



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Facultad de Filosofía y Letras
División de Estudios Superiores

"LA TÉCNICA DE GRUPOS OPERATIVOS, BASE DE
UNA EXPERIENCIA EN LA CAPACITACION
DE PERSONAL DOCENTE"



UANL

TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

que en opción al grado de Maestría en Formación y Capacitación

de Recursos Humanos presenta

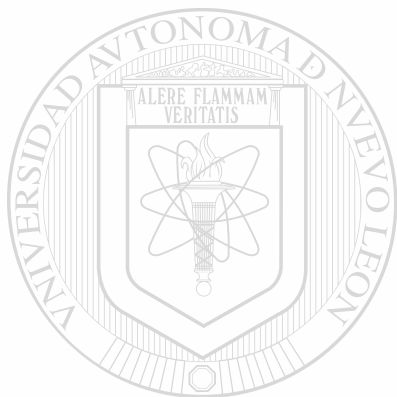
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AGUSTIN RINCON ROBLEDO

Monterrey 1979



TM
27125
FPL
1979
R5

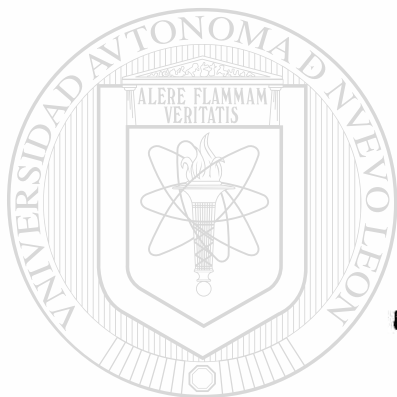


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**DIRECCION GENERAL DE
ESTUDIOS DE POSTGRADO**

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

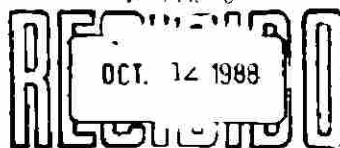
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Facultad de Filosofía y Letras
División de Estudios Superiores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS E
EXAMENES



PIRMA



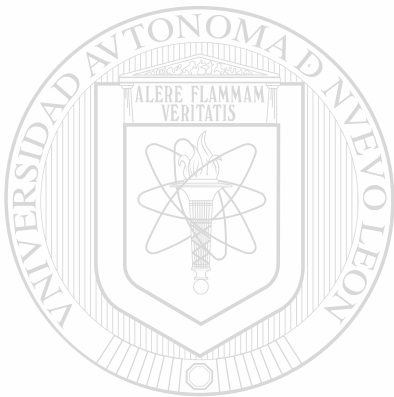
"LA TÉCNICA DE GRUPOS OPERATIVOS, BASE DE
UNA EXPERIENCIA EN LA CAPACITACION
DE PERSONAL DOCENTE"

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
T E S I S

que es opción al grado de Maestría en Formación y Capacitación
de Recursos Humanos presenta

AGUSTIN RINCON ROBLEDO



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

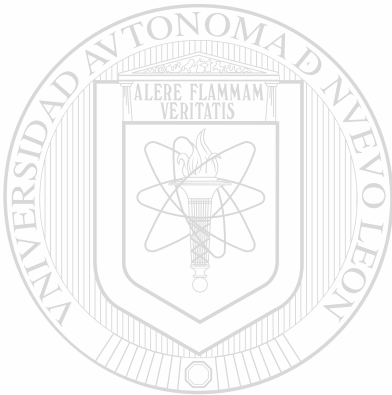


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



153256

DEDICATORIA:



- . A mis padres, a las familias Rincón y Robledo.
- . A mi esposa.
- . A los 10 profesores rurales - que en Irapuato, Gto. llegaron a ser mi segunda familia.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



PREFACIO

Tengo mucho que agradecer a diversas personas sin cuyo concurso no me hubiera sido dable iniciar mis estudios de maestría, graduarme en ella o concluir esta investigación:

. Al Ing. Genaro Hernández Zapata, al Profr. Tomás - - Munive Osorno y al Profr. Arturo Esperón Villavicencio.

. A la Dra. Marie-Louise Bruno, de U.N.E.S.C.O. y a la Profra. Marthita Falconier, de C.R.E.F.A.L.

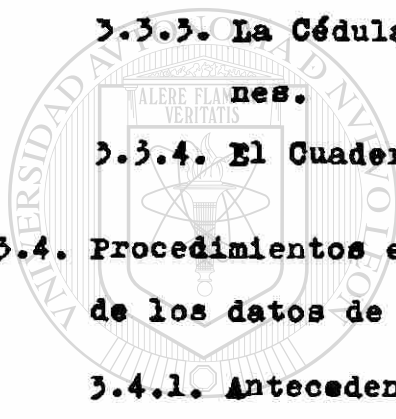
. Al Sr. Cayetano A. de Lella, de la U.N.A.M y a Roberto Fernández C. de C.E.D.e.F.T.

. Al personal de la Oficina de Psicopedagogía de la - D.G.E.T.I. que colaboró en el desarrollo de la investigación.

. Al Ing. Fausto Escalante Triay.

El autor.

. Capítulo No. 3	Procedimientos.	112
3.1.	Técnicas empleadas	112
3.2	Definición del Universo de la investigación	115
3.3	Instrumentos para la recolección de datos.	116
3.3.1.	Los cuestionamos	116
3.3.2.	El test "MMPI" o Minnessotta multifá- sico de la personalidad.	118
3.3.3.	La Cédula de registro de observacio-- nes.	119
3.3.4.	El Cuaderno de Trabajo.	129
3.4.	Procedimientos empleados para la recolección de los datos de la investigación.	131
3.4.1.	Antecedentes	131
3.4.2.	Condiciones Operativas	134
3.4.3.	Aspecto General de la programación -- cronológica.	136
3.4.4.	Desarrollo de actividades.	139
. Capítulo No. 4.	Presentación, análisis e interpreta- ción de datos.	150
4.1.	El pre y post-test, la. parte.	150
4.1.1.	Cuadros estadísticos de la la. parte- del pre y post-test.	151



U.A.N.L.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



ESTRUCTURA DE LA TESIS

	Página
. Introducción	10
. Capítulo No. 1. El Problema	13
1.1 Ubicación del Problema	13
1.2 Objetivos de la investigación	17
. Capítulo No. 2 Antecedentes y Fundamentación	20
2.1 Marco Situacional	20
2.1.1 Referencia sociocultural del país	20
2.1.2 Situación institucional donde fue desarrollada la experiencia.	27
2.1.3 Características del personal docente.	31
2.1.4 Características sociopedagógicas y psicológicas.	49
2.1.5 Actividades de capacitación, un intento de evaluación	53
2.1.6 El docente de la investigación.	59
2.2 Marco Teórico.	61
2.2.1 La Educación Permanente	61
2.2.2 La Educación de Adultos	69
2.2.3 Las Técnicas de la Educación de Adultos.	88

4.1.2 Tendencias.	161
4.2 El pre y post-test, 2a. parte	162
4.3 Del registro de frecuencias de conductas conforme a los indicadores de las hipótesis específicas "A", "B" y "C"	171
. Capítulo No. 5 Conclusiones y Recomendaciones	189
5.1 Conclusiones	189
5.1.1. Sobre las condiciones operativas de la investigación.	189
5.1.2. Sobre los resultados del curso.	189
5.1.3. Sobre la Técnica de los Grupos Operativos.	190
5.1.4. Sobre el resultado de la investigación operacional.	191
5.2 Recomendaciones.	193
5.2.1. En lo general	193
5.2.2. Para la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.	194
5.3 Proyecto.	195
. Capítulo No. 6. Bibliografía.	209

	Página
. Capítulo No. 7 apéndices	217
7.1 Glosario	217
7.2 Instrumentos empleados	226
7.2.1 Cuestionario sobre la Formación- profesional, intereses y activi- dades del personal.	226
7.2.2 Instructivo del Cuestionario de- los planteles	235
7.2.3 Cuestionario sobre la organiza- ción y funcionamiento de los - planteles.	242
7.2.4 La prueba de conocimientos o se- gunda parte del pre y post-test.	253
7.3 La célula de registro de observaciones.	262

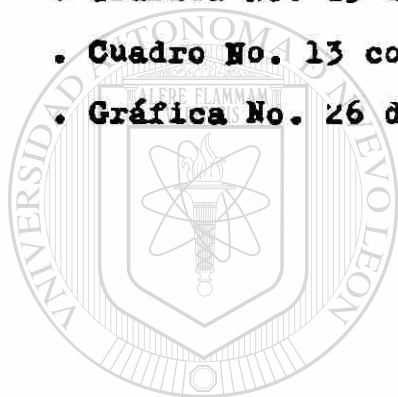
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INDICADOR DE CUADROS Y GRAFICAS

. Tabla núm. 1 estadística educativa nacional	24
. Cuadro esquemático A de desarrollo de las - hipótesis.	115
. Cuadro esquemático B de indicadores	119
. Cuadro esquemático C de indicadores	123
. Cuadro esquemático D de indicadores	126

. Cuadro No. 1 del pre y post-test la. parte	151
. Cuadro No. 2 del pre y post-test la. parte	152
. Cuadro No. 3 del pre y post-test la. parte	153
. Cuadro No. 4 del pre y post-test la. parte	154
. Cuadro No. 5 del pre y post-test la. parte	155
. Cuadro No. 6 del pre y post-test la. parte	156
. Cuadro No. 7 del pre y post-test la. parte	157
. Cuadro No. 8 del pre y post-test la. parte	158
. Cuadro No. 9 del pre y post-test la. parte	159
. Cuadro No. 10 del pre y post-test la. parte	160
. Cuadro No. 11 del pre y post-test la. parte	161
. Gráfica No. 1 pre-test	166
. Gráfica No. 2 pre-test	166
. Gráfica No. 3 post-test	169
. Gráfica No. 4 post-test	169
. Gráfica No. 5 de la conducta 1	174
. Gráfica No. 6 de la conducta 2	174
. Gráfica No. 7 de la conducta 3	175
. Gráfica No. 8 de la conducta 4	175
. Gráfica No. 9 de la conducta 5	176
. Gráfica No. 10 de la conducta 6	176
. Gráfica No. 11 de la conducta 7	177
. Gráfica No. 12 de la conducta 8	177
. Gráfica No. 13 de la conducta 9	178
. Gráfica No. 14 de la conducta 10	178
. Gráfica No. 15 de la conducta 11	179
. Gráfica No. 16 de la conducta 12	179

	Página
. Gráfica No. 17 de la conducta 13	180
. Gráfica No. 18 de la conducta 14	180
. Gráfica No. 19 de la conducta 15	181
. Gráfica No. 20 de la conducta 16	181
. Gráfica No. 21 de la conducta 17	182
. Gráfica No. 22 de la conducta 18	182
. Gráfica No. 23 de la hipótesis "A"	183
. Gráfica No. 24 de la hipótesis "B"	184
. Gráfica No. 25 de la hipótesis "C"	185
. Cuadro No. 13 comparativo de conductas	186
. Gráfica No. 26 de promedio de conductas.	187



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



INTRODUCCION:

seguramente muy contadas instituciones en México han estado formando profesionistas dentro del marco conceptual de la Educación Permanente cuyo campo de acción será a la vez la formación de recursos humanos.

Esto no es otra cosa que la puesta en práctica de los principios de la dialéctica, en un proceso que acaba por tener vigor propio y hace que los alumnos como participantes activos, vivan y se apropien para sí mismos de las bases de la Educación Permanente.

Este es uno de los grandes aciertos de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León: - Humanizar la formación de quienes a su vez contribuirán a la desalienación de las personas, a través de un claro conocimiento del país, de la sociedad con la que van a colaborar y de las leyes de su desarrollo histórico. El compromiso de acción es claro.

En esta tesis para optar por la maestría de Formación y Capacitación de Recursos Humanos, se plantea la necesaria aplicación de la normativa de la Educación Permanente y de Adultos a través de algunas técnicas como forma operativa-

de ésta y, más exactamente se analiza y aplica la técnica de los Grupos Operativos.

El Campo de acción de todo este trabajo ha ocurrido en la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial por ser el sitio de actividad del autor; fue estructurada para desarrollarse como una investigación de tipo operativo. En las páginas interiores aparecen las explicaciones correspondientes a la terminología que aquí empieza a aparecer.

En el Capítulo No. 1, se delinea el Problema que trata de resolverse con las diversas acciones contenidas en este texto. En este capítulo se enuncia, igualmente el objetivo central de toda la investigación con sus correspondientes hipótesis, tanto de trabajo como específicas.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El Capítulo 2 contiene dos partes, ambas importantes; el Marco Situacional que trata de ubicar a la organización, el campo de labor del subsistema de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, a las personas que laboran en ella y sus características, y a los planteles que le corresponden. El Marco Teórico completa este capítulo y en él se localizan las bases conceptuales de la Educación Permanente, de la Educación de Adultos y final-

mente de la técnica de los Grupos Operativos sobre la que giran las actividades esenciales de esta investigación.

En los capítulos 3 y 4, se describen los procedimientos, - las técnicas y los instrumentos propios de la investiga- - ción, así como la presentación de los datos recolectados, - su análisis y su interpretación.

El Capítulo núm. 5 tiene las conclusiones de la investiga- ción y las recomendaciones.

Los capítulos 6 y 7 últimos contienen, el primero la bibliografía consultada y el segundo varios apéndices en donde -- aparecen los instrumentos que se emplearon en la investiga- ción.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

Sin duda la experiencia de esta investigación deja al autor el compromiso de continuar en el estudio de las Técnicas de la Metodología del desarrollo de la Educación Permanente y de la actividad didáctica y conceptual que tiene en la Educación de Adultos. El compromiso aparecerá en cada momento que se dé la posibilidad de facilitar en alguien su propio desarrollo o la experienciación en ese alguien de la dialéctica científica como la base del cambio individual en su correspondencia con su entorno físico, social y político.

CAPITULO No. 1 EL PROBLEMA

La ubicación del problema empezó a dibujarse cuando se observó en forma directa y presencial las serias dificultades que muchos de los docentes de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial de la Secretaría de Educación Pública tenían para lograr una adecuada comunicación en su actividad de enseñantes.

A las carencias de tipo psicológico y pedagógico en la información y en las técnicas educativas empleadas en la labor de una gran parte del personal, se sumaban -- los vicios con que fueron formados en su época estudiantil y que, consecuentemente por no conocer algo mejor -- aplicaban ya como docentes. La referencia está hecha al abuso en la enseñanza de la clase expositiva de interminable palabrería, al uso anárquico del pizarrón, a la ignorancia y ausencia del uso de equipo y material didáctico, al abuso del dictado, de la lectura o del encargo a los alumnos de bastísimas tareas a realizar en casa.

Otra parte de ese personal ya fuera porque tenía una -- formación profesional pedagógica o porque hubiera tomado cursos de actualización o capacitación en donde se -- recurrió a otra metodología, presentaba una intención -- por mejorar su papel a base de emplear algunas técnicas grupales de la teoría de la Dinámica de Grupos.

En una investigación encuestal realizada por el autor - de esta tesis y por un equipo humano, se encontró que - en este organismo educativo, de cada 10 personas dedica das a la docencia, 7 carecían de formación profesional- de tipo pedagógico, pues provenían de las filas de inge nieros, abogados, técnicos, médicos, conta'ores, econo mistas y otros que, según se encontró en esa investiga ción, constantemente incurrían en problemas de aplica ción didáctica, en vicios metodológicos escolares (por ejemplo al restarle importancia al cumplimiento de un programa), en problemas de relaciones humanas y aún de ubicación profesional con relación a la asignatura y ni vel que debían cumplir.

Así mismo se conoció que existía una preocupación grande de los responsables de aquel organismo oficial por mejo rar cada día la calidad de la labor del personal y de -- que existía una política de capacitación, actualización y nivelación del mismo.

Para la fecha de aplicación de la encuesta (junio de - - 1978) se habían detectado 17 títulos de cursos habidos - en un lapso de 4 años. En algunos de ellos se habían be neficiado a varios miles de maestros.

Al autor le tocó participar de esta experiencia activa-- mente ya como participante, ya como instructor durante - varios años. Razón que le permite fundamentar la asevera

ción hecha algunos párrafos atrás acerca de las carencias y vicios de los docentes del Sistema.

A la vez, la participación en estas prácticas permite - aprovechar la oportunidad para proponer un modelo de capacitación diferente al que se ha estado siguiendo que está fundamentado en lo tradicional o en las técnicas grupales y en el criterio del maestro-instructor-líder.

La nueva oportunidad la dan la Educación Permanente y la Educación de Adultos a través de un curso, base experimental de toda una investigación operativa * .

En él se haría preciso formar una conciencia para el cambio, promoviendo el cambio mismo en el participante como la forma de vivenciar la dialéctica * y la fórmula del aprender a aprender * basadas en una metodología de la Educación Permanente y de Adultos, y como una dinámica innovadora en la formación del recurso humano.

La posible solución al problema consistía en desarrollar la técnica adecuada que permitiera tratar a los participantes docentes de un curso de capacitación, como adultos que, al mismo tiempo los hiciera lograr un nivel de aprendizaje más eficaz que el conseguido en otros cursos.

(*) El Apéndice 7.1 contiene la explicación de los términos marcados con un asterisco.

Un plan de trabajo así concebido se pensó traería aparejados a su práctica algunos beneficios laterales -- como podrían ser el de que a largo plazo se obtuviera un mayor rendimiento y calidad de las labores educativas tanto del maestro como del estudiante, además del mayor aprovechamiento económico que en las actividades de capacitación cabría esperar, al aumentar el beneficio social del docente.

El esfuerzo para tratar de avanzar en la solución de -- este problema se concentró pues en la elaboración de un plan de investigación, en la elaboración de instrumen-- tos y la selección de técnicas complementarias de ese -- plan, en su aplicación e interpretación y en el desarro-- llo de la investigación operativa misma.

Fue iniciado todo el trabajo con una investigación en-- questal aplicada a una muestra de escuelas y maestros -- para a través de ella enmarcar situacionalmente las ca-- racterísticas sociopedagógicas y psicológicas de los ma-- estros y de organización educativa de las escuelas, lo-- que era necesario para mejor conocer a los elementos -- con que se trabajaría.

Como investigación de campo se efectuó un curso de capa-- citación denominado "El aprendizaje en el adulto" con -- material elaborado en forma exclusiva para éste y en el -- que participaron dos grupos de profesores tomados al -- azar de la muestra encuestada. Cada uno en principio se

formó con 20 personas; uno de ellos funcionó como experimental * y se lo denominó grupo "A", al segundo se lo denominó grupo "B" y funcionó como grupo control *.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Para tratar de resolver el problema planteado se propuso la siguiente hipótesis general de trabajo *: "La incorporación de las bases conceptuales y metodológicas de la Educación de Adultos * en el desarrollo de un curso de capacitación para maestros del sistema, dará como consecuencia un aprendizaje más significativo * que el conseguido hasta hoy".

Las bases conceptuales a que se refiere esta hipótesis quedaron incorporadas en la técnica de los Grupos Operativos aplicada, y en el criterio psicoandragógico * que prevaleció en su realización.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La hipótesis general fue apoyada con 3 hipótesis específicas * que se enuncian de la manera siguiente.

- "A" La coordinación operativa * conducirá a una mayor --
participación y comunicación grupales"
En donde se nota que, si llegara a darse la "coordinación operativa" (variable independiente *), - -

(*) Recuérdese que las palabras afectadas con un asterisco, aparecen glosadas en el apéndice 7.1

supuestamente ocurriría una mayor participación - y comunicación en el grupo (variable dependiente*)

"B": "La práctica participativa* como criterio andragógico, facilitará las acciones de autoformación individual".

La práctica participativa, dada bajo un concepto que la Educación de Adultos ha promovido en el -- sentido de responder y respetar a los intereses, -- motivaciones y características individuales de un adulto, debe al ejercitarse (variable independiente), facilitar que haya acciones que permitan a -- los participantes formarse a sí mismos, realizarse por sí mismos (variable dependiente); sin la -- dependencia que suele entrañar la educación de -- tipo paternalista tradicional.

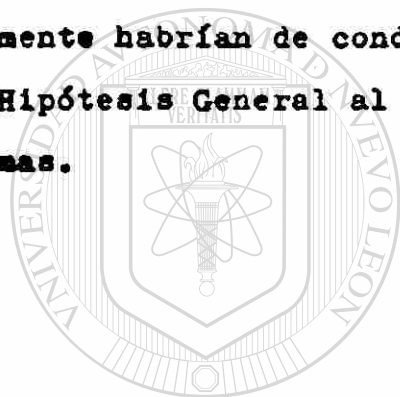
"C": "La autoevaluación* constante auxiliará para modificar las actividades negativas *, en actitudes -- útiles* al grupo, o contribuirá a la reafirmación de estas últimas."

En la técnica de los grupos operativos, la práctica de la autoevaluación en forma constante suele ser vital para mejorar la unidad grupal. En esta hipótesis esa práctica, actúa como una variable-

(*) Recuérdese que las palabras afectadas con un asterisco, aparecen glosadas en el apéndice 7.1

independiente que al efectuarse puede encausar a los participantes a modificar sus actitudes; si han estado siendo negativas al grupo, pudieren pasar a ser útiles ; y si han manifestado actitudes útiles antes o después de una actividad pudieren reafirmarlas con la autoevaluación.

El trabajo con estas 3 hipótesis específicas, necesariamente habrían de conducir a verificar o rechazar la -- Hipótesis General al verificarse o rechazarse las mismas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPITULO No. 2 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION

2.1 MARCO SITUACIONAL

2.1.1 Referencia Sociocultural del País.

México es un país con fuertes contrastes socioeconómicos y culturales. Mientras en una parte de su territorio alcanza elevados niveles si se compara internamente, en -- otras alcanza proporciones desesperantes que las identifican con las más pobres regiones del mundo; Los prototipos pueden ser el Distrito Federal en algunas de sus colonias de Chapultepec y las Regiones Tzotzil o Tseltalde Chiapas y Oaxaca.

El índice de analfabetismo en 1978 alcanzó el 10%, esto es 6.5 millones de personas.

La escolaridad promedio del mexicano en este año fue de 3.7 grados.

Doa millones de niños no tienen acceso, a ningún tipo de escolaridad, y de los que tienen acceso, el 58% abandonan la primaria antes de terminarla; solo 33 de cada 100 que se inscriben en primaria, ingresan a la secundaria, 13 terminan la preparatoria y 4 llegan a la educación superior. 19 millones de adultos mayores de 15 años no han terminado la primaria (1)

Otros datos reflejan que 27 millones de mexicanos no han

(1) Datos tomados de Latapí Pablo en "Proceso" Revista No. 75, México.

terminado la educación media básica y que una de las razones principales por las que en el medio rural están elevada la deserción (solo 10.1% terminan la primaria) es que el 70% de las escuelas de ese medio no pasan del 4o. grado. Las localidades ruraleso rancherías con menos de mil habitantes casi suman 90 mil; en ellas viven 13 millones de mexicanos. El total de población rural mexicana es del 42% de la población global. 1.2 millones son indígenas que no hablan el español.

La población urbana es de 58% del total; es la que mayores beneficios recibe. Notorio es que del gasto educativo nacional, el 75% ha ido a beneficiar básicamente a la población estudiantil de 4 entidades federativas: Jalisco, Nuevo León, Veracruz y principalmente el Distrito Federal. Un ejemplo de ello puede darlo el presupuesto mismo tenido en la suma de \$5'637 millones que la Universidad Nacional y el Instituto Politécnico Nacional del Distrito Federal gastaron en 1976, contra \$1 500 millones del resto de las Universidades de provincia juntas (2)

En 1977 se dedicaron a la Educación Extraescolar, incluida la Educación de Adultos, \$1'064 millones de pesos. En 1979 se destinarán 2 205 millones para castellanización -

(2) Bravo Ahúja Víctor y José Antonio Carranza. La Obra Educativa Colecc. S.E.P. Setentas. México 1976.

y educación de adultos en concreto. Para 1982 se tiene previsto que la suma de estos dos renglones alcanzará -- \$6'149 millones en un presupuesto que para ese año será de 216 mil millones de pesos. (Revista "Sepamos" No. 25) Por Educación de Adultos se entiende aquí tan solo la -- alfabetización, la primaria intensiva para adultos y la primaria y secundaria abiertas.

Las leyes mexicanas dan al estado el derecho y la obligación de dirigir y financiar la educación. Según un dato de U.N.E.S.C.O. en el volumen II, del "Educational Cost-Analysis in Action" (Washington, 1972), en el año de -- 1970 el Estado Mexicano concurreó a la tarea educativa -- con el 99.7% del total gastado ese año. El porcentaje incluye lo invertido por los estados, municipios, empresas estatales y desde luego la federación.

El organismo rector de la educación en México es la Se-- cretaría de Educación Pública en todos sus niveles, tipos y modalidades. El funcionamiento operativo lo ejerce a -- través de un amplísimo organigrama en el que la suma de -- sus trabajadores docentes que como se menciona en un -- cuadro más adelante, fue de 600 mil. Estos estuvieron re-- partidos en una amplia red de dependencias adscritas -- esencialmente a las siguientes:

- Subsecretaría de Planeación Educativa, con 6 direcciones generales y 3 dependencias más.
- Subsecretaría de Educación Básica, con 8 direcciones generales.
- Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, con 5 Direcciones Generales y - como dependencia extra, la Universidad Pedagógica Nacional.
- Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica con 5 Direcciones Generales y una dependencia más que es el Instituto Politécnico Nacional.
- Subsecretaría de Cultura y Recreación con 4 Direcciones Generales y 5 dependencias extras.
- La Oficialía Mayor con 4 Direcciones Generales y una dependencia extra.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

Además dependen directamente del Secretario del Ramo 43 tipos de Dependencias más entre las que se cuentan las Delegaciones Educativas Generales en los Estados.

El gasto presupuestado para 1979, ascenderá a \$97'624 - millones de pesos que lo hace muy superior a los registrados por ejemplo en 1958, 1970 y aún 1978 de 1'153. - 7'947 y 49'000 millones de pesos respectivamente.

En la página próxima pueden observarse en la tabla No. 1

TABLA No. 1 ESTADISTICA EDUCATIVA NACIONAL

NIVEL	MAESTROS 1978/79	%	ALUMNOS 1978/79	%	ESUELAS 1978/79	%
1. Preescolar	18'300	3.04	738'000	4.03	5'300	7.2
2. Primaria	298'100	49.65	13 050'000	71.33	55'700	75.8
3. Terminal Elemental	15'500	2.58	249'000	1.36	1'990	2.7
4. Medio Basico	130'900	21.80	2 591'000	14.16	7'440	10.1
5. Terminal Medio	7'900	1.31	74'000	0.40	360	0.4
6. Normal	15'800	2.63	169'000	0.92	380	0.5
7. Medio Superior	50'900	8.47	772'000	4.21	1'470	2.0
8. Superior	63'000	10.49	562'000	3.07	750	1.0
TOTAL	600'400	99.97	18'295'000	99.48	73'390	99.7

Fuentes: Revista "Sepamos" Nos. 8,9,10,11,12 y 13 de la
Secretaría de Educación Pública; México 1978.

(Recopilación y cálculo del autor)

algunas cifras actuales que permiten enterarse del movimiento que la Secretaría de Educación Pública tiene en cuanto a maestros, alumnos y escuelas.

Con los datos estadísticos resumidos en estas páginas es posible tener una idea más completa sobre la situación cultural, social y económica del país, de su estatus actual, de la complejidad del Sistema Educativo Nacional, de la tendencia e importancia que el factor -- económico tiene sobre el avance de la educación y de la política general del gobierno que lo identifica bajo un modelo definido de desarrollo socioeconómico y cultural que, según es posible ver, hace de México un país desarrollista*, con una política falta de planificación integral.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Los datos y las carencias mencionadas, hacen sentir la existencia de una problemática que por "irresoluble" y palpitante se ha vuelto crónica: cada vez aumenta más el número de inconformes y de inconformidades.

La política gubernamental es la de tratar de paliar las diferencias sociales y la miseria de la mayoría a través de las acciones de los distintos organismos y dependencias; existen bancos de crédito rural, fideicomisos, comisiones de apoyo técnico y financiero del

desarrollo comunal, Institutos de seguridad y protección social, tiendas populares, misiones culturales, - escuelas de distinto tipo y nivel, etc. etc.

La descoordinación resulta visible a cualquier persona que indague aún superficialmente que hacen o harán cada uno de esos organismos. Sus programas están mancos en su relación de estructura nacional; las tareas usualmente se duplican y la corrupción burocrática suele ser práctica común.

Los planes del Gobierno, son sexenales, faltos de continuidad. Grandes e importantes programas regionales o nacionales son relegados o abandonados al iniciar su sexenio una administración.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

La solución a los problemas fundamentales se está dando con un cuentagotas que no acaba por traer satisfacción a las mayorías. La característica más notoria de los gobiernos es la ineptitud para lograr el desarrollo integral como obra planificada, que los hace recurrir al desarrollo en el que el aparato estatal "desarrolla" más programas, mayores presupuestos, más servicios educativos, mayores compras o ventas, más organismos con más trabajadores, etc. conforme la población crece y sus demandas y necesidades de servicio crecen con ella.

La Educación, como servicio social es, en este marco - desarrollista y en ese mar de programas y planes, solo un macroprograma * conformado a la vez por muchos y distintos programas y planes; tantos y más aún que los -- del número de las dependencias citadas.

Así aunque se reconoce en este trabajo la importancia- que la educación tiene para la evolución social y el - cumplimiento de objetivos señalados en los diversos -- programas, también se reconoce de ella en este país su enfoque funcionalista * que solo sirve a los propósitos desarrollistas político-económicos carente de una planificación integral.

2.1.2 Situación Institucional donde fue desarrollada - la experiencia.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La investigación operacional base de este estudio, fue- desarrollada con recursos humanos procedentes de la - - Dirección General de Educación Tecnológica Industrial - (D.G.E.T.I.) por ser el campo de acción y trabajo del- autor y por las facilidades encontradas en ella desde - su principio. Ello obliga a definir a esta Dependencia- en los aspectos más relevantes que vengán a dar claridad y cohesión a todo lo anotado en estas páginas.

La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial es una agencia dependiente en línea recta de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas y constituye en su tipo un sistema por sí misma, - en constante movimiento, transformación y expansión, - que crece en franca identificación y acoplamiento al ritmo de crecimiento del país.

Quando este trabajo fue preparado en sus detalles, como lo son los instrumentos de la investigación, los -- conceptos, la participación de los elementos humanos y el material en general, a mediados de 1978, la D.G.E.-T.I. contaba con planteles divididos en los niveles -- elemental terminal, medio básico, medio básico terminal, medio superior, medio superior terminal y aún su perior con algunas carreras.

a) El nivel elemental terminal, estaba cubierto por [®] los Centros de Capacitación para el trabajo industrial (Ce.Ca.T.I.), que en número de 31 existían hasta la fecha citada y con 39 especialidades.

La edad de su población estudiantil fluctuaba de los 15 a los 40 años como requisito oficial de inscripción. El prerrequisito de ingreso es la educación primaria concluida. En ellos se enseña y habilita a los alumnos para un desempeño práctico a corto plazo.

Los docentes a sí suelen tener una formación a nivel de licenciatura como abogados, ingenieros, profesores etc. y técnicos especializados.

La razón por la que se seleccionó este tipo de escuela para participar en la investigación que se cita, es por que los maestros tienen su radio de acción con alumnos adultos.

- b) El nivel medio básico, estaba cubierto con escuelas secundarias denominadas Escuelas Tecnológicas Industriales en número de 237. A los alumnos se les dan conocimientos prácticos y teóricos simples de especialidades técnicas como automotriz, soldadura y otras.

La edad de los alumnos fluctúa entre los 12 y los 14 o 15 años.

En estas mismas escuelas funcionó en un regular número de ellas el nivel medio básico terminal, en el que los alumnos aumentaban su carga de estudio teórica-práctica de alguna especialidad y conseguían un diploma que los acreditaba como operarios.

- c) El nivel Medio Superior y Medio Superior Terminal estaba conformado con los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (C.E.C.Y.T.) y los Centros de Estudios Tecnológicos (C.E.T) respectivamente.

En el primer tipo de instituciones su número ascendía a 118 y recibía alumnos de secundaria con una edad superior a los 15 años, Al mismo tiempo que hacen su bachillerato, obtienen un Diploma como --
Técnicos en alguna de las 24 especialidades que --
tiene el Sistema.

El segundo tipo de instituciones cuyo número llegó a 15 en esa fecha, tiene alumnos que en promedio --
dá 16 ó 17 años. El número de especialidades era --
de 50 y se concluía una carrera luego de 7 u 8 se--
mestres.

Ambos tipos de escuelas fueron igualmente conside--
rados para participar en esta investigación, dado--
que los docentes laboran con jóvenes considerados--
adultos.

- d) El nivel Superior en el caso de esta Dirección Ge--
neral estuvo cubierto con dos tipos de escuelas: -
La Escuela Nacional de Maestros para la Capacita--
ción del Trabajo Industrial y la Escuela de Traba--
jo Social en el C.E.T. No. 7 con nivel de licencia--
tura.

Aunque en ambas se trabaja con alumnos con edades--
superiores a los 15 años, no fueron participantes--
en la investigación por ser solo una en cada caso.

El total de escuelas operó en 201 localidades diferentes distribuidas en la República. La mayoría de estas localidades son ciudades de primera y segunda importancia demográfica y económica en el país, es decir que van desde los 50 mil hasta más de un millón de habitantes como ocurre con el Distrito Federal y su zona metropolitana.

El personal que se encontró estaba asignado a esta Dirección General sumó en total 26'984 elementos. De ellos 15'513 fueron docentes y el resto administrativos, directivo y de servicios.

La suma del personal docente que por la participación muestral indirecta de sus escuelas en esta investigación, consideradas como involucradas en su enfoque y sus resultados, fue de 5518 personas. Esta suma pertenece a los Ce.Ca.T.I., a los C.E.C.Y.T. y a los C.E.T.

2.1.3. Las Características del Personal Docente.

Con la intención de fijar mejor el sentido de este marco situacional se accionó un estudio encuestal aplicado a una parte muestral de profesores y cuyo objetivo fue el de determinar las características sociopedagógicas y psicológicas de ellos.

El total de la población tomada fue de 5518 docentes, -
correspondientes como ya fue dicho a 3 niveles escola--
res del Sistema:

- a) A los Centros de Capacitación para el trabajo Industrial (Ce.Ca.T.I.)
- b) A los Centros de Estudios Científicos (C.E.T.)
- c) A los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (C.E.C.Y.T.)

La fracción de la unidad correspondiente a cada nivel -
fue de 0.33.

Para encontrar el tamaño de la muestra, se dividió la -
población total (5518) entre la fracción por nivel mul-
tiplicada por cien (0.33×100), en donde el resultado-
fue de 167.2, que fue el tamaño mínimo de la muestra ad-
mitido.

El criterio de selección de los 167 profesores que se -
encuestaron fue hecho al azar, por sorteo de nombres --
tomados de las listas de las escuelas.

Es decir que existió la diversificación que usualmente-
existe en la población total o universo por cuanto a --
profesión, edad, sexo, o intereses.

Para ubicar proporcionalmente a los profesores se tomó-
en cuenta el número habido de escuelas en cada nivel:

$$S_1 = 31 \text{ Ce.Ca.Ti.}$$

$$S_2 = 15 \text{ C.E.T.}$$

$$S_3 = 118 \text{ C.E.C.y.T.}$$

(s = núm. de escuelas por nivel)

S = Suma de las escuelas = 164

De donde: $f = \text{muestra porcentual por nivel} = \frac{s}{S}$

$F = \text{muestra por nivel} = f \times S$

Así:

$$f_1 = 0.189 \text{ (Ce.Ca.Ti.)} \quad : \quad F_1 = 32 \text{ personas}$$

$$f_2 = 0.91 \text{ (C.E.T.)} \quad : \quad F_2 = 15 \text{ "}$$

$$f_3 = 0.719 \text{ (C.E.C.y.T.)} \quad : \quad F_3 = 120 \text{ "}$$

Total 167

Conforme el número de personas a muestrear por nivel (F) fueron éstas distribuidas en 9 escuelas, en los lugares siguientes:

NIVEL	CIUDAD	No. PERSONAS
Ce.Ca.Ti. No. 18	Puebla, Pue.	16
Ce.Ca.Ti. No. 19	Cd. Juárez, Chih.	16
C.E.T. No. 2	Cd. de México	15
C.E.C.y.T. No. 201	Ensenada, B.C.	20
C.E.C.y.T. No. 124	Salina, Cruz, Oax.	20
C.E.C.Y.T. No. 25	Guadalajara, Jal.	20
C.E.C.Y.T. No. 104	Cd. Victoria, Tam.	20

NIVEL	CIUDAD	No. PERSONAS
C.E.C.Y.T. 135	Irapuato, Gto.	20
C.E.C.y.T. 245	Carrillo Pto. Q.R.	20

Para cumplir con el objetivo de la encuesta fueron aplicados dos tipos de cuestionarios; uno de ellos para determinar la formación profesional, los intereses y las actividades de los docentes; fué resuelto individualmente bajo auxilio de encuestador. El segundo trató de determinar la organización y funcionamiento de los planteles; su contestación corrió a cargo de los directores y para su auxilio se contó con un instructivo. (ver - - apéndices 7.2.1., 7.2.2. y 7.2.3.)

Fue además aplicada a cada profesor, el test MMPI sobre personalidad.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El encuestador previamente habilitado, cuidó la marcha correcta de la aplicación del cuestionario y del test - al personal y comprobó la veracidad de datos del cuestionario contestado por el director.

Para el efecto de este trabajo de tesis, han sido seleccionados aquellos datos oportunos, útiles y posibles de cruzarse para permitir un Plan de Análisis *esclarecedor. Igualmente se tomaron los perfiles *del test y su-

respectiva interpretación conforme a las indicaciones -
contenidas en el manual del mismo, según se creyó conve-
niente.

Un resumen analítico se da al término de éstos en los -
puntos 2.1.4.y 2.1.6

Inicialmente se presentan datos del primer cuestionario
aplicaco a los 167 profesores:

• SEXO: Hombres 72%
Mujeres 28%

• EDC. CIVIL: Casados 78%
Solteros 20%
Otros 2%

• EDAD PROM.E 10: Hombres 35 años

Mujeres 33 años

• PREPARACION: Formación Pedagógica 28.3%
Formación No-Pedagógica 71.7%

• PROMEDIO DE ESTUDIOS:

Bachillerato, Especialización Técnica * o equivalente	39.9%
Licenciatura	29.5%
Normal Superior	13.9%
Post-Grado	4.6%
Otros	12.1%

Total 100%

• ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION (+)

Programación por Objetivos	85.2%
Didáctica, Medios de Comunic. y Evaluación	74.6%
Nivelación Pedagógica	57.4%
Conocimiento y empleo de Material*	
Audiovisual	54.0%
Sistema de Instrucción Personalizada	5.4%
Material Académico	72.0%
Capacitación de Personal Docente	4.8%

(+) en cada curso el porcentaje faltante, refleja el número de quienes no lo tomaron.

