras, con lo cual se deriva que esta delegación del INEA, al menos, para llevar a cabo las funciones de TD opera con personal "prestado" de otras áreas y que si bien hay quienes se han preparado en alguna licenciatura relacionada con el campo educativo, desafortunadamente no ha sido en EDA o para fungir como educadores de adultos.

De esta manera, se verifica lo ya mencionado por ciertos autores como Carmen Campero, José López Marrón y José Humberto Jiménez, sobre el perfil educativo de los educadores de adultos que se caracteriza por ser de gran diversidad y que, en este caso, los TDs objeto de estudio no son la excepción.

En sintonía con lo arriba mencionado, también se encontró que muchos de los TDs encuestados antes de sumarse al equipo de trabajo de dicha institución, no tuvieron experiencias previas en otras instituciones o programas relacionadas con la EDA. Esto corrobora lo señalado por Graciela Messina, quien señala que los educadores de adultos son personal que se forman en la práctica, es decir, hasta que entran en contacto con sus funciones y problemáticas, como acertadamente también mencionaron los TDs.

De esta forma, se ponen de manifiesto situaciones no del todo desconocidas. Sin embargo, el que se ventilen nuevamente constituye, en primer lugar, una forma de colocarlas en la mesa de la discusión y, en segundo, que se difunda cada vez más que el rubro de Formación de Educadores de Personas Adultas exige no sólo reconocerse, sino asumirse como una necesidad prioritaria que, por ende, requiere de la suma de esfuerzos y recursos. Particularmente, sería pertinente que las instituciones y centros que existen en nuestro país dedicadas a la tarea de gestar y poner en marcha procesos formativos dentro del campo de la EDA, promocionaran sus servicios en mayor escala y que éstos, en cuanto a costos, sean accesibles tanto para los interesados que deciden

involucrarse como educadores de adultos, como para los que ya se encuentran en pleno ejercicio. Ante ello, el propio INEA tendría que gestionar ante los dirigentes de dichas instancias el establecimiento de ciertos convenios recíprocos de colaboración o de ayuda mutua para que sus educadores, que además fue algo sugerido por ellos mismos, cuenten con mayores opciones de preparación.

Esta medida también contribuiría a subsanar las deficiencias que hasta el momento presentan las acciones de preparación que les ofrece el INEA, pues aunque quedó demostrado que el instituto cumple con esta responsabilidad, lamentablemente dicha formación se les hace llegar cuando ya han resuelto las problemáticas o un nuevo proyecto dio inicio.

Sobre esto, valdría la pena considerar que la federalización que se ha iniciado en el INEA implique también una descentralización de la formación, pues de esa manera podría acontecer bajo otra dinámica que permita el aprovechamiento de elementos y personal de la comunidad y su contenido se caracterice por ser cada vez más acorde a la realidad social, económica y cultural en que los participantes se circunscriben. Esto conllevaría, compartiendo la idea de Waldemar Cortés Carabantes, a que la preparación de los educadores de adultos resulte "...más económica y productiva que una formación centralizada a un nivel nacional..."

En otro orden de ideas, la temática Psicología del adulto, que resultó de la preferencia entre los TDs para que les sea ofrecida o contemplada por el INEA en próximos espacios formativos, corresponde con sus preocupaciones en torno a la poca respuesta que hay por parte de las personas adultas para incorporarse o demandar los servicios y programas de instituto. En cuanto a la temática escasamente sugerida por los TDs, Currículo de la educación de adultos, conduce a hacer algunas reflexiones y vínculos en torno a lo que hay de trasfondo en esa poca preferencia expresada por los participantes, y es que de algún modo refleja el enfoque racional-mecanicista del currículum en la EDA, bajo el cual se asume como algo natural que sean unos quienes se encarguen de teorizarlo, otros asuman la responsabilidad de determinarlo, los especialistas se den a la tarea de diseñarlo, evaluarlo y finalmente los últimos exclusivamente se limiten a ejecutarlo. Como es evidente, la participación de los TDs y asesores se sitúa hasta el último nivel, con lo cual su intervención queda reducido a ello, y así, tajantemente, el diseño del currículum se convierte en un proceso desfasado cuyo resultado final es un producto distante e incongruente a la realidad y necesidades de y para quienes se oferta; de aquí que las personas jóvenes y adultas no demanden como se quisiera los programas y servicios del INEA, pues quienes son los conocedores de sus condiciones se ven excluidos de las etapas previas a su implementación y evaluación, cuando en definitiva sus aportaciones y experiencias permitirían conformar propuestas curriculares contextuales, oportunas y pertinentes.

Por lo anterior, sería conveniente involucrar a TDs y asesores en este proceso, pero, para ello previamente se tendría que proveerles de ciertos insumos teóricos que les brinden un acercamiento a la cuestión curricular que al mismo tiempo conduzca a que se asuman como participantes acti-



vos no sólo de la ejecución, sino también del diseño y evaluación del currículum para que las visualicen como parte de un todo indisociable; lo que requeriría también inducirlos a analizar y reflexionar sobre su propia práctica para hacerlos caer en la cuenta de cómo ha acontecido ésta y en qué medida han sido conscientes o inconscientes de ella; es decir, un primer paso sería cuestionarles acerca de por qué hacen su trabajo de tal forma, del por qué promueven ciertos saberes, relaciones y valores, así como el para qué y para quién educan. De esta manera, se les permitiría a TDs y asesores una toma de conciencia crítica y una visión amplia para comprender cómo su labor es de un enorme impacto educativo, económico, político y social. De modo que cuando se instaure un nuevo modelo educativo, estos educadores, en primer lugar, no sean desconocedores de los sustentos y razones de su implementación; en segundo, que cuando propongan o dejen de proponer algo lo hagan con sustentos sólidos; en tercero, que no ignoren las consecuencias de su quehacer y lo que conlleva.