- ANTIGÜEDAD PROMEDIO:
- En la Secretaría de Educación Pública 7.8 años
 - En la D.G.E.T.I. 6.3 años

- PROMEDIO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN MAS DE UN PLANTEL 44.6%

- PROMEDIO DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN OTRA ACTIVIDAD ADICIONAL:

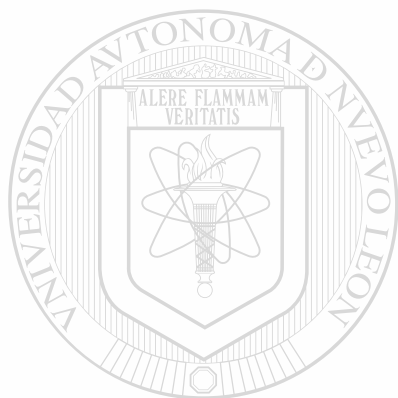
Agrícola	1.2%
Industrial	7.8%
Servicios	25.5%

• PREFERENCIA POR CURSOS DE CAPACITACION-SUPERACION:

Sí	82.5%
No	12.7%
Sin Datos	4.8%

• PROMEDIO DE GRUPOS DE ALUMNOS ATENDIDOS PCP EL - -

PERSONAL DOCENTE:



De 1 a 3	38.0%
De 4 a 6	29.5%
De 7 a 9	10.8%
De 10 a 12	4.8%
De 13 a 15	2.4%
No atendió Grupo	14.5%
Total	100%

Los datos a continuación presentados, pertenecer al - -
segundo cuestionario.

• TABLA DE MOVIMIENTO DE ALUMNOS:

MOVIMIENTO	PROMEDIO POR PLATEL	%
Alumnos Inscritos	591	100
Bajas	88	15
Promovidos	343	58
No Promovidos	158	27

TABLA PORCENTUAL DE PLANTELES, SEGUN SU RESPUESTA EN CADA RENGLON

Actividad	No existen dificultades.	Existen pocas dificultades.	Constantemente hay dificultades.	Sin Resp.	Total
Planeación	38.1	19.0	3.2	39.7	100
Organización	38.1	19.0	3.2	39.7	100
Coordinación	22.2	33.3	4.8	39.7	100
Supervisión	20.6	33.3	3.2	42.9	100
Control	23.8	33.3	3.2	39.7	100

TABLA PORCENTUAL DE PLANTELES, SEGUN SU RESPUESTA EN CADA RENGLON:

Sección	No existen dificultades	Existen pocas dificultades.	Constantemente hay dificultades.	Sin Resp.	Total
- Jef. de Servs. Docentes	28.8	26.7	0	44.5	100
- Coord. Academ.	15.6	26.6	0	57.8	100
- Coord. Tec.	20.0	33.0	11.0	36.0	100
- Trab. Social	33.3	33.0	6.7	26.7	99.7
- Orientación	11.1	8.9	6.7	73.3	100
- Subdirec.	42.2	24.4	0	33.4	100
- Dirección	48.9	40.0	0	11.1	100

. TABLA EN CUYO RENGLON DE "SUMA" SE DETECTA LA TENDENCIA DE LOS DOCENTES DE LOS PLANTELES:

Aspectos	No existen Difs.	Ocasional hay Difs.	Constant. hay Difs.	Total
Metodología	5.6	13.8	5.6	25.0
Dom. de la asignatura	5.6	16.6	2.8	25.0
Relaciones Humanas	2.8	16.6	5.6	25.0
Interp. de programas	8.4	13.8	2.8	25.0
SUMA	22.4	60.8	16.8	100

. MEDIOS MAS UTILIZADOS PARA COMUNICARSE INTERNAMENTE Y POR CIENTOS DE ESCUELAS QUE LOS EMPLEAN:

MEDIOS	ESCUELAS
Reuniones Oficiales	100%
Oficios	100%
Circulares	100%
Pláticas	77.8%
Instrucciones Orales	77.8%
Entrevistas	55.6%
Eventos Sociales	11.1%
Otros	11.1%

En las páginas que siguen, se presentan los perfiles obtenidos luego de concentrar las respuestas de los encuestados, del test MMPI o multifásico de la personalidad y que indican ciertas tendencias que aparecen interpretadas junto con esas gráficas.

La interpretación de los perfiles, fue hecha siguiendo las bases indicadoras que el manual del mismo test multifásico de la personalidad contempla para ello.

El test contiene 560 preguntas, posibles de responderse en forma cerrada a través de 3 opciones: sí, nó o abstención.

La agrupación final de las respuestas, puede definir -- hasta 9 conductas en cada contestante. Incluye el test -- un grupo de respuestas en que es posible descubrir si -- el respondiente mintió. Cuando esto ocurre y se rebasa -- un límite, la prueba debe ser invalidada.

(1° 2 3 2 2 -) 614: 17

77 personas

46%

El 46% del personal docente, dá respuestas socialmente aprobadas, es adaptable, posee control de sí mismo, muestra conductas adecuadas y un manejo acertado de situaciones frustrantes.

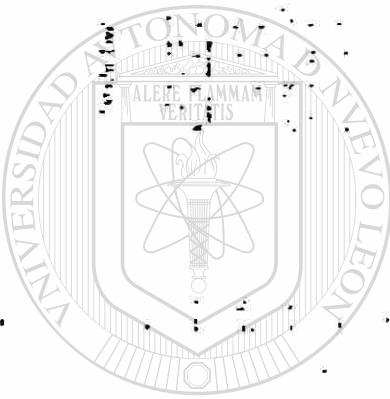
Sus conflictos psicológicos y emocionales los expresa en forma solática, como ruborizaciones, taquicardia, inestabilidad corporal y nerviosismo manifiesta constante preocupación por su salud física, no acepta que su sintomatología tenga origen psicológico, muestra ante esta posible situación una actitud defensiva.

Su estado de ánimo es una mezcla de pesimismo y optimismo. Son personas estables que no participan en situaciones sociales, no les interesa la vida agitada y son prácticas en las actividades que realizan.

El personal masculino de este grupo presenta un nivel de respuestas, que lo identifican en el índice de sexualidad como realmente masculino, posee sentido común, buen razonamiento, facilidad de palabra, su ideal educativo es formar conductas pacíficas, sin violencia; existe estabilidad cultural y armonía entre los hombres.

NOTAS

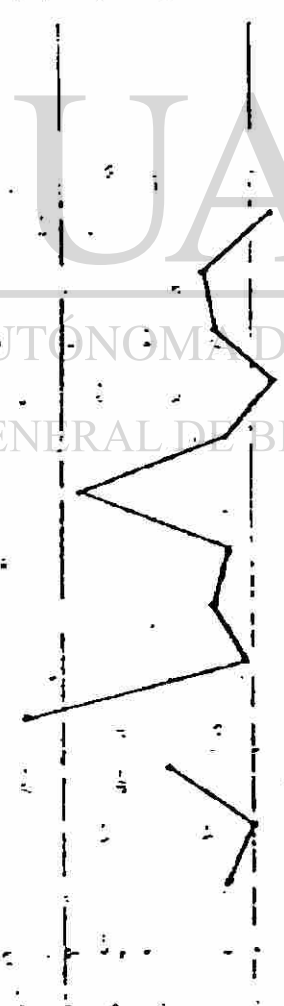
(1 5 0 3 8 -) 5: 3: 17



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Femenino



Fecha	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
3	5	3	17	16	10
9	13	32	9	7	8
16	16	23	17	17	3
20	20	25	24	25	19

32 personas

19%

El 19% del personal docente, en este caso femenino, muestra conductas adecuadas en todas las situaciones sociales, muestra seguridad en sus propias capacidades, posee una adecuada liberación de sus situaciones frustrantes.

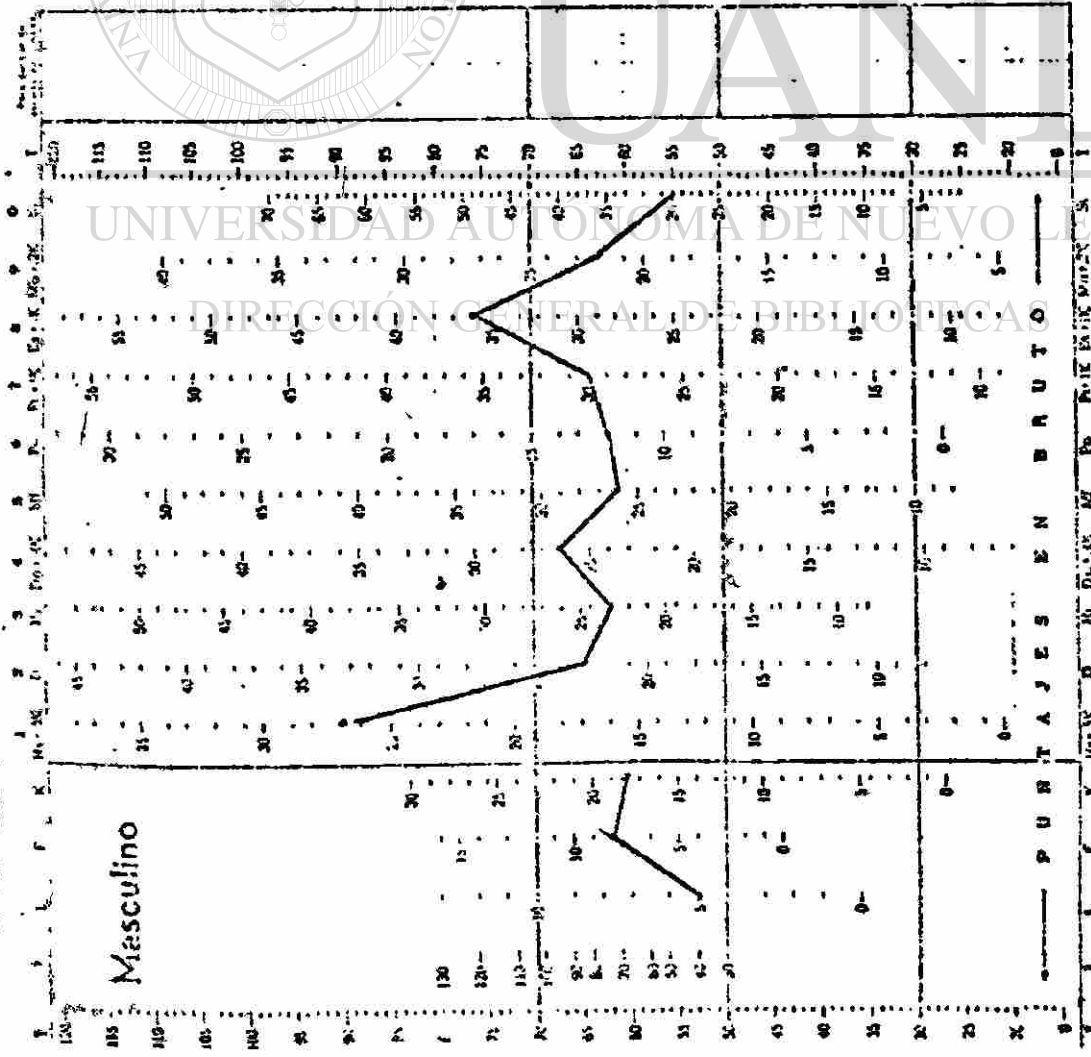
Sus conflictos psicológicos y emocionales como en el caso de los hombres los expresan en forma somática, manifiesta constante preocupación por su salud física, no acepta que su sintomatología tenga origen psicológico, muestra ante esta posible situación una actitud defensiva.

Este personal posee gran fluidez verbal, es comunicativo, ordenado, franco, espontáneo, con ideas ingeniosas, práctico, y con capacidad de líderes efectivos.

Es personal equilibrado que busca poder y reconocimiento por medio de la productividad.

Como personal femenino se mantiene dentro del nivel normal de feminidad; se expone innecesariamente a algunos riesgos; tiene mucha fortaleza física; se enfrenta adecuadamente a la vida, se relaciona con gran facilidad con la gente, da apariencia de tranquilidad y estabilidad. Tiene un sistema de valores que los conduce a favorecer carreras propias de hombres y la característica principal está en función de la agresividad * que manifiesta y por el interés científico, filosófico y religioso.

Masculino



Estado Civil Referido por

NOTIAS

(1^o 8' 4 2 7 9 6 5 3 0 -) 5: 3:

Frecuencia		Estado Civil	
M	F	A	C
29	15	12	6
28	15	12	6
28	14	11	5
27	14	11	5
26	13	10	5
25	13	10	5
24	13	10	5
23	12	9	5
22	11	8	4
21	11	8	4
20	10	6	4
19	10	6	4
18	9	7	4
17	8	6	3
16	8	6	3
15	8	6	3
14	7	6	3
13	7	5	3
12	6	5	2
11	6	4	2
10	5	4	2
9	5	4	2
8	4	3	2
7	4	3	2
6	3	2	1
5	2	2	1
4	2	2	1
3	2	1	1
2	1	1	0
1	0	0	0

PUNTAJES EN BRUTO

Agencia lector X 2

Puntaje corregido 22

2. 5. 8. 10. 10. 22. 19. 22. 12. 12. 19. 19. 19. 22

15 personas

El 9% del personal masculino, manifiesta una actitud defensiva hacia la debilidad psicológica, creen en los doctores un cuadro de perturbación; defensa que les hizo distorsionar deliberadamente la prueba.

Expresan en forma constante sus conflictos psicológicos y emocionales por medio de una canalización somática, esto es, problemas de salud, nerviosismo, hipertensión, etc.

Son personas difíciles en sus relaciones interpersonales, apáticas, extrañas, con poco talento social, egocéntrica, poco convencionales con sus amistades aunque capaces de mantener una adaptación social adecuada y una favorable actitud hacia el trabajo que realizan.

Son rebeldes, no hacen caso de reglas establecidas en su grupo social, agresivos, individualistas, se preocupan demasiado, insatisfechos en sus relaciones interpersonales, con sentimientos de culpa, temerosos y obsesivos, preocupados con temas religiosos.

Su sensibilidad es fuente frecuente de reacciones depresivas, están alerta a la opinión de otros. El personal masculino, aún bajo estas características en este grupo, se manifiesta como relativamente masculino.

30 personas 18%

El 18% del personal docente posee suficiente capacidad para organizar su vida personal y mantener en orden su actitud en el trabajo.

Expresa en forma constante sus conflictos psicológicos y emocionales por medio de una canalización somática, rechaza que su sintomatología tenga un origen psicológico.

Las personas de este grupo son apáticas, convencionales, sumisas, tímidas, controladas indecisas, responsables, desconfiadas en sus propias capacidades, pesimistas, ineatisfechas con el medio y con ellas mismas, se preocupan demasiado, evitan involucrarse en situaciones interpersonales, mantienen una relación a distancia y sin afecto.

Aceptan la autoridad, son personas de buen temperamento, persistentes y tienen metas adecuadas, suelen ser agradables, sinceras y confiables.

No tienen una interiorización de sus problemas de personalidad.

2.1.4. Características Sociopedagógicas y Psicológicas

Los profesores del Sistema Educativo en donde fué realizada esta investigación son en su mayoría personas -- jóvenes, casadas en donde predomina el sexo masculino, -- y con pocos años de servicio. De esto podemos inferir -- su manifiesto deseo de acudir a actividades de capacitación o superación que pudiere convocar la D.E.G.E.T.I.

Existe entre el personal docente en general una notoria heterogeneidad manifiesta en los 4 perfiles interpretados, en el que la mayoría (72%) es varonil y, donde el predominio profesional lo tienen los de formación no pedagógica (71.7% de todo el personal) lo que hace aumentar las diferencias pedagógicas y sociales al reconocer en estos últimos distinta profesión y nivel profesional -- a los que se unen los de formación "sí" pedagógica.

Páginas atrás se observa el dato de que el universo docente alcanza cinco mil quinientos dieciocho empleados. El cuestionario mostró que el 33.9% posee solamente una especialización técnica, bachillerato o equivalente y -- el 29.5% el nivel de licenciatura. Es decir que por lo menos 3829 del total carecen de formación pedagógica.

Manifiestamente sólo 767 personas del total, poseían una formación profesional de tipo pedagógico (13.9%)

20

A ello, en gran parte, obedece la política educativa de las autoridades de este sistema de ofrecer constantemente actividades que lleven a sus profesores a superarse en el campo Teórico-Práctico de las "Ciencias de la Educación" a través de cursos, pláticas, demostraciones, seminarios u otros.

Un argumento sólido de esa política lo dá sin duda el bajo índice de aprovechamiento habido y que queda reflejado en una de las concentraciones de datos: de 501 alumnos en promedio inscritos en cada plantel encuestado, sólo el 58% fue promovido. La pérdida de recursos canalizado a través de los no promovidos y dado de baja ocupa pues el 42% de lo invertido.

La impreparación pedagógica de la mayoría del personal suele traerse igualmente en las irregularidades que se dan por cuanto al cumplimiento del trabajo de las distintas secciones y actividades de una escuela, en donde, es obvio los puestos también suelen ser ocupados por aquellos profesionistas sin formación pedagógica.

Una observación cuidadosa hecha al directorio de las escuelas citadas, hizo notar que de los 164 de este estudio, solo 11 puestos directivos eran ocupados por profesores egresados de Normal Superior.

En forma extra, observaciones efectuadas durante 4 años han mostrado que las escuelas tienen una casi absoluta calma sociopolítica interna debido al riguroso control-administrativo que de las promociones económicas de los maestros se hace, y de la restricción con que se selecciona el personal que vá desde el director mismo, hasta el último empleado.

En este sistema, usual y deliberadamente no se recurre al arbitraje de la Comisión Nacional Escalafonaria.

Usualmente la selección del personal se hace con base -- en un compromiso moral del futuro docente con quien lo -- "recomenó", de no participar en actividades que comprometan la posición de los directivos, según el orden jerárquico.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

De esta manera y como explicación apriorística podría decirse de la acumulación de personas con formación más de tipo tecnocrática que humanístico-pedagógica y que la interpretación del perfil 6:4:17 hace referencia como: -- "Son personas estables que no participan en situaciones sociales, no les interesa la vida agitada (escolar) y son prácticas en las actividades que realizan".

Otro dato revela que el 38% tenía de 1 a 3 grados y el 29.5% de 4 a 6, lo que en promedio puede dar 2.7 horas-

semanarias de ocupación y un sueldo cercano de \$9,400.00 (febrero de 1978), con posibilidades de llegar hasta 42 horas-clase semanarias o algún puesto técnico-docente o directivo,

El personal docente femenino ha sido contratado bajo condiciones similares a las de los varones. La naturaleza de su condición femenil ha gozado de algunas preferencias profesionales en medio de la restricción administrativa, que las ha llevado a actuar como un verdadero catalizador social interno. No es extraño que las mujeres ocupen puestos técnico-docentes como coordinadoras académicas, orientadoras y jefes de servicios docentes o que ocupen cargos sindicales simultáneos a su trabajo. Su formación ha estado ubicada con mayor incidencia en las áreas humanísticas tanto no-pedagógicas como pedagógicas, sin dejar de haber de formación física-matemática u otras.

Del total de las escuelas citadas, sólo 4 mujeres ocupan cargos como directoras.

El perfil referido al sexo femenino del personal docente, señalado con los números 5:3:17, aunque bajo en el registro de personas, revela que existe una cierta homogeneidad entre aquéllas, las que a su vez como grupo caracterizado (19% del universo) vienen a significar más la heterogeneidad que en conjunto se ha dicho prevalece por cuanto a pro

fesión, nivel profesional, intereses, características - individuales y otras de los docentes de este sistema.

2.1.5 Actividades de Capacitación, un intento de Evaluación.

Durante el año de 1975, a principios se propició de una manera amplia la multiplicación de eventos tendientes a capacitar al personal docente, administrativo, y aún directivo de este sistema, que perdura hasta la actualidad.

La dedicación de recursos tanto humanos como financieros para esos programas con el objeto de resolver las deficiencias formativas y laborales observadas, hizo que se marginara, hasta la fecha (1978), un proyecto serio de evaluación del efecto conseguido por ellos, tanto en el cumplimiento programático, como en la eficacia del proceso de la enseñanza-aprendizaje.

El informe de una evaluación muestral rendido al Director General, basado en opciones estimativas dadas por los participantes del curso denominado "Operación de Programas por Objetivos" en 1975, por el Departamento de Tecnología Educativa reveló datos que a continuación reseñamos.

La evaluación se efectuó con 812 personas concentradas en 4 escuelas y luego del término del citado curso que duró 42 horas. El instrumento empleado fué un cuestionario escrito que contenía 25 reactivos. Fue contestado anónimamente.

El Objetivo General "A" del curso señalaba:

"Que el maestro conozca, comprenda y aplique los conocimientos básicos acerca de la programación por objetivos, de la metodología y de la evaluación a efecto de que pueda aplicar la Reforma Educativa en su aula".

Los resultados del cuestionario fueron:

| | |
|-----------------------------|------------|
| Objetivo Cumplido | 771 |
| Objetivo no <u>cumplido</u> | 4 |
| No dieron datos | 37 |
| Total | 812 |

El Objetivo General "B" decía:

"Que el maestro sienta la necesidad de renovarse y actualizarse como vía para alcanzar mejores resultados en beneficio de sus alumnos y de su estabilidad y superación profesional".

Los resultados fueron:

| | |
|----------------------|-------|
| Objetivo Cumplido | 773 |
| Objetivo no cumplido | 2 |
| No dieron datos | 37 |
| | <hr/> |
| Total | 812 |

Otras cuestiones planteadas y de las que se escogieron para dar sus datos aquí solo 2 dieron los números - - siguientes: (El total ascendió, pues se sumaron personas que habían fungido como observadores en los grupos)

¿qué utilidad considera que tiene lo aprendido?

| | |
|--------------------------|-------|
| 1. Ninguna aplicación | - |
| 2. Muy poca aplicación | - |
| 3. Alguna, pero no mucha | 28 |
| 4. Suficiente | 314 |
| 5. Muchísima | 473 |
| - Sin datos | 14 |
| | <hr/> |
| Total | 829 |

¿ Como fue el interés del grupo?

| | |
|------------------------|-------|
| 1. Ningún interés | - |
| 2. Muy poco | 7 |
| 3. Algo, pero no mucho | 14 |
| 4. Suficiente | 516 |
| 5. Muchísimo | 284 |
| - Sin datos | 14 |
| | <hr/> |
| Total | 835 |

De aquí podríamos inferir conforme a tales resultados- que el curso cumplió con los objetivos propuestos y de que el aprovechamiento sería adecuado tanto para fines

laborales como personales de los participantes.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Se insiste en que no ha habido ningún programa que se conozca en este sistema que pretenda cuantificar o -- cualificar beneficios, ya sea en la vida personal o -- con relacion al trabajo, de quienes los tomaron.

Hasta el mes de mayo de 1978 se habían efectuado 17 -- tipos de cursos de capacitación aproximadamente o tam- bién llamados de nivelación, actualización o superación docente. Metodológicamente no siempre fueron organiza- dos con un apoyo y estructuración que previniera la -- medición de resultados o la retroalimentación* de las-

En forma apriorística, basado en observaciones no sistemáticas cabría mencionar aquí los criterios metodológicos que se han empleado al realizar los cursos a que se hace alusión. Se pueden clasificar en 3 formas;

- A) Siguiendo el viejo modelo tradicional anterior a las teorías de la dinámica de grupos que lo clasifican de autocrático y/o paternalista empírico, en los que predominan el verbalismo, la autoridad a veces inquisitorial del maestro y el corte memorístico del aprendizaje exigido.

En este modelo, el docente podría llegar a suavizar su "dictadura" y adoptar un aire sentimental-paternal que finalmente lo llevaría a imponer "su enseñanza y sabiduría".

Este criterio llegó a manejarse por algunos profesores instructores de algunos cursos como los de "Tecnología Educativa", "Manejo de Programas" y "Nivelación Pedagógica".

- B) Siguiendo el modelo que la teoría de la dinámica de grupos definió como "lassair faire" o permisivo en el que aún con una base pedagógica más liberática, el maestro era el líder o conductor consciente de los aprendizajes.

En cursos que siguieron este criterio se respetaron prácticas de trabajo formadoras de actitudes positivas hacia las relaciones humanas y de la aplicación operativa de lo aprendido.

Es el caso de cursos como los de "Operación de programas por objetivos", "Didáctica, medios de comunicación y evaluación", "Sistema de Instrucción Personalizada" y otros.

- C) Siguiendo el modelo participativo, conforme a los conceptos filosóficos de la educación permanente y de sus principios metodológicos, en el que el maestro es tan solo un facilitador de los aprendizajes y un animador participante del mismo curso.

Ello, en función de una futura proyección social [®]modificadora, y en la que es posible que la persona aprenda a aprender y a ser.

Tal fué el caso de los cursos de "formación de coordinadores de actividades académicos" y de "Psicopedagogía".

2.1.6 El docente de la investigación

El elemento humano con quien fue realizada toda esta investigación podría ser definido buscando un enfoque más categórico:

- En lo social, como una persona en general adaptable al medio en que labora; con una situación económica estable y suficiente para vivir entre una clase social media; poseedora de un estado familiar; trabajador y honesto; con problemas de trato y de relaciones humanas con alumnos suyos y con otros docentes; con un bajo nivel de participación política o sindical interna o de las reuniones sociales que pudieren organizarse en el plantel; suele fincar su prestigio personal a base de la entrega en su actividad docente.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Son personas sin una ideología o tendencia política definida; las decisiones del director son obedecidas fielmente; suelen ser acrílicas*, no son gregarias.

- En lo psicológico, estas personas son organizadas, poseen control de sí mismas, aunque les son muy manifiestos sus conflictos individuales de tipo emocional que los hace frecuentemente somatizalros cuando se hallan ante una negativa, contradicción o situación

problemática; no se frustran fácilmente; generalmente sobreestiman la importancia de su profesión; suelen ser individualistas, obsesivas en su funcionalismo; son adaptables y disciplinadas con respecto a la autoridad de los superiores, tienden a evitar compromisos que les signifiquen dedicación en tiempos o esfuerzos extras; son cuidadosas de su presentación externa; cuando dan su amistad, suelen ser sinceras; mantienen constante su expectativa de "ser cada vez más importantes"

- En lo pedagógico, son elementos con serias carencias de índole didáctico y metodológico; carecen de una filosofía de la educación, su mentalidad practicista, -tecnicista los lleva en lo esencial a querer enseñar con ese criterio; son poco creativos didácticamente; -rutinarios; conservadores con aquello que creen dominar. Sus modelos de liderazgo son el autocrático, el paternalista y excepcionalmente el democrático; suele ser en ellos mayor preocupación ganar mejor sueldo, -que educar bien. Su concepto de la educación es funcionalista; suelen tener una buena disposición para acudir a eventos de superación profesional (esto es -profundizar en lo que ya dominan), no tanto así en los de capacitación.

La consideración de este marco situacional será información útil cuando se trate de diseñar o realizar cualquier tipo de evento de capacitación principalmente. No se deben ignorar por ejemplo las diferencias individuales señaladas.

El diseño de objetivos no debe abarcar tan solo elementos cuantitativos en cuanto a conocimientos, sino cualitativos por cuanto a la categoría del aprendizaje, de las actividades personales a lograr y de la educación integradora que debe promoverse.

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 La Educación Permanente

La vida del ser humano, es el primer reto que para educarse tiene toda persona. El hecho de sentir, percibir, moverse es ya toda una base para un aprendizaje constante y significativo que cada vez modifica con un sentido-perfectible lo aprendido un momento y una acción antes. Mientras se tiene vida, mientras es posible mantener las facultades intelectivas, mientras a alguien le sea posible emplear alguno de sus sentidos, podrá seguir aprendiendo.

El esplendor del aprendizaje de un ser humano se da cuando ocurre y concurre en un instante un conjunto de - - -

elementos bio-psicofisiológicos como respuesta a lo -- que ocurre en la relación del organismo con su entorno: **El hombre nunca deja de aprender.**

Però el aprendizaje como una actividad consciente y sig tematizada puede llegar en un menor lapso a transformar la conducta integral y la personalidad de quien lo desarrolla de esa manera; un analfabeta podría llegar a ser un excelente literato bajo esa tónica, o un político, - un buen agricultor.

El aprendizaje consciente y sistematizado conseguido en forma autodidáctica o bajo una dirección externa, puede ser formal, escolarizado o extraescolarizado; o de tipo -- no formal, en donde nada se tiene que ver con escuelas-profesores, o títulos a conseguir.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La Educación Permanente como educación formal o no formal es ante todo un reto natural de la vida humana, que debe considerársela diferente a la educación tradicional que solo buscó preparar a una persona para asumir un -- papel en la vida que en el peor de los casos lo enajenó y despersonalizó. La Educación Permanente es manifestación permanente de la vida misma y se la debe de concebir no como preparación para la vida sino como un objetivo de la vida misma.

Educación Permanente significa tener conciencia de la educación y de su indivisibilidad de acto contínuo tanto a lo largo del tiempo como de su ubicación en el espacio. Esto último comprende a la comunidad donde una persona se mueve, y hace que abarque tanto la existencia individual como la existencia social en el tiempo y en el espacio.

La Educación Permanente como teoría y como práctica es un compromiso tendiente a liberar al hombre de todo esquema caduco o conservador de toda cadena que le impida ser y actuar libremente.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Es posible observar que la conceptualización de la teoría de la Educación Permanente dada posee una unidad dialéctica que es en sí misma el germen de una negación constante que evita que se enroque o estereotipe toda solución. No es posible decir aquí "este es el camino de los próximos 100 años" o "Aquí esta la solución final".

En esta concepción lo perfectible es un criterio siempre actualizador que afecta en todo momento "la transitoriedad de las cosas, lugares, organizaciones, valores, costumbres, relaciones interpersonales, etc." (3)

Así la Educación Permanente contiene una filosofía existencialista que contempla al hombre como un ser que se está haciendo y está siendo a cada momento. No está acabado, no ha perdido su propia capacidad de estar siendo y estarse haciendo, sino que cada vez mejor puede desarrollarse dialécticamente.

La Educación Permanente está siendo toda una respuesta al elitismo en educación que hace que solo los que van a la escuela o los que tienen diplomas o títulos "conozcan la cultura, la ciencia o la tecnología"; es una radical innovación de esas concepciones, que abarca no una o unas etapas de la vida, no uno o dos grados o niveles ni uno u otro tipo de cursos: engloba a toda las "etapas" de la vida (infancia, pubertad, adolescencia, juventud, adultez y senectud), a todas las formas de educar (educación escolarizada, abierta, continua, a distancia, complementaria, por correspondencia, libre, autodidacta, individualizada, comunitaria, etc.) y en todos los "grados" desde el primer año de vida hasta el último.

(3) Pereira López Manual, en la Educación No. 75-77 O.E.A Washington, 1977, artículo "En torno a la Educación Permanente"

La Educación Permanente es surgida pues de una exigencia social basada en el contacto de la realidad social y económica de nuestro tiempo. Es una respuesta a la tendencia desarrollista y economicista de las políticas de algunos gobiernos por ser integradora y planificada.

La Educación Permanente es una suma de sistemas científicos que aportan criterios que van desde la psicología, la sociología, la antropología, la economía, la ecología la filosofía, la lingüística, la semiótica, la pedagogía y otras.

En la Educación Permanente se cumple el importante objetivo de educarse a sí mismo y que hace del maestro un promotor de inquietudes, un motivador, un facilitador del aprendizaje que hace que las personas se autodesarrollen y autorrealicen.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La Educación Permanente como educación integradora e intencionada cuida tanto del desarrollo de las capacidades humanas en cuanto a su lenguaje y procesos intelectuales como de los instrumentos de que puede valerse. Cuida de una metodología adecuada que es posible en nuestro caso hallarla en la Educación de Adultos, que está, íntimamente ligada a la Educación Permanente.

Bajo la dinámica normativa de la Educación Permanente -

las estrategias deben de estar a tono con la intencionalidad. Algunas ideas a considerar son las siguientes:

- a) El elemento fundamental es el individuo, ya como promotor de su propio aprendizaje, ya como facilitador del aprendizaje de los demás:
 - b) El factor didáctico esencial está en la unidad humana.
 - c) La Educación está en la vida misma. Debe propiciarse la toma de conciencia que logre aprendizajes significativos ya en la modalidad formal, ya en la no formal.
 - d) Aprender a aprender, base de la autoformación y el autodesarrollo personal es el campo metodológico activo.
-
- e) Es necesario aprovechar al máximo todas las instalaciones y recursos tanto humanos como materiales de la estructura escolarizada, con el empleo de procedimientos y modalidades educativas que correspondan.
 - f) Debe optimizarse el empleo de "tiempo" y "espacio" educativos como base para lograr una mejor formación integral del hombre y de la sociedad.
 - g) Debe buscarse una práctica siempre democrática y universalista por cuanto a edades, razas, religiones e ideologías.

h) Debe ser flexible en sus currículos y contenidos, en sus programas, metodología, técnicas y modalidades, en sus medios y estructura.

La Educación Permanente debe ofrecer a todos una igualdad de oportunidades en el ingreso y el egreso a una educación que no necesariamente será escolarizada o formal, e igualdad en la oportunidad de trabajar o realizarse social y profesionalmente.

Esto indica que se deberá prever el aumento de las estructuras que hagan posible esa igualdad de oportunidades; de reorganizar el sistema educativo en sus objetivos, su sistema de acreditación hoy formal, su administración y su política. La Educación Permanente debe estar íntimamente ligada al modelo de desarrollo social y económico que el país prevé a un plazo determinado. No debe ser solo paliativo o instrumento de mediatización del proceso social o enajenación individual o colectiva, sino un auténtico movimiento liberador que eleve el nivel cultural y democrático de los hombres.

Debe romperse con el viejo esquema pedagogista en donde el adulto se torna en niño dentro del aula y se le exige "sentarse bien, poner atención o tener limpio su cuaderno"; absurdos que las instituciones educativas nacionales aún contemplan y que las hace caer en el neopatalismo.

En la Educación Permanente el ocio, la diversion tiene una importancia singular educadora que también es preciso emplear para evitar que se vuelvan medios de -- alienación social.

El objetivo de la Educación Permanente está en el ser humano, en su realización total e integradora en su -- personalidad íntima, su ocio, su familia, su realiza-- ción profesional y social, su desarrollo psíquico, in-- telectual, y motor, su comunicabilidad, su creatividad todo con un sentido liberador y democrático. Ello im-- plica revolucionarlo todo especialmente el asfixiante-- modelo consumista-educativo del sistema capitalista -- que automatiza, que vuelve al educando egoísta; en un hiperactivo que busca su enriquecimiento personal, - - competitivo, individualista, comercializante; en un de-- fensor de la "felicidad" hogareña burguesa, de la como-- didad televisada, de la colonizada paz que los hombres del mundo "occidental" han dejado.

La Educación Permanente es pues más que un modelo peda-- gógico o andragógico todo un modelo social; concebida y apoyada en la sociedad que implícitamente "produce"-- educación y cambio, la Educación Permanente requiere - para su praxis, la transformación planificada de la es-- tructura socioeconómica y política del país en donde - ella misma debe estar incorporada como factor básico.

Sin esto, todo programa o acción educadora, por muy - - - innovadora y eficaz que sea puede caer en el ser "uno más" perdido en un marco desarrollista.

2.2.2. La Educación de Adultos.

La Educación de Adultos es la fase operativa de la Educación Permanente, es su momento activo, el campo metodológico de su accionar. Pero además como ésta, es eminentemente transformadora, cambiante con la realidad social a la que pretende modificar, conforme ésta cambia.

El concepto complementario suele ser el de Educación Funcional de Adultos debido este criterio a que responde a la realidad física y social del hombre, a que se realiza de una manera global, integradora e integrada con todas las actividades del hombre, su familia y su comunidad y finalmente porque hace del individuo un elemento de desarrollo integral de sí y de su comunidad.

La conferencia de Tokio de 1972 preconizaba en alguna de sus partes que "es el instrumento que prepara, a través de la adquisición de actitudes de liberación frente a las servidumbres y a las alienaciones tanto económicas como culturales, la elaboración de una cultura nacional, liberadora y auténtica que contribuye a la toma de conciencia

de la unidad nacional"; y que la conferencia de Nairobi en 1976 definía como " la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea su contenido, el nivel o el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen a la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades y en forma de aprendizaje profesional gracias a las cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una nueva orientación y hacen evolucionar sus actitudes, su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente" (4)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Las estrategias metodológicas de la Educación de Adultos como lo recomienda la Educación Permanente deben tender a la formación integral del hombre y lograr libres manifestaciones de creatividad, libertad, sociabilidad, trabajo; en donde sea sujeto y no objeto de la educación, en donde desarrolle su capacidad de discernir, de enjuiciar críticamente, de comunicarse, de comprenderse a sí mismo y a los demás, en donde aprenda

(4) "La Educación" Opus cit., Pág. 114

a tomar conciencia de su realidad socioeconómica y se sienta comprometido a laborar para transformarla positivamente; en donde se le dote de los medios necesarios que le permitan una participación activa en la misma planeación y programación de su educación.

La Educación de Adultos considera siempre que el hombre en sus metas vitales requiere además de ser útil a los suyos a través de un trabajo que sea parte organizada de la actividad social total y que por tanto metodológica y técnicamente le requiere que se le facilite la comprensión de conocimientos y destrezas tendientes a ello.

Programas sociales tales como: el desarrollo de las comunidades, la alfabetización funcional, la castellanización, la tecnificación agrícola, la atención multidireccional a grupos marginados, el cooperativismo, la pequeña industrialización rural o urbana, la actualización tecnológica y científica de los trabajadores, la primaria intensiva para adultos, la educación abierta, los cursos de perfeccionamiento y capacitación, el adiestramiento rápido, etc. etc., son programas para la Educación de Adultos, aunque jamás serán su sinónimo.

Pero insistimos en ideas que la Educación Permanente --cede; no es la Educación un apéndice menor que solo sirve para justificar la estructura socioeconómica y polí-

tica existente; sino que debe ser con esa estructura un todo conjuntado y un eje de superación humana con un -- hondo sentido altruista liberador. Como tal esos programas sociales, deben estar ligados a un proyecto -- total de desarrollo nacional, en donde el desarrollo -- humano sea un objetivo nacional primordial y en donde -- la creación de una conciencia solidaria de la unidad, y de la defensa de la soberanía , la cultura, las rique-- zas naturales, los valores sociales, la historia y el -- territorio sean meta común.

Los objetivos pues de la Educación de Adultos deben de estar comprometidos con el entorno geográfico, social y cultural del país y de su gente.

El cumplimiento de estos propósitos intrínsecos de la Educación de Adultos requiere del auxilio de ciencias importantes como son la Economía, la Filosofía, La Sociología, la Antropología, La Psicología, la Lingüística, la Pedagogía misma y de los medios sociales, de comunicación, la escuela, el hogar, la oficina, el taller, los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones sociales diversas, los centros culturales, los medios de comunicación masivos y los diferentes sistemas con sus modalidades didácticas.

Pero esencialmente también la Educación de Adultos requiere en su proceso accionador más dinámico, de los --

factores del proceso educativo mismo y que aquí se señalan así:

- A. De los Programas de Educación de Adultos
- B. Del Adulto mismo como participante
- C. Del Educador de Adultos.
- D. De una metodología para la Educación del Adulto.

Es conveniente explicar cada factor. Veamos:

A. LOS PROGRAMAS DE LA EDUCACION DE ADULTOS.

Cualquier programa en la Educación de Adultos debe partir invariablemente de la realidad geosocial donde se desenvuelva quien se quiere beneficiar, tanto en el sentido de la realidad individual de carácter psicológico (motivaciones, gustos, costumbres, - - - ideología, etc.) de las personas, como de su realidad física local, regional o nacional en lo concerniente a su problemática y sus posibilidades de solucionarla con su participación consciente amplia.

Estos programas, dice Adalberto Velázquez (5) "deben responder a los tres principios básicos de la Educación de Adultos: autorrealización, autoformación y autodesarrollo. Esto indica que todas las

(5) Velázquez Adalberto. El Educador de Adultos hacia un nuevo enfoque. C.R.E.F.A.L. Pátzcuaro Mich.- 1976.

acciones estarán reguladas por:

- Los intereses, necesidades, expectativas y exigencias planteadas por los mismos adultos.
- Los métodos e instrumentos de aprendizaje deben definirse con plena identificación de los aspectos anteriores.
- Los diseños curriculares deben ser producto de los mismos usuarios, de tal manera que los programas de formación tengan un carácter verdaderamente realista.
- Los materiales que se utilicen en estos programas deberán reflejar las características perceptivas y de asimilación de los adultos, además estos recursos deben serles accesibles, tanto en su uso como en su aplicación."