En consecuencia, también se estaría transitando de un modelo vertical a un modelo horizontal en la formación de los TDs, donde cada cual se asume como protagonista y responsable de su propio aprendizaje y, a la par, contribuye a potenciar el de los demás.

Respecto a las dificultades que los TDs tienen al dar cumplimiento a las actividades de formación que deben llevar a cabo los TDs con sus asesores con la primera variante y condición de participación voluntaria de éstos, inevitablemente todo se convierte en una especie de círculo vicioso, pues al ser personal solidario no percibe un salario, sino simplemente pequeños incentivos "simbólicos" por su labor. Por lo tanto, no hay un compromiso laboral con el instituto; su permanencia es eventual y, por ende, conforma una población con variados perfiles educativos e intereses, necesidades y prioridades, como ya también señalaban Sylvia Schmelkes y Judith Kalman. Todo esto, al mismo tiempo, repercute en las actividades de diagnóstico, planeación, organización y desarrollo de las actividades de formación por parte de los TDs hacia estas figuras. Ante ello, cabría pensar la posibilidad de contemplarlos como personal institucional, que perciban un salario, prestaciones, etcétera. Finalmente, esto reduciría su movilidad, se podrían implementar mecanismos para su selección, establecer responsabilidades y, por añadidura, se vería reducido el resto de las situaciones adversas que enfrentan los TDs en su preparación.

Hasta aquí se puede sostener que los logros inicialmente propuestos para este estudio se alcanzaron en su totalidad, pues ciertamente con los resultados obtenidos se delinearon las Características personales y profesionales de los TDs del INEA, delegación Guanajuato. No obstante, vale mencionar que si bien en un principio se mantuvo la idea de que con el estudio saldrían a flote cuestiones sobre la formación de los TDs, con las aportaciones hechas por los mismos TDs se deja al descubierto un rubro que sin duda alguna ha estado influyendo negativamente no sólo en relación con las acciones de preparación que el INEA debe llevar a cabo con sus TDs, sino en general en el funcionamiento del propio instituto, que puede catalogarse como una especie de madre-causa de ciertas situaciones hasta hoy cuestionables en su funcionamiento.

Así pues, la insuficiencia de los recursos económicos y materiales es un rubro por demás preocupante, que hay que reconocer no sólo es un problema propio de esta delegación, sino una situación crónica de todo el INEA como institución, ya que la proporción que se destina para la EDA de todo el presupuesto educativo nacional cada vez se reduce más. Ello genera que la forma de operar del instituto sea contracorriente, porque cada vez el nivel de exigencia es mayor, pues en cada ciclo escolar la cantidad de adolescentes y jóvenes que quedan fuera o no pueden proseguir por su edad dentro del sistema educativo formal, van a engrosar las filas de los que se cuantifican en rezago educativo. Así, el INEA no únicamente debe encarar la atención de un grueso poblacional abortado por la insuficiente capacidad del sistema de educación básica, sino además cubrir las percepciones de su personal, los gastos de renta y mantenimiento de las instalaciones que ocupan (ya que no disponen de espacios propios), de papelería y materiales, servicios de difusión, entre otros, como son los eventos de formación de su personal y todo lo que ello implica (materiales didácticos, viáticos, instalaciones, mobiliario, honorarios del formador, etcétera).

En suma, el presupuesto destinado al INEA termina convirtiéndose en su gran limitante para cumplir con su misión y la puesta en práctica de cualquier propuesta o sugerencia de formación en pro de su personal, específicamente de sus TDs.



Fuentes de información consultadas
 Campero Cuenca, Ma. del Carmen, Presente y futuro de la formación de formadores, en atzimba.crefal.edu.mx/bibdigital/acervo/RIEDA/a2001_1/campero.pdf- Páginas similares, consultado el 27 de agosto de 2003, 19:40 horas.
 Cortés Carabantes, Waldemar, Formación de educadores de adultos, en Revista Interamericana de Educación de Adultos. Vol. 3, México, 1995.
 López Marrón, José y José Humberto Jiménez, ¿Qué es el INEA?, en <http://www.inea.sep.gob.mx/inea/estructura/operacion/formaper.html>, consultado el 21 de enero de 2004, 14:53 horas.
 Medina, Oscar, en http://www.bellanet.org/adultlearning/index.cfm?fuseaction=message&messageID_41254&lang=en&cat_id=235, consultado el 20 de septiembre de 2004, 13:33 hrs.
 Messina, Graciela, La formación de los educadores de las personas jóvenes y adultas: el camino de la reflexión desde la práctica, Cátedra Jaime Torres Bodet 2002/2, CREFAL.
 Sanz Fernández, Florentino (Dir.), La formación en educación de personas adultas, Tomo I, Madrid, España, Ed. UNED-MEC, 2000.
 SCHMELKES, Sylvia y Judith Kalman, La educación de adultos: estado del arte hacia una estrategia alfabetizadora para México, México, Ed. INEA, 1996.
 Tesauro Alfabético Conceptual, en pci204.cindoc.csic.es/tesauros/Tes_Psic/HTML/PSI_D2.HTM-30k- En caché - Páginas similares, consultado el 20 de septiembre de 2004, 14:10 hrs.
 SANZ Fernández, Florentino (Dir.), La formación en educación de personas adultas, Tomo I, Madrid, España, Ed. UNED-MEC, 2000.