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Los programas ya sea que estén planificados para accionarse a nivel microeducativo o macroeducativo, deben invariablemente estar ligados a los planes de desarrollo integrales del país. En el caso de este trabajo la referencia macroeducativa se relaciona con un enfoque de sistemas en donde todas las partes son piezas esenciales de un engranaje y está cada una en función de las demás, y de un objetivo general.

Aquí el planteamiento involucra a los objetivos educativos nacionales contenidos en el artículo 3o. constitucio

nal, en la Ley Federal de Educación,* y especialmente en la Ley Nacional de Educación de Adultos los que en línea directa son rectores de las acciones que cumple el sistema educativo nacional, así como las instituciones dedicadas en concreto a alfabetizar, desarrollar comunidades, formar líderes rurales, actualizar profesionistas, capacitar en la mano de obra, a la educación recurrente o abierta, etc.

La consecuencia planificada de estos programas caen finalmente en el detalle de las actividades de una carrera, una asignatura, una área, un módulo o una tarea en la función del proceso de la enseñanza y el aprendizaje; esto es en programas de tipo microeducativo en donde se cumplen objetivos de una institución, una carrera, una asignatura o bien de una actividad.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

B. EL ADULTO COMO PARTICIPANTE.

Desde el punto de vista de su etimología, adulto, ADULTUM proviene del latín y corresponde al participio pasivo del verbo adolescere, crecer y que viene a significar "el que ha crecido" o el que ha terminado su desarrollo; fenómeno que se consideraba que ocurría después de la pubertad y que era lo que daba fin a la adolescencia. Ello podía ocurrir a los 15 ó 16 años de edad.

Distintos autores coinciden en clasificar al adulto para ubicarlo conceptualmente desde los puntos de vista de -- algunas ciencias. Así podía decirse que:

- Ser un adulto es tener en lo biológico un funciona-- miento total y pleno de los distintos órganos.
- En lo psicológico es haber acumulado un número de ex-- periencias que lo ayudan a definir su carácter y su -- "modo de ver las cosas"; de ser responsable ante sí-- mismo y ante los demás, de conservar el sentido de -- la autonomía y de la realidad.
- Sociológicamente es cuando se posee la capacidad -- para tomar decisiones que le resuelvan situaciones -- sociales o económicas, sin que se deje de aceptar -- criterios normativos establecidos por la sociedad. Pudiera también admitirse que es el haber adquirido -- la ciudadanía o haber adquirido la capacidad para -- contraer obligaciones legales.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En el adulto, a diferencia del niño, el púber, ocurre con más notoriedad el proceso de la maduración intelectual, emocional, biológica o de trato social.

Puede notarse como hay un desarrollo del empleo de la razón sobre los sentimientos o los impulsos emocionales y -- se va limitando la subjetividad o la terquedad absoluta. -- Un adulto puede ser más objetivo, es deductivo y a la vez fácilmente puede ser analítico-inductivo.

La madurez general en el adulto no llega del noche a la mañana; su camino suele ser paulatino. En algunos aspectos conductuales es posible localizar rasgos de madurez más desarrollados que en otros; un joven puede así ser "muy adulto" en un momento y lugar determinado y actuar en forma regresiva o infantilmente en otros sin -- que por ello pierda su nominación. Un adulto suele restablecerse más rápida y fácilmente de sus frustraciones, con la consecuente aplicación de sus mecanismos de defensa conductuales: racionalización de la frustración o conflictiva, transferencia de las mismas, sublimación, somatización o proyección de ellas, etc. En él se acentúan e influyen más las motivaciones, la edad, sexo, -- normas morales, etc. que posee para manifestarse conductualmente.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Un adulto en suma, es aquella persona que biológica, -- psicológica o socialmente ha adquirido las características de madurez necesaria que le permiten definir y desarrollar la personalidad que desea y de resolver por sí mismo sus propias motivaciones.

Convencionalmente podemos clasificar en tres las etapas de la adultez (6) sin que deba entenderse que hay una separación real de ellas en una persona: la unidad personal es única e integral.

(6) Ideas tomadas de Loudojosky Roque en Andragogía o Educación de Adultos. B. Aires, Edit. Guadalupe 1972.

PRIMERA podemos ubicarla de los 15-18 años hasta los 30 aproximadamente en la que el individuo está cargado - - siempre de actividades que le significan el afianzamiento de su personalidad: puede buscar reconocimiento social a través del estudio escolar o autodidáctico, dedicarse a trabajar y ganar dinero, relacionarse, proyectar sus habilidades artísticas o deportivas, etc.

En esta etapa se vé el máximo rendimiento físico, podría decirse que se está en condiciones de cubrir más del - - 100% de las labores a que se dedique, gracias a la resistencia que sus facultades físicas le permiten y a su deseo de proyectarse socialmente. En esta edad se adquiere una familia y se delinea una filosofía más o menos permanente ante la vida.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

SEGUNDA: vá de los 30-32 años hasta los 42-44. Se caracteriza por una franca estabilidad en los campos afectivo, familiar, social, económico, ideológico, etc. todo esfuerzo va encaminado a lograr el máximo provecho y suele ser el período de mayor creatividad; el tiempo adquiere una dimensión concienencial que acompaña vitalmente a todas las actitudes y objetivos.

TERCERA: Va de los 42-44 años hasta los 56-58. Según algunos psicólogos, especialmente los de la corriente conductista, conforme se avanza en edad, van disminuyendo -

las facultades intelectivas, En esta etapa, se reconoce que las capacidades físicas aminoran sensiblemente; es en ella donde se nota que la experiencia o las respuestas intelectivas substituyen en mucho a las respuestas de implicancia motora.

No siempre las personas están preparadas para esas disminuciones y suceden en ellas mecanismos compensatorios -- como cambios radicales en el vestir, peinarse, relacionarse, etc. Es en esta etapa donde se fija el mayor número de estereotipias *.

0. EL EDUCADOR DE ADULTOS.

La Educación de Adultos, además de los naturales problemas con que se encuentra para lograr mejores programas, estrategias y metodología, tiene el de la formación de los educadores de adultos.

Si bien estrictamente hablando un educador de adultos lo es cualquier persona que, así sea con una intención espontánea adiestra o enseña algo a un adulto, lo que se anotó renglones arriba se relaciona con la intencionalidad organizada y sistematizada de la Educación de Adultos.

También se ha dicho en este trabajo que la Educación de

Adultos es mecanismo y apoyo de la Educación Permanente y que a la vez ésta, es un sistema total que está comprometido con el cambio social y con la teoría y praxis de una educación liberadora.

El educador de adultos no puede accionar bajo otra filosofía, ni tener otra formación. A la vez ello significa que no necesariamente debe ser un andragogo ni sólo estar ubicado en una aula. De hecho lo puede ser un ingeniero en un taller, factoría, laboratorio u otro; un agrónomo en una parcela de cultivo, un economista en una cooperativa de producción o una industria cualquiera, un artesano en su taller, un legista en el juzgado, un alfacetizador o castellanizador en el hogar o el campo, etc. etc. Tampoco necesariamente requiere para su labor de textos caros, medios didácticos sofisticados, instalaciones costosas. La planificación curricular y metodológica deben corresponder a una educación para los adultos.

Dice Adalberto Velázquez (7) que el educador de adultos debe quedar situado a dos niveles, el primero como un educador coordinador-promotor "capaz de transmitir un impulso coherente y permanente para que los sujetos de aprendizaje puedan interpretar su realidad y sus relaciones externas e internas y, en consecuencia actuar en

(7) opus cit.

la solución de su problemática; el segundo, un educador de sí mismo y de sus congéneres..." Se refiere luego -- que el del primer nivel será un "verdadero multiplicador, permanente formador de formadores".

En otra parte de su obra, el autor menciona que los elementos básicos que requiere la formación docente del -- educador de adultos pueden ser:

- " Conocimiento de psicología del adulto, sus principios y teorías en el campo del aprendizaje
 - Técnicas y métodos andragógicos .
 - Conocimiento de las nuevas estrategias educativas: educación abierta, enseñanza a distancia, educación recurrente, enseñanza por correspondencia, educación alterna, etc .
-
- Técnicas de investigación de exploración y de análisis de las necesidades de los grupos sociales".

y continúa, referido a lo mismo, en otra parte:

- . "Un docente especializado en Educación de Adultos, es igualmente un adulto y, en consecuencia, su formación debe realizarse utilizando una metodología adaptada a esa condición, es decir, a partir de la misma reflexión crítica que exprese al descubrir -

su situación de educador, esta reflexión debe constituir la base de su formación andragógica .

- . El mismo grupo de formación docente debe ser tomado como sujeto de estudio, es decir como teoría y praxis del proceso .
- . La promoción interna debe hacerse de preferencia -- por una autoevaluación constante, el educador tanto como el alumno, como hombres igualmente capaces de libertad y juicio crítico realizan su aprendizaje en común en la toma de conciencia de la situación que viven".

A esto debemos sumar una visión e inteligencia para planificar y aplicar programas de ejecución inmediata o mediata de Educación de Adultos acordes a una situación sociopolítica y económica de su entorno regional o nacional y con un firme propósito de lograr una transformación permanente con un sentido democrático y nacionalista integrales.

D. METODOLOGIA DE LA EDUCACION DE ADULTOS.

La metodología de la Educación de Adultos tiene como fundamento el marco criteriológico de la Educación Permanente y la estructura teórica de la Educación de Adultos en lo general. Constituye el enlace entre la teoría y la práctica

de los criterios y principios de la Educación de Adultos y por tanto de la Educación Permanente. Es la estrategia operativa que permite traducir en términos de acción ante personas o grupos los objetivos de ambas, especialmente de la primera.

La fundamentación de la estructura de la metodología está íntimamente relacionada con otros aspectos científicos y técnicos de la actividad educativa en general y -- que aquí se ubica en los siguientes:

- De la teoría del currículo, que implica delimitar con claridad los objetivos y finalidades nacionales y del programa educativo de adultos basados en la realidad para en esa proporción delimitar el marco-referencial y las actividades secuenciadas y organizadas que permitan su instrumentación, su cumplimiento y determinar los criterios de evaluación.
- De las teorías de la Administración escolar, que significan las actividades gradadas de: planificación, organización, coordinación, control, supervisión y evaluación del proceso educativo en su conjunto.
- De la teoría de la comunicación educativa, que implica la comunicación humana en sus formas verbal, ideográfica etc., en sus aspectos semiológico y lingüístico, ligados a la tecnología de los medios de comunicación y la didáctica.

- De la legislación educativa, que liga la estructura, los objetivos y el proceso de la teoría y la práctica de la metodología educativa de adultos, con los objetivos de la Educación Nacional.
- De la Economía, que hace de la educación un elemento integrado al proceso del desarrollo nacional y en donde se requiere aprovechar al máximo los recursos humanos, materiales y financieros en función de objetivos de utilidad social y nacional que buscan desarrollar al hombre.
- De la Psicología Social y en concreto las corrientes cognoscitivista y psicodinamista (que hacen que en este trabajo se centre el interés en el hombre como una unidad integrada y total, con sus rasgos, sus características individuales y sus problemas -- intrínsecos; con su campo vital en donde él es el centro alrededor de quien giran todas las situaciones que afectan su conciencia, generan su conflictividad y lo inducen a la acción transformadora).
- De la Filosofía que considera al hombre como un ser que se está haciendo permanentemente, con conciencia de ello y que su vida y aprendizaje son una búsqueda constante de todo aquello que le está haciendo ser más dueño de su pensamiento, su lenguaje y su acción, en una espiral vivencial que se presenta dialécticamente.

Además la metodología de la educación de adultos concebida aquí en su aspecto más general contempla principios y recomendaciones que diversas Asambleas Mundiales convocadas por U.N.E.S.C.O. han establecido en los últimos - 30 años, especialmente en Tokio en 1972, Persépolis en - 1975 y Nairobi en 1976, en donde se tiende a transformar los criterios tradicionales hacia nuevas formas de interacción en el aprendizaje, donde el adulto sea visto como adulto, y donde el educador o facilitador, a su vez - - como adulto, promueva el proceso educativa bajo relaciones de apoyo mutuo.

Otros elementos teóricos para ubicar conceptos generales de Metodología de la Educación de Adultos es posible tomarlos, recurriendo a algunos autores:

El señor Adalberto Velázquez dice que:

- " Es un eficaz medio para la adaptación del adulto - a los efectos de los cambios y de la educación social
- Una magnífica posibilidad para que el hombre tenga una acción directa e importante en la solución de los -- problemas que se presentan a la comunidad y en sus - grupos.

- Un buen mecanismo para lograr una mayor participación del adulto en la toma de decisiones políticas y en la actividad política de su país" (8)

Félix Adam dice refiriéndose a la metodología andragógica: "Habría de situarla dentro de un campo específico -- cual es el referido a la forma de planear-organizar y dirigir el proceso educativo de los adultos. Dentro de su campo particular habría de hacer énfasis en aquellos aspectos que se refieren al proceso de orientación-aprendizaje que conduce a enriquecer los conocimientos culturales profesionales o sociales del adulto mediante la autoformación la autoeducación o autoaprendizaje. La metodología andragógica ha de proporcionarnos las técnicas dirigidas a dos áreas:

- a. A la administración y organización de los programas de Educación de Adultos.
 - b. A las Técnicas destinadas a facilitar al adulto la adquisición de los nuevos contenidos o conocimientos"
- (9)

(8) Velázquez Adalbert . La formación docente para la Educación de Adultos. C.R.E.F.A.L., Pátzcuaro, Mich. México 1977. Separata.

(9) Adam Félix. Consideraciones sobre metodología pedagógica y andragógica. C.R.E.F.A.L, Pátzcuaro Mich. México - 1977. Separata.

y que la citada conferencia de Nairobi, en la parte IV - denominada "Métodos, medios, investigación y evaluación"- de la recomendación aprobada, decía:

■ 24. En los métodos de educación de adultos se deberían tener en cuenta:

a) Las motivaciones para la participación y el aprendizaje propias del adulto y los obstáculos que se le oponen.

b) La experiencia adquirida por el adulto en el marco de sus obligaciones familiares, sociales y profesionales.

c) Las trabas de orden familiar, social y profesional que pesan sobre el adulto, la fatiga y la menor disponibilidad que de ellas se deriva.

d) La capacidad del adulto para dirigir su propia formación (.....)

26. Se debería hacer un esfuerzo especial en favor de las actividades de educación de adultos dirigidas a la totalidad de un medio social o geográfico, movilizando todas las energías que éste contiene, en una perspectiva de promoción colectiva o de proceso social en un marco comunitario. (...)

32. Los métodos de educación de adultos no deberían recurrir al espíritu de competición, sino fomentar en los adultos en formación el sentido de la solida-

ridad, así como los hábitos de participación de ayuda - mutua de colaboración y de trabajo en equipo" (10).

Hasta aquí el desarrollo de estos cuatro factores que deben ser considerados como vitales en la Educación de Adultos.

2.2.3 Las Técnicas de la Educación de Adultos.

Ha sido destinado este tema para ser abordado con un sub título específico, para significarle una importancia mayor en su relación con este trabajo de investigación. Se reconoce aquí en esta parte está ligada con intimidad -- con la Metodología, la programación, el criterio que sobre el educador se tiene, etc. en la Educación de Adultos y por tanto de la Educación Permanente.

Se abordarán muy sucintamente en esta parte algunas técnicas educativas de las que tiene influencia el trabajo desarrollado en esta tesis, para inmediatamente y en forma amplia se presente la esencia de la técnica de los -- Grupos Operativos con la que fundamentalmente se accionó.

1. EL TRAINING GROUP O GRUPO DE BASE. Es en principio un pequeño grupo de 8 a 12 personas heterogéneas* quienes -- viven la experiencia de como se origina, crea y evoluciona un grupo.

(10) Revista la educación. Opus cit.

Se acciona con un coordinador o animador que actuará en todo momento como facilitador del proceso promoviendo - las condiciones para que exista la mayor comunicación-intergrupala, atendiendo a los obstáculos que se den, -- señalándolos o analizándolos con los demás. Puede así - "descifrar" un mensaje, tratar una información u organi- zar la comunicación.

El facilitador, no debe reprimir o racionalizar los -- conflictos que surjan, ni valorarlos, solo permitir su planteo y discusión; debe evitar que se piense que él - está aprobando o desaprobando algo o que dirige la d_a logización ; no debe ofrecer soluciones.

En el grupo de base suelen crearse vacíos de coordina- ción o de "asuntos a tratar" que es necesario que el -- grupo llene por sí mismo. Se trata de evitar el condi- cionamiento a un conductor o líder; ello ayudará a des- condicionar a los integrantes del grupo de las imposi- ciones sociales, que es, junto con la búsqueda de la -- modificación y la evolución de actitudes uno de los ob- jetivos del "T. Group."

El Training Group debe por sí mismo crear su estructura, su funcionamiento, sus normas y su forma de comunicarse. Sólo de principio se puede informar al grupo de como -- funciona en lo general esta técnica; de los objetivos -

le la misma y si acaso de los nombres y datos de los participantes. Así se evitarán crisis muy bruscas de temor o ansiedad.

Es conveniente que exista un cierto grado de necesidades comunes entre los integrantes y de posibilidades de que la técnica ayude a satisfacerlas.

Puede pensarse en que esta técnica actúe como catalizador de la conflictiva individual, si se intercalan sesiones de información sobre la teoría de ella o demostraciones sobre lo que está ocurriendo u ocurrirá.

En todo caso el grupo vivenciará el efecto de algo nuevo que los hará tomar conciencia y ser más realista con su comunicación, su toma de decisiones, sus actitudes con los demás.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

David Rosenfeld, dice que para Max Pagés "existen cuatro etapas en la evolución de estos grupos" (11) " En la primera etapa, quieren manejar al coordinador, a quien presionan (los participantes) para que diga qué deben hacer a través de la formulación de preguntas. En la segunda etapa, comienzan a interrogarse sobre los diferentes - -

(11) Rosenfeld David. Sartre y la Psicoterapia de los grupos. Edit. Paidós B. Aires 1971.

intereses de los miembros, el tipo de orden u organización que necesitan, con una estructura más o menos conocida, en que existe un presidente, un secretario, alguien que tome notas. La tercera etapa muestra ya el ensayo de cooperación y comienzan a actuar como "grupo". En la cuarta etapa empiezan a examinar las verdaderas razones de las dificultades que encontraron, a actualizarse sin la ayuda del coordinador, a trabajar solos, buscando diferentes técnicas para lograr el acuerdo y progresar.

2. LA DISCUSIÓN. La idea está tomada de la exposición de un texto que con el mismo nombre escribieron dos especialistas en Educación Permanente y de Adultos recientemente. El procedimiento está tomado de "las experiencias obtenidas al introducir la aplicación de la discusión como método en los procesos de aprendizaje del adulto" (12) y se menciona que "podrá contribuir decisivamente a la formación de un tipo de hombre creativo con posibilidades de una mayor participación social, económica, política y cultural"

Ante todo se busca con este procedimiento habituar a los adultos a una participación y a que adopte una postura crítica ante su realidad y los problemas tenidos. El texto tiene antecedentes en los principios del método Psicosocial de Freire.

Vázquez Inocente y Arturo Esperón V. La discusión. Una Metodología para la Educación de Adultos, C.R.E.F.A.L. Cuaderno No. 2 Pátzcuaro, Mich. México 1977.

Debe planificarse la Discusión, crear un ambiente físico que resulte adecuado para el tipo de adulto con quienes se trabajará o su número, y estimularse la participación.

Se parte de una coordinación en un grupo de personas, en donde el facilitador estimula la participación con un criterio democrático, sin imposiciones, con un sentido de compromiso en relación con el participante y la problemática o conflictiva que se desea analizar.

Dos son las fases que se dan en este procedimiento:

- En la fase inicial, debe propiciarse que las personas comenten, ennumeran, describan, narren, ubiquen etc. basados en lo que conocen. Aquí se inicia una actitud crítica al comparar sus experiencias, su comportamiento y la forma de su planteamiento, con las de otros. Sin duda esto le estimulará para participar más. El coordinador puede plantear preguntas concretas o cuestionarios accesibles a respuestas que se den como claras y acertadas.

- En la fase segunda se entra más categóricamente en el análisis de los hechos, en la reflexión, en la abstracción en la discusión de ideas o planteamientos buscando la conceptualización*, la generalización* y la presentación de soluciones. Una pregunta

como un ¿porqué? o ¿para qué? ayudará mucho.

Aquí el participante se descubre a sí mismo en sus posibilidades y sus potenciales al construir con su esfuerzo su propia ruta y forma de comunicación, de conceptualización, de manifestación.

Así estará pronto el instante en que descubra que la solución de las cosas, su transformación, está en él mismo en la medida de la acción que ejerza.

Finalmente en esta misma fase deberá cumplirse la etapa de la evaluación en la que el adulto podrá participar directamente de ésta, como quiera que sea la forma, mecanismo o instrumento que se aplique. Seguramente el trabajo será la mejor evaluación que se haga.

Es necesario decir que los autores reconocen que la Discusión más que concepto es generalización, es conjunto de discusiones, es acción, es trabajo, es transformación.

3. LA METODOLOGIA PARTICIPATIVA ANDRAGÓGICA. Está centrado este procedimiento en experiencias reales con grupos de trabajo en donde el vacío de toda actividad es llevado desde el primer instante por el grupo.

Es un grupo en donde el límite inferior puede ser de 2 ó

3 personas en tanto que el superior no debe preferentemente rebasar de 30 personas.

Es de hecho la aplicación del conjunto de principios, recomendaciones ideas, declaraciones, etc. de la Educación-Permanente y de la Educación de Adultos.

Aquí las actividades, cualesquiera que sean-y que el grupo deberá proponer-están centradas en el cumplimiento de un objetivo o meta que es vital para la misma actividad y supervivencia del grupo. No existe aquí directividad de ninguna especie; un coordinador está presente para entrar o salir conforme el grupo lo requiere ya sea de modo - - abierto, o ya encubiertamente porque exista un estancamiento en la interacción grupal.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Aquí no se propicia el vivenciamiento de una experiencia psicológica individual. La posible declaración de los - - efectos emocionales, morales o intelectuales no interesan tanto. Interesa el cambio de actitudes personales sólo en función de la utilidad que al grupo se dé pa.a cumplir mejor el objetivo determinado. Esto puede lograrse a través de discusiones "cara a cara", de la integración en corrillos para realizar una investigación o análisis de trabajos, y de actividades grupales diversas. Los roles de - - coordinador suelen sucederse en uno y otro participantes-a lo largo de los trabajos.

Se propicia la autoevaluación individual como función - del cumplimiento del objetivo explícito o declarado. Suele también criticarse la actitud personal, igual en función de la obstaculización o del éxito del objetivo. De esta forma se suele cuestionar la comunicación, el mecanismo acordado de trabajo, el lenguaje empleado, los apoyos tecnológicos, didácticos o administrativos dados al grupo, etc.

El grupo así, sin llegar a una fase definitiva de fusión institucionalizada y perdurable, consigue un aprendizaje que resulta óptimo, dado que consigue propósitos que la Educación de Adultos persigue: la autoformación, el auto desarrollo, la autorrealización de los individuos.

Para esta técnica es necesario contar con suficiente tiempo que permita vivir al grupo la experiencia de sus propias frustraciones, estancamientos, discusiones, análisis de tareas y conductas, soluciones y evaluación. Se recomendaría en cursos cuya duración fuere mayor a 4-semanas.

4. LA TÉCNICA DE LOS GRUPOS OPERATIVOS. De las técnicas para la educación del adulto destaca en su presentación la de los grupos operativos por ser la base en la combinación de las técnicas ya mencionadas que en esta tesis ha sido empleada.

Conceptualización:

La técnica de los grupos operativos como aquí se presenta cae en un campo de marcada tendencia psicológica en la -- que es posible dilucidar la dialéctica científica con mucha claridad.

El objetivo de un grupo operativo es lograr que el participante vivencie en sí y para sí mismo la praxis del -- cambio, tanto en la estructura de su personalidad como de la estructura del grupo en función de aprendizajes significativos* y de tareas explicitadas.

El grupo como se concibe aquí, no es algo hecho o acabado sino que es una unidad que integrada por personas se hace en cada momento y hace a sus integrantes; es decir modifica a sus integrantes y a su vez es modificado por ellos.

En el grupo se cumplen principios psicoandragógicos* como cimientos de la teoría de la Educación de Adultos cual es el hecho de partir de la formación y de las potencialidades individuales especializadas de los adultos como tales de la madurez de sus funciones intelectivas, de la conciencia de sus actos, de sus experiencias en la vida, de la asimilación de aprendizajes teóricos o prácticos de -- carácter sistemático, de la maduración de sus órganos y sistemas fisiológicos, de sus motivaciones psicológicas, --

de la naturaleza de sus manifestaciones conductuales, de sus costumbres familiares o sociales, etc. que los ayudará a desenvolverse y desarrollarse por sí mismos en un plano realista e integrador, sin falsas motivaciones provocadas externamente y, en donde la toma de conciencia de su yo con relación a los demás y de su yo con relación al grupo y al medio perteneciente, les llevarán a autorrealizarse a través del movimiento transformador.

Generalizaciones:

El Coordinador Operativo . Es el facilitador de las acciones grupales que permitirá lograr un aprendizaje más significativo en la tarea explícita y por tanto que se cumpla el objetivo que atrajo a las personas a trabajar en grupo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Debe ser una persona con experiencia grupal, conocedor de la psicología individual (diferencial) y social y de la andragogía. Esto es, que conozca psicoandragógicamente su actividad. Su papel es distinto al de un profesor tradicional, al del instructor y aún más al de líder.

La Organización física del grupo. El grupo normalmente trabajará en círculo y "cara a cara". Una sesión ideal no debe tener arriba de 30 participantes.

El trabajo en círculo no impide que la organización derive al trabajo en corrillos, diálogos simultáneos, comisiones-entrevistas u otros.

Igualmente, en el caso de una conferencia, una exposición-verbal con ayuda del pizarrón, una demostración, una película, etc. podrá variarse la formación básica, a la que -- mejor convenga.

La Tarea explícita o programada. Es la serie de actividades que el grupo deberá desarrollar para satisfacer el objetivo que taxonómica o programáticamente haya sido asignado.

La Tarea implícita o latente. Es un efecto no declarado -- que sucede como la toma de conciencia de su "yo" individual que se extiende en relación con los demás y aún con la comunidad y que permite que lo aprehendido actúe sobre la realidad.

La tarea implícita es algo que más que teorizarse, debe vivirse.

Las Esterotipias. Son roles que burocratizan conductualmente a un individuo y le obstaculizan todo aprendizaje innovador.

Así por ejemplo a un padre podría no interesarle nunca -- actuar como "amigo" de su hijo; o a un soldado aprender a ser maestro; su "educación", su moralidad, sus sentimientos,

su edad, su orgullo, etc. "se los impediría."

La ansiedad como factor de aprendizaje. Es el efecto que ocurre en una persona como consecuencia del temor a lo que desconoce (la experiencia, una teoría, el futuro), que lo hagan poner en peligro la estructura de su personalidad.

Suele producir tensión y respuestas conductuales que, --- cuando provocan cambios actitudinales, consiguen romper las estereotipias, logran un aprendizaje significativo y modifican la estructura de la personalidad.

Un nivel mesurado de ansiedad, acelera el aprendizaje. --- el exceso de ella, puede impedirlo.

Los Silencios Ansiógenos. Son momentos que suceden entre el trabajo del grupo operativo provocados por crisis en la participación. Generalmente una "no participación" -- extendida en el grupo, causa ansiedad entre sus componentes y permite que se elaboren "planes" conductuales que rompan el silencio y su efecto.

Su presentación es común y positiva pues permite que se tome conciencia del "yo" y del "nosotros" y que se desarrolle la función del pensamiento.

Las Conductas caracterológicas. Son manifestaciones desviadas de los componentes del grupo que rebelan una con-

flictiva en ellos motivada por la ansiedad o por la ruptura brusca de su bagaje experiencial . Su presentación en un grupo operativo ocurre normalmente.

José Bleger (13) les llama "momentos" y reduce a ocho -- sus "formas típicas".

- a) **Momento paranoide:** en él se vivencia el objeto de -- conocimiento como peligroso y se adopta una actitud -- de desconfianza u hostilidad, o se reacciona directa-- mente con la ansiedad correspondiente.
- b) **Momento fóbico:** se evita el objeto de conocimiento, -- estableciendo una distancia con el mismo, eludiendo -- el contacto o la aproximación;
- c) **Momento contrafóbico:** en él se irrumpe compulsiva o -- agresivamente contra el objeto de conocimiento, ata-- cando o ridiculizando;
- d) **Momento obsesivo:** se intenta un control e inmoviliza-- ción del objeto de conocimiento y un control de la dis-- tancia con el mis o, mediante un ritual, una estereo-- tipia del esquema referencial, o haciendo preguntas -- que tienden a controlar;
- e) **Momento confusional:** en él fracasa la defensa (cual--- quiera de las anteriores) y se entra en una situa-----

(13) Bleger José, Psicología de la conducta. Edit. Paidós
S. Aires. 1974.

- ción de confusión entre el yo y el objeto y sus distintos aspectos, que no se pueden discriminar;
- f) **Momento esquizoide:** constituye una organización relativamente estable de la evitación fónica; estabiliza la distancia al objeto, por medio del alejamiento y el repliegue sobre los objetos internos;
- g) **Momento depresivo;** en él se han introyectado distintos aspectos del objeto de conocimiento y se procede a elaborarlo (o se lo intenta);
- h) **Momento epiloptopide:** se reacciona contra el objeto, para destruirlo.

Los Mecanismos de Defensa. Son reacciones psíquicas que tienden a establecer el equilibrio emocional de las personas cuando ha ocurrido alguna crisis interna que se desea resolver.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Dice Norber Sillamy (14) "En la vida cotidiana estas defensas actúan más o menos concientemente. Citaremos por ejemplo las muscas del colegial que imita al maestro temido; riendo sus bufonadas con sus camaradas, poniendo en ridículo el papel del profesor, dramatiza la situación y domina su ansiedad. La ensoñación (por la compensación imaginaria que procura en ciertos estados de frustración), los olvidos y los lapsus -

(14) Sillamy Norbert. Diccionario de Psicología. Edit.- Larousse. España 1969.

son otros tantos medios de defensa que los sujetos normales utilizan cuando se presenta la ocasión. Existe un número bastante grande de mecanismos susceptibles de reducir las tensiones y de resolver los conflictos. Pero no todos tienen el mismo valor adaptativo. Unos consisten en reprimir una tendencia considerada peligrosa -- (agresividad, sexualidad) y relegarlas fuera del campo de la conciencia; otros, por el contrario transforman esta pulsión en actividad socialmente apreciada (Por ejemplo la agresividad se convierte en afición a las -- competiciones deportivas)".

Los mecanismos de defensa que más comúnmente se presentan están:

- La compensación: tendencia a desarrollar hasta su superación, una deficiencia localizada. v. gr. un cojo pudiere llegar a ser un buen marchista o corredor.
- El despiazamiento: Es el mecanismo inconsciente -- mediante el cual una carga afectiva es transferida a otra cosa o persona que sustituye a la verdadera. v. gr. El odio hacia alguien puede transferirse -- hacia una preta personal o hacia un familiar o un amigo de la persona odiada.
- La disociación: Es la ruptura con la realidad v. gr. El hablar incoherencias; temblar de miedo cuando --

no hay ningún peligro o agresión.

- **La fantasía:** Elaboración de ideas irreales cuando se tiene una frustración para así satisfacer el conflicto imaginariamente. Suele ocurrir inconscientemente.
 - **La identificación:** Mecanismo inconsciente mediante el cual se da la tendencia de parecerse a otra persona. v. gr. El caso del alumno que imita a su maestro.
 - **La proyección:** Mecanismo inconsciente que tiende a atribuir a otras personas u objetos lo que una persona cree para sí. v. gr. Un hombre celoso, creerá que su esposa lo engaña; una persona desconfiada verá en los demás un riesgo.
-
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
- **La regresión:** Es la tendencia a adoptar conductas propias de una edad anterior, sin que por ello signifique se permanecerá así. v. gr. El que un adulto lllore, se orine en la ropa o tire al suelo cuando tiene una frustración.
 - **La represión:** en este caso es una tendencia consciente y voluntaria en que se renuncia a la satisfacción de un deseo que está en desacuerdo con la moralidad, la ideología política, etc.

- La suolinación: Es una forma de desolazamiento, pero ocurrido hacia objetivos de una moralidad elevada.
- v. gr. quien no teniendo acceso a los placeres materiales, puede optar por ser sacerdote, eritano.

El Emergente y el Coordinador Emergente

El emergente "es un portavoz" de las preocupaciones, las tensiones, los temores o decepciones del grupo. Es un elemento clave al que se debe oír y respetar. Las más de -- las veces los emergentes se convierten en coordinadores emergentes, que releven al "titular" o a otro emergente y proponen mecanismos de solución o avance; a veces teorizan los fenómenos, resuelven situaciones y dirigen al grupo.

Los "Insights". Son los descubrimientos de soluciones que aparecen con efecto de la actividad del pesn.amiento. Es un "darse cuenta de pronto de la solución" que deja en la persona una estela de confianza y satisfacción en lo que aprende.

Obviamente cuando se da un Insight como conciencia de progreso en el aprendizaje en un adulto y con referencia a sus motivaciones y expectativas, lo conduce a una recuperación de su confianza y de su autoestimación que en mucho contribuye a romper sus estereotipias, a descubrir "para sí" la dialéctica de su personalidad y de su aprendizaje;

re-descubre que está aprendiendo a aprender y que puede autoafirmarse y autodesarrollarse.

Mecanismos de la acción:

El grupo funciona con un coordinador operativo como iniciador de la dinámica. En él recae la responsabilidad -- inicial de animar al grupo, facilitar la comprensión de la tarea y los objetivos, facilitar la comunicación y el efecto terapéutico del aprendizaje.

El clima que desde el primer instante se respira aquí es el de la colaboración. Nadie es más ni menos que nadie. --

El respeto a la personalidad de cada elemento es básico, aunque los roles individuales que boicotean la productividad del grupo, muy pronto empiezan a ser cuestionados, señalados y analizados.

Esto da como resultado el recargamiento de estados de -- ansiedad y tensión y la aparición de conductas caracteropáticas traducidas en agresiones, boicoteos, obsesiones. etc.

Pero a la vez, el análisis adecuado de estas conductas -- suele resolver el descubrimiento de las intervenciones -- que evitaban la productividad grupal y por tanto el -- aprendizaje. El cambio de actitudes puede empezar a mani

festarse al irse resolviendo el cambio o rompimiento de las estereotipias de los papeles individuales más obsecados y notables.

Pero no se olvide que es objetivo en el grupo operativo - el cumplimiento de la tarea explícita. Por tanto el estudio de las conductas que impiden el aprendizaje debe darse conforme la oportunidad lo amerite, en el momento que ocurran como un impedimento. Su señalamiento debe ser - - impersonal, tranquilo, sin caer en el paternalismo o en querer dar a conocer que se conoce la teoría del conflicto que la produce. A veces puede bastar el señalar el - - impedimento en sí, sin mencionar el nombre de la persona o de la conducta localizada.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Puede ocurrir que el grupo se interese en el fenómeno de la desviación denunciada y la discuta. Ello pudiere tensionarlos o crear algunos silencios ansiógenos. El coordinador operativo podría intervenir aquí con la alternativa de la teorización breve del fenómeno.

Debe dejarse que sea el grupo quien proponga la continuación de la tarea explícita.

Igualmente al grupo en todo momento se debe permitir proponer la forma de trabajo, la organización para satisfacer la tarea tiempos, personas, lugares, etc. Es aún a -

los coord_nadores emergentes a quienes corresponde tal cosa.

El coordinador operativo desde un principio debe evitar que alguien se sienta dependiente de él. La estereotipia de "profesor", "dador" o "enseñador" que el grupo de modo inconsciente desea imponerle, debe evitarla, devolviendo el rol de líder al grupo. Esto último, aunque -- puede captarse algunas agresiones ayudará a superar la estereotipia de "alumno" del adulto.

El coordinador debe ir cediendo su papel al grupo, para incorporarse a él como un participante más. Esta actitud en un curso o actividad de una semana por ejemplo -- de 40 horas de trabajo, debe propiciarse paulatinamente desde el segundo día.

El grupo pues, al ser soltado de la mano, empieza con -- sus temores y ansiedades; tampoco es raro que alguien -- manifieste sentimientos de culpa solo porque intervino -- "dejando ver que sabe más que otros". Seguramente ocu-- rrirán pronto dolorcillos de cabeza, sonrojamientos es-- pontáneos o golpeteos intermitentes de dedos o pies, -- etc.

Una nueva forma concienencial más personal de comunicación empezará a vivirse. Las personas podrán darse cuenta del efecto que cada una de sus intervenciones o - -

CAPITULO No. 2: PROCEDIMIENTOS

2.1 TECNICAS EMPLEADAS.

Las técnicas para la recolección de los datos que han -- sido anotados en algunos de los capítulos de esta tesis, han sido básicamente 3: La Encuesta, La Observación y - La Entrevista.

LA ENCUESTA. Esta técnica fue empleada en este estudio para complementar el Capítulo Número 2 en su primera parte relacionada con el Marco Situacional. En él se creyó importante delimitar estadísticamente a través de un - - muestreo las características pedagógicas, sociológicas y psicológicas de los maestros motivo de esta investigación. Para ello fué que recurrimos a ella a través de dos cuestionarios que recogieron la información que se requería y cuyos datos se presentan en el punto 2.1.3 de aquél - capítulo.

LA OBSERVACION: Esta técnica junto con la de la entrevista fue empleada en función de la Investigación Operacional de este trabajo, para obtener datos de ella; el sentido terminológico de Investigación Operacional es el -- consignado por Maurice Duverger (16) cuando dice - - -

(16) Métodos de la Ciencias Sociales, Edit. Ariel, España. pp. 393

"no intervenciones" produce en las demás. empiezan a darse importantes "Insights" en el campo de la interacción e intercomunicación. La tarea explícita tiene otra dimensión distinta a la teorización simple. Su cercanía con la realidad, eleva el nivel de su valor: esto la revaloriza y hace aumentar taxonómicamente su importancia.

La autoevaluación es un factor de aprendizaje muy importante debe efectuarse cada vez que el grupo lo requiera (cosa que puede ocurrir espontáneamente). En un curso de una o dos semanas con sesiones diarias, debe efectuarse por lo menos una vez, al término de la jornada. En una actividad diaria de un mes o más, pudiera hacerse al término de la semana.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

La autoevaluación es un elemento del grupo operativo. Puede darse consecutivamente en una sesión como revisión de las estereotipias de "x" o "y" personas, del lenguaje práctico o impráctico, de la metodología, de los recursos personales del animador, de la falta de información, del "miedo" que se percibe, del temor a no saber que va a ocurrir, etc.

Ante esto también ocurren conductas que tratan de preservar las estereotipias que presentan los roles tradicionales y las que se hace uso consciente o inconscien-

temente de mecanismos de defensa de proteger a las personas contra el cambio, lo que a su vez la protegería de la ansiedad o temor a "perder" la imagen social; - - exactamente como ocurre a los maestros tradicionalistas que amenazan y silencian a sus alumnos, o a los alumnos que se disciplinan y doblegan ante la "sabiduría dictatorial" del maestro.

Tanto la autoevaluación como la evaluación tienen en la Educación de Adultos objetivos implícitos o explícitos: tender a la toma de conciencia en el adulto que lo lleven a autoformarse conforme a sus necesidades y expectativas; asignarle un nivel cuanti-cualitativo de su esfuerzo y optimizar todo el proceso a través de la modificación de los sistemas, las instituciones, los recursos, etc.

En este último aspecto pudiere recurrirse a las técnicas e instrumentos que la legislación educativa prevé o a los que el grupo creará.

"Las evaluaciones realizadas-dice Cayetano de Lella-(15) indican que uno de los logros más significativos de los

(15) de Lella Cayetano A., artículo La Técnica de los grupos operativos en la formación del personal docente universitario. Revista Perfiles Educativos No. 2 - - U.N.A:M., México 1978,

grupos operativos ha sido contribuir a superar la disociación teoría-práctica que contrarone lo que se predica o lo que se practica los grupos operativos -- implican básicamente la inclusión de lo afectivo en la tarea manifiesta; inclusión desalienante, pues humaniza el aprendizaje".

La evaluación en la Educación de Adultos va más allá -- --recuérdese-- del enfoque microeducativo, para ubicarse como un elemento más del proceso macroeducativo; esto es, la evaluación de las instituciones y del Sistema -- Educativo Nacional con sus elementos humanos y materiales y su rendimiento. El adulto debe participar activamente del proceso de la evaluación.

Colofón:

Esta técnica, se insiste, ha sido desarrollada en este trabajo junto con la influencia de otras aquí consideradas para la Educación de los Adultos como la base psic[®] andragógica de una metodología integrada para los adultos.

Aquí el proceso de la enseñanza-aprendizaje está considerada como una misma cosa pero con sentido dialéctico; esto es una unidad indisoluble en donde los opuestos no se excluyen, sino se apoyan en un movimiento cíclico ascendente.

La praxis a la que se refiere el objetivo de los grupos operativos, es la toma de conciencia individual en el contexto social y de la necesidad de que se integre la teoría con la práctica en una actividad que actúe sobre la realidad y la transforme.

Así se consigue un a ren izaje más significativo por su efecto terapéutico al trabajo además el efecto que las caracteropatías tienen en la personalidad del estudiante y que, usualmente al formar estereotipias, disocian la teoría y la práctica: algo que aquí se evita.

En la técnica de los grupos operativos no debe esperarse nunca que dos grupos tengan el mismo comportamiento o nivel de productividad. Los marcos experienciales que como historia personal tenga cada uno de los participantes podrá dar como consecuencia una historia del grupo diferente cada vez. En toda experiencia con un grupo operativo, se puede tener la seguridad que el objetivo se cubrirá de una u otra forma y de que a mayor heterogeneidad grupal (algo común en los grupos de docentes de Educación Tecnológica Industrial) y mayor homogeneidad en la tarea explícita, mayor productividad se alcanzará.

"... se efectúa sobre varios grupos simultáneamente, sometiendo a cada uno de ellos a la selección de un tipo de factores. Por otra parte, la composición de los diversos grupos se prepara en forma que entre ellos exista la mayor semejanza posible. La comparación de los distintos grupos permite apreciar mejor la influencia de cada uno de los factores estudiados".

La observación, como técnica vino a significarse como un elemento importante cuyo análisis de sus resultados, permite vertir las conclusiones para todo este estudio.

Entendemos aquí por Observación como un estudio a realizar en una investigación en el que las conductas individuales o grupales, actitudes o actividades de quien es observado, se registran en forma sistemática, bajo un plan previo para ser posteriormente analizado o interpretado; en nuestro caso la observación es de "línea de base concurrente". En este tipo de línea de base registraremos dos o más conductas que pueden presentarse simultáneamente (17) el registro de conducta se hizo en cédula especial a través del curso "El Aprendizaje en el Adulto" preparando especialmente.

(17) García Vicente y otros Prácticas de Desarrollo Psicológico, Facultad de Psicología U.N.A.M. México 1976.

LA ENTREVISTA: Es "La obtención de precisión, enfoque, - contabilidad y validez de otro acto social corriente que es la conversación " (18) o bien puede decirse que "técnicamente hablado la entrevista es un reforzador que moldea y mantiene la clase de conducta de estudio que puede conducir a la expresión hecha con desenvoltura, de un tema determinado (19).

En nuestro caso, es una mezcla de ambos conceptos; la - - puesta en operación de esta técnica, permitió delimitar - inmediatamente antes y después de la Investigación Operacional algunas expectativas, intereses, conocimientos y - evaluaciones personales de los participantes de ella.

Como se dijo antes, tanto la observación, como la entrevista fueron técnicas básicas para recoger datos de la investigación. El siguiente cuadro precisa su ubicación con relación a las hipótesis a desarrollar:

(18) Goode W.J. y Hatt P. Métodos de Investigación Social Edit. Trillas México.

(19) Aportaciones al análisis de la conducta. Memorias -- del Primer Congreso Mexicano UNIV. de S.L.P., U.N.A.M. y Trillas, México.

CUADRO ESQUEMATICO "A"
DESARROLLO DE LAS HIPOTESIS ESPECIFICAS

| HIPOTESIS ESPECIFICA | VARIABLES | INDICADORES | TECNICAS | INSTRUMENTOS EMPLEADOS |
|----------------------|-----------|-------------|----------------|------------------------|
| "A" | Independ. | 1 y 2 | La observación | Cédula de Registro |
| | Depend. | 3,4,5,y6 | La observacion | Cédula de Registro |
| "B" | Independ. | 1,2,y 3 | La observación | Cédula de Registro |
| | Depend. | 4,5,6 | La observación | Cédula de Registro |
| | Depend. | 7 | La entrevista | Guión |
| "C" | Independ | 1 y 2 | La observación | Cédula de Registro |
| | Depend. | 3,4,y 5 | La observación | Cédula de Registro |

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

3.2 DEFINICION DEL UNIVERSO DE LA INVESTIGACION ®

La población docente comprendida en este estudio es de 5518 personas que corresponde a la totalidad de quienes laboran en las aulas con alumnos que por su edad podemos considerar como adultos. Esta cifra está repartida en 3 niveles: en los Centros de Estudios Tecnológicos, los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos y los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

La Investigación Operacional fue realizada con dos grupos de profesores de 20 personas cada uno, tomados al --

azar como muestra, de entre los 167 encuestados, según se anotó en el punto 2.1.3 del Marco Situacional.

El criterio de selección para el caso de la muestra que fue encuestada fue el mismo que se sustentó para seleccionar los dos grupos con los que se trabajó: el azar.

Los dos grupos empleados fueron uno "experimental" o "A" y otro denominado "control" o "B".

En el grupo "A" o experimental, se introdujeron las situaciones que las hipótesis específicas planteaban como variables. En el grupo "B" no se introdujeron tales situaciones; el trabajo en él fue "normal".

3.3 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

3.3.1. Los Questionarios.

El cuestionario como término está entendido aquí como un instrumento destinado a conseguir respuestas a preguntas en el que se utiliza un formulario o impreso que quien es encuestado, llena por sí mismo.

Los cuestionarios empleados aquí fueron de 2 tipos; el primer tipo comprendió al denominado "Cuestionario sobre la formación profesional, intereses y actividades del personal" y el segundo al "Cuestionario sobre la organización y funcionamiento de los planteles"

Ambos fueron de respuestas cerradas o estructuradas, es decir en donde el contestante tuviera tan solo que anotar una cifra, una palabra o seleccionar una respuesta ya dada como opción.

En el primero de los cuestionarios, no se requirió de instructivo pues fue llenado bajo el cuidado de un encuestador.. En el segundo sí. Tanto los cuestionarios como el instructivo citado, aparecen en los apéndices 7.2.1., 7.2.2. y 7.2.3. La forma y lugares de aplicación, fueron ya citados en el capítulo 2.

El segundo tipo de cuestionarios empleados, fue en forma de prueba pedagógica y se les denominó Pre-test ya sea porque fueron aplicados antes (Pre) de la fase operativa de la investigación hecha a través de un curso o después (Post) de éste.

Tanto el pre como el post-test tuvieron dos partes. La primera de cada uno, como guión de entrevista elaborado a base reactivos de opción simple, para detectar las expectativas individuales de manera generalizada. La segunda parte se presentó como prueba de conocimientos que contuvo 29 reactivos.

Las cuestiones de la primera parte del pre y el post-test aparecen anotadas en el Capítulo 4, en los cuadros correspondientes del No. 1 al 10.

La prueba pedagógica o segunda parte fue 100% idéntica - en el pre y el post-test. El apéndice 7.2.4 la muestran.

3.3.2 El test "MMPI" o Minnessota multifásico de la personalidad.

Aunque estrictamente como instrumento es un cuestionario, se le dedica un numeral por separado, dada la importancia que para este estudio reviste.

Su aplicación estuvo ligada al cuestionario "sobre la formación profesional, intereses y actividades del personal" y su objetivo fue el de delimitar en conjunto las características psicológicas, sociológicas y pedagógicas de los docentes. El Marco Situacional del Capítulo 2 contiene -- otros detalles de esta actividad.

Le fue aplicado a cada docente quien lo resolvió antes de los otros cuestionarios que se citan unos renglones arriba.

Los perfiles de concentración de resultados y el respectivo análisis de cada grupo aparecen en el mismo Capítulo 2 De ellos justamente fue obtenida la interpretación que -- ayudó a configurar el Marco Situacional.

3.5.3. La Cédula de Registro de Observaciones.

La cédula de registro fue elaborada cuidadosamente siguiendo una línea de datos que requerían incorporarse para mejor cumplir el registro de conductas de la investigación.

En ella fue asentada la incidencia con que las conductas se dieron de manera individual en los participantes de la investigación operativa de los grupos "A" y "B". Las definiciones correspondientes de cada una de esas conductas fueron desarrolladas con la base dada por los indicadores de cada variable de las hipótesis específicas.

En el cuadro siguiente, está reflejado el detalle de los indicadores, tanto de la variable independiente como de la dependiente.

Cuadro esquemático B de indicadores de la hipótesis "A"[®]

| HIPOTESIS ESPECÍFICA "A" | VARIABLE. | INDICADORES |
|--|---|---|
| La Coordinación operativa conducirá a una mayor participación y comunicación grupales. | <u>Independiente:</u>
La Coordinación de Tipo-operativo. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Localización de conductas que revelen el paso de una Coordinación formal a una informal. 2. Participación emergente de Coordinación de los integrantes del grupo en distintos momentos. |

Depen-
diente:

La mayor -
participa-
ción y co-
municación
grupales.

3. Intervenciones en las distintas actividades del grupo.
4. Señales de confianza entre los-participantes ya sea como emer-gentes o como expositores.
5. Uso del término "nosotros".
6. Señales de amistad y acercamien-to.

En el Apéndice 7.5 fue insertado el modelo de la Cédula de -observación. En ella aparece en cada columna la clave tomada del indicador respectivo. Así por ejemplo la columna que con-tiene la clave Lcfi corresponde al indicador No. 1: Localiza-ción de coordinación de formal a informal ". Para cubrir el-registro en cada una de las columnas: De la Cédula, primera-mente fue necesario localizar las conductas de la variable -independiente que facilitarían la posible presentación de con-ductas correspondientes a la variable dependiente. En varios casos una misma conducta, fue registrada en más de una colu-mna porque así correspondía.

Veamos las explicaciones de las claves de los indicadores -- que evidenciaron su aparición en uno y otro grupo y que fue-ron conocidas y manejadas por los observadores.

De los indicadores de la hipótesis "A"

1. Lcfi clave de "Localización de coordinación de formal a informal":

Se refiere a las conductas, actitudes o indicadores, que el coordinador operativo como coordinador "formal" asuma como "líder" o como "profesor" del grupo y las ocasiones que con ese mismo tipo de conductas vaya propioiando un cambio en esa actitud hacia una liberación de su papel; esto es que deje a los participantes tomar palabra, moverse en el salón, salir, entrar, etc. con solo asentar con la cabeza o hacer con la mano una señal leve.

Quando ocurrió este último tipo de conductas, se registraron en la columna correspondiente de la Cédula.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

2. Peci, clave de "participación emergente de coordinación de los integrantes".

Se refiere a las conductas visibles de los participantes en las que la atención del grupo se centra aún momentáneamente en ellos y responden al planteamiento dado o recomendado.

Ocorre por ejemplo cuando alguien propone alguna actividad, sugiere se limiten tiempos o condiciones, proponen personas, lugares, técnicas, instrumentos, etc. ya sea -

que complementen o modifiquen una actividad del facilitador o de otro emergente.

3. **Idag**, clave de "Intervención en las distintas actividades - del grupo".

Se refiere a la participación visible y notoria de los integrantes. Puede ser a través de la palabra, ejecución de indicaciones o movimientos relacionados con la actividad de que se trata.

4. **Cep**, clave de "Confianza entre los participantes":

Se relaciona, con el hecho de proponer, hacer, hablar, etc. y obtener a cambio una actitud en los demás de estar atentos obtener un asentamiento con la cabeza en actitud de comprender, obtener una sonrisa u otra actitud semejante.

5. **Nos**, clave-abreviatura de "nosotros".

Se relaciona con el uso de la palabra o de términos que lo equivalieran tales como "Los que aquí estamos; los que somos; quienes formamos el grupo, etc.".

6. **Saa**, clave de "Señales de amistad y acercamiento".

Como formas de comunicación a observar, se consideraron tanto las actitudes dadas en tal sentido, como las manifestaciones verbalizadas.

Fue registrado el acercamiento físico dado con intención - de dialogar, consultar, colaborar, etc. entre personas; la aceptación de formar o trabajar en equipo; las demostraciones de cortesía o las expresiones verbales de cortesía, etc. en tal sentido.

Quadro Esquemático C de indicadores de la hipótesis "B"

**HIPOTESIS VARIA
ESPEDIFICA BLE.
"B"**

INDICADORES

La práctica participativa como criterio andragógico facilitará las acciones de autoformación

Independiente:
La práctica participativa.

1. Propuestas de organización grupal de parte de los participantes.
2. Actitud participativa del coordinador.
3. Existencia de intercomunicación e interacción.

Dependiente:

El propiciamiento de acciones de autoformación individual.

4. Colaboración de los miembros.
5. Aportes importantes y novedosos en el cumplimiento de los objetivos.
6. Conductas que denotan entusiasmo e interés por lo que se hace o se hará.
7. Aceptación de se puede asumir una autoformación personal.

De los indicadores de la hipótesis "B"

1. Pog, clave de "Propuestas de organización grupal"

En la columna de estas iniciales se registraron conductas emergentes de los participantes tendientes a dar al grupo una organización más definida; por ejemplo -- propuestas de trabajar en corrillos, de lectura comentada, de que alguien desempeñara roles específicos, que se modificara el tiempo de algunas actividades, etc.

2. Apco, siglas de "Actitud participativa del coordinador"

Referencia hecha a la actitud observada en el coordinador operativo de "dejar hacer" a los emergentes que asumieran a su vez actitudes o papeles de coordinadores. -- Esto es que pudiera consentir su nuevo rol participativo con asentamientos o movimientos leves de cabeza en señal de aprobación o satisfacción; igual el permanecer callado en actitud de "dejarse rebasar"; el mover, así fuera levemente una mano para asentar su papel de "no conductor", o francamente la invitación verbal que ya no lo tomaran en cuenta.

3. Eii, iniciales de "existencia de intercomunicación e interacción".

Se registraron conductas en tal sentido cuando se observó que quienes participaban, tendían a esperar o encontrar una respuesta correspondiente a su intervención y que, además ocurría tal respuesta.

4. Cm, clave de "Colaboración de los miembros".

La referencia está relacionada con toda clase de conductas que denotaran una intervención de los miembros del grupo para resolver una situación en la que participara por lo menos otro miembro. Por ejemplo el auxilio al explicar algo; el acarreo físico de un objeto; la actitud de participar en un corrillo, etc.

5. Aincó, clave de "aportes importantes y novedosos en el cumplimiento de los objetivos".

Se refiere este indicador a las conductas observadas cuando un elemento del grupo traía a la sesión una gráfica, un objeto didáctico; exponía ante los demás una técnica o metodología que de momento fueran muy útiles o resolviera con exposiciones de experiencia personal algún momento "problemático" para el grupo.

6. Cdei, siglas de "Conductas que denotan entusiasmo e interés".

Se registraron estas actitudes conductuales cuando -- ocurrió alguna expresión verbal como "está muy interesante", "estoy aprendiendo mucho", "vale la pena" etc. o bien cuando se dieron actos espontáneos de acomodo -- de mobiliario, invitación a participar, invitación a -- traer un objeto o material, o el hecho de permanecer -- atentos a una explicación o demostración ya fuera en -- tiempo normal de la sesión o en tiempo extra.

7. Aap, clave de "Aceptación de autoformación personal"

Es la manifestación verbal ocurrida en los participantes en que se reconoce de manera abierta que se está -- produciendo un cambio en su conducta y de que este -- cambio puede seguirse dando después del curso; o bien -- que se acepte que "se aprende aún sin maestro", etc.

Quadro Esquemático D de indicadores de la hipótesis "C"

| HIPOTESIS ESPECIFICA "C" | VARIABLE | INDICADORES |
|--|--|--|
| La autoevaluación -- constante -- auxiliará para modificar las actitudes -- negativas -- en actitudes útiles al grupo o contribuirá a la reafirmación -- | Independiente.

La práctica de la autoevaluación -- constante. | 1. Señalamiento de la existencia -- de momentos de tensión o confusión que afecta el rendimiento -- grupal.

2. Crítica y auto-crítica de una actividad relevante luego de su -- cumplimiento o de la superación de un objeto. |

de estas
últimas.

Dependiente

Será un auxi-
lio en la mó-
dificación -
de conductas
negativas en
actitudes ú-
tiles.

3. Empleo de frases conciliado-
ras o sensibilizadoras luego
de un estado de tensión o --
crisis.
4. Actitudes de tolerancia o --
aceptación a las intervencio-
nes, actitudes o manifesta-
ciones de los demás.
5. Manifestaciones o actitudes-
de colaboración, correspon-
dencia o estimulación para -
los demás miembros.

De los indicadores de la hipótesis "C"

1. Seto, indicación de "Señalamiento de existencia de ten-
sión o confusión".

Se registraron como conductas indicadoras cuando hubo --
discusiones acaloradas redundantes y sin salida ni solu-
ción aparente, y alguien hizo el señalamiento de "esta--
mos discutiendo mucho", "ya cálmese", "creo que está ocu-
rriendo algo", "no debemos actuar así" o "No nos dejemos-
guiar por el apasionamiento", etc.

En este caso, esos señalamientos se tomaron como indica-
dores de que hubo una forma patente de reconocimiento de
estados de tensión o confusión, y de que ese modo se des-
cubrían.

2. Cya, clave de "crítica y autoocrítica".

Se refiere a las expresiones que pudieran darse en -- diferentes momentos, especialmente luego de actividades relevantes como una discusión acalorada, el análisis de una tarea por el grupo, las exposiciones de -- corrillos, e incluso al concluir las actividades del día; o bien cuando se vió que un objetivo era cumplido.

Las expresiones que se debían registrar eran algunas-- como "Yo juzgo que hoy", "En la actividad pasada-- no me gustó que ...", "creo que % se equivocó..." "me-- sentí muy ..." "quiero criticar que...", " A mí en lo-- personal" etc.

3. Efacs, iniciales de "empleo de frases conciliadoras o sensibilizadoras".

Se relacionan estas iniciales con términos empleados -- por los participantes tales como "Reconozco que me al-- teré", "Debemos calmarnos", "Doy disculpas", "No perdá-- mos la cabeza", "Debemos cooperar", "cuenten con mí -- ayuda", etc.

4. Ata, clave de "actitudes de tolerancia o aceptación".

Se refiere al registro de conductas que pudieran -- corresponderse con las experiencias del indicador anterior, aunque en este caso considerando en forma más exclusiva las manifestaciones corporales como forma -- de una respuesta actitudinal de tolerancia o acepta-- ción. Así cuando hubggestos faciales como sonrisas -- leves o francas, movimientos afirmativos con la cabe-- sa o con las manos, estaticidad corporal pero con una visible actitud de estar escuchando con atención a un interlocutor o un crítico, conservar silencio cuando-- alguien critica, participa o se altera.

5. Macce, clave de "Manifestaciones o actitudes de cola-- boración, correspondencia o estímulo" ;

Referencia hecha a conductas visibles en que las per-- sonas colaboran cuando otra los invita ya sea expresa-- mente o sin solicitud expresa, o bien cuando respon-- den a una atención física o verbal con otra semejante (acercar una silla, recoger algo que cayó al piso, -- dar las gracias, ofrecer un cigarrillo o un dulce, -- encender un cigarrillo, etc.) y finalmente cuando hay frases de estímulo o palmadas en la espalda u hombro, un leve apretón en un brazo, una felicitación como -- apretón recíproco de manos, de un abrazo, etc.

5.3.4. El Cuaderno de Trabajo

Cuaderno de 64 Páginas en impresión offset, elaborado - en forma exclusiva para servir de apoyo teórico en relación a la Investigación Operacional que se efectuó en -- forma de un curso intitulado con el nombre de "El Aprendizaje en el Adulto".

que un documento-base sobre el que giraron toda una serie de discusiones, participaciones y manifestaciones diversas que fueron registradas como Actividades conductuales-
indicadoras.

El contenido de este documento tuvo una presentación actualizada, con textos breves, diagramas, dibujos y recuadros de apoyo visual que hicieran más amena y estimulante la lectura.

El índice del Cuaderno señala los temas y tópicos siguientes;

Módulo 1. Conducta y Personalidad

- 1.1 Importancia de la Conducta.
- 1.2 Conducta y Personalidad.

Módulo 2. El Aprendizaje en el Adulto

- 2.1 Las Motivaciones
- 2.2 El Aprendizaje.
- 2.3 Factores complementarios.
 - .Comunicación Educativa
 - . Metodología Educativa
 - . Los participantes del Proceso
 - . El Currículo

2.4 La Metodología del Adulto.

- . Quien es un Adulto.
- . Los grupos Operativos.

3.4. PROCEDIMIENTOS EMPLEADOS PARA LA RECOPIACION DE LOS DATOS DE LA INVESTIGACION.

3.4.1. Antecedentes:

Sin perder de vista ni el problema planteado, ni la hipótesis general de trabajo, fue diseñado todo un curso para docentes denominado "El Aprendizaje en el Adulto". La conducción para su realización se inició con la autorización del proyecto que señalaba como antecedente lo siguiente:

▪ La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, ha estado empeñada en hacer cada vez más eficiente su personal docente con eventos diversos de actualización y superación que abordan temas no solo relacionados con el trabajo del maestro en sí, sino además del desarrollo de su personalidad y sus capacidades.

Simultáneamente al contenido de los cursos efectuados por la Dirección Técnica se han desarrollado actividades que propician en los participantes la vivencia de nuevas experiencias educativas y relaciones humanas. Con el presente proyecto de investigación se desea ofrecer un paso arriba-

en la experiencia docente a través del curso "El Aprendizaje en el Adulto" al tiempo que nos permite observar como transcurre el aprendizaje con este evento. Esta -- diseñado para reproducirse a futuro y posterior a la investigación, con maestros de los Centros de Estudios -- Científicos y Tecnológicos, y los de Centros de Estu--- dios Tecnológicos que son quienes conviven con jóvenes-- que por sus características psico-fisiológicas podemos-- considerar como adultos en su fase inicial"

En este proyecto se anotaba la doble finalidad de investigar la forma del aprendizaje durante el curso y desarrollar el tema citado.

Los Objetivos Generales que se señalaron eran:

1. De la Investigación Operacional: Desarrollar la hipótesis de trabajo siguiente: "La incorporación de las bases conceptuales y metodológicas de la Educación - de Adultos en el desarrollo de un curso de capacitación para maestros del sistema, dará como consecuencia un aprendizaje más significativo que el conseguido hasta hoy".
2. Del Curso: "Vivir la experiencia de trabajar en un - Grupo Operativo que descubra ante los participantes-- una innovación en el campo de la metodología para el

Aprendisaje en el Adulto, que brinde la oportunidad de multiplicar dicha experiencia en su labor educativa".

En el citado Proyecto se indicaba que se efectuaría la Investigación-Curso con dos grupos de 20 docentes cada uno tomados al azar de las listas del personal de dos planteles y que anteriormente habían sido encuestados.

A uno de los grupos se le denominó Experimental o "A" y correspondió su ubicación al Centro de Estudios Tecnológicos No. 2 (C.E.T. No. 2) de la Ciudad de México.

El segundo grupo se le denominó control o "B" correspondió al Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (Ce.Ca.T.I.) No. 18 de la Ciudad de Puebla.

Igualmente se indicaba que el tiempo de duración total sería en cada caso de 38 horas; que el personal de instrucción sería de la Oficina de Psicopedagogía; que los materiales de apoyo teórico serían entregados por esta Oficina y que la evaluación, análisis e interpretación de resultados serían hechos por ella igualmente.

Consecuentes con el Proyecto autorizado (y que era semejante al que se presenta en el Capítulo No. 5) se inició la fase de recopilación y preparación de todos los - - -

instrumentos para el caso elaborados: las Cédulas de Registro, los pre y Post Test y el Cuaderno de Trabajo.

Con la antelación del caso se dió adrestramiento a dos personas que fungirían como observadores y registradoras de conductas. Fueron una psicóloga y una técnico en - - computación, ambas empleadas de la Oficina citada.

El Coordinador-responsable de desarrollar los trabajos con los dos grupos, fue el autor de esta tesis.

3.1.2. Condiciones Operativas.

GRUPO "A" O EXPERIMENTAL.

Aspecto Ambiental: Por razones de indisponibilidad de aulas, se laboró en un salón anexo a la biblioteca del plantel, sin ventilación suficiente, con mobiliario "prestado" no adecuado para adultos, con un pizarrón portátil corto, con un nivel de ruido proveniente del exterior constante, principalmente de aviones y de un taller de herrería vecino y finalmente con problemas de seguridad local que inexplicablemente llevó a la pérdida de varios tipos de materiales.

La iluminación, el aseo, las medidas proporcionales del salón y la audición eran correctos.

ASPECTO HUMANO: Se dió la infortunada circunstancia de que una de las señoritas habilitada como observadora, no pudo acudir por razones personales a cumplir su comisión y hubo de improvisarse para tal actividad a una socióloga no lo suficientemente informada y sensibilizada de la tarea a realizar.

Circunstancia extra fue la no colaboración de la directora del plantel que desde un principio llevó a la incomodidad ambiental y enseguida a la no presentación al curso, de 3 de los candidatos a tomarlos por la falta de información oportuna de parte de ella.

Un cuarto docente desertó luego de unas horas de estancia, por enfermedad. Con esto el grupo se redujo a solo 16 participantes.

También es necesario señalar como condición operativa -- que pudo haber influido en los resultados finales, la -- inexperience del Coordinador instructor en el desarrollo de trabajo del curso en la modalidad de Grupo Operativo.

Pese a las circunstancias adversas, oportunamente, aunque no superadas, se tomó la decisión de actuar bajo -- ellas, considerando que un plan futuro de multiplicación de esta experiencia puede preverlas, o, en su defecto -- calcular resultados.

GRUPO "B" O CONTROL

ASPECTO AMBIENTAL: Las condiciones ambientales ofrecidas por la directiva de la escuela en la ciudad de Puebla -- fue de lo mejor; una adecuada aula, ventilada, e iluminada correctamente, con mobiliario adecuado, libre de ruidos molestos, etc.

ASPECTO HUMANO: El Director del Plantel se vió excedido en sus atenciones por cuanto a colaboración sentido humanitario o servicios administrativos se trató.

No hubo ninguna baja entre los docentes participantes. - El Grupo fue de 20 personas .

El Coordinador-Instructor estuvo en su mejor papel de -- exposicionista congruente con la forma autocrática-demo-crática tradicionalista que con este grupo debió efectuarse, dado que su experiencia en ello es mayor.

3.4.5 Aspecto General de la Programación Cronológica.

Aquí un ejemplo de las actividades como se cronogramaron previamente y de como transcurrieron en la práctica. El ejemplo corresponde al lunes, con el Grupo "A".

| CONCEPTO | TIEMPO CALCULADO | TIEMPO HECHO |
|---|------------------|--------------|
| 1. Presentación | 60 min. | 75 min. |
| 1.1 En Círculo | 25 min. | 20 min. |
| 1.2 Individual | 25 min. | 40 min. |
| 1.3 Señalamiento por nombre | 10 min. | 15 min. |
| 2. Actividades de Integración | 70 min. | 60 min. |
| 2.1 Juego Grupal Breve | 30 min. | 25 min. |
| 2.2 Juego Grupal Breve | 25 min. | 25 min. |
| 2.3 Inter-Identificación. | 15 min. | 10 min. |
| 3. Pre-fest | 30 min. | 30 min. |
| 4. Motivación del Curso | 40 min. | 50 min. |
| 4.1 "Aquí y Ahora" | 25 min. | 20 min. |
| 4.2 Crítica (concienciación) | 15 min. | 30 min. |
| RECESO | 30 min. | 30 min. |
| 5. Lectura de Objetivos Del Curso y Análisis. | 15 min. | 15 min. |
| 6. Acuerdo Sobre Horario | 10 min. | 5 min. |
| 7. Presentación del Guadern de Trabajo | 25 min. | 30 min. |
| 7.1. Examen del índice. | 5 min. | 5 min. |
| 7.2. Revisión del texto | 12 min. | 10 min. |
| 7.3. Lectura y comentario de la Introducción. | 10 min. | 15. min. |

Modulo I Conducta y personalidad.

| | | |
|---|----------|----------|
| 8. Importancia de la Conducta
(En el C. de Trabajo) | 120 min. | 105 min. |
| 8.1 Lectura en voz alta comentada | 45 min. | 50 min. |
| 8.2 Organización de corrillos | 10 min. | 10 min. |
| 8.3 Resolución ejercicio No. 1
en corrillo | 40 min. | 30 min. |
| 8.4 Continuación; estudio del Cuad.
de trabajo | 15 min. | 15 min. |
| 8.5 Autoevaluación | 40 min. | 30 min. |

Esta guía de cronogramación fue idéntica en su forma para el martes y de media sesión del miércoles. A partir de este día se consideró una flexibilización en los tiempos que no dio posibilidad de marcarlos con precisión, sino probables. El tiempo ejecutado, revela tal flexibilidad ocurrida.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Veamos como ejemplo el programa del jueves:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

| CONCEPTO | TIEMPO CALCULADO | TIEMPO REAL |
|-----------------------------------|------------------|-------------|
| 14. El Aprendizaje
Propiamente | 120 min. | 95 min. |
| 14.1 Estudio del Tema | 60 min. | 75 min. |
| 14.2 Ejerc.No. 5 Reso-
lución | 60 min. | 20 min. |
| 15. Los Grupos Operativos | 255 min. | 205 min. |
| 15.1 Estudio de la Pág
51 | 15 min. | 20 min. |

| | | |
|---|---------|---------|
| 15.2 Estudio de la pág.
52-54 | 80 min. | 60 min. |
| RECESO | 30 min. | 30 min. |
| 15.3 Estudio Págs. | 50 min. | 60 min. |
| 15.4 Ej. No. 6 Resolución | 30 min. | 60 min. |
| 15.5 Autoevaluación Gene-
ral. | 20 min. | 30 min. |
| 15.6 Autoevaluación Gene-
ral. 2a. parte | 30 min; | 75 min. |

con el Grupo "B" el formato de la guía de tiempos se identifica con la guía del "A" dada como ejemplo del lunes, pero a partir del punto 3 del Pre-test, que es la actividad con la que en el "B" se inició. En este curso del grupo -- control, no hubo las flexibilidades de tiempo y actividades del grupo "A".

3.4.4. Desarrollo de Actividades.

El registro de las actividades más importantes ocurridas durante las dos semanas de trabajo en uno y otro grupo, -- permiten hacer la siguiente descripción sucinta.

GRUPO "A" EXPERIMENTAL

Lunes:

- . Inicialmente se destinaron 60 minutos para actividades de "rompimiento del hielo" y la creación de una atmósfera de familiaridad y libertad.

- . Se motivó al grupo y enseguida se aplicaron la primera y segunda partes del Pre-test.
- . Se entregó el material teórico y se inició la lectura y comprensión de los objetivos del curso, de la explicación introductoria y del índice.
- . Se desarrolló el estudio del contenido del cuaderno de trabajo como una coordinación centralizada en el instructor y respetando el sentido democrático de las intervenciones.
- . Algunas participaciones se derivaron hacia cuestionamientos sobre la organización del curso, la razón por la que se había escogido a ellos y a esa escuela, y no a otros, sobre el horario, etc., el coordinador contestó a esto último algunas veces o permitiendo que ellos mismos dedujeron la respuesta. Esto inició algunos fenómenos de interés y preocupación por el curso, dado que algunos de los intervinientes pudieron hacerlo pero con nerviosismo y cierta confusión; deliberadamente se dejó que transcurriera tal situación. Al terminar el tiempo destinado para la sesión, fue propuesto discutido y aceptado por los participantes para que se hiciera en un solo turno y con horario corrido de 8.00 a 15.00 hrs.
- . Se efectuó una sesión de autoevaluación, centrada en su

propio estado de ánimo durante el día, su aprendizaje - logrado hasta ese momento sus lecciones o satisfacciones etc.

- . Durante todo el trabajo del lunes, se dejó al grupo -- ejercitar democráticamente sus intervenciones aunque -- bajo el control en todo momento coordinador.

Martes:

- . Se prosiguieron las actividades conforme a las actividades programadas y manteniendo la centralización inicial del "Liderazgo" durante las primeras dos horas. -- El objetivo en este lapso fue avanzar en el estudio -- del contenido, del cuaderno de trabajo.

-
- . Junto con el avance del estudio se empezó a dejar dedicar tiempos para algunas autoevaluaciones o auto-críticas; la primera autoevaluación fue propuesta por el -- coordinador; dos fueron propuestas por los participantes y al final de la jornada el coordinador propuso -- una última evaluación.

- . Se presentaron 3 situaciones de "silencios" resultantes del estado de tensión nacido, en las que fue visible el nerviosismo que ello causó. Durante el segundo de ellos, una persona preguntó la razón de ellos. Una --

respuesta fué que se ignoraba que habían ocurrido. Dos personas del grupo, adelantándose a la explicación de la situación, empezaron una labor de análisis para descubrir lo que estaba pasando. Incluso llegaron a que seguramente se trataba de una experiencia.

- . En la segunda mitad de la sesión, dos personas funcionaron como coordinadores por lapsos de 40 y 20 minutos.- La primera actuación fue a pedido del coordinador. El segundo caso se pidió alguien coordinara libremente, como ocurrió. El hecho despertó y motivó momentos de información y autocrítica en el grupo.
- . El coordinador desarrolló con la ayuda de 3 personas un ejercicio "aquí y ahora" que provocó mucho interés y discusión. Las 3 personas, en el centro de las demás, fueron advertidas de no hablar ni el pasado, ni el futuro ni de lo que "pudiera estar ocurriendo afuera" solamente podían hablar de "aquí y ahora", Este ejercicio ubicó las autoevaluaciones futuras.
- . Los objetivos específicos del curso se fueron logrando bajo conducción del coordinador.

Miércoles:

- . La mitad de la sesión transcurrió en un ambiente de libertad absoluta para intervenir, conforme se deseó. Esto

Esto propició momentos de silencio ensiógono que el coordinador no rompió o evitó. Los participantes lo resolvieron hablando en forma alterna tratando de evitar aquella situación.

- El maratón de intervenciones terminó cuando la fatiga obligó a alguno a hacerse portavoz de quienes se estaban frustrando y exigió se detuviera "aquello" y se pasara a otra cosa.

Entonces el coordinador aprovechó para defender la "valentía" de quien rompió el círculo vicioso y propuso se le permitiera no seguir siendo el coordinador formal, sino un participante más. La coordinación quedaría en manos de todo el grupo; uno de alguien en especial. La posición propuesta se aceptó luego de una discusión acalorada y tensa.

- El grupo, en la segunda mitad de la sesión trabajó sobre el contenido del cuaderno en forma de coordinación operativa. Se problematizó constantemente viéndose obligado o en varias ocasiones revisar los sentimientos grupales, su comunicación, su estado de tensión, su aprendizaje y el nivel de su concienciación.
- Tuvieron un destacado papel los integrantes del grupo en distintos sentidos: una persona obsequió a todos -

quienes fumaran, ceniceros metálicos; otras personas trajeron comida para todos; dos señoritas psicólogas de formación ayudaron a superar tensiones con sus teorizaciones o coordinación emergente; otras más para cuestionar, sobre lo que estaba ocurriendo, al responsable de la coordinación general del curso, etc. en lo general el interés subió de manera notoria. Al darse cuenta y aceptar para sí que todo el grupo sería responsable de su propio aprendizaje.

- . Este día no hubo sesión final de autoevaluación.
- . En varias acciones se notó aún alguna dependencia del que sabían coordinador del curso.

Jueves:

- . Resultó notorio el hecho de que por llegar 20 minutos tarde el coordinador-ahora participante-hubiera encontrado que el grupo sin su presencia, hubiera iniciado la sesión de trabajo. El nivel de no dependencia de él se hacía evidente.
- . Se dieron actividades de "aquí" y ahora" de manera un tanto prolongadas que finalmente el grupo supo equilibrar. En todo momento funcionaron los coordinadores emergentes y existió un gran ambiente de colaboración y confianza.-

El grupo en estas actividades dedicó tiempo para juzgar su propia actuación como grupo, y la actuación individual de cada uno. Hubo el descubrimiento de que estaban hallándose a sí mismos y que estaban aprendiendo a conocerse. Se verbalizó cómo posible en ellos el "estar aprendiendo a aprender".

- Al término de la sesión se indujo a una autoevaluación más formal que las hasta entonces hechas.

Viernes:

- La sesión de este día de hoy transcurrió con una dinámica semejante a la del jueves: sin coordinación formal, y con una rotación espontánea en la coordinación entre los miembros.

- Se concluyó el estudio de las áreas previstas del cuaderno de trabajo en la misma forma.

- Al término del estudio del material teórico, el grupo evaluó todo su esfuerzo, la metodología del grupo operativo, la personalidad del "Responsable" del curso, y se deseó saber con detalle a que obedecía tal experiencia, que papel tuvieron las dos "observadoras" y qué observaron, etc., cosa que cada persona cuestionada aclaró ante el grupo.

- . Se propuso y se analizó por el grupo la conveniencia de contestar el post-test. La propuesta fue aceptada.
- . Como Grupo Operativo fue evaluado como ineficiente el post-Test en su segunda parte: Se juzgó como memorista y técnicamente incorrecto.
- . El grupo inquirió además sobre el plan de investigación; sobre las personas que lo prepararon; las personas que intervinieron; los resultados tenidos o posibles de obtener; el papel que ellos jugarían. Por otra parte analizaron las posibilidades de aplicación práctica en sus asignaturas o su aplicación consigo mismos como autoformación permanente.

GRUPO CONTROL O "B"

Los instrumentos y materiales previstos para la parte del grupo experimental y citado páginas atrás fueron los mismos que para este grupo control.

Se difirió, conforme al plan previsto, en la metodología y por tanto en la cronogramación de actividades.

La parte substancial del curso fue cubierto en 5 días en los que fue aplicado el pretest y el post-test para la medición de lo "aprendido". La metodología fue autocrática.

ca, verbalista y de corte tradicionalista.

Sin embargo, por razón más de ética profesional que técnica en los dos días restantes se propició el cambio de grupo tradicional a Grupo Operativo aunque ya fuera de la -- investigación, dado que el objetivo había sido satisfactoriamente cubierto antes con este grupo control.

Una descripción de lo ocurrido en la siguiente:

Lunes:

La actividad inicial luego de una brevísima presentación fue la aplicación del Pretest. Desde los primeros instantes se procedió en forma autocrática aunque con deliberados momentos democráticos para tratar de reproducir la -- forma como actualmente se están accionando los programas en las escuelas: cuando el profesor (instructor) lo creía oportuno, daba órdenes, variaba de tema, interrumpía, -- daba soluciones a cuestiones planteadas etc. En general durante los 3 días, el monopolio de la palabra fue suya. La dependencia y sometimiento a la autoridad del profesor fue total.

Existió un clima de cierta confianza, y libertad, pero -- no constantes ni corresponsabilizadas

Martes:

El día transcurrió sin ninguna variación considerable en la Metodología o la secuencia de las actividades; se -- continuó siendo autocrático, verbalista "sábelo-todo",-- en tanto que los "alumnos" fueron disciplinados, quie-- tos y sometidos a no intervenir sino cuando el instruc-- tor lo permitió.

En general lo ocurrido el lunes y el martes fue una co-- pia uno de otro.

Solo la voz del instructor se resintió por estar hablan-- do durante 5 ó 6 horas consecutivas.

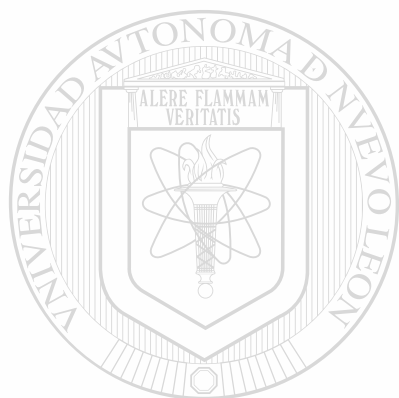
Miércoles:

Igual que los días anteriores, la sesión de este día trans-- currió inalterado en relación a lo narrado. El "soneti-- miento" de los escolares(" disciplina") fué total. Se no-- tó un exceso de conformidad que los llevó a tomar muy en-- serio su papel de estudiante. Se notó que sin que se les-- presionara habían estado estudiando el Cuaderno de Traba-- jo para "cumplir" mejor su papel.

Hasta este día no se les ha advertido que este curso sea-- parte de una experimentación o investigación.

El curso concluyó cuando el instructor lo consideró suficiente y al terminar el contenido del cuaderno de trabajo.

A su término, se aplicó el Post-test.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

CAPITULO No. 4: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

4.1 EL PRE Y POST-TEST, la. PARTE.

La aplicación de ambos instrumentos, el primero inmediatamente antes del Curso "El Aprendizaje en el Adulto" y el segundo después de él, permite presentar aquí los datos obtenidos y su análisis correspondiente.

En los cuadros que siguen se verá que el Grupo A el total de participantes fué de 16 personas, en tanto que en el B hubo 20. Sin embargo para evitar que las cifras influyeran al comparar uno con otro grupo, se ponderaron porcentualmente las incidencias de registros de cada respuesta que permitieran un razonamiento mejor.

tanto en la pregunta planteada antes de cada cuadro como en las opciones en los cuadros, existen expresiones encerradas en paréntesis que en el caso, corresponden al Post-test. La demás expresión, desde luego, es del Pre-test.

Las opciones usualmente fueron 4. En algunos cuadros fue agregada por necesidad una quinta cuando se registraron respuestas no definidas o que no las hubo. En algún otro fue obviada alguna opción, cuando ésta no registró opinantes.

4.1.1. Cuadros estadísticos de la la. parte del pre y post test:

Cuadro No. 1

1. ¿ Le entusiasma (entusiasmo) participar en este Curso ?

| OPCIONES | G R U P O " A " | | | | G R U P O " B " | | | |
|----------------|-----------------|-------|-------------|-------|-----------------|-------|-------------|-------|
| | PRE - TEST. | | POST - TEST | | PRE - TEST | | POST - TEST | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No sé | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 2. Creo que no | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 4 | 20.0 |
| 3. Un poco | 2 | 12.5 | 2 | 12.5 | 3 | 15.0 | 15 | 75.0 |
| 4. Mucho | 14 | 87.5 | 14 | 87.5 | 17 | 85.0 | 1 | 5.0 |
| | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

OBSERVACIONES:

- A. De la comparación de los Pre-test de A y B: El número de personas registradas en la opción "mucho", es la más alta.
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: El entusiasmo mostrado con registro de porcentajes fué idéntico para antes y después.
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: El número de personas registradas en el Post-test, bajó en mucho.
- D. De la comparación de los Post-test en A y B: Definitivamente el registro fué más elevado en A.

CONCLUSION:

El entusiasmo mostrado por ambos grupos, antes de iniciar y según los registros, indican una igualdad de condiciones que los colocan en un mismo plano. En el grupo A revela el Post-test que quedó satisfecho el entusiasmo mostrado antes de iniciar, cosa no igualada en el B.

Cuadro No. 2

2. ¿ El tema del Curso que interés le representa (Representó) ?

| OPCIONES | G R U P O " A " | | | | G R U P O " B " | | | |
|------------|-----------------|-------|-----------|-------|-----------------|-------|-----------|-------|
| | PRE-TEST | | POST-TEST | | PRE-TEST | | POST-TEST | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No sé | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 2. Ninguno | -- | -- | -- | -- | 1 | 5.0 | -- | -- |
| 3. Poco | -- | -- | 9 | 56.4 | 1 | 5.0 | 10 | 50.0 |
| 4. Mucho | 16 | 100.0 | 7 | 43.6 | 18 | 90.0 | 10 | 50.0 |
| | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

OBSERVACIONES:

- A. De la comparación de los Pre-test de A y B: Los porcentajes señalan que el interés en ambos grupos era muy elevado.
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: El número de personas disminuyó muy notoriamente al término del Curso.
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: La baja en el porcentaje es también muy notoria al concluir el curso.
- D. De la comparación de los Post-test en A y B: En el Grupo B el registro de "mucho" interés, fue ligeramente mayor, aunque bajo en ambos.

CONCLUSION:

Según el número de personas registradas, el interés decayó en ambos grupos al finalizar el curso.

El interés inicial porcentualmente registrado por personas permite colocar a ambos grupos en un mismo plano.

Cuadro No. 3

3. ¿Qué utilidad cree que pudiera tener (tuvo) este Curso ?

| OPCIONES: | G R U P O " A " | | | | G R U P O | | | |
|-------------|-----------------|------|-------------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | PRE - TEST | | POST - TEST | | PRE-TEST | | POST-TEST | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No lo sé | - | - | - | - | 1 | 5.0 | - | - |
| 2. Ninguna | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| 3. Poca | 1 | 6.2 | 6 | 37.5 | - | - | 9 | - |
| 4. Mucha | 15 | 93.7 | 10 | 62.5 | 19 | 95.0 | 10 | 100.0 |
| | 16 | 99.9 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

OBSERVACIONES:

- A. De la comparación de los Pre-test de A y B: Los porcentajes indican que una mayoría de personas consideraban que le sería muy útil el Curso.
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: Aunque un porcentaje se desplazó en el Post-test a la opción "poca" utilidad, una mayoría siguió opinando en la opción de "muchas".
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: La disminución habida por cuanto a la "muchas" utilidad registrada al inicio, es muy notoria.
- D. De la comparación de los Post-test de A y B: El registro de la opción "muchas" fue mayor en el Grupo A que en el B.

CONCLUSION:

En ambos grupos la expectativa de utilidad fue expresada por más personas antes del Curso que después de él.

4. ¿Cree que este Curso lo estimularía para seguirse superando ?

| OPCIONES: | G R U P O "A" | | | | G R U P O " B " | | | |
|------------------------|---------------|-------|-----------|-------|-----------------|-------|-------------|-------|
| | PRE -TEST | | POST-TEST | | PRE-TEST | | POST- TEST. | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No lo sé | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 2. No lo creo | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 3. Si | 2 | 12.5 | 4 | 25.0 | 17 | 85.0 | 9 | 45.0 |
| 4. Me estimulará mucho | 14 | 87.5 | 12 | 75.0 | 3 | 15.0 | 11 | 55.0 |
| | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

OBSERVACIONES:

- A. De la comparación de los Pre-test en A y B: Por el número de personas registradas, se nota que el Grupo B la opción fue muy conservadora, no así en el A.
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: Aún con la ligera baja en el Post-test, el número de personas registradas continuó alta para la opción Núm. 4.
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: Aumentó en el Post-test el registro de personas partidarias de la opción Núm. 4
- D. De la comparación de los Post-test en A y B: Se mantuvo mayor el porcentaje registrado para el Grupo A que para el B en la opción núm. 4

CONCLUSION:

En general cabe interpretar que a una mayoría de las personas de ambos grupos el Curso les estimula para seguirse superando.

Cuadro No. 5

5. ¿ Cuánto cree conocer sobre " El Aprendizaje en el Adulto?

| OPCIONES: | GRUPO "A" | | | | GRUPO "B" | | | |
|-------------------------|------------|------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | PRE - TEST | | POST-TEST | | PRE-TEST | | POST-TEST | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No. Sabría contestar | 4 | 25.0 | -- | --- | 6 | 30.0 | -- | --- |
| 2. Nada | 2 | 12.5 | 1 | 6.2 | 5 | 25.0 | -- | --- |
| 3. Suficiente | 8 | 50.0 | 3 | 18.6 | 9 | 45.0 | 7 | 35.0 |
| 4. Mucho | 1 | 6.2 | 12 | 81.2 | -- | --- | 11 | 55.0 |
| (Sin respuesta) | 1 | 6.2 | -- | --- | -- | --- | 2 | 10.0 |
| OBSERVACIONES: | 16 | 99.9 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

A. De la comparación de los Pre y Post-test de A y B: En ambos se nota un registro de personas casi igual para la opción "suficiente" que colocó en igual plano a los dos.

B. De la comparación en A del Pre y Post-test: Se vé un incremento de -- personas el Post-test en opción "mucho".

C. De la comparación en B del Pre y Post-test: Las opciones "suficiente" y "mucho" se ven incrementadas en sus registros.

D. De la comparación de los Post-test de A y B: Los porcentajes revelan - que el Grupo A salió mejor beneficiado después del Curso.

CONCLUSION:

De la distribución inicial de los registros en las 4 opciones, se pasó a una incidencia mayor de personas que consideraron que habían aprendido más luego del Curso.

Cuadro No. 6

6. ¿Cómo considera que ha sido (fue) su eficiencia personal para comunicarse en (el) Grupo (en comparación con otros) ?

| OPCIONES | GRUPO "A" | | | | GRUPO "B" | | | |
|-------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|------------|-------|
| | PRE-TEST | | POST-TEST | | PRE-TEST | | POST-TEST. | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No lo sé (inferior) | 10 | 62.5 | 2 | 12.5 | 10 | 50.0 | 5 | 25.0 |
| 2. Pésima (semejante) | -- | -- | 4 | 25.0 | -- | -- | 4 | 20.0 |
| 3. Regular (poco mejor) | 2 | 12.5 | 8 | 50.0 | 3 | 15.0 | 8 | 40.0 |
| 4. Buena (mejor) | 4 | 25.0 | 2 | 12.5 | 7 | 35.0 | 3 | 15.0 |
| OBSERVACIONES: | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

- A. De la comparación de los Pre-test de A y B: El número de personas en ambos grupos es aproximado para cada opción. Una mayoría, en ambos opinó que no sabía contestar.
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: El mayor registro del Post-test, se dio en la opción "poco mejor" (...en comparación con otros grupos) que indican un avance si se compara con las del Pre-test.
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: El promedio del 50% para "no lo sé" bajó en el Post-test. Otras opciones se beneficiaron.
- D. De la comparación de los Post-test de A y B: El beneficio mayor lo obtuvo el Grupo A ambos hubieron aumentos de personas que opinaron que habían mejorado.

CONCLUSION:

La eficiencia personal para comunicarse en grupo registró a un mayor número de personas al final del curso que la consideraron como "poco mejor" y mejor! -- especialmente en el Grupo. A.

Cuadro No. 7

7. ¿ Como ha sido (como fué en éste) su nivel de aprendizaje en cursos (en comparación con otros) de la D.G.E.T.I. ?

| OPCIONES. | GRUPO "A" | | | | GRUPO "B" | | | |
|-------------------------|-----------|------|-----------|-------|-----------|-------|------------|------|
| | PRE-TEST | | POST-TEST | | PRE-TEST | | POST-TEST. | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No lo sé (inferior) | 3 | 18.6 | 2 | 12.5 | - | - | 3 | 15. |
| 2. Regular (igual) | 8 | 50.0 | 6 | 37.5 | 10 | 50.0 | 8 | 40. |
| 3. Bueno (poco - mejor) | 4 | 25.0 | 6 | 37.5 | 4 | 20.0 | 4 | 20.0 |
| 4. Mejor | - | - | 2 | 12.5 | - | - | 5 | 25. |
| No contestaron | 1 | 6.2 | - | - | 6 | 30.0 | - | - |
| OBSERVACIONES: | 16 | 99.8 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100 |

- A. De la comparación de los Pre-test de A y B: Ambos grupos consideraron que su aprendizaje en otros cursos fue regular o bueno.
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: El Aprendizaje según el registro fue igual o poco mejor al de otros cursos.
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: Una mayoría consideró que su aprendizaje había sido igual.
- D. De la comparación de los Post-test de A y B: Las opciones "igual" o "poco mejor" sumaron a una mayoría de personas.

CONCLUSION:

En ambos grupos se nota una tendencia a considerar al curso "igual" a otros hacia "poco mejor" y, en menor número hacia "mejor".

8. ¿ La Atmósfera grupal lo ha hecho (hizo) sentirse libre y espontáneo al participar?

| OPCIONES. | GRUPO "A" | | | | GRUPO "B" | | | |
|------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|-------|-----------|-------|
| | PRE-TEST | | POST-TEST | | PRE -TEST | | POST=TEST | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No lo sé (no) | 1 | 6.2 | - | - | 1 | 5.0 | 1 | 5.0 |
| 2. Pocas veces | 8 | 50.0 | 1 | 6.2 | 7 | 35.0 | 4 | 20.0 |
| 3. La mayoría de veces | - | - | 11 | 68.7 | - | - | 13 | 65.0 |
| 4. Siempre | 6 | 37.5 | 4 | 25.0 | 5 | 25.0 | 2 | 10.0 |
| No contestaron | 1 | 6.2 | - | - | 7 | 35.0 | - | - |
| | 16 | 99.9 | 16 | 99.9 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

OBSERVACIONES:

- A. De la comparación de los Pre-test en A y B: La mayoría de las personas contestaron que "pocas veces". En menor proporción el registro fue para "siempre".
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: Aumentó el número de personas en el Post-test que opinó que "la mayoría de las veces" se había sentido libre y espontánea.
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: Aumentó el registro de quienes contestaron la opción " la mayoría de las veces".
- D. De la comparación de los Post-test en A y B. Aumentó en ambos el número de quienes contestaron " la mayoría de las veces". La ventaja fué para el Grupo A.

CONCLUSION:

En otros cursos la atmósfera grupal había hecho sentirse libres y espontáneas a pocas personas; en éste a la mayoría de las personas.

Cuadro No. 9

9. ¿ Le ha gustado su forma de colaboración con otros (con éste) grupos es-
cursos de la D.G.E.T.I.?

| OPCIONES | GRUPO "A" | | | | GRUPO "B" | | | |
|------------------------|-----------|-------|-----------|------|-----------|-------|-----------|-------|
| | PRE-TEST | | POST-TEST | | PRE-TEST | | POST-TEST | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No lo sé (no) | 1 | 6.2 | - | -- | - | - | - | - |
| 2. Me gustó -
poco | - | - | 1 | 6.2 | 3 | 15.0 | 3 | 15.0 |
| 3. Me gustó | 9 | 56.4 | 13 | 81.2 | 8 | 40.0 | 15 | 75.0 |
| 4. Me gustó -
mucho | 5 | 31.2 | 2 | 12.5 | 3 | 15.0 | 2 | 10.0 |
| No contestaron | 1 | 6.2 | - | - | 6 | 30.0 | - | -- |
| | 16 | 100.0 | 16 | 99.9 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

A. De la comparación de los Pre-test en A y B: Una mayoría de personas considera que le gustó.

B. De la comparación en A del Pre y Post-test: Aumentaron las personas que opinaron que les gustó su forma de colaborar en este curso, aunque disminuyeron en el Post-test los de la opción "me gustó mucho".

C. De la comparación en B del Pre y Post-test: Las personas que opinaron que les había gustado su forma de colaborar en este curso, aumentaron.

D. De la comparación de los Post-test de A y B: En ambos grupos el número de quienes consideraron que les gustó su forma de colaborar, aumentó.

CONCLUSION:

La mayor parte de las personas opinaron que les gustó su forma de colaboración en este curso. Este registro fue mayor en el Post-test de ambos grupos.

10. ¿Ha aceptado a las personas de cursos anteriores (de este curso) de la D.G.E.T.I.?

| OPCIONES | GRUPO "A" | | | | GRUPO "B" | | | |
|---------------------|-----------|------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | PRE-TEST | | POST-TEST | | PRE-TEST | | POST-TEST | |
| | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % | TOTAL | % |
| 1. No | 1 | 6.2 | - | - | - | - | - | - |
| 2. A pocas personas | 1 | 6.2 | - | - | - | - | 1 | 5.0 |
| 3. Si, a la mayoría | 10 | 62.5 | 8 | 50.0 | 13 | 65.0 | 15 | 75.0 |
| 4. Creo que a todas | 3 | 18.6 | 8 | 50.0 | 1 | 5.0 | 4 | 20.0 |
| 5. No contestaron | 1 | 6.2 | - | - | 6 | 30.0 | - | - |
| | 16 | 99.7 | 16 | 100.0 | 20 | 100.0 | 20 | 100.0 |

OBSERVACIONES:

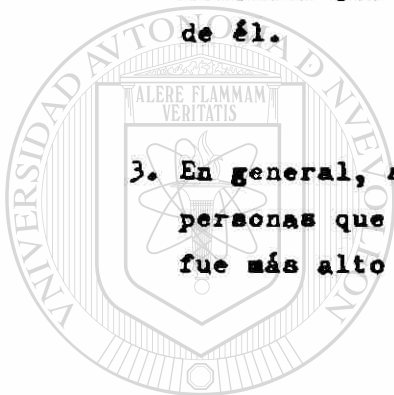
- A. De la comparación de los Pre-test de A y B: En ambos grupos una mayoría de personas opinó que aceptaron en otros cursos a la mayor parte.
- B. De la comparación en A del Pre y Post-test: Aumentó el número de personas que seleccionó la opción "creo que a todas" referida al curso recién tomado.
- C. De la comparación en B del Pre y Post-test: Se incrementó la opinión mayoritaria que consideró que aceptaba a la mayoría de personas en el curso.
- D. De la comparación de los Post-test en A y B: Existe una coincidencia en los porcentajes del número de personas que tomaron las opciones "si, a la mayoría" y "creo que a todas".

CONCLUSION:

Existió un aumento en el número de personas, en ambos grupos que opinó que "aceptó a la mayoría o a todas" las personas de este curso, con relación a otros.

4.1.2. TENDENCIAS:

1. Las expectativas, actitudes, intereses y noción de eficiencia personal en ambos grupos fue semejante antes del Curso: Ello valida la selección de la muestra como grupo de investigación.
2. En términos globales, las expectativas, actitudes e intereses de ambos grupos para después del curso, se mantuvieron no muy alejadas por cuanto al número de opinantes registrados antes de él.
3. En general, se nota que al finalizar el curso el número de personas que opinaron que habían salido mejor beneficiadas fue más alto para el grupo A que para el B.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.2 DEL PRE Y POST-TEST, 2a. PARTE.

Igual que la primera parte, se aplicó esta segunda como pre-Test y Post-Test, inmediatamente antes y después del curso. En este caso, ambos instrumentos trataron de descubrir el nivel de conocimientos que los participantes tenían como relación a " el Aprendizaje en el Adulto". La aplicación fue hecha por las 2 observadoras.

El número de personas fué igual al antes señalado para cada grupo: 16 personas el "A" y 20 el "B".

Cabe aclarar que en ningún momento del Curso se sugirió o solicitó a las personas de los grupos que estudiaran o "memorizaran" algo. Simplemente no se hizo alusión al detalle, ni se les mencionó que se aplicaría al final, una prueba de conocimientos.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Es necesario insistir en que la metodología empleada para el grupo "B" era muy conocida, dado su corte " tradicionalista" de tipo directivista, por el Instructor. En cambio la innovación metodológica introducida en el "A" lo era en menor proporción; esto pudo haber influido en los resultados finales.

Para la presentación de los datos y su análisis se recurrió al auxilio de la estadística descriptiva, considerando

do que esta parte lo permite. Al término de la presentación matemática y gráfica, fueron anotadas las observaciones y conclusiones pertinentes.

Como criterio de interpretación estadística se recurrió a las medidas de tendencia central por una parte y a las de variabilidad por otra parte tratar de hacer más objetiva y gráfica la representación de los resultados.

Se denominará de Tendencia Central a los datos que pueden ser representados en forma aproximada por un promedio o por una medida que tiende a reflejar la "línea" central.

Se emplearán:

- A. La media aritmética (\bar{x}), como el cociente que resulta de dividir la suma de todos los datos o medidas, entre el número de ellos.
- B. La mediana (m_d), como la puntuación que divide a la distribución original en dos grupos, con igual número de datos.
- C) La Moda (m_o), como el valor de la mayor frecuencia de una distribución.

Las medidas de variabilidad, se han empleado para reforzar la validez de las de tendencia central, al indicarnos la dispersión o variabilidad de los datos presentados. Recurriremos a :

- A. El rango (R), como la diferencia entre el valor más alto y el valor más bajo en la serie de datos.
- B. La desviación Media (DM), como la media aritmética de todas las desviaciones respecto a la media sin considerar los signos.
- C. La desviación estándar (S), como la raíz cuadrada de la media de los cuadrados de las desviaciones respecto a la media de la distribución. La Desviación Estándar es un índice que representa todas las diferencias individuales de los datos respecto a un punto de referencia común, que es la media aritmética.

Por último, es necesario aclarar que las gráficas 1 y 2 tienen su acotación distinta a las demás por razones de simplificación de las comparaciones. En la 1a., las curvas son asimétricas opuestas.

RESULTADOS DEL PRE-TEST

GRUPO CONTROL

| SUJETO | X | $ x-\bar{x} $ | $ x-\bar{x} ^2$ |
|--------|----------------|---------------|-----------------|
| 1 | 4 | 5.2 | 27.04 |
| 2 | 6 | 3.2 | 10.24 |
| 3 | 6 | 3.2 | 10.24 |
| 4 | 7 | 2.2 | 4.84 |
| 5 | 7 | 2.2 | 4.84 |
| 6 | 8 | 1.2 | 1.44 |
| 7 | 8 | 1.2 | 1.44 |
| 8 | 8 | 1.2 | 1.44 |
| 9 | 8 | 1.2 | 1.44 |
| 10 | 8 | 1.2 | 1.44 |
| 11 | 9 | 0.2 | .04 |
| 12 | 9 | 0.2 | .04 |
| 13 | 10 | 0.8 | .64 |
| 14 | 10 | 0.8 | .64 |
| 15 | 10 | 0.8 | .64 |
| 16 | 12 | 2.8 | 7.84 |
| 17 | 13 | 3.8 | 14.44 |
| 18 | 13 | 3.8 | 14.44 |
| 19 | 14 | 4.8 | 23.04 |
| 20 | 14 | 4.8 | 23.04 |
| N=20 | $\Sigma X=184$ | 44.0 | 149.20 |

GRUPO EXPERIMENTAL

| SUJETO | X | $ x-\bar{x} $ | $ x-\bar{x} ^2$ |
|--------|----------------|---------------|-----------------|
| 1 | 3 | 6.93 | 48.02 |
| 2 | 4 | 5.93 | 35.16 |
| 3 | 5 | 4.93 | 24.30 |
| 4 | 5 | 4.93 | 24.30 |
| 5 | 8 | 1.93 | 3.72 |
| 6 | 9 | 0.93 | 0.86 |
| 7 | 9 | 0.93 | 0.86 |
| 8 | 10 | 1.07 | 1.14 |
| 9 | 11 | 2.07 | 4.28 |
| 10 | 11 | 2.07 | 4.28 |
| 11 | 12 | 3.07 | 9.42 |
| 12 | 12 | 3.07 | 9.42 |
| 13 | 13 | 4.07 | 16.56 |
| 14 | 15 | 6.07 | 36.84 |
| 15 | 16 | 7.07 | 49.98 |
| 16 | 16 | 7.07 | 49.98 |
| N=16 | $\Sigma X=159$ | 67.14 | 319.12 |

$$\bar{x} = \frac{\Sigma X}{N} = \frac{159}{16} = 9.93$$

$$Md = 10.5$$

$$Mo = 5, 9, 11, 12, 16$$

$$DM = \frac{\Sigma |x-\bar{x}|}{N} = \frac{67.14}{16} = 4.19$$

$$s = \sqrt{\frac{\Sigma |x-\bar{x}|^2}{N}} = \sqrt{\frac{319.12}{16}} =$$

$$= \sqrt{19.94} = 4.4$$

$$\therefore s = 4.4$$

$$\text{Rango} = 16 - 3 = 13$$

$$\bar{x} = \frac{\Sigma X}{N} = \frac{184}{20} = 9.2$$

$$Md = 8.5$$

$$Mo = 8$$

$$DM = \frac{\Sigma |x-\bar{x}|}{N} = \frac{44.0}{20} = 2.2$$

$$s = \sqrt{\frac{\Sigma |x-\bar{x}|^2}{N}} = \sqrt{\frac{149.20}{20}} =$$

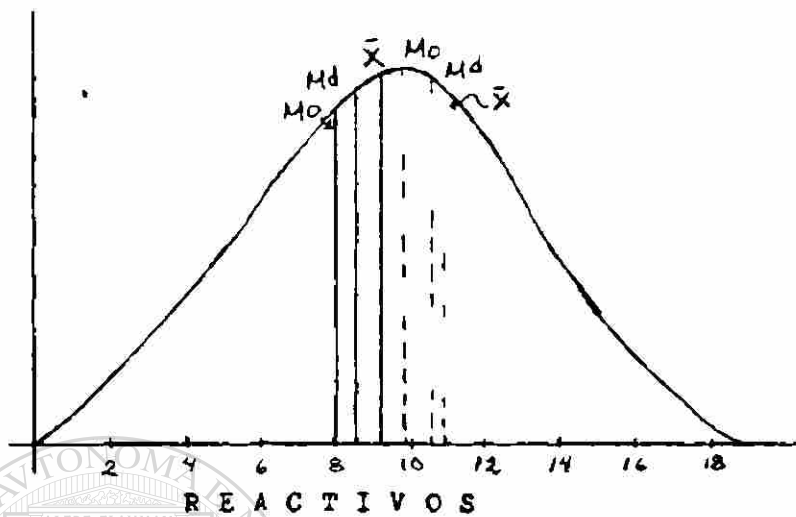
$$= \sqrt{7.46} = 2.73$$

$$\therefore s = 2.73$$

$$\text{Rango} = 14 - 4 = 10$$

Gráfica No. 1

PRE-TEST



Acotación:

Grupo "A" -----

Grupo "B" _____



UANL

Gráfica No. 2

PRE-TEST



Acotación:

Grupo "A" _____

Grupo "B" -----

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



OBSERVACIONES:

1. Las Medidas de Tendencia Central reflejan los promedios de conocimientos tenidos antes del Curso. Están representados por la Media Aritmética (\bar{X}), la mediana (md) y la Moda (Mo).
2. Cuando la \bar{X} es mayor que la Md y ésta es mayor que Mo , la curva es asimétrica a la derecha, tal como ocurre en el grupo control o B y según se aprecia en la Gráfica No. 1
3. Cuando la Mo es mayor que la Md , y ésta que la \bar{X} , la curva es asimétrica hacia la izquierda, como observa en la Gráfica 1 para el grupo A.
4. La \bar{X} de A comparada con la de B, da una ventaja que al ser graficada (Gráfica No. 1), revela con relación a la tendencia central, que en los dos grupos la diferencia es mínima en cuanto a conocimientos.
5. Las Medidas de Tendencia Variable están representadas por la Desviación Media (D.M.), la Desviación Estándar (S) y el Rango (R) indican la dispersión o variabilidad de las diferencias individuales.
6. La homogeneidad es mayor en el grupo control. La mayor medida en la D.M., la S y el R en el grupo A, señalan que está más disperso.

CONCLUSIONES:

- La tendencia central de los datos de \bar{X} , Md y Mo y la simetría opuesta en la gráfica No. 1 para A y B reflejan la semejanza de conocimientos que uno y otro grupo tenían.
- La igualdad de conocimientos antes de iniciar la Investigación Operativa valida el trabajo con ambos grupos.
- El grupo B es más homogéneo que el A.

RESULTADOS DEL POST-TEST

GRUPO CONTROL

| SUJETO | X | $ x-\bar{x} $ | $ x-\bar{x} ^2$ |
|--------|----------------|---------------|-----------------|
| 1 | 6 | 7.9 | 62.41 |
| 2 | 6 | 7.9 | 62.41 |
| 3 | 9 | 4.9 | 24.01 |
| 4 | 10 | 3.9 | 15.21 |
| 5 | 11 | 2.9 | 8.41 |
| 6 | 11 | 2.9 | 8.41 |
| 7 | 12 | 1.9 | 3.61 |
| 8 | 12 | 1.9 | 3.61 |
| 9 | 13 | 0.9 | 0.81 |
| 10 | 13 | 0.9 | 0.81 |
| 11 | 13 | 0.9 | 0.81 |
| 12 | 14 | 0.1 | 0.01 |
| 13 | 15 | 1.1 | 1.21 |
| 14 | 15 | 1.1 | 1.21 |
| 15 | 16 | 2.1 | 4.41 |
| 16 | 17 | 3.1 | 9.61 |
| 17 | 18 | 4.1 | 16.81 |
| 18 | 21 | 7.1 | 50.41 |
| 19 | 22 | 8.1 | 65.61 |
| 20 | 25 | 11.1 | 123.21 |
| N=20 | $\Sigma X=279$ | 72.8 | 463.00 |

GRUPO EXPERIMENTAL

| SUJETO | X | $ x-\bar{x} $ | $ x-\bar{x} ^2$ |
|--------|----------------|---------------|-----------------|
| 1 | 6 | 9.25 | 85.56 |
| 2 | 9 | 6.25 | 29.06 |
| 3 | 11 | 4.25 | 18.06 |
| 4 | 13 | 2.25 | 5.06 |
| 5 | 14 | 1.25 | 1.56 |
| 6 | 14 | 1.25 | 1.56 |
| 7 | 15 | 0.25 | 0.06 |
| 8 | 15 | 0.25 | 0.06 |
| 9 | 15 | 0.25 | 0.06 |
| 10 | 16 | 0.75 | 0.56 |
| 11 | 17 | 1.75 | 3.06 |
| 12 | 18 | 2.75 | 7.56 |
| 13 | 18 | 2.75 | 7.56 |
| 14 | 20 | 4.75 | 22.56 |
| 15 | 20 | 4.75 | 22.56 |
| 16 | 23 | 7.75 | 60.06 |
| N=16 | $\Sigma X=244$ | 47.70 | 274.96 |

$$\bar{x} = \frac{\Sigma X}{N} = \frac{274}{16} = 15.25$$

$$\bar{x} = \frac{\Sigma X}{N} = \frac{279}{20} = 13.9$$

$$Md = 15$$

$$Md = 13$$

$$Mo = 15$$

$$Mo = 13$$

$$DM = \frac{\Sigma |x-\bar{x}|}{N} = \frac{47.7}{16} = 2.9$$

$$DM = \frac{\Sigma |x-\bar{x}|}{N} = \frac{72.8}{20} = 3.6$$

$$s = \sqrt{\frac{\Sigma |x-\bar{x}|^2}{N}} = \sqrt{\frac{274.96}{16}} =$$

$$s = \sqrt{\frac{\Sigma |x-\bar{x}|^2}{N}} = \sqrt{\frac{463}{20}} =$$

$$= \sqrt{23.15} = 4.81$$

$$\therefore s = 4.81$$

$$\text{Rango} = 25 - 6 = 19$$

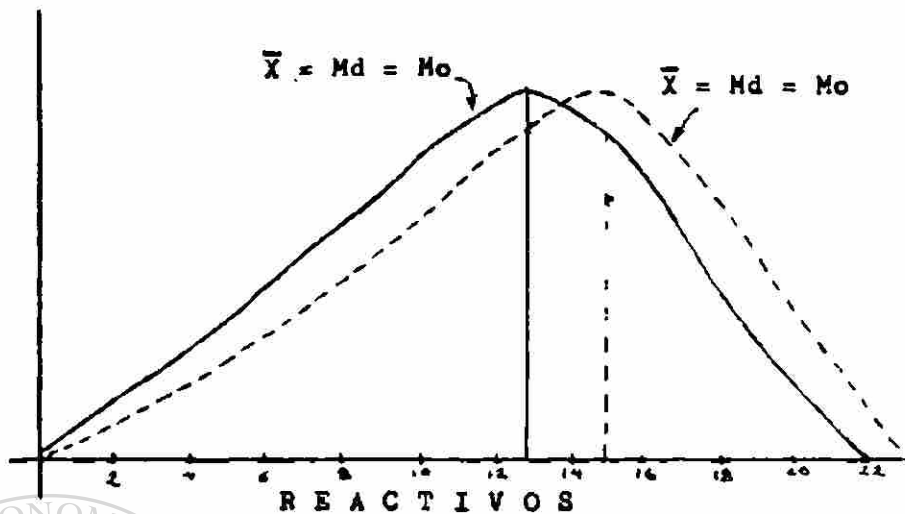
$$= \sqrt{17.18} = 4.14$$

$$\therefore s = 4.14$$

$$\text{Rango} = 23 - 6 = 17$$

Gráfica No. 3

POST-TEST



Acotación:

Grupo "A" -----

Grupo "B" _____

Gráfica No. 4

POST-TEST



Acotación:

Grupo "A" _____

Grupo "B" -----

OBSERVACIONES

1. Las Medias de Tendencia Central reflejan los promedios de aprovechamiento. En este caso, están representadas por \bar{X} , Md. y Mo.
2. La Media Aritmética ($\bar{X} = 15.25$) en A es casi igual a la Mediana (Md = 15) y ambas a la Moda (Mo = 1); por tanto, la línea central de la curva de A, en la gráfica No. 3 tiene un trazo: ello permite una comparación más simple con relación al Grupo B, que a su vez contempla la misma tendencia de $\bar{X} = Md = Mo.$, y por lo que su curva igualmente tiene solo una línea central.
3. La Media Aritmética (\bar{X}) de A, revela una ventaja mayor (15.25) sobre B (13.9). Proporcionalmente la diferencia de A sobre B es mayor en el Post-Test que en el Pre-test.
4. Las Medias de Tendencia Variable que reflejan la dispersión de las diferencias individuales en ambos grupos, están representadas por D.M., S. y R.
5. La homogeneidad en A es mayor que en B, como lo indican la Desviación Media (D.M.), La Desviación Estándar (S) y el Rango (R) y que puede observarse tanto en la página 123 como en la gráfica No. 4.

CONCLUSIONES

- En ambos grupos hubo movimientos conductuales: en ambos hubo mayor índice de conocimientos con relación al Pre-Test y cambió en ambos el nivel de dispersión. El Grupo A fue más homogéneo.
- Tanto el promedio de conocimiento como el nivel de homogeneidad de diferencias individuales, fué más favorable para el Grupo A.

4.5 DEL REGISTRO DE FRECUENCIAS DE CONDUCTA CONFORME A LOS INDICADORES DE LAS HIPOTESIS ESPECIFICAS "A", "B" Y "C"

Esta parte, junto con las otras de este Capítulo, es medular de la investigación realizada. En ella he querido presentar algunos cuadros comparativos y un conjunto de gráficas, con la idea de ofrecer una comprensión máxima de los datos y de su análisis. Aquí, por las características del registro de conductas conforme el tiempo del Curso, no es posible su presentación siguiendo a la Estadística Descriptiva, por ello se ha optado por ese otro tipo.

La primera dificultad para calcular descriptivamente las tendencias de las frecuencias de conductas, existe al ser distinto el número de días del curso (base de la Investigación Operacional), que es de 31 horas repartidas en 5 días para el grupo "A" y de 21 horas, en 3 días para el "B". La razón de esto fue indicado en el grupo 3.4.4. del capítulo anterior.

La segunda dificultad existe al haber diferido el número de personas. En el Grupo "A" fallaron 4 de ellas. La razón es igualmente señalada en el punto 3.4.2 del capítulo anterior. Esto nos hizo recurrir al mecanismo enunciado primeramente y abundado a continuación:

Los cuadros de registro de conductas 11 y 12 de la página

próxima son comparativos. La primera columna numérica se integró con la suma de las dos subcolumnas de la Cédula de Registro (ver apéndice 7.3) Inmediatamente luego de éstos, se dan una serie de gráficas por días y frecuencias según cada conducta, su análisis respectivo.

En ellas es notorio el bajo registro de conductas del Grupo "A" debido a que tan solo se trabajó bajo observación 2 horas, en lugar de las 7 de los restantes días. En el Grupo "B" faltan los registros del jueves y viernes ya dicho.

El cuadro posterior a las gráficas de la página 186 contiene los promedios de las conductas por hora-curso (P.C.H) y los promedios de éstas, por persona (P.C.P.; éstos fueron obtenidos luego de dividir los promedios de las conductas por hora-curso entre el número de participantes y multiplicado por 100), todo con objeto de lograr una comparación mejor entre los grupos. A esto último obedece la presentación de la gráfica final de barras de la página 187.

El análisis de estos últimos se anotan después de ellos. Las conclusiones están dadas al finalizar el capítulo.

. Para recordar el sentido dado al registro de cada conducta, debe revisarse el punto 2.2. del Capítulo anterior.

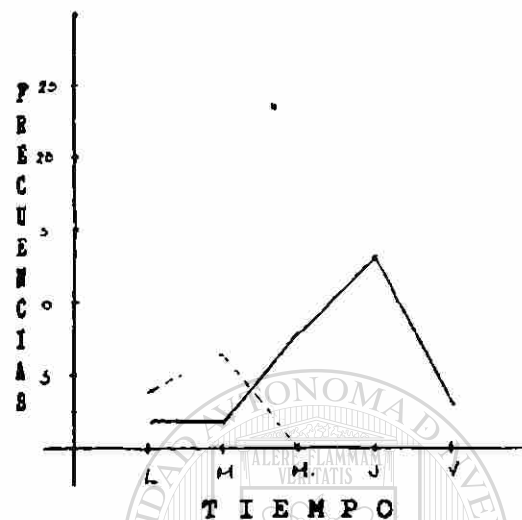
GRUPO "AV"

| CONDUCTA.
No. | | HIPOTESIS "A" | | | | | HIPOTESIS "B" | | | | | HIPOTESIS "C" | | | | | | | |
|------------------|--|---------------|----|-----|----|-----|---------------|----|----|----|-----|---------------|-----|----|----|----|----|----|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Día | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Lunes | | 2 | 4 | 42 | 14 | 2 | 59 | - | - | - | 42 | - | 2 | 1 | - | 9 | - | - | 2 |
| Martes | | 2 | 11 | 83 | 1 | 7 | 90 | 1 | 1 | 1 | 83 | 9 | 62 | 1 | - | 6 | - | 3 | 7 |
| Miércoles | | 8 | 17 | 90 | 6 | 41 | 142 | 8 | 8 | 8 | 90 | 14 | 42 | - | - | 1 | - | - | 41 |
| Jueves | | 13 | 17 | 55 | 4 | 73 | 166 | 13 | 13 | 13 | 55 | 19 | 51 | - | - | - | - | 72 | 73 |
| Viernes | | 3 | 3 | 41 | 9 | 26 | 64 | 3 | 3 | 3 | 41 | 3 | 10 | 5 | 2 | 3 | 2 | 6 | 26 |
| SUMA | | 28 | 55 | 311 | 34 | 149 | 523 | 25 | 25 | 25 | 311 | 49 | 167 | 7 | 2 | 19 | 2 | 81 | 149. |

CUADROS DE REGISTRO DE CONDUCTAS No. 12
GRUPO "B"

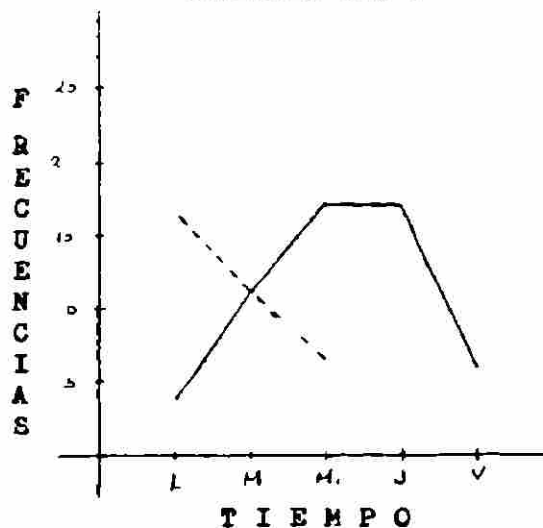
| CONDUCTA.
No. | | HIPOTESIS "A" | | | | | HIPOTESIS "B" | | | | | HIPOTESIS "C" | | | | | | | |
|------------------|--|---------------|----|-----|----|-----|---------------|---|---|---|-----|---------------|-----|----|----|----|----|----|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Día | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Lunes | | 4 | 16 | 65 | 3 | 47 | 223 | 1 | 1 | 1 | 65 | 3 | 55 | 3 | - | - | - | 22 | 47 |
| Martes | | 6 | 11 | 16 | 3 | 50 | 112 | 6 | 6 | 6 | 16 | 4 | 99 | - | - | - | - | 14 | 50 |
| Miércoles | | - | 6 | 23 | 6 | 57 | 108 | - | - | - | 23 | - | 93 | - | 1 | - | 1 | 3 | 57 |
| SUMA: | | 10 | 33 | 104 | 12 | 154 | 443 | 7 | 7 | 7 | 104 | 7 | 227 | 3 | 1 | 0 | 1 | 39 | 154. |

Gráfica No. 5
CONDUCTA No. 1^a



Acotación : Grupo "A" ————— Grupo "B" - - - - -

Gráfica No. 6
CONDUCTA No. 2^a



OBSERVACIONES:

• Con relación a la gráfica No. 5

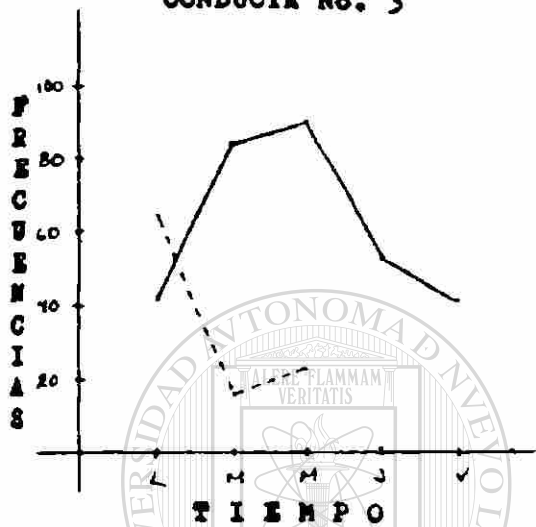
El número de conductas en el grupo "A", fue en ascenso; en tanto que en el "B" se nota la declinación total durante el miércoles.

• Con relación a la gráfica No. 6

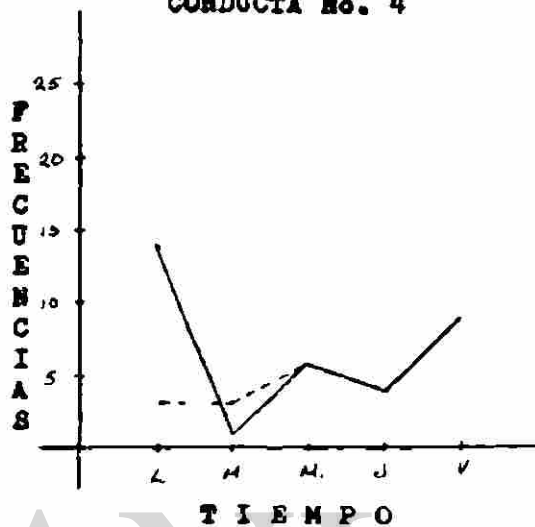
Las conductas registradas en el grupo "A" aumentaron considerablemente los tres primeros días, luego se estabilizó la frecuencia y, proporcionalmente a las dos horas trabajadas el viernes en el curso, hubo una declinación. En el "B" la caída fue muy notoria.

• NOTA: Los datos de las gráficas están tomados del cuadro de conductas.

Gráfica No. 7
CONDUCTA No. 3



Gráfica No. 8
CONDUCTA No. 4



Acotación : Grupo "A" —————

Grupo "B" - - - - -

OBSERVACIONES:

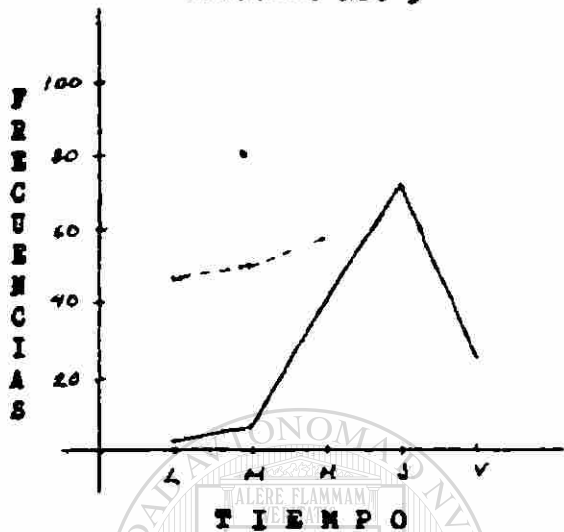
• Con relación a la gráfica No. 7

La diferencia de frecuencias en ambos grupos favorece al "A", especialmente en el 2o. y 3o. días. En los últimos 2 hubo un decaimiento en el "A".

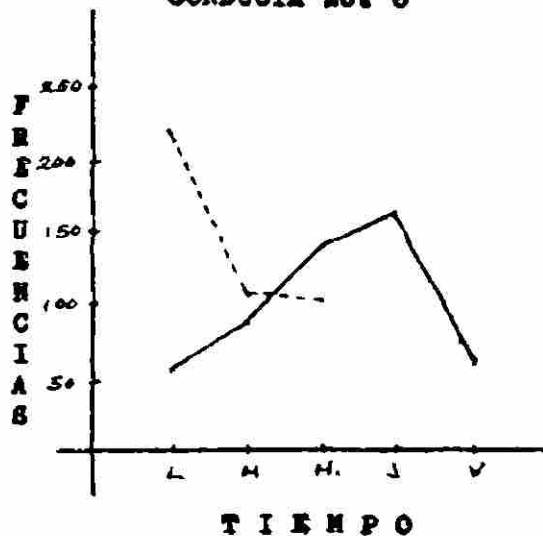
• Con relación a la gráfica No. 8

En ambos grupos hubo una tendencia al aumento de conductas.

Gráfica No. 9
CONDUCTA No. 5



Gráfica No. 10
CONDUCTA No. 6



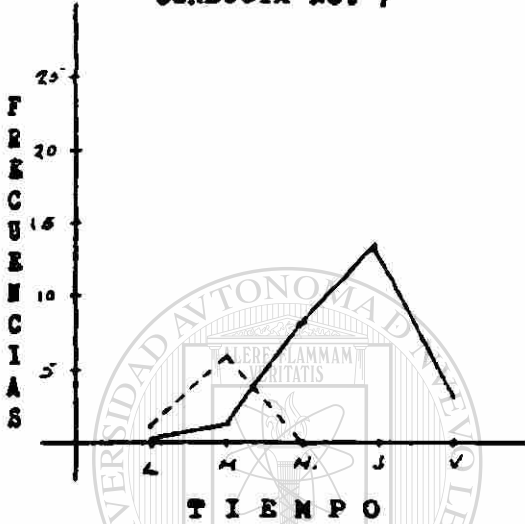
Acotación : Grupo "A" ——— Grupo "B" - - - - -

OBSERVACIONES :

- Con relación a la gráfica No. 9
La proporción del incremento de conductas en ambos grupos, favorece muy notoriamente al "A".
- Con relación a la gráfica No. 10
En el grupo "B" está ocurriendo un descenso en la frecuencia de conductas, en tanto que en el "A" el aumento es sostenido. El viernes, como se ha dicho, solamente se trabajó durante dos horas.

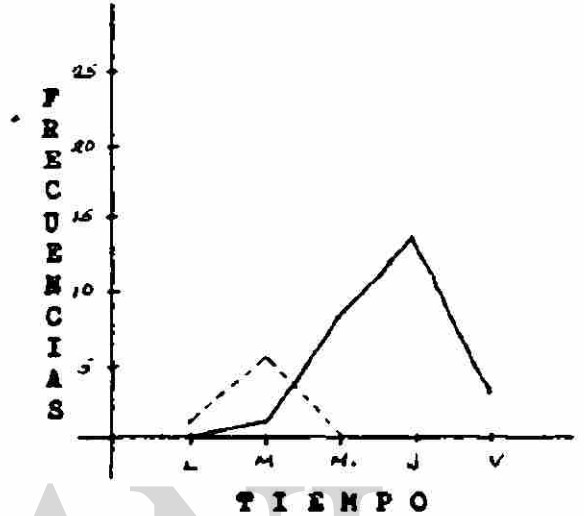
Gráfica No. 11

CONDUCTA No. 7



Gráfica No. 12

CONDUCTA No. 8



Acotación : Grupo "A" ————— Grupo "B" - - - - -

OBSERVACIONES :

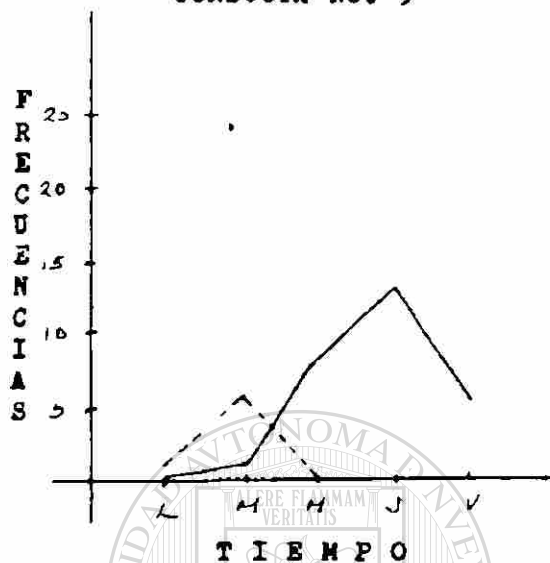
• Con relación a la gráfica No. 11

Luego de un aumento sencillo en el grupo "B", ocurrió un descenso total. En el grupo "A" el aumento fue constante.

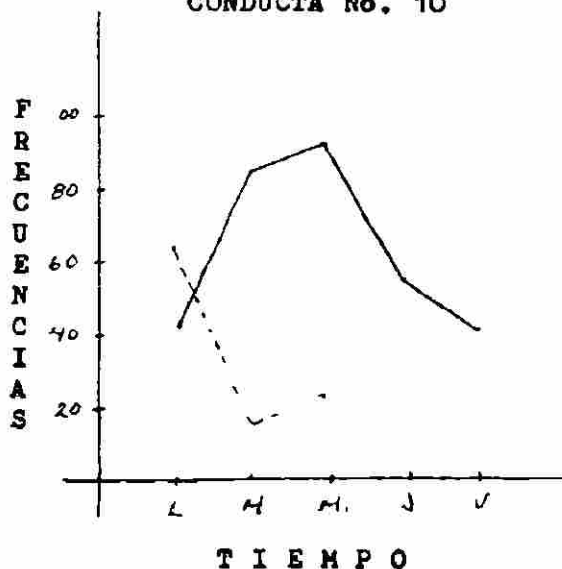
• Con relación a la gráfica No. 12

La situación es exactamente la misma. El grupo "A" es el beneficiado con la graficación del registro de esta frecuencia conductual.

Gráfica No. 13
CONDUCTA No. 9



Gráfica No. 14
CONDUCTA No. 10



Acotación : Grupo "A" ————— Grupo "B" - - - - -

OBSERVACIONES :

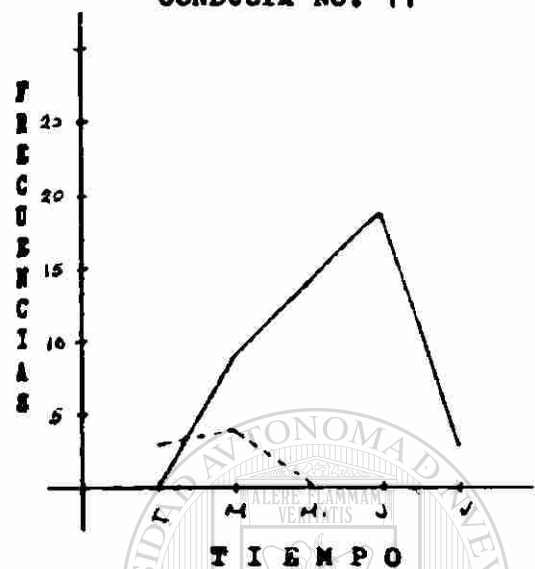
• Con relación a la gráfica No. 9

Esta graficación tuvo como base los datos de la conducta No. 7, e igual que en aquella, es notorio el incremento para el grupo "A" y en proporción inversa el del "B". El dato del viernes para el "A", es sólo parcial.

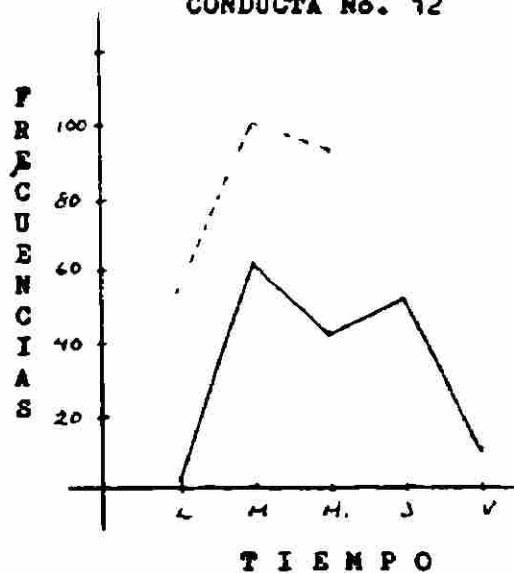
• Con relación a la gráfica No. 10

Durante el jueves, en el grupo "A" ocurrió un descenso marcado, aunque seguramente superior a la tendencia que pudo mostrar el "B".

Gráfica No. 15
CONDUCTA No. 11



Gráfica No. 16
CONDUCTA No. 12



Acotación : Grupo "A" ——— Grupo "B" - - - - -

OBSERVACIONES :

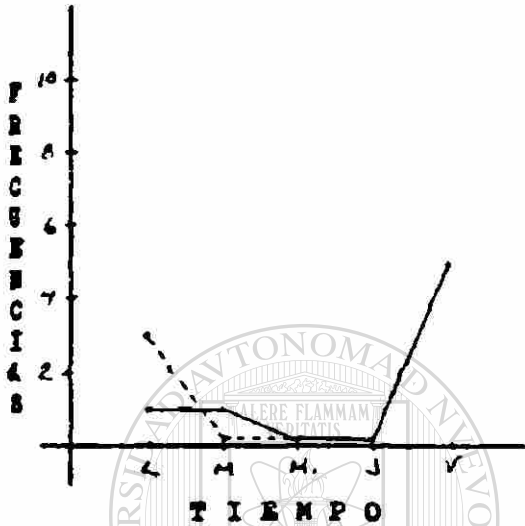
• Con relación a la gráfica No. 15

la tendencia a incrementar el número de conductas en el grupo "A", rebasa en mucho la tendencia decreciente en el "B".

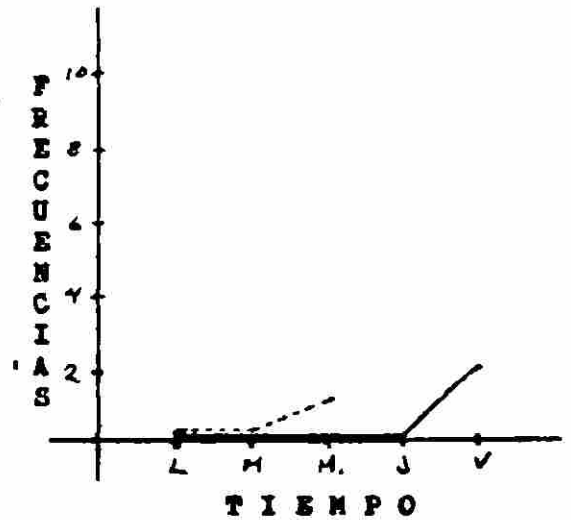
• Con relación a la gráfica No. 16

Es notorio el perfil de los grupos que revelan con su registro y que corresponde a conductas "que denotan entusiasmo e interés". El grupo "B" - fue superior en su registro.

Gráfica No. 17
CONDUCTA No. 13



Gráfica No. 18
CONDUCTA No. 14

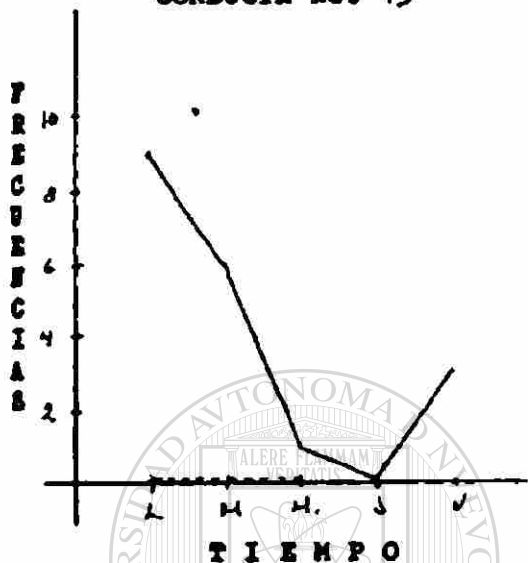


Acotación : Grupo "A" ——— Grupo "B" - - - -

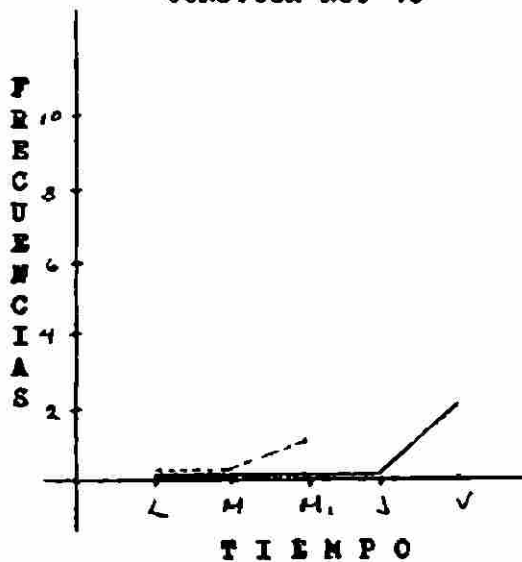
OBSERVACIONES :

- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
- DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
- Con relación a la gráfica No. 17
Curioso registro del grupo "A" durante el miércoles y jueves; notoria también la recuperación durante el viernes, especialmente por el número menor de horas laboradas. La caída del grupo "B" es más pronunciada.
 - Con relación a la gráfica No. 18
Ambos grupos mantuvieron una tendencia al incremento. La del "A", más tardía.

Gráfica No. 19
CONDUCTA No. 15



Gráfica No. 20
CONDUCTA No. 16



Acotación : Grupo "A" ————— Grupo "B" - - - - -

OBSERVACIONES :

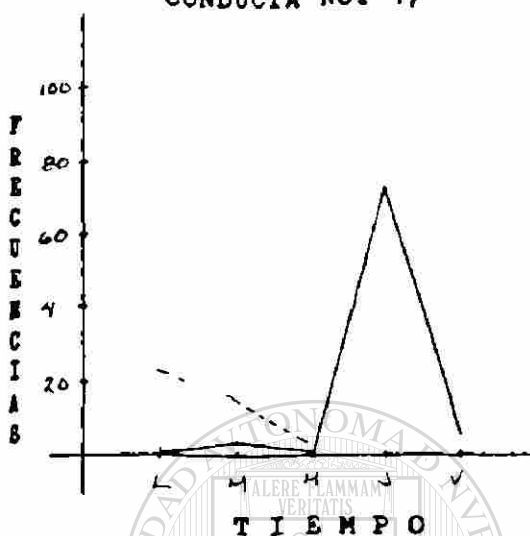
. Con relación a la gráfica No. 19

El grupo "B", se mantuvo sin ninguna conducta registrada. El "A", luego de un pronunciado descenso, se recuperó hacia el viernes.

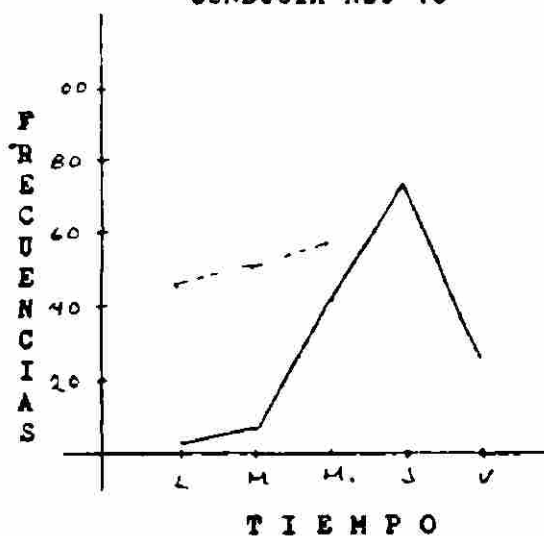
. Con relación a la gráfica No. 20

La tendencia se mantuvo idéntica en ambos grupos.

Gráfica No. 21
CONDUCTA No. 17



Gráfica No. 22
CONDUCTA No. 18



Acotación : Grupo "A" ————— Grupo "B" - - - - -

OBSERVACIONES :

. Con relación a la gráfica No. 21

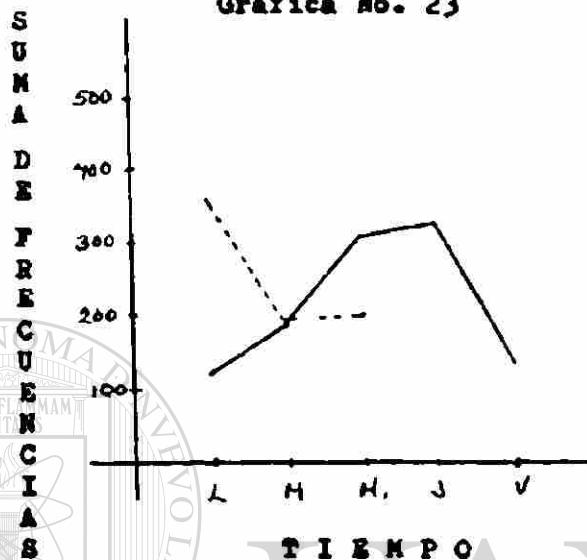
A la declinación mostrada por el grupo "B", se nota el alza registrada en el "A", hacia el 40. día. La cifra registrada el viernes para el "A" es proporcionalmente baja a la del jueves.

. Con relación a la gráfica No. 22

El grupo "A", al partir de cero el lunes y alcanzar la cifra anotada, indica el notorio incremento de conductas dadas. La proporción de aumento del "B" es menor.

TENDENCIA OBSERVADA PARA LA HIPOTESIS "A"

Gráfica No. 23



Acotación :

Grupo "A" ———

Grupo "B" - - - -

OBSERVACIONES :

Por la tendencia del registro de frecuencias de uno y otro grupo representada gráficamente, cabe deducir que se manifestó mejor el grupo "A", que el "B".

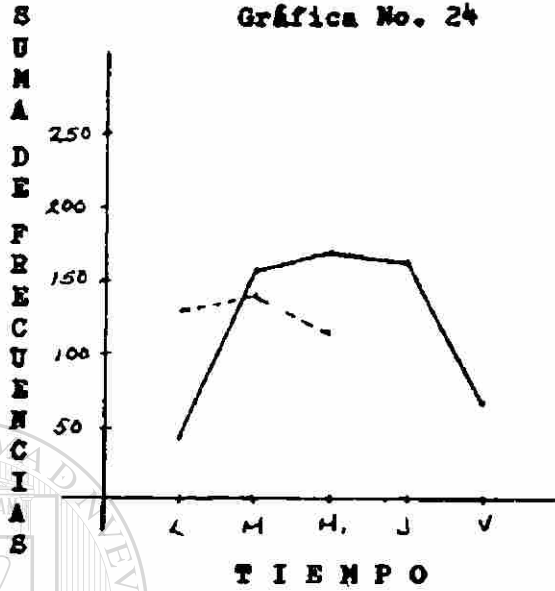
Aunque éste último, en esta hipótesis, inicialmente se vió favorecido; la suma de conductas de los días restantes le favorece.

CONCLUSION

La gráfica revela que el grupo "A" está mejor colocado en cuanto a esta hipótesis.

TENDENCIA OBSERVADA PARA LA HIPOTESIS "B"

Gráfica No. 24



Acotación: Grupo "A" ————— Grupo "B" - - - - -

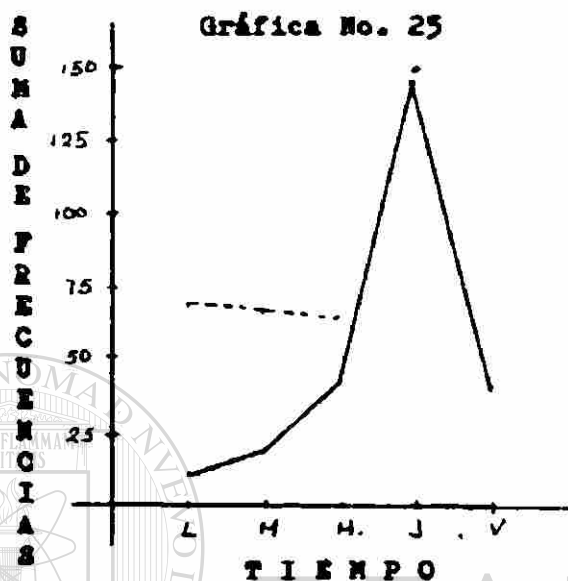
OBSERVACIONES :

- El impulso del incremento en conductas del grupo "A" en los primeros días, rebasa muy bien el nivel de aumento del "B" y aún su número absoluto. La proporción de conductas registradas el viernes para el "A", es la correcta.

CONCLUSION

Para esta hipótesis, el grupo "A" tiene mayor ventaja sobre el "B".

TENDENCIA OBSERVADA PARA LA HIPOTESIS "C"



Acotación : Grupo "A" ——— Grupo "B" - - - -

OBSERVACIONES :

- El grupo "B" mantuvo un registro elevado a lo largo de los tres días observados con una declinación paulatina. En cambio el "A", de un registro bajo, obtuvo hacia el 4o. día un máximo muy superior al de cualquier día del "B". La proporción del viernes da una suma de frecuencias correcta con los demás días.

CONCLUSION

El grupo "A" fue mejor en sus frecuencias conductuales que el "B".

CUADRO COMPARATIVO DE REGISTRO DE CONDUCTAS GRUPOS "A" y "B"

No. 13

| | COND. 1 | | COND. 2 | | COND. 3 | | COND. 4 | | COND. 5 | | COND. 6 | | COND. 7 | | COND. 8 | | COND. 9 | | COND. 10 | | COND. 11 | |
|---------------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|-------|---------|------|---------|------|---------|------|----------|------|----------|------|
| | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B |
| Núm. Conduct. | 28 | 10 | 55 | 33 | 311 | 104 | 34 | 12 | 149 | 154 | 52.1 | 44.1 | 25 | 7 | 25 | 7 | 25 | 7 | 311 | 104 | 49 | 7 |
| Dato P.C.H(1) | 0.90 | 0.47 | 1.77 | 1.57 | 10.32 | 4.95 | 1.09 | 0.57 | 4.80 | 7.33 | 17.87 | 21.09 | 0.80 | 0.33 | 0.80 | 0.33 | 0.80 | 0.33 | 10.32 | 4.95 | 1.58 | 0.33 |
| Dato P.C.P(2) | 5.6 | 2.3 | 11.0 | 7.8 | 64.5 | 24.7 | 6.8 | 2.8 | 27.5 | 36.6 | 111.0 | 105.4 | 5.0 | 1.6 | 5.0 | 1.6 | 5.0 | 1.6 | 4.5 | 24.7 | 9.8 | 1.6 |

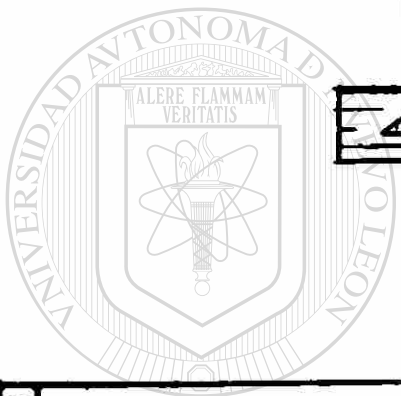
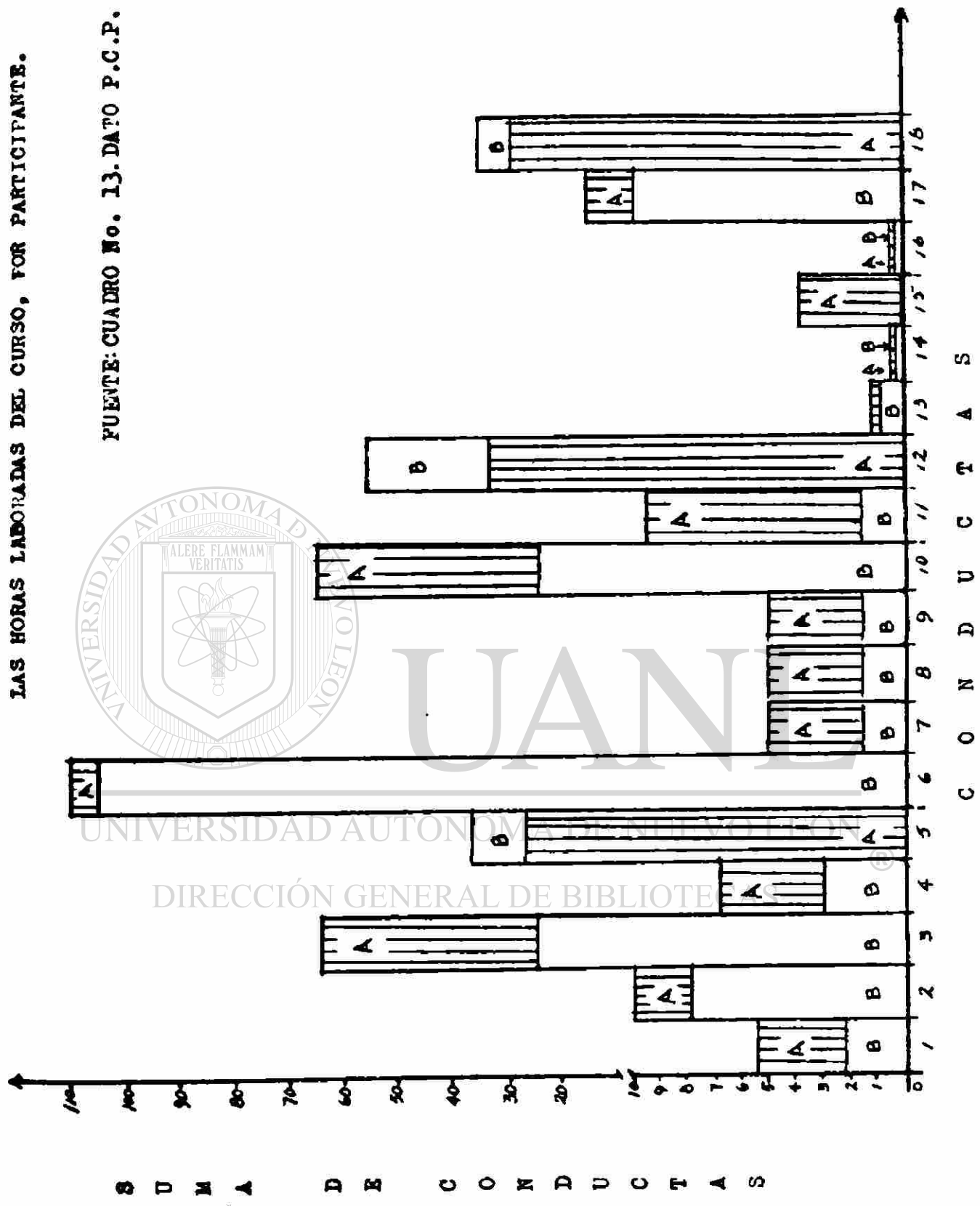
| | COND. 12 | | COND. 13 | | COND. 14 | | COND. 15 | | COND. 16 | | COND. 17 | | COND. 18 | |
|----------------|----------|-------|----------|------|----------|------|----------|---|----------|------|----------|------|----------|------|
| | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B |
| Núm. Conduct. | 167 | 227 | 7 | 3 | 2 | 1 | 19 | 0 | 2 | 1 | 81 | 39 | 149 | 154 |
| Dato P.C.H (1) | 5.38 | 10.80 | 0.16 | 0.14 | 0.06 | 0.4 | 0.61 | 0 | 0.06 | 0.4 | 2.61 | 1.86 | 4.80 | 7.33 |
| Dato P.C.P (2) | 33.6 | 54.0 | 1.0 | 0.70 | 0.37 | 0.20 | 3.8 | 0 | 0.37 | 0.20 | 16.3 | 9.8 | 27.5 | 36.6 |

(1) PROMEDIO DE CONDUCTA SEGUN LAS HORAS LABORADAS

(2) PROMEDIO DE CONDUCTAS, SEGUN LAS HORAS LABORADAS, POR PARTICIPANTE.

COMPARACION ENTRE EL PROCEDIO DE CONDUCTAS SEGUN LAS HORAS LABORADAS DEL CURSO, POR PARTICIPANTE.

FUENTE: CUADRO No. 13. DATO P.C.P.



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECA

S U M A D E C O N D U C T A S

C O N D U C T A S

OBSERVACIONES:

1o. DEL CUADRO:

- . Salvo 3 conductas, en el renglón correspondiente al número de ellas, se vé al Grupo A superar al B.
- . En el renglón del dato P.C.H (promedio de conducta -- según las horas laboradas), 14 de las 18 conductas -- presentan mayores cifras. Este predominio corresponde al Grupo A.
- . Las comparaciones en el último renglón P.C.P., reflejan como promedios una clara ventaja para el Grupo A, considerando que se refiere al de cada participante -- según el número de conductas y de las horas trabaja-- das en el Curso.

2o. DE LA GRAFICA:

- . Las barras, con excepción de 3, demuestran que en lo-[®] general el Promedio de Conductas, según las horas-curso laboradas, por participantes, fué superior en el -- Grupo A sobre el B.

CONCLUSIONES:

- . En general la proporción del Promedio de Conductas por -- Participante, según las horas laboradas, es mayor en el -- grupo A que en el B.
- . En el Grupo A se cumplieron mejor que en el B las varia-- bles la hipótesis específicas, registradas a través del -- criterio de los indicadores de conductas de esas hipótesis.

CAPITULO No. 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

5.1.1. SOBRE LAS CONDICIONES OPERATIVAS DE LA INVESTIGACION

. Los resultados de los pre-test indicaron que ambos grupos eran válidos para participar en la investigación, pues en ellos no había una diferencia notoria por cuanto a las expectativas, intereses, noción de la eficiencia personal o los conocimientos tenidos del tema del curso.

. Las condiciones específicas de uno y otro grupo indican que no fue acertado seleccionarlos de distinta ciudad y que la diferencia del tiempo transcurrido entre la repetición del curso tampoco fue el adecuado. Se debió trabajar con un grupo por la mañana y otro por la tarde.

5.1.2 SOBRE LOS RESULTADOS DEL CURSO

. La primera y segunda parte del Post-test señalan que en ambos grupos hubo una mejoría en sus expectativas intereses, etc. así como en sus conocimientos.

. El objetivo general del curso " El aprendizaje en el Adulto" desarrollado en función de la investigación, fue cumplido satisfactoriamente.

5.1.5 SOBRE LA TECNICA DE LOS GRUPOS OPERATIVOS.

. La técnica de los Grupos Operativos es una correcta alternativa a emplear en actividades de capacitación y aprendizaje tanto individual como grupal.

Con ella se consiguen aprendizajes más significativos en las tareas de tipo explícito según es posible observar las tendencias de los resultados anotados en el capítulo 4, puntos 4.2 y 4.3 en sus diferentes cuadros estadísticos, gráficas y cuadros comparativos, en donde se observa un mejor aprovechamiento y cambios-conductuales esperados en "A" con relación al grupo "B".

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

. La técnica de los Grupos Operativos permite vivenciar el proceso del cambio de conductas en los participantes; así lo comprueban los resultados de la primera parte del pre y post-test y el cuadro No. 13 comparativo del registro del registro de las conductas de ambos grupos y, en donde se vé que el "A" (que trabajó con aquella técnica) fue mejor con relación al "B".

Es posible observar que en el grupo "A" se alcanzó un más alto nivel de criticidad y concien

ciación con relación a la participación y el aprendizaje de ambos grupos y que, es posible inferir de -- ello que en el grupo "A" son bases del autodesarrollo y la autoformación individual.

5.1.4. SOBRE EL RESULTADO DE LA INVESTIGACION OPERACIONAL

- La hipótesis específica "A" se comprueba.

Esta hipótesis menciona que: "El desarrollo de una - coordinación operativa propiciará una mayor participación y comunicación grupal".

La observación de las gráficas comparativas numeradas como 5,6,7,8,9, 10 y 23; el cuadro comparativo No. 15 y la gráfica No. 26, manifiestan que el grupo experimental o "A" superó en sus participantes y en la incidencia de comunicación grupal al "B". El primero trabajó con una coordinación según recomienda la teoría de los Grupos Operativos.

- La hipótesis específica "B" se comprueba.

Esta hipótesis menciona que: "La práctica participativa como criterio andragógico, facilitará las acciones de autoformación individual".

Puede observarse para confirmar lo anotado, las gráficas

números 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 24; el cuadro comparativo de registro de conductas No. 13 y la gráfica No. 26, en donde se podrá ver que en general hay una marcada tendencia favorable en el resultado del grupo "A" y que según los indicadores de la hipótesis hubo manifestaciones de conductas autoformadoras y de realización en los participantes.

- La Hipótesis específica "C" se comprueba.

La hipótesis dice: "La autoevaluación constante auxiliará para modificar las actitudes negativas en actitudes útiles al grupo o contribuirá a la reafirmación de estas últimas".

Las gráficas comparativas números 18, 19, 20, 21, 22 y 25 así como el cuadro comparativo de registro de conductas No. 13 y la gráfica No. 26 denotan una ventaja mayor en el cumplimiento de conductas en el grupo "A" con relación al "B" que permiten inferir la existencia en el primero de modificaciones de conductas de los participantes hacia un favorecimiento de la actividad grupal y de su productividad en función del objetivo dado.

- Por tanto, se comprueba la Hipótesis General que dice: "La incorporación de las bases conceptuales y metodológicas de la Educación de Adultos en el desarrollo de un curso de capacitación para maestros del sistema, --

dará como consecuencia un aprendizaje más significativo que el conseguido hasta hoy".

Tal hecho queda mejor confirmado según puede observarse a lo largo de todo el Capítulo No. 4 y según se ha anotado con la comprobación de las hipótesis específicas "A", "B" y "C" de estas páginas.

5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1. En lo General

- . Cuando se desarrolle una investigación ya sea de tipo pedagógico o andragógico con grupos que se van a comparar, debe trabajarse con ellos en una misma localidad y reproducir al máximo las semejanzas de las condiciones humanas, ambientales, de horarios y otras.
- . Se sugiere ahondar e incrementar las experiencias con relación a la psicopedagogía y/o la Psicoandragogía; -- concebida esta última como un conjunto de elementos técnicos y operativos de la administración, la metodología y la didáctica de la Educación de Adultos, insertos en la Educación Permanente.
- . Se recomienda que en todo evento que se realice de formación o capacitación de recursos humanos, o de tipo cultural, deportivo, social, etc. en que participen perso-

nas adultas, se promueva un criterio actualizado que - las consideren como seres creativos, con capacidad de- autoformarse y autodesarrollarse.

- . La técnica de los Grupos Operativos se recomienda como- una excelente alternativa andragógica a emplearse con - grupos de personas mayores de 15 años, sea cual el obje- tivo a cumplirse y el tipo y nivel educativo.

5.2.2. para la Dirección General de Educación Tecnológica Indus- trial.

- . Se recomienda multiplicar la experiencia de la técnica- de los Grupos Operativos en cursos de capacitación, ac- tualización o nivelación de personal, que sin duda, ayu- daría a comprender mejor la doble intención del evento: en lo explícito del tema y lo latente de la vivencia.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El punto 5.5 contiene en sus páginas un modelo de pro- yecto en tal sentido que podría sugerirse.

- . Por la alta criticidad y sentido dialectal que se alcan- za en el aprendizaje con el enfoque de la Educación per- manente y de la técnica de los Grupos Operativos se re- comienda igualmente su empleo en actividades de capaci- tación o formación de cuadros directivos.
- . Se recomienda que se adopte una estrategia educativa a

mediano y largo plazo de modificación de criterios y -- prácticas tradicionales de los docentes, que dan entrada a los conceptos y aplicación de la metodología de la Educación de Adultos y de la Educación Permanente.

5.3 PROYECTO:

1. Nombre del Proyecto: Curso sobre "El Aprendizaje en el Adulto" para profesores de la Dirección General de Educación -- Tecnológica Industrial.

2. Descripción General:

El Curso "El Aprendizaje en el Adulto" está destinado a aquellos maestros de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial que laboran en escuelas -- como los Centros de Estudios Tecnológicos (C.E.T.) y -- Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (C.E.C. y.T.), cuya población estudiantil está en su generalidad compuesta por jóvenes que por sus características biológicas y psicológicas y por sus intereses socioeconómicos y culturales pueden ser considerados como adultos.

El curso deberá ser desarrollado para los docentes bajo un criterio y metodología de adultos y de manera -- básicamente experiencial que reafirme y practique los --

conceptos teóricos dados, buscando en todo momento y actividad un nivel de autodesarrollo individual que permita obtener a su través un aprendizaje más significativo y operativo que el hasta ahora ha sido conseguido con otros sistemas metodológicos para este mismo tipo de eventos.

El Curso "El Aprendizaje en el Adulto" deberá desarrollarse con grupos de docentes cuyo número podrá fluctuar de entre 20 y 30 personas sin distinción de edad, sexo, profesión, intereses o preferencias que recibirán un trato y atención como adultos que son y siguiendo criterios que la teoría de los Grupos Operativos y la Educación Permanente dan.

El curso deberá contener fundamentos teóricos de la conducta y la personalidad del adulto y la forma como el aprendizaje ocurre en él.

El trabajo deberá ser de una semana de duración, con 42 horas efectivas divididas en sesiones diarias de 7 horas de lunes a sábado.

3. Fundamentación:

La metodología de la Educación de Adultos ha generado nuevas prácticas y técnicas que hasta hace muy poco tiempo se desconocían y que aparecen fundamentadas en

Igualmente corrientes Psicopedagógicas y Sociológicas actuales.

La bibliografía y distintos criterios expuestos sobre Educación de Adultos por la U.N.E.S.C.O. en conferencias y - congresos de educadores efectuados (Tokio, 1972; Persépolis, 1975 y Nairobi, 1976) recomiendan transformar el concepto de Educación de Adultos hacia una forma de trato en el aprendizaje, en donde el adulto sea visto como adulto - y en donde el educador, a su vez como adulto, efectúe con sus iguales este proceso basado en relaciones maduras de apoyo mutuo.

Interesan aquí los principios que consideran que el adulto -y el maestro lo es- no requiere ya tanto de factores artificiales ni de una educación directivista para que - comprenda las necesidades de adquirir nuevos conocimientos o de mejorar los ya adquiridos; creemos en él y en su capacidad de adulto ya estructurado para aprovechar sus - potenciales en función de sus motivaciones económicas, sociales o psicológicas que lo autorrealicen para un mejoramiento integral.

Ha interesado investigar nuevas formas metodológicas basadas en ese principio con el propósito firme de optimizar las acciones que a través de seminarios, encuentros, cursos, mesas redondas y pláticas se han venido desarrollando como nivelación, actualización y superación de los - -

maestros de este sistema por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (D.G.E.T.I.)

La Educación en función de un aprendizaje academista, libresco, enciclopédico es en ocasiones una forma de enajenación que debe transformarse; las personas por saber historia, psicología o matemáticas a veces se olvidan de la realidad de junto.

En las investigaciones realizadas con grupos de profesores del sistema en la Ciudad de México y en Puebla permiten prever la utilidad de la metodología propuesta y la que a su vez es producto de un cuidadoso proceso de documentación, selección, análisis y preparación.

A través de esta investigación se ha comprobado que:

- . Aumenta el nivel de Aprendizaje. ®
- . Que el Aprendizaje obtenido es producto de un desarrollo autoimpulsado creativo y conscientizador.
- . Es posible que los profesores aprendan como adultos: es decir se autoformen y autorrealicen sin paternalismo ni directivismos.
- . Que es posible incrementar el aprendizaje a niveles taxonómicos cognoscitivos de análisis y evaluación y su correspondiente influencia hacia las áreas afectivas y psicomotoras.

- . Que se dé una real modificación de conducta observable y por tanto cuantificable y cualificable.

En la investigación se puso en práctica una forma de la Educación Permanente como Educación total por medio de la teoría de los Grupos Operativos, que es la metodología andragógica (de andrés, hombre, adulto) que en este proyecto se recomienda.

La teoría de los Grupos Operativos es una práctica de comunicación plena, de colaboración, de actividades y de aprendizajes reales, en donde las teorizaciones no importan tanto como el vivenciamiento que de ellas se hace.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

La unidad didáctica fundamental lo constituye la concientización individual. [®]

El grupo implícitamente, es el sujeto de estudio; "es decir, como teoría y praxis del proceso" El objetivo a ultranza es que el individuo aprenda a aprender, como un proceso permanente.

4. Metas y Objetivos:

Metas:

Las metas a alcanzar son a través de un curso en el que los docentes transformarán la idea que tienen sobre la Psicología del Adulto y de la forma como éstos es capaz de resolver su propio aprendizaje bajo nuevas técnicas educativas en las que él, el docente, es tan solo un facilitador- coordinador de esfuerzos: el curso deberá de cubrir a la totalidad de los docentes y de los directivos y, en lo posible, al personal administrativo y de servicios.

Se busca igualmente que el maestro desarrolle una conciencia crítica que permanentemente lo lleve a cuestionar su propia conducta, su personalidad y los efectos que de ellas se derivan en su interrelación con las demás personas; principalmente de las de su influencia -- educadora, que lo hagan dinamizarlas y modificar sus -- actitudes hacia un óptimo siempre en sus labores. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Por último, se espera que hagan suya toda esta nueva estructura conceptual psicoandragógica y sepan comunicarla (que no "Enseñarla") a los estudiantes o personas con quienes interaccione especialmente dentro del ámbito -- educativo.

Objetivos Generales:

- Que los profesores vivan la experiencia de trabajar en -

Grupo Operativo a través del curso "La Metodología del Aprendizaje en el adulto" que les muestre el mecanismo y dinámica de ese procedimiento grupal.

- . Que modifiquen su mentalidad acerca de qué y quién es un Adulto, y de la forma Psicoandragógica de ayudar a desarrollar la personalidad y el aprendizaje de él a través del conocimiento de bases conceptuales de la Educación permanente, la Educación de Adultos y la Metodología de ambas.

Objetivos Particulares:

- . Que el maestro participante conozca y comprenda el proceso psicológico y andragógico de las funciones de la conducta y la personalidad de los individuos y su interrelación con el medio socio-ambiental que los transforma y que a la vez puede ser transformado por ellos.
- . Que el maestro participante domine las características y el proceso del aprendizaje en el Adulto, como la base para mejorar su actividad docente y la del aprendizaje propio.

5. Estrategia.

- 5.1 ORGANIZACION: El curso tendrá un tiempo de duración de una semana (de lunes a sábado) con siete horas --

diarias en turno que puede ser matutino, vespertino o mixto, según se convenga con los mismos participantes.

Al término del mismo, se entregarán constancias de participación expedidas por la Dirección Técnica.

El curso operará con el auxilio básico de un Cuaderno de Trabajo especialmente elaborado como soporte teórico y que deberá ser entregado a cada participante junto con un Manual del Coordinador.

Acudirán a él aquéllos maestros que laboren con personas que puedan ser consideradas como adultas, como es el caso de los de Centros de Estudios Tecnológicos y los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos en el nivel Medio Superior.

Los grupos no deben exceder de 30 profesores participantes en cada caso.

El contenido que deberá considerar el curso será de cuatro módulos, repartidos de la siguiente manera:

Módulo I La Educación Permanente, marco referencial -- del Adulto.

Módulo II La Educación de Adultos.

Módulo III. Conducta, Personalidad y Aprendizaje en el Adulto.

Módulo IV. La Metodología del aprendizaje en el Adulto.

Las comunicaciones y decisiones de mayor trascendencia, serán responsabilidad del Director Técnico o en su defecto del Jefe del Departamento que se responsabilice del cumplimiento de este evento.

5.2 Etapas de Desarrollo; Son tres que se proponen:

1a. De Capacitamiento de Coordinadores. En esta etapa concurrirá una persona por cada una de las instituciones del nivel citado en el punto 5.1 a recibir el curso y capacitarse como Coordinador Operativo. En los casos de traslado de los asesores a alguna otra ciudad fuera de la de México en iguales circunstancias, la D.G.B.F.I. liquidará los viáticos correspondientes.

La reproducción de materiales impresos necesarios para las Etapas 1a. y 2a. y su envío a cada escuela, serán costeados por la D.G.B.F.I.

Los gastos que impliquen la reproducción del curso en cada escuela (2a. Etapa) de papelería, com--

pra de algún material o equipo auxiliar, etc., serán cubiertos por ella.

- C) INFRAESTRUCTURA:** Se requiere de un local adecuado instalado para el evento enunciado; con mobiliario individual, cómodo y movable para 32 personas; ventilación, iluminación y amplitud suficiente; que posea pizarrón y equipo de proyección o retroproyección por si fuere preciso su uso.

Se requiere así mismo de los servicios permanentes de una secretaria, con su equipo correspondiente.

Se necesita material de uso escolar usual: gises blancos y de colores, papel blanco, rotafolio y hojas para éste, marcadores, etc. así como el servicio de la biblioteca.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Seguramente para los momentos de descanso se requerirá el Servicio de cafetería ya sea que exista como local anexo o como servicio eventual, debe preverse su funcionamiento.

- D) MATERIALES:** Fundamentalmente serán empleados en dos sentidos; los de apoyo teórico tales como Libros de consulta, el Cuaderno de Trabajo y el Manual del Coordinador (estos dos últimos previamente elaborados) y en --

otro sentido los de uso corriente en el curso: cuadernos para notas, hojas de rotafolio o algún otro material que durante las actividades surja como necesidad.

5.6 FORMA DE TRABAJO: Las técnicas de trabajo paulatinamente irán variando.

- El primer día, se recurrirá a una Dirección centrada -- esencialmente en el coordinador operativo.
- El martes se empezará a dejar paulatinamente la coordinación en el grupo o en los coordinadores emergentes.
- Miércoles: se actuará muy democráticamente con distribución franca del "liderazgo" en el grupo.
- Jueves y viernes se dará una verdadera Coordinación - - operativa distribuida y diluida en el grupo (Grupo Operativo).
- El sábado; será día de criticidad, autoanálisis y máxima operatividad grupal.

. Durante la semana pueden llegar a darse trabajos mediante Técnicas grupales: Corrillos, diálogos Simultáneos, Entrevistas, Sociodrama, etc.

. La actividad de autoevaluación es "recomendada" en los días primeros. Después se dará automáticamente y puede ser dos o tres veces al día.

- Al principio y al final se aplicarán cuestionarios - evaluativos escritos.

5.7 FINANCIAMIENTO: tanto en el caso de los profesores que concurren a la Ciudad de México o a alguna sede creada para su capacitamiento, como de los Asesores que requieran trasladarse a otras ciudades fuera de la de México, la fuente del financiamiento de los viáticos necesarios correrá por cuenta de las instituciones para quienes se está trabajando, las que a su vez harán su movimiento y justificación correspondiente por ello en sus respectivas cuentas.

- Los gastos de pasaje deben ser calculados a razón de \$20.00 (veinte pesos) por cada hora de viaje a efectuar considerados en líneas de primera clase, por persona.

- El costo personal por alimentación en la Ciudad de México, por día debe ser calculado en \$200.00 (Doscientos pesos): \$60.00 el desayuno: \$90.00 la comida: - \$50.00 cena.

- El costo diario por persona por concepto de alojamiento asciende a \$180.00 (ciento ochenta pesos) en hoteles cómodos de regular clases.

- El transporte urbano, puede ser calculado en \$10.00 pe

sos por día, por persona.

- En las ciudades del interior de la República el alojamiento y transporte urbano aumenta en un promedio conjunto de \$50.00 (Cincuenta pesos) extra por persona. - Los demás puntos son idénticos a los dados.

- El costo de los materiales impresos deberá ser cargado a la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.

- El costo de gastos menores durante la reproducción del curso en una escuela, correrán a cuenta de ella.

5.8 **EVALUACION DEL PROYECTO:** Deberá hacerse en 3 momentos.

A) A plazo inmediato. Esto es en el momento del curso mismo, de una manera sistemática y continua, cuyos resultados deberán ser confrontados a largo plazo con los de los incisos B) y C).

B) A mediano plazo. Esta evaluación se hará mediante las técnicas de la encuesta y la observación, durante un período que puede abarcar varios meses o todo el año escolar en que se aplique el procedimiento aquí recomendado.

C) A largo plazo. Evaluación que deberá abarcar por lo --
menos hasta el segundo año de su aplicación con grupos
escolares, más las actividades de relaciones profesio-
nales en las instituciones. Las técnicas a emplear son
las mismas del inciso B).

Para los tres momentos indicados deberán elaborarse --
los instrumentos necesarios: Cuestionarios, Guías de -
entrevistas y Cédulas de Observación, para posterior--
mente a la recopilación de resultados de cada fase, --
efectuar el análisis correspondiente y la retroalimen-
tación más adecuada que coadyuve a corregir o mejorar-
las acciones.

Finalmente al cabo del momento de evaluación C), y - -
comparados y analizados los resultados de todo el proce-
so, deberá elaborarse un informe completo y rendirlo a
las autoridades superiores que conozcan y aquilaten di-
cho proyecto.

E L A B O R O

AGUSTIN RINCON ROBLEDO.

CAPITULO No. 6

B I B L I O G R A F I A

I. SOBRE TEORIA DE LA INVESTIGACION

1. Chapa Ma. Elena. Metodología de la Investigación - Pátzcuaro, Mich. México, 1977. Separatas-Apuntes 1 al 16.
2. Duverger, Maurice. Métodos de las Ciencias Sociales Barcelona, Ed. Ariel, 1974.
3. Goode, W.J. y P. K. Hatt. Métodos de la Investigación Social. México, Ed. Trillas, 1976.
4. Mc. Guigan, F.J. Psicología Experimental. Enfoque -- Metodológico. México, Ed. Trillas, 1977.
5. Pardinas, Felipe, Métodos y Técnicas de Investigación en las Ciencias Sociales. México, sd. Siglo XXI, 1972.
6. Reyes Govantes, Jesús. Normas para la Elaboración de un Trabajo de Investigación. México, I.S.S.S.T.E., -- s/i.
7. Young Pauline, V. Métodos Científicos de Investigación Social. México, Instituto de Investigaciones Sociales de la U.N.A.M., 1960.

II. SOBRE PSICOLOGIA, PEDAGOGIA Y ANDRAGOGIA

1. Adam, Félix. Consideraciones sobre Metodología Pedagógica y Andragógica. México, Selección y reproducción - por CREPAL (mimeógrafo), 1977.

2. Adam, Félix. Andragogía Ciencia de la Educación de Adultos. Caracas, Federación Interamericana de Educación de Adultos, 1970.
3. Anastasi, Anne. Psicología Diferencial. Madrid. Ed. Aguilar, 1971.
4. Blauberg I. Diccionario Marxista de Filosofía. México, Ediciones de Cultura Popular. 1974.
5. Bleger, José. Psicología de la Conducta. Buenos Aires, Ed. Paidós, 1974.
6. Bleger, José. Temas de Psicología. Revista, Dirección General de Educación de Adultos. San José, Costa Rica, s/f.
7. Boríssov, Zhamin, Makárova. Diccionario de Economía Política. Madrid, Edit. Akal, 1975.
8. Bravo Ahúja, Víctor y José Antonio Carranza La Obra Educativa. México, Colección Sep. Setentas, 1976.
9. Briseño, Gabriela. El Aprendizaje en el Adulto. México, Centro Nacional de Productividad, reproducida -- por CREFAL (mimeógrafo), 1977.
10. Cámara de Diputados. Mexicano esta es tu Constitución. México 1970.
11. Castrejón Díaz, Jaime y Ofelia Gutiérrez. Educación Permanente. México, Fondo de Cultura Económica, 1974.
12. Centro de Experimentación para el desarrollo de la -- Formación Tecnológica. Educación y Trabajo en el - -

sector industrial. Diseño de investigación, México 1978.

13. Centro Regional de Educación de Adultos. Temas de Educación de Adultos. Revista núm. 8 Caracas, 1977.
14. Centro de Didáctica U.N.A.M. Aspectos Psicopedagógicos de la docencia. México, 1977. (mimeógrafo).
15. Cirigliano, P. y A. Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1974.
16. Cohen, Josef. Evaluación de la Personalidad. México Ed. - Trillas, 1974.
17. C.R.E.F.A.L. El porqué y el cómo de la educación funcional para adultos en América Latina. Pátzcuaro, Mich. México -- 1976.
18. C.R.E.F.A.L. Educación y Adultos. Revista Núms. 1, 2, y 3 -- Pátzcuaro, México 1977, 1978.
19. Cueli, José y Lucy Reidl. Teorías de la Personalidad. México, Ed. Trillas, 1976.
20. Chávez Pérez, Guillermo. La Educación Tecnológica. Filosofía y Acciones. México, P.R.E.D.E - O.E.A, 1975. (mimeógrafo).
21. De Lella Cayetano A. Revista Perfiles Educativos No. 2, México U.N.A.M., 1978.
22. Domínguez, Víctor Raúl y otros. Programación por Objetivos. México, D.G.E.T.I., 1975.
23. Esperón Arturo, La negación dialéctica de la negación. Michoacán, México, Universidad Michoacana 1976.

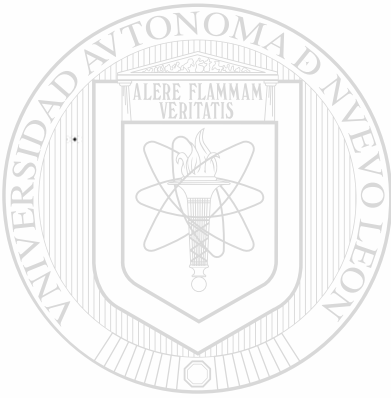
24. Faure, Edgar y Otros. Aprender a ser. Madrid, Alianza Universidad U.N.E.S.C.O., 1972.
25. Fernández, Julie a y Guillermo Cohen El Grupo Operativo. Teoría y Práctica. México, Ed. Extemporáneos, -- 1973.
26. Terrer Pérez Raúl. Educación de Adultos en Cuba. Cuba, - Ministerio de Educación, 1976.
27. Pilloux, J. Claude. La Personalidad. Buenos Aires, Ed. EUDEBA, 1972.
28. Freire, Paolo. Comunicación y Extensión. México, Ed. Siglo XXI, 1973.
29. Freire, Paolo. Pedagogía del Oprimido. México, Ed. Siglo XXI, 1974.
30. García Hoz, Víctor. Diccionario de Pedagogía. Barcelona, Ed. Labor, 1974.
31. González Aguilar, Fernando y Jane B. Miller. Estadística. volumen 2. México, D.G.I.T.R. - C.I.I.D.E.T., 1977.
32. Gutiérrez, Francisco. El Lenguaje Total. Pedagogía de los Medios de Comunicación. Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1976.
33. Hilgard, Ernest R. y G. H. Bower. Teorías del Aprendizaje. México, Ed. Trillas, 1974
34. Hill, Winfred. Teorías Psicológicas del Aprendizaje. Buenos Aires, Ed. Paidós, 1974.

35. Holguín Islas, Armando. Estadística Descriptiva. México U.N.A.M., 1974.
36. Illich, Iván, Alternativas. México, Ed. Joaquín Mortíz, 1976.
37. Illich, Iván. La Sociedad Desescolarizada. Barcelona, Ed. Seix Barral, 1975.
38. Jagot O. ¿Qué es el Materialismo Histórico? Moscú, Edit. Proceso.
39. Jackson W. M. Edit. Diccionario Hispánico Universal I y II tomos, México 1965.
40. Keller, Fred S. y Emilio Ribes I. Modificación de Conducta. México, Ed. Trillas, 1978.
41. Kidd, James R. Como Aprender Los Adultos. Buenos Aires, - Ed. Ateneo, 1973.
42. Latapí Pablo, en "Proceso" Revista No. 75, México 1978. ®
43. León, Antoine. Psicopedagogía de los Adultos. México, Ed. Siglo XXI, 1977.
44. Lopez Gallo Víctor, Economía y Política en la Historia - de México. México, Edic. El Caballito, 1972
45. Ludojosky, Roque. Andragogía o Educación de Adultos. Buenos Aires, Ed. Guadalupe y A.I.D.B. , 1972.
46. Marx H., Melvin y William Hillix A. Sistemas y Teorías - Psicológicas Contemporáneos. Buenos Aires, Ed. Paidós, - 1976.

47. Marx H. Melvin. Proceso del Aprendizaje. México, Edit. Trillas, 1976.
48. Menéndez, Antonio. Comunicación/Desarrollo. México, Ed. La Prensa, 1969.
49. Pereira López Manuel, en la Revista La Educación Nos.- 75-77, O.E.A. Washington, 1977.
50. Ribes Iñesta, Emilio. Técnicas de Modificación de Conducta México, Ed. Trillas, 1976.
51. Rincón R. Agustín y H. Saldaña B. El Aprendizaje en el Adulto. México, S.E.P. - D.G.E.T.I., 1978.
52. Rincón Robledo Agustín, En Revista Ecos Latinoamericanos - Pátzcuaro Mich. México, CREFAL, 1977.
53. Rodríguez Brandao, Carlos. El Método Paulo Freire para la Alfabetización de Adultos. Pátzcuaro, Mich. México, Cuaderno de CREFAL No. 3, 1977.
54. Rosenfeld David. Sartre y la Psicoterapia de los grupos. B. Aires, Edit. Paidós, 1971
55. Salvat. Cerebro y Conducta. Madrid, Colección Grandes Temas No. 50, 1976.
56. Salvat. Herencia, Medio y Educación. Madrid, Colección Grandes Temas No. 33, 1976.
57. Salvat. La Nueva Pedagogía. Madrid Colección Grandes Temas - No. 67, 1976.

58. Salvat. La Educación Permanente. Madrid, Colección Grandes temas No. 72, 1976.
59. Sanchinelli, René. Las Principales Corrientes Andragógicas Existentes y Metodología de Adultos. México, Centro-Nacional de Productividad. Reproducida por CREPAL, 1977.
60. Sillamy, Norbert. Diccionario de la Psicología. Barcelona, Ed. Larousse, 1969.
61. S.E.P. Documentos Sobre la Ley Federal de Educación. -- México, 1974.
62. S.E.P. La Escuela y la Educación Permanente I y II. México, Colección Sep. Setentas, 1975.
63. S.E.P. Sistema Nacional de Educación para Adultos. Instructivo general. México, 1976.
64. S.E.P. "Sepamos" Revista, Núms. 1 al 14. México 1977 y 1978.
65. Vázquez, Inocente y Arturo Esperón V. La Discusión, Una Metodología para la Educación de Adultos. Pátzcuaro, -- Mich. México, Cuadernos de CREPAL No. 2, 1977.
66. Velázquez, Adalberto A. Educador de Adultos Hacia un Nuevo Enfoque. Pátzcuaro, Mich. México, Cuadernos de CREPAL -- No. 1, 1976
67. Velázquez Adalberto A. La formación docente para la Educación de Adultos, Pátzcuaro, Mich. México, C.R.E.F.A.L., -- 1977, separata.

68. Verner, Coolie y Alen Booth. La Educación de Adultos. Buenos Aires, Ed. Troquel, 1971.
69. U.N.E.S.C.O. Educational Cost Analysis in Action Vol. II, Washington, 1972.
70. Universidad de S.L.P. y Otras. Aportaciones al Análisis de la Conducta. Memorias del Primer Congreso Mexicano, México, s/f .



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO No. 7 APENDICES:

7.1 GLOSARIO

- . **ACTITUDES NEGATIVAS.** La expresión se refiere al tipo de manifestaciones que se dan en las personas en forma de egoísmo, crítica destructiva, ironización, burla, incomprensión, desprecio, impaciencia u otras semejantes.
- . **ACTITUDES UTILES.** La referencia está dada respecto a manifestaciones de conducta visibles en que se contribuyó con los demás miembros del grupo a hacer más productivas las actividades; esto es colaborar, participar, estimular a los compañeros, comprender sus intervenciones, etc.
- . **ADECUADA LIBERACION DE SITUACIONES FRUSTRANTES.** Se refiere esta expresión a la habilidad o capacidad que conservan las personas para neutralizar, desviar o eliminar los efectos que de una situación insatisfactoria y/o molesta se produce.
- . **AGRESIVIDAD.** El término está dado en el sentido de tener ante la vida una actitud de reto que se desea ganar a base de una superación personal.
- . **ANDRAGOGIA.** De andros, hombre y gogía, conducción; es el conjunto de principios metodológicos actualizados que con relación a la educación de los Adultos existen.

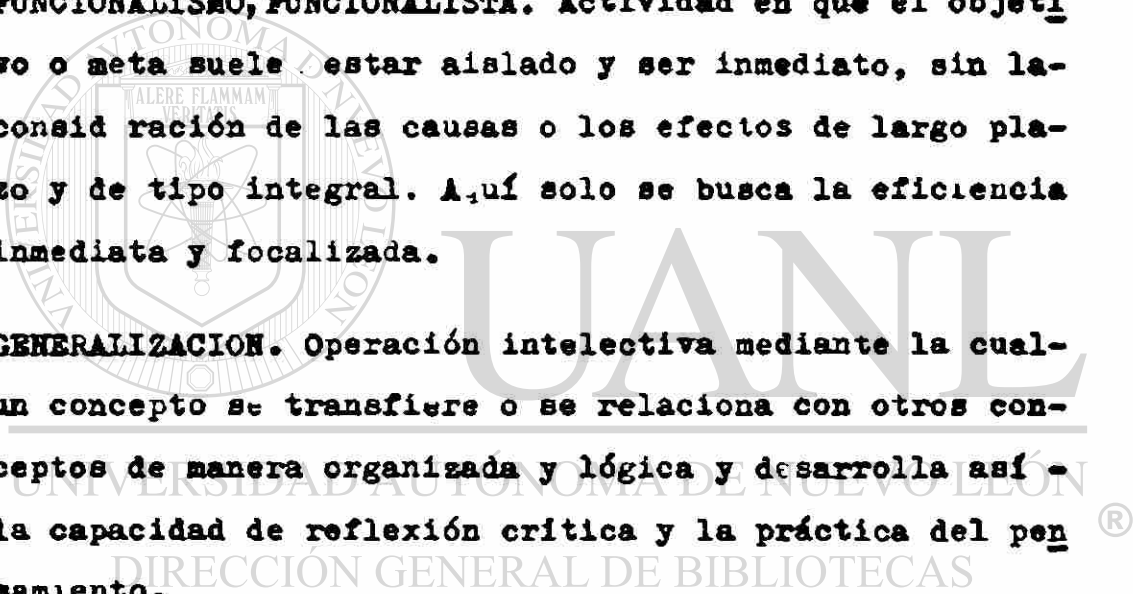
- **ANDRAGOGICA.** Lo que se refiere a la Andragogía.
 - **ANSIOGENO.** Que genera ansiedad.
 - **APRENDER 'A APRENDER.** Objetivo importante de la Educación Permanente y por tanto de la Educación de Adultos; se - se refiere a la aprehensión de principios y formas andragógicas que induzcan a una persona a su autodesarrollo y su autoformación.
 - **APRENDIZAJE.** Unidad de experiencia de la que se ha apropiado una persona y que influye en la modificación de su conducta.
 - **APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.** Es el tipo de aprendizaje logrado en el que el apropiamiento teoría-práctica permite la transformación de la personalidad misma de un sujeto - en función de la transformación de su realidad geosocial; ello en un proceso cíclico ascendente. ®
- DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
- **AUTOEVALUACION.** Procedimiento técnico que permite a un - adulto adquirir conciencia crítica de su existencia y de su presencia ante los demás. Es un recurso con el que es posible acelerar la asociación de la teoría con práctica, la aprehensión de conocimientos significativos, la toma de conciencia, y el evitamiento de la formación de estereotipias.
 - **"AQUI Y AHORA".** Práctica terapéutica grupal que consiste en no hablar o referirse al pasado ni al futuro, ni - - hablar de lo que ocurre fuera del lugar en donde se está.

toda referencia debe hacerse con relación al "Aquí" - (lo que está ocurriendo en este lugar) y "Ahora" (lo que está ocurriendo en este momento). Es una forma de concienciación individual.

- **CAPACITACION.** Acción tendiente a desarrollar las aptitudes de una persona, usualmente un trabajador, de manera tal que le permitan ser laboralmente más eficiente.
- **CONCEPTUALIZACION.** Es la representación de una idea o una abstracción a través de una palabra o expresión.
- **COORDINACION EMERGENTE.** Se refiere al término, a la acción realizada por alguien en un grupo de trabajo en que se asume el papel de "Profesor", "Instructor", "Adiestrador", "Facilitador", "Conciliador", "Organizador" u otro semejante, en favor del conjunto.
- **COORDINADOR OPERATIVO.** Es el rol de facilitar las acciones de un grupo en el que si es preciso, en un principio se es directivo, para conforme el grupo lo acepte se pase a una no-directividad en que la autoridad queda a manos de los participantes. El papel de no-directividad y distribución de la autoridad significa facilitación del aprendizaje grupal.
- **CORRUPCION BUROCRATICA.** Se emplea la expresión en sus acepciones de: sustracción de dinero del fondo público; negligencia en el cumplimiento de labores o funciones; desperdicio de tiempos, esfuerzos o recursos; tergiver-

sación de indicaciones u órdenes; engaños o alteraciones en datos o informaciones rendidos.

- **DESARROLLISMO, DESARROLLISTA.** Está tomado aquí el término como sinónimo de una administración pública de la economía que es desintegrada en sus planes de desarrollo, de manera tal que el esfuerzo se duplica se desperdicia o se vé obstaculizado con relación a otros programas de esa administración.
 - **DIALOGIZACION.** Establecimiento de un diálogo cara a cara, en el que los participantes críticamente buscan resolver un objetivo común.
 - **DIALECTICA.** Teoría y método del conocimiento de los fenómenos de la realidad en su desarrollo, en su automovimiento, con base en sus contradicciones internas.
-
- **DISOCIACION.** Situación intelectual en que se haya disperso o es incompatible un criterio conceptual o teórico con relación a la realidad.
 - **EDUCACION DE ADULTOS.** Conjunto de principios, técnicas y métodos organizados y sistematizados que permiten a los adultos autodesarrollarse y autoformarse en función de sus motivaciones y posibilidades individuales dentro de un contexto dialéctico de realidad nacional. En un sistema Educativo Nacional, es la parte o sección dedicada a la atención de personas consideradas adultas.

- . **ESPECIALIZACION TECNICA.** Profesionalización de nivel Medio Superior de carácter terminal.
- . **ESTEREOTIPIA.** Conductas muy estructuradas en que la persona se escuda ya consciente, ya inconscientemente para evitar la pérdida de lo que es o sabe y con ello, evitar el "Peligro" de poner en entredicho su personalidad.
- . **FUNCIONALISMO, FUNCIONALISTA.** Actividad en que el objetivo o meta suele estar aislado y ser inmediato, sin la consideración de las causas o los efectos de largo plazo y de tipo integral. Aquí solo se busca la eficiencia inmediata y focalizada.
- . **GENERALIZACION.** Operación intelectual mediante la cual un concepto se transfiere o se relaciona con otros conceptos de manera organizada y lógica y desarrolla así la capacidad de reflexión crítica y la práctica del pensamiento. 
- . **GRUPO CONTROL.** Es el grupo que en una investigación es preparado o seleccionado para ser comparado con otro, enseguida de actuar en él con técnicas, instrumentos y/o métodos previamente establecidos.
- . **GRUPO EXPERIMENTAL.** Es el grupo preparado o seleccionado para una investigación en la que se busca incidir técnicas, instrumentos o métodos que permitan observar y registrar las modificaciones sufridas y compararlas con una hipótesis pre-establecida.

- **HETEROGENEO.** Que está compuesto por diversos elementos - que entre sí son distintos en forma, intereses y estructura.
- **HIPOTESIS.** Es un supuesto lógico que a través de una experimentación, es posible comprobar o desaprobar. También puede entenderse como una relación lógica entre dos o más conceptos o razonamientos.
- **HIPOTESIS ESPECIFICA.** Es ante todo una hipótesis; su formulación es con intención de buscar la solución a un - - problema concreto.
- **HIPOTESIS GENERAL DE TRABAJO.** Es una hipótesis que establece la dirección en que deben iniciarse las actividades de una investigación y ayuda a delimitar y seleccionar -- los hechos, métodos y técnicas que deberán utilizarse. El término está empleado en este estudio como dirección que busca resolver el problema planteado.
- **INTROYECCION.** Mecanismo psicológico a través del cual un sujeto se apropia inconscientemente de modo imaginario - del rol de otra persona, de un objeto o de una idea. Así se puede imitar al padre, al maestro, a un artista cinematográfico, o a un héroe que se ha admirado.
- **INVESTIGACION OPERATIVA.** El término, tal como aquí se - - emplea es el de un estudio social efectuado sobre varios-

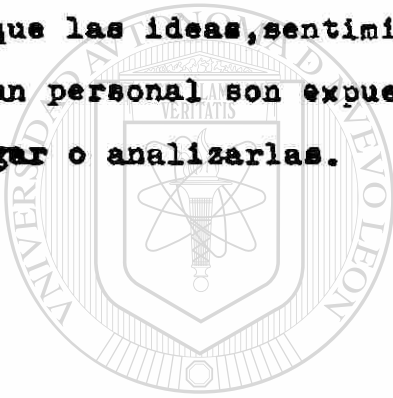
grupos simultáneamente en el que se comete a cada uno a la selección de un tipo de factores (variables), -- con una composición preparada para que exista entre ellos la mayor semejanza posible, lo que a su vez permitirá apreciar mejor la influencia de cada uno de los factores introducidos.

- **NEUROSIS.** Está dado el término aquí como una situación de inestabilidad emocional o mental que no afecta las funciones esenciales de la personalidad. Es el caso de quien constantemente está tenso por situaciones de angustia, obsesiones o fobias.
- **OBJETIVO NO DECLARADO.** Se refiere esta expresión a la tarea o intención no contenida abiertamente en un objetivo programático (o declarado) y que tiende a accionar procesos del pensamiento que conduzcan a la toma de conciencia, a la superación de stereotipias y al afianzamiento de la personalidad.
- **PERFIL, PERFILES.** Aceptación que se emplea como sinónimo de gráfica o histograma que representa en puntos de referencia a ciertas características de un sujeto.
- **PLAN DE ANALISIS.** Preparación de un guión de datos tomados en cuenta al elaborar una encuesta y que, por tanto interesa sean recogidos e interpretados al final de la aplicación de ella.

- **PRACTICA PARTICIPATIVA.** Es forma de realización de acciones o de aprendizaje en grupo, en el que éste fija sus propias reglas, sin una directividad formal.
- **PRAXIS.** Actividad teoría-práctica en la que se tiene conciencia de la importancia que tal hecho significa y que está encaminada a la transformación de la realidad geosocial en que se vive.
- **PSICOANDRAGOGICO.** Interrelación científica existente entre la psicología como disciplina auxiliar de la actividad educativa y la andragogía.
- **RACIONALIZAR.** El sentido de la expresión se relaciona con la participación efectuada que tiende a teorizar, descubrir la esencia de algo, explicar o describir una situación, orientar con recomendaciones y sugerencias para resolver una situación.
- **RETROALIMENTACION.** Es la revisión con criterio evaluador y crítico de una información, conducta o aprendizaje obtenido con miras a descubrir los aciertos, fallas u obstáculos tenidos, para su optimización.
- **VARIABLE DEPENDIENTE.** Elemento integrador de una hipótesis. Efecto resultante de la acción de la Variable Independiente. Es la conducta o efecto que se espera producir como relación lógica en la hipótesis y que puede ser

cuantificado o sustituido por manifestaciones posibles de observar y registrar.

- . **VARIABLE INDEPENDIENTE.** Es un elemento integrador de -- una hipótesis. En ella, es la expresión que explica o - define la naturaleza, el fenómeno que al accionarse generará un resultado.
- . **VERBALIZACION.** Es el empleo de una comunicación plena en que las ideas, sentimientos, inquietudes, dudas, etc., de un personal son expuestas a otras con intención de dialogar o analizarlas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

II. DATOS DE IDENTIFICACION

| | | | |
|----|---|--|-------|
| 05 | Nombre
_____ | | |
| 06 | Sexo
Marque con una X en la casilla correspondiente

1. Masculino
2. Femenino | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | 22 |
| 07 | Domicilio

_____ calle _____ No. _____ col. _____ Z.P. _____

_____ Municipio _____ Estado _____ | | |
| 08 | Estado civil
Marque con una X en la casilla correspondiente

1. Soltero
2. Casado
3. Viudo
4. Divorciado
5. Unión libre
6. Otro | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2
<input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 6 | 23 |
| 09 | Edad en años cumplidos

_____ | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | 24-25 |
| 10 | Fecha de nacimiento
Indique la fecha con números arábigos, en la casilla correspondiente | DIA MES AÑO
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> | 26-31 |

III. GRADO DE INSTRUCCION

| | | | |
|----|--|--|----|
| 11 | ¿Sabe leer y escribir?
Marque con una X en la casilla correspondiente

1. SI
2. NO | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | 32 |
| 12 | ¿Terminó y aprobó algún año de estudio?
Marque con una X lo que corresponde

1. SI
2. NO | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | 33 |

| | | | |
|----|---|---|----|
| 13 | <p>Indique los estudios realizados, según el último año aprobado</p> <p>Marque con una X en la casilla correspondiente, de acuerdo a la siguiente clasificación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Primaria 2. Ciclo básico (secundaria) 3. Ciclo medio superior (preparatoria, vocacional, normal) 4. Carrera terminales (técnicos especializados) 5. Licenciatura (ingeniería, medicina, arquitectura, biología, derecho, etc) 6. Normal superior 7. Maestría 8. Doctorado | <p>completo incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 34</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 35</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 36</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 37</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 38-39</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 40-41</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 42-43</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 44-45</p> | |
| 14 | <p>¿Su especialidad es pedagógica?</p> <p>1. SI</p> <p>2. NO</p> | <p>1 <input type="checkbox"/></p> <p>2 <input type="checkbox"/></p> | 45 |
| 15 | <p>¿Qué cursos realizó, organizados por la D.G.E.T.I.?</p> <p>Indique por cada curso, con una X la alternativa que corresponda</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. Nivelación pedagógica 02. Programación por objetivos 03. Didáctica, medios de comunicación y evaluación 04. Sistema de instrucción personalizada 05. Programa de capacitación para el personal directivo 06. Actividades tecnológicas 07. Conocimiento y empleo de material audiovisual 08. Material académico 09. Prefectos 10. Jefe de servicios docentes 11. Capacitación de personal docente 12. Capacitación de instructores del personal de la D. G. E. T. I. 13. _____ 14. _____ 15. _____ <p>NINGUNO</p> | <p>completo incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 47</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 48</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 49</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 50</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 51</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 52</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 53</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 54</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 55</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 56</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 57</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 58</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 59</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 60</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 61</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 62</p> | |

| | | | |
|----|---|--|----------------------------|
| 23 | <p>¿Cuántas horas tiene asignadas en su (s) nombramiento (s) en el plantel?
Indique la cantidad de horas por cada tipo de nombramiento</p> <p>Directivo
Administrativo
Académico
Tecnológico
De intendencia</p> | <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 52-53
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 54-55
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 56-57
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 58-59
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 60-61</p> | |
| 24 | <p>Indique su antigüedad, en años cumplidos, en el (o los) puestos, según la clasificación que se formula:
Si tiene menos de un año asigne un cero</p> <p>Directivo
Administrativo
Académico
Tecnológico
De intendencia</p> | <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 62-63
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 64-65
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 66-67
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 68-69
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 70-71</p> | |
| 25 | <p>¿Cumple usted exclusivamente con las funciones que determina (n) su (s) nombramiento (s) en este plantel?</p> <p>1. SI
2. NO</p> | <p><input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2</p> | 72 |
| 26 | <p>¿Qué actividades realiza fuera de los nombramientos que indicó?
Marque con una X en la casilla correspondiente</p> <p>Directivo
Administrativo
Académico
Tecnológico
De intendencia</p> | <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> | 73
74
75
76
77 |

Si usted trabaja en otra (s) escuela (s), indique lo que corresponda, según el nombramiento que tenga en la misma.

DIREC. ADMVO. ACADEM. TECNOL. INTEND.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|-------|
| Primaria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 22-24 |
| Secundaria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 25-27 |
| Normal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 28-30 |
| Tele
Secundaria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 31-33 |
| Tecnológica
Agropecuaria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 34-36 |
| Tecnológica
Pesquera | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 37-39 |
| Preparatoria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 40-42 |
| Vocacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 43-45 |
| I.P.N. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 46-48 |
| I.T.A. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 49-51 |
| Universidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 52-54 |
| Ce.Ca.T.I. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 55-57 |
| E.T.I. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 58-60 |
| C.E.T. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 61-63 |
| C.E.C. y T. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 64-66 |
| Otra | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 67-69 |

¿Fuera del ámbito educativo, realiza usted otras actividades?

1. SI
2. NO

1
2

70

Indique en qué sector económico desarrolla sus actividades

1. Agrícola
2. Industrial
3. Servicios

1
2
3

71
72
73

| | | | |
|----|---|---|--|
| 30 | ¿Cuántas horas semanales dedica a estas actividades? | <input type="checkbox"/> | 74-75 |
| 31 | ¿Le queda tiempo libre después de haber desempeñado su trabajo remunerado?

1. SI
2. NO | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | 76 |
| 32 | Indique con una X en la actividad que emplea su tiempo libre

1. Hogar
2. Docencia no remunerada
3. Estudios
4. Otro trabajo no remunerado
5. Actividades religiosas
6. Actividades deportivas
7. Actividades políticas
8. Actividades socio-culturales
9. Actividades artístico-recreativas
10. Otras | 1 <input type="checkbox"/>
2 <input type="checkbox"/>
3 <input type="checkbox"/>
4 <input type="checkbox"/>
5 <input type="checkbox"/>
6 <input type="checkbox"/>
7 <input type="checkbox"/>
8 <input type="checkbox"/>
9 <input type="checkbox"/>
10 <input type="checkbox"/> | 77
78
79
80
81
82
83
84
85
86 |
| 33 | Preferiría emplear su tiempo libre asistiendo a actividades de superación profesional, programas por la D.G.E.T.I.

1. SI
2. NO | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | 87 |
| 34 | Si usted impartió clases, marque con una X en la casilla correspondiente, el número de grupos que atendió durante el último año escolar (77/78).
(En caso de que haya impartido cursos en C.E.C.y T. debe considerar los grupos que atendió en ambos semestres)

1. De 1 a 3
2. De 4 a 6
3. De 7 a 9
4. De 10 a 12
5. De 13 a 16 | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2
<input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 5 | 88 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 35 | <p>¿Qué resultados, en términos de porcentaje global, obtuvo con sus grupos en el último año escolar (77/78)?</p> <p>Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> | <p><input type="text" value="100"/> :
 <input type="text"/> :
 <input type="text"/> :</p> | <p>89-90
90-92</p> |
| 36 | <p>¿En qué área (s) está (n) comprendida (s) las asignaturas que impartió?</p> <p>Marque con una X en la casilla correspondiente</p> | <p>1 <input type="checkbox"/>
 2 <input type="checkbox"/>
 3 <input type="checkbox"/>
 4 <input type="checkbox"/>
 5 <input type="checkbox"/>
 6 <input type="checkbox"/>
 7 <input type="checkbox"/>
 8 <input type="checkbox"/>
 9 <input type="checkbox"/>
 10 <input type="checkbox"/>
 11 <input type="checkbox"/></p> | <p>22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32</p> |
| | <p>1. Ciencias Sociales
 2. Ciencias Naturales
 3. Español
 4. Otro idioma
 5. Matemáticas
 6. Área administrativa
 7. Educación Artística
 8. Educación Física
 9. Talleres
 10. Tecnologías
 11. Laboratorios</p> | | |

INSTRUCTIVO DEL CUESTIONARIO SOBRE ORGANIZACION Y
CARACTERIZACION DE LOS PLANTELES
OBSERVACIONES GENERALES

Haga una revisión al cuestionario antes de empezar a contestar.

No empiece a resolverlo hasta asegurarse de que ha captado correctamente la formulación de las cuestiones correspondientes.

Para contestar algunas de las preguntas, necesitaré auxiliarme de datos o documentos existentes en el archivo del plantel, o del auxilio de algún o algunos elementos del personal para recabar la información solicitada.

Antes de la mecanografía final del cuestionario, resuélvalo en borrador.

Aségurese de que las respuestas que se den en el cuestionario, estén de acuerdo a las recomendaciones de este instructivo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Tome en cuenta que algunas de las preguntas requerirán información del año escolar actual (1977-78) y otras del año escolar anterior (1976-77). Las indicaciones se detallan más adelante.

Sea cuidadoso al llenar los cuadros de doble entrada contenidos en el cuestionario.

Si tiene dificultades no previstas en este instructivo, comuníquese a la Oficina de Psicopedagogía, a través del Tel: - 522-79-00.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS

PREGUNTAS

1 Omita el dato relacionado con la región. Solo conteste el que se refiere al número del plantel.

2 Anote los datos conforme se le solicitan.

3 Sólo anote la calle, el número y la colonia. En el caso del J.F. incluya la zona postal.

4 Se refiere al período 1977-78.

5 Debe marcar sólo la casilla correspondiente.

6 Con el término ambos nos referimos al hecho de que el plantel labore con grupos diferentes en la mañana y en la tarde.

Por mixto se entiende el que el plantel labore con grupos que van parte de la mañana y parte de la tarde.

Para Ce.Ca.T.I., C.E.T., C.E.C.y T. y E.T.I. (Estás últimas en su nivel de Ciclo Medio Básico) deberán marcar sólo una casilla.

Sólo Formación Tecnológica pudiera ser cruzada en más de una casilla.

A partir de esta pregunta o, hasta la No. 11 lo referente a E.T.I. aparece dividido en Ciclo Medio Básico y Formación Tecnológica. Si el plantel que usted dirige carece del último mencionado ignore el dato que se le pide relacionado con éste.

7 Para E.T.I. deberá anotar por separado la población — del Ciclo Medio Básico y de Formación Tecnológica, son datos del periodo escolar 1977-78. En población total de la E.T.I. deberá tener cuidado de no sumar 2 veces un alumno que esté inscrito en el Ciclo Medio Básico y en Formación Tecnológica, a fin de que no sea alterada la población real del plantel.

En Co.Ca.T.I., C.E.T. y C.E.C.y T. el dato es único.

8 El número que se le pide corresponde al total de fichas entregadas por el plantel durante la demanda de inscripción del año 1977-78.

9 Se refiere a la inscripción real clasificada por sexo.

10 Para obtener la edad promedio de los alumnos inscritos en primer ingreso, deberá sumar las edades de cada uno de ellos y dividirla entre el número de alumnos.

Esta operación deberá registrarla por separado en el caso de las E.T.Is. el dato se refiere al año escolar 1977-78.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

11 Para contestar esta pregunta deberá consultar los datos estadísticos del periodo indicado.

12 En el término Otros podrán anotarse por ejemplo, Ferrocarriles, Teléfonos de México, Comisión Federal de Electricidad, Petróleos, etc. Si es necesario agregue más líneas y su casilla correspondiente.

13 En la columna de No trabajadores incluya a aquellos — que aún dependen, para este servicio, de sus padres.

Si es necesario agregue más líneas y casillas.

Si es necesario agregue más líneas y casillas.

- 14 Incluye para estos datos los de las Instituciones anotadas anteriormente. Recuerde que se refiere a los trabajadores.
- 15 Incluye los de las Instituciones anotadas anteriormente. El dato se refiere a los beneficiarios.
- 16, 17, 18 y 19 Deberá buscar usted el cuadro que corresponda a su plantel. Llene correctamente lo que se le pide. Los datos se refieren al período escolar 1970-77.

En el caso de que la E.T.I. atienda Formación Tecnológica deberá llenar los dos cuadros.

- 20 Podrá marcar una casilla o más si lo cree necesario.
- 21 Por planeación queremos decir la serie de actividades - que proveen lo que debe hacerse, considerando programas, procedimientos, recursos, horarios, etc., incluso resultados.

Organización es la definición y el ensamble adecuado de las funciones y obligaciones de cada elemento humano dentro de una estructura.

Coordinación es la acción que permite conjuntar las distintas actividades, recursos y funciones para el logro de un objetivo común.

Supervisión es la acción de cuidar que los planes, programas, actividades, etc., se cumplan.

Control es el establecimiento de sistemas que nos permitan evaluar los resultados de las actividades planeadas.

Puede repetir los números de la clave.

22

La palabra Metodología se emplea aquí para abarcar las diferentes técnicas y procedimientos que en educación se pueden dar: Audiovisuales, Dinámica de Grupos, uso de pizarrón, etc.

Dominio de la asignatura hace referencia a la aplicación correcta con los alumnos, para dejar un aprendizaje real de la asignatura.

Relaciones Humanas, incluyen tanto las relaciones de trabajo como de respeto y cordialidad con profesores, directivos, personal en general y alumnos.

La interpretación de programas, Es el cumplimiento satisfactorio conforme a contenidos, evaluaciones y tiempo de los programas de las asignaturas.

Puede repetir los números de la clave donde lo juzgue conveniente.

23

Sólo marque una de las casillas. El dato se refiere al periodo 1977-78.

24

En esta pregunta, todos los cuadros deben ser llenados. Recuerde que puede repetir un número de la clave.

Nos referimos a comunicación Formal cuando su propósito es bien definido y se espera una acción correspondiente. Informal, cuando ocurre en forma de diálogo o comentario, sin respuesta obligada.

Vertical cuando se respeta un orden escalonado descendente o ascendente. Horizontal cuando ocurre sin "La formalidad" del puesto, en condiciones de igualdad, en un mismo plano.

Por comunicación Oficial, referimos a disposiciones escritas que implican el compromiso de una respuesta. Se pueden hacer dentro de la escuela o siguiendo una orden superior. Espontáneas si ocurre libremente, puede ser en forma de comentario, crítica u otra.

- 25 La expresión "Buen funcionamiento" se refiere a las diferentes secciones dentro del plantel: Administrativa, Docente, de Servicios y Directiva.
- 26 En las líneas agregadas al término Otros, anote usted si tiene alguna experiencia más. Cuide que queden debajo del respectivo encabezado: Oral o Escrito.

Puede marcar varias casillas.

- 27 Para clasificar al personal en las diversas categorías, tome en cuenta que los que tienen más de un nombramiento, deberán incluirse en una sola, de acuerdo a la actividad predominante que desempeñan.

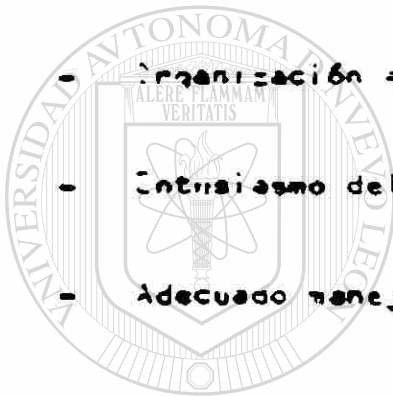
- 28 En los tipos de grupos, a Autoridades Civiles nos referimos a aquéllas como: las municipales, gubernamentales o federales. En Empresas Particulares consideramos a aquéllas destinadas a la industria, el comercio, etc., o que son representativos de ellos (CONCANACO, CONCAMIN, CANACINTRA, etc.).

Para referirnos a los Grupos Políticos, mencionáremos a los diversos partidos, sindicatos externos al plantel (petroleros, electricistas, maestros, etc.).

El término Otros queda para aquellas asociaciones, patronatos o grupos como: Club de Leones, Rotario, etc.

Los datos de algunas columnas, por razones de espacio, fueron abreviados sus nombres. Anotamos aquí los más afectados:

- Préstamo o donación de materiales y equipo.
- Préstamo o donación de instalaciones.
- Organización escolar y docente.
- Entusiasmo del director.
- Adecuado manejo de las Relaciones Públicas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
 SUBSECRETARIA DE EDUCACION
 E INVESTIGACION TECNOLOGICA
 DIRECCION GENERAL DE EDUCACION
 TECNOLOGICA INDUSTRIAL

DIRECCION TECNICA
 DEPARTAMENTO DE ORIENTACION
 Y SERVICIOS EDUCATIVOS

Cuestionario sobre la organización y el funcionamiento de los planteles.

1-2

A

| | | | |
|-------------|--------------------------|--------------------------|-----|
| Plantel No. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3-5 |
|-------------|--------------------------|--------------------------|-----|

| | | | |
|--------|--------------------------|--------------------------|-----|
| Región | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6-7 |
|--------|--------------------------|--------------------------|-----|

| | |
|----------------------|----------------------|
| Fecha de aplicación | Supervisó |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> |

| | |
|----------------------|----------------------|
| Fecha de revisión | Revisó |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> |

I. DATOS DE IDENTIFICACION

| | | | | |
|---|-----------|-----------------|---|-----|
| 1 | Dirección | Estado | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | 8-9 |
| 2 | Municipio | Periodo lectivo | <input type="checkbox"/> | 10 |

II. CARACTERISTICAS DEL PLANTEL

| | | | |
|---|---|---|-------|
| 3 | Marque con una X en la casilla correspondiente al tipo de plantel

Ca.Ca.T.I. 1 <input type="checkbox"/>
E.T.I. Solamente ciclo básico. 2 <input type="checkbox"/>
" Con formación tecnológica. 3 <input type="checkbox"/>
C.E.T. 4 <input type="checkbox"/>
D.E.C. y T. 5 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | 11-12 |
| 4 | Marque con una X el (los) turno (s) que atiende el plantel

Matutino 1 <input type="checkbox"/>
Vespertina 2 <input type="checkbox"/>
Ambos 3 <input type="checkbox"/>
Mixto 4 <input type="checkbox"/>
Nocturno 5 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | 13-14 |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|--|---------|---------|--|----------------------|----------------------|-------|----------------------|----------------------|-------|
| 5 | <p>Población total del plantel. Suma de todos los grados, incluyendo los de primer ingreso.
Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> <p>Ce.Ca.T.I., C.E.T. o
E.T.I. Solamente ciclo básico.
" Con formación tecnológica.</p> | <table border="0"> <tr> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>15-20</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>21-26</td> </tr> </table> | Hombres | Mujeres | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 15-20 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 21-26 |
| Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 15-20 | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 21-26 | | | | | | | | | |
| 6 | <p>Total de aspirantes que demandaron inscripción a primer ingreso para el periodo 78/79.
Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> <p>Ce.Ca.T.I., C.E.T. o
E.T.I. Solamente ciclo básico.
" Con formación tecnológica.</p> | <table border="0"> <tr> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>27-32</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>33-38</td> </tr> </table> | Hombres | Mujeres | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 27-32 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 33-38 |
| Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 27-32 | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 33-38 | | | | | | | | | |
| 7 | <p>Total de alumnos aceptados para primer año en el periodo 78/79.
Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> <p>Ce.Ca.T.I., C.E.T. o
E.T.I. Solamente ciclo básico.
" Con formación tecnológica.</p> | <table border="0"> <tr> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>39-44</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>45-50</td> </tr> </table> | Hombres | Mujeres | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 39-44 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 45-50 |
| Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 39-44 | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 45-50 | | | | | | | | | |
| 8 | <p>Edad promedio de los alumnos inscritos en primer ingreso para el periodo 78/79.
Anote el promedio en la casilla correspondiente</p> <p>Ce.Ca.T.I., C.E.T. o
E.T.I. Solamente ciclo básico.
" Con formación tecnológica.</p> | <table border="0"> <tr> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>51-56</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>57-62</td> </tr> </table> | Hombres | Mujeres | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 51-56 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 57-62 |
| Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 51-56 | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 57-62 | | | | | | | | | |
| 9 | <p>Total de alumnos egresados en el periodo 77/78.
Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> <p>Ce.Ca.T.I., C.E.T. o
E.T.I. Solamente ciclo básico.
" Con formación tecnológica.</p> | <table border="0"> <tr> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>63-68</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>69-74</td> </tr> </table> | Hombres | Mujeres | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 63-68 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 69-74 |
| Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 63-68 | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 69-74 | | | | | | | | | |
| 10 | <p>De la población total del plantel, indique en la casilla correspondiente, la cantidad de alumnos que — cuentan con servicios de seguridad social como son: el I.M.S.S., el I.S.S.S.T.E., el hospital de PEMEX, el hospital Militar, el hospital de Marina, etc. Y la cantidad de alumnos que carecen de estos servicios</p> <p>Afiliaados
No afiliados</p> | <table border="0"> <tr> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>75-80</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td>81-86</td> </tr> </table> | Hombres | Mujeres | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 75-80 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 81-86 |
| Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 75-80 | | | | | | | | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | 81-86 | | | | | | | | | |

II. FUNCIONALIDAD DEL PLANTEL

Frente a las funciones indicadas, anote el número de la clave que corresponde a la actividad respectiva

Clave :

- 0 - No existen dificultades
- 1 - Existen pocas dificultades
- 2 - Constantemente existen dificultades

| 11 | Funciones
Actividades | Planeación | Organización | Coordinación | Supervisión | Control | |
|----|--------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|---------|-------|
| | Jefatura de Servicios Docentes | | | | | | 15-19 |
| | Coordinación Académica | | | | | | 20-24 |
| | Coordinación Tecnológica | | | | | | 25-29 |
| | Trabajo Social | | | | | | 30-34 |
| | Orientación | | | | | | 35-39 |
| | Sucedirección | | | | | | 40-44 |
| | Dirección | | | | | | 45-49 |

En que aspectos de la actividad docente, considera usted que existen dificultades.

Emplee la siguiente clave:

- 0 - No se detectan dificultades
- 1 - Ocasionalmente hay dificultades
- 2 - Constantemente hay dificultades

En cuanto a:

- a) Metodología
- b) Dominio de la asignatura
- c) Relaciones humanas
- d) Interpretación de programas

- a 50
- b 51
- c 52
- d 53

Indique con una X la manera en que funcionan las Academias en el plantel

- 13 Periódicamente bajo calendario
- Una vez al año
- Ocasionalmente
- No funcionan

- 1
- 2
- 3
- 4

54

IV. COMUNICACION EN EL PLANTEL

| | Indique el grado en que se da cada uno de los aspectos de la comunicación.
Marque con una X en la casilla correspondiente | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1035 367 1120 427">NUNCA</th> <th data-bbox="1128 318 1206 427">EN OCASIONES</th> <th data-bbox="1220 318 1313 427">CONSIDERABLEMENTE</th> <th data-bbox="1328 258 1413 1043"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>55</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>56</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>57</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>58</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>59</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>60</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>61</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>62</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>63</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>64</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>65</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>66</td> </tr> </tbody> </table> | NUNCA | EN OCASIONES | CONSIDERABLEMENTE | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 55 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 56 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 57 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 58 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 59 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 60 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 61 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 62 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 63 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 64 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 65 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 66 |
|--------------------------|--|---|----------------------------|--------------|-------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|
| NUNCA | EN OCASIONES | CONSIDERABLEMENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 55 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 57 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 58 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 59 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 61 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 62 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 63 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 64 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 65 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 66 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | <p>De una manera:</p> <p>Formal</p> <p>Informal</p> <p>Siguiendo un orden:</p> <p>Vertical</p> <p>Horizontal</p> <p>El objetivo de la comunicación es el de:</p> <p>Informar</p> <p>Ordenar</p> <p>Exhortar</p> <p>Se origina en forma:</p> <p>Oficial</p> <p>Espontánea</p> <p>Se enfoca de una manera:</p> <p>Individual</p> <p>Pequeños grupos</p> <p>Colectiva</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | <p>La comunicación que se da en el plantel, ¿ha sido efectiva para su buen funcionamiento?</p> <p>Marque con una X</p> <p>1. SI</p> <p>2. NO</p> | <p>1 <input type="checkbox"/></p> <p>2 <input type="checkbox"/></p> | 67 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | <p>Los medios orales que se utilizan son:</p> <p>Marque con una X en la casilla correspondiente</p> <p>1. Reuniones</p> <p>2. Entrevistas</p> <p>3. Pláticas</p> <p>4. Eventos sociales</p> <p>5. Otro (especifique) _____</p> | <p>1 <input type="checkbox"/></p> <p>2 <input type="checkbox"/></p> <p>3 <input type="checkbox"/></p> <p>4 <input type="checkbox"/></p> <p>5 <input type="checkbox"/></p> | 68
69
70
71
72 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | <p>Los medios escritos que se utilizan son:</p> <p>Marque con una X en la casilla correspondiente</p> <p>1. Instrucciones</p> <p>2. Oficios</p> <p>3. Boletines</p> <p>4. Circulares</p> <p>5. Otro (especifique) _____</p> | <p>1 <input type="checkbox"/></p> <p>2 <input type="checkbox"/></p> <p>3 <input type="checkbox"/></p> <p>4 <input type="checkbox"/></p> <p>5 <input type="checkbox"/></p> | 73
74
75
76
77 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VII. SERVICIO SOCIAL DE LOS ALUMNOS

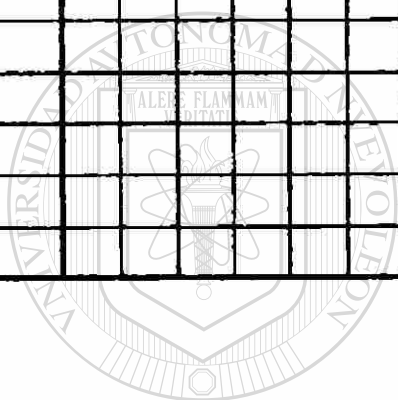
| | | |
|---|-----------------------------|----|
| ¿En que forma prestan su servicio social los alumnos o egresados del plantel?
Marque con una X en la casilla correspondiente | | |
| Dentro del plantel | | |
| 1. Ayudantías en laboratorios y/o talleres | 1 <input type="checkbox"/> | 69 |
| 2. Administración | 2 <input type="checkbox"/> | 70 |
| 3. Mantenimiento de maquinaria y equipo | 3 <input type="checkbox"/> | 71 |
| 4. Biblioteca | 4 <input type="checkbox"/> | 72 |
| 5. Elaboración de material didáctico | 5 <input type="checkbox"/> | 73 |
| 6. Trabajos de investigación | 6 <input type="checkbox"/> | 74 |
| Fuera del plantel | | |
| 7. Educación de adultos | 7 <input type="checkbox"/> | 75 |
| 8. Brigadas | 8 <input type="checkbox"/> | 76 |
| 9. Trabajos de investigación | 9 <input type="checkbox"/> | 77 |
| 10. Participación en programas de servicio a la comunidad y de capacitación, promovidos por diversas instituciones públicas o privadas. | 10 <input type="checkbox"/> | 78 |

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



| CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Col. |
|---------------------------------|-----------|---|---|---|---------------|---|---|---|-----------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|--|--|-------|-------|
| ESPECIALIDAD | ALUMNOS | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL DE GRUPOS | | | | | | | |
| | INSCHITOS | | | | DADOS DE BAJA | | | | APROBADOS | | | | REPROBADOS | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-67 |



UANL

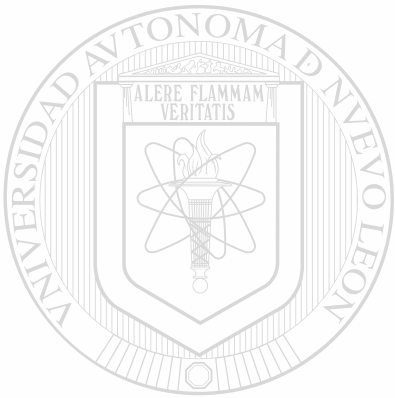
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



El curso concluyó cuando el instructor lo consideró suficiente y al terminar el contenido del cuaderno de trabajo.

A su término, se aplicó el Post-test.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

| E. T. I. CICLO BASICO DE EDUCACION MEDIA | | | | | | | | | | | | | Cal. | | | | |
|--|-----------|---|---|-------|---|---|-----------|---|---|------------|---|---|-----------------------|---|---|---|-------|
| ESPECIALIDAD • | ALUMNOS | | | | | | | | | | | | TOTAL
DE
GRUPOS | | | | |
| | INSCRITOS | | | BAJAS | | | APROBADOS | | | REPROBADOS | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | | 1 | 2 | 3 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-52 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 53-90 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-52 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 53-90 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-52 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 53-90 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-52 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 53-90 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 15-52 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 53-90 |

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

| | | | |
|----|--|---|------------------------|
| 25 | <p>Población total del plantel. Suma de todos los semestres, incluyendo los de primer ingreso.
 Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> | <p>Hombres Mujeres</p> <p>Septiembre <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Febrero <input type="text"/> <input type="text"/></p> | <p>15-20
21-26</p> |
| 26 | <p>Total de aspirantes que demandaron inscripción a primer semestre para el periodo 78/79.
 Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> | <p>Hombres Mujeres</p> <p>Septiembre <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Febrero <input type="text"/> <input type="text"/></p> | <p>27-32
33-38</p> |
| 27 | <p>Total de alumnos aceptados para primer semestre en el periodo 78/79.
 Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> | <p>Hombres Mujeres</p> <p>Septiembre <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Febrero <input type="text"/> <input type="text"/></p> | <p>39-44
45-50</p> |
| 28 | <p>Edad promedio de los alumnos inscritos en primer semestre para el periodo 78/79.
 Anote el promedio en la casilla correspondiente</p> | <p>Hombres Mujeres</p> <p>Septiembre <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Febrero <input type="text"/> <input type="text"/></p> | <p>51-56
57-62</p> |
| 29 | <p>Total de alumnos egresados por semestre en el periodo 77/78.
 Anote la cantidad en la casilla correspondiente</p> | <p>Hombres Mujeres</p> <p>Septiembre <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Febrero <input type="text"/> <input type="text"/></p> | <p>63-68
69-74</p> |
| 30 | <p>De la población total del plantel, indique en la casilla correspondiente, la cantidad de alumnos que — cuentan con servicios de seguridad social como son: el I.M.S.S., el I.S.S.S.T.E., el hospital de PEMEX, el hospital Militar, el hospital de Marina, etc. Y la cantidad de alumnos que carecen de estos servicios</p> | <p>Hombres Mujeres</p> <p>Septiembre <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Febrero <input type="text"/> <input type="text"/></p> | <p>75-80
81-86</p> |

II. ESCRIBA EN EL PARENTESIS DE LA DERECHA LA LETRA QUE - -
CONSIDERE QUE SEA LA CORRECTA.

1. Lea el siguiente enunciado:

"Son todas las manifestaciones del organismo cualesquiera sean sus características de presentación y pueden ser observados y registrados directamente o por sus productos".

La anterior definición corresponde a ()

- A) conducta
- B) pensamiento
- C) aprendizaje
- D) percepción

2. De las siguientes reacciones de conducta ¿Cuáles se clasifican en el área de la mente? ()

- A) Terror interno, ansiedad, vacío
- B) Palpitaciones, enrojecimiento, palidez
- C) Gesticular, oír música, platicar.
- D) Sudor de manos, temblor, dolor.

3. Lea lo siguiente:

Luisa piensa en abrazar a Francisco, pero al verlo únicamente le sonrío, y finalmente le da la mano para saludarlo.

Del enunciado anterior, señale lo que corresponde a una conducta de actuación exterior: ()

- A) Luisa piensa
- B) en abrazar a Francisco,
- C) pero al verlo únicamente le sonrío
- D) y finalmente le da la mano para saludarlo.

4. Lea el siguiente enunciado:

"Es el conjunto de elementos que interactúan en un momento dado; es dinámico, y continuamente se está reestructurando y modificando, nunca se repite en la misma forma".

La anterior definición se refiere a ()

- A) campo
- B) inteligencia
- C) pensamiento
- D) conducta.

5. Lea lo siguiente:

"La organización dinámica de los sistemas psicofísicos -- dentro del individuo que determinan su ajuste único al medio".

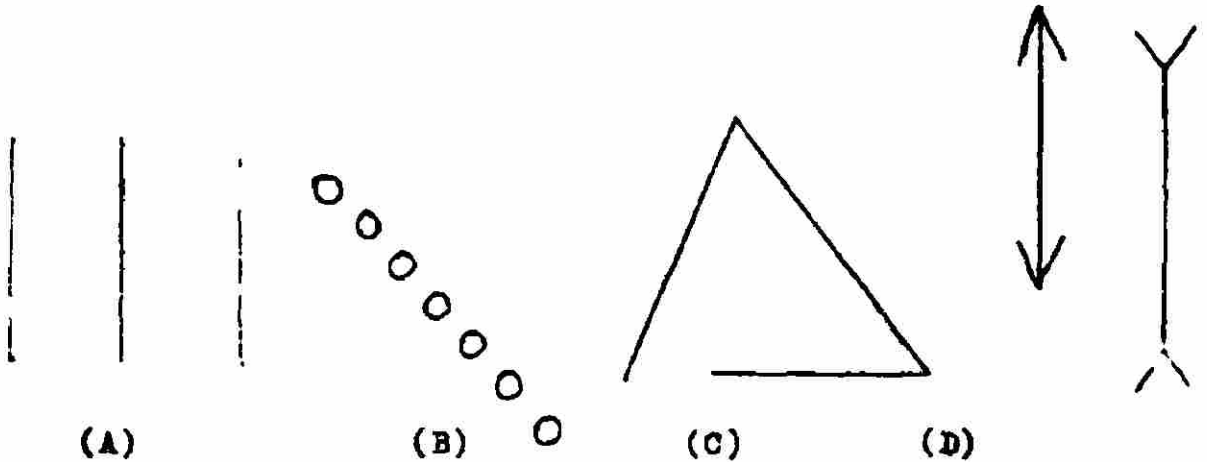
La anterior definición se refiere a; ()

- A) personalidad
- B) adaptación
- C) capacidad
- D) carácter.

6. En la "Sensibilidad Interpersonal" una persona que siempre va directamente a sus objetivos o metas planteadas es debido a su ()

- A) experiencia
- B) inteligencia
- C) complejidad personal
- D) conocimiento de sí mismo.

7. Observe los siguientes dibujos:



Cuál de las figuras representa el principio de proximidad. ()

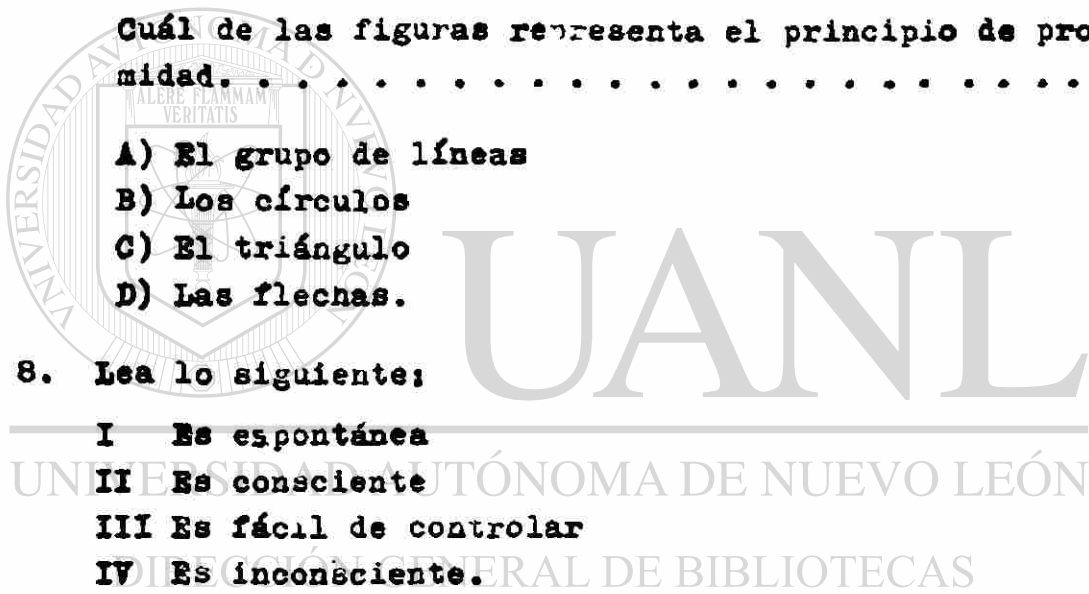
- A) El grupo de líneas
- B) Los círculos
- C) El triángulo
- D) Las flechas.

8. Lea lo siguiente:

- I Es espontánea
- II Es consciente
- III Es fácil de controlar
- IV Es inconsciente.

Cuál (s) de las siguiente (s) corresponde (n) a una conducta expresiva: ()

- A) I y IV
- B) sólo III
- C) II y III
- D) sólo I



9. En que acción como factor del aprendizaje se manifiesta colaboración, respeto y consideración? ()
- A) Actitudinal
 - B) Psicomotora
 - C) Cognoscitiva
 - D) Afectiva.

10. Lea lo siguiente:

"Es el cambio que permite ponernos en contacto con la realidad geo-social en una interacción dinámica que puede modificar nuestra conducta o modificar esa realidad.

La anterior definición se refiere a: ()

- A) La metodología
- B) El Currículum
- C) Los intervinientes del proceso educativo
- D) La comunicación educativa.

11. La ciencia que engloba a la Metodología Educativa es la ()

- A) Psicología
- B) Sociología
- C) Pedagogía
- D) Antropología.

12. En la teoría de "dinámica de grupos", el profesor que deja que sus alumnos hagan lo que quieran se le da el nombre de líder: , ()

- A) Autocrático
- B) Permisivo
- C) Democrático
- D) Paternalista

13. La segunda etapa que va de los 30 a 34 años hasta los 42 a 44 se caracteriza por: ()
- A) Una franca estabilización, el máximo provecho y suele ser el período de mayor creatividad.
 - B) El máximo rendimiento físico y su deseo por proyectarse socialmente adquiriendo aceptación por los demás.
 - C) Una disminución en las facultades físicas, excentricidad en el vestir y una sobre actividad riesgosa.
 - D) El mayor número de estereotipos fijados en la conciencia y el cambio de incompetencia física o intelectual.
14. Watson fue el creador de la teoría ()
- A) Estímulo respuesta
 - B) Percepción de los Sistemas
 - C) Dinámica de la personalidad
 - D) Condicionamiento operante.
15. El que determinó por sus experimentos y dió a conocer - - "La curva para aprender en relación con la edad" fue. .. ()
-
- A) Thorndike
 - B) Skinner
 - C) Lewin
 - D) Dollard y Miller
16. Un concepto fundamental de la gestalt es ()
- A) Analizar las experiencias personales
 - B) Validar cualquier conocimiento en términos de sus consecuencias, valores o utilidad.
 - C) Dar una respuesta exacta y sistemática a las preguntas
 - D) Establecer relaciones tomando en cuenta todos los elementos.

17. "Las respuestas que provocan satisfacción serán aprendidas".

El anterior enunciado se refiere al principio()

- A) Del placer.
- B) La compulsión a la repetición
- C) Restauración del equilibrio
- D) La realidad.

18. "El aprendizaje es la asociación entre las impresiones sensoriales y los impulsos a la acción".

Se refiere a la corriente del()

- A) Conexionismo
- B) Gestaltismo
- C) Conductismo
- D) Psicodinamismo.

III. ESCRIBA EN EL PARENTESIS EL NUMERO QUE LE CORRESPONDE -
DE ACUERDO A LOS ENUNCIADOS ENUMERADOS. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Es una característica de la personalidad con significado ético o moral.()

- | | | |
|-----------------|--|-----|
| 1. Rasgo | Disposición que está ligada a determinantes biológicas y fisiológicas y muestra pocas modificaciones en lo largo de la vida. | () |
| 2. Inteligencia | | |
| 3. Actitud | | |
| 4. Tipo | Conjunto de respuestas similares, -- que ocurren y varían juntas. | () |
| 5. Carácter | Agrupamiento de muchos rasgos que -- forman un modelo. | () |

6. Pensamiento Es una respuesta ligada a algo - específico que puede darse con manifestaciones de aceptación, - apoyo o rechazo y que pudiera mo dificarse. ()
7. Temperamento. ()

1. Existe almacenamiento de ideas o experiencias. Proceso del interés . ()
2. Dirige con una intención nuestras capacidades. Atención ()
3. Proceso de abstracción de ideas Inteligencia ()
4. Capacidad innata producto del funcionamiento de las células cerebrales. Conceptualiza---ción ()
- Memorización ()
- Personalidad ()

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1. Codificador Es la idea, concepto, que se pretende entregar a través de la comunicación a una persona. ()
2. Mensaje Es el instrumento o vehículo que el emisor o el codificador empleará para llevar su mensaje al receptor. ()
3. Canal ()
4. Decodificador Es el que sirve de mediador entre -- quien emite algo y quien lo recibe. ()
5. Fuente ()
6. Retroalimentación. Es el objeto o persona que estimula nuestros sentidos, conjunta en nuestro pensar un concepto o idea, y fijan intelectivamente un nivel de comprensión. ()

IV EN EL ESPACIO INDICADO ESCRIBA BREVEMENTE LO QUE SE ESTA PREGUNTANDO.

¿Quién es un Adulto?

¿Que son las estereotipias?

¿ Cuáles son algunas consideraciones que debe tomar un Coordinador en un Grupo Operativo?

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¿Que sentido tienen la evaluación y la autoevaluación en un Grupo Operativo?

NOMBRE Y FIRMA

Junio de 1978



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS