



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**"MODELO DE ACTUALIZACION EXTRACURRICULAR
PARA INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR.
HISTORIA DE UN CASO".**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

AURELIO RAMIREZ GUTIERREZ

México 1993

**TESIS CON
PATA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
1.- EDUCACION	5
CAPITULO II	
2.- EDUCACION TRADICIONAL	14
2.1 LA DOMESTICACION	23
2.2 LA REPETICION	24
2.3 EL ACADEMISMO	25
2.4 LA BUROCRATIZACION	26
2.5 LA IMPROVIZACION	27
2.6 LA ELITIZACION	27
CAPITULO III	
3.- EDUCACION MODERNA	31
CAPITULO IV	
4.- EDUCACION TRADICIONAL VS EDUCACION MODERNA	38
4.1 SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL	40
CAPITULO V	
5.- CONCEPTO DE GRUPO	50
5.1 DIMENSIONES DEL ESTUDIO DE LOS GRUPOS	58
5.2 ESTRUCTURA DEL GRUPO	59
5.3 FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO	60
5.4 PERTENENCIA GRUPAL	62
CAPITULO VI	
8.- METODOLOGIA	68
8.1 objetivo	68

8.2 POBLACION	68
8.3 ESCENARIO	68
8.4 MATERIALES	68
8.5 PROCEDIMIENTO	68
RESULTADOS	85
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFIA	120
ANEXOS	

INTRODUCCION

INTRODUCCION

El proceso educativo, considerado como proceso social, es el mecanismo por medio del cual se transmiten y se difunden los conocimientos, valores y hábitos válidos para un sistema social determinado, en un momento histórico dado. Esta transmisión se realiza a través de múltiples canales como lo son, la familia, los grupos sociales, las instituciones, etc. y de modalidades, también diversas (educación "refleja" o incidental, educación escolar, extraescolar), unas y otras constituyen, en suma, el espectro educativo, el "medio educativo" en el que cada individuo se encuentra inmerso.

Hoy mucha gente comparte la opinión de que la enseñanza formal, la que se imparte en la mayor parte de las escuelas, debe cambiar profundamente para adecuarse a las necesidades de los seres humanos y para contribuir a hacerlos más libres y más felices.

Desde el punto de vista de lo que se aprende, la escuela deja mucho que desear y tampoco parece estar hecha para satisfacer a sus usuarios los alumnos.

La educación es una práctica social profundamente ligada al resto de las condiciones sociales y por ello cada tiempo y cada época ha tenido un tipo específico de escuela. Hoy nos encontramos con una institución escolar muy vinculada a su pasado y mal preparada para resolver las tareas que se le encomiendan en la sociedad presente. Durante largo tiempo la escuela se ocupó principalmente de la transmisión de valores y de actitudes más que de

conocimientos; estos tenían entonces un papel subordinado y resultaban menos necesarios. Pero el progreso social ha hecho preciso, por un lado, que la escuela preste más atención a los conocimientos (que cada día resultan más necesarios para vivir en la compleja sociedad presente), y, por otro lado, la justicia social y el establecimiento de una sociedad más democrática exigen que la escuela no sea un lugar que perpetue y amplíe la discriminación social.

La demanda de las nuevas generaciones por obtener una educación competente, que responda a las exigencias de las dependencias donde se desempeña el psicólogo del trabajo, ha propiciado llevar a cabo una implementación de nuevos sistemas de extensión académica, orientados a cubrir la falta de profundidad en los temas académicos.

El interés de este trabajo, describir un modelo de cursos intersemestrales extraescolares en donde se rompan los esquemas de asistir a una clase por obtener una calificación, ya sea por créditos, por la memorización de los temas o ver la imagen del profesor como el "sabalo todo" en la materia, lo que se pretende es concientizar al asistente de que tiene una capacidad para participar activamente, adoptando un rol y una identidad del grupo al que pertenece, porque comparte responsabilidades y compromisos fijados por él y los demás miembros del grupo tales como: ser puntual, fijarse metas y respetarlas, cooperar en todo lo que se requiera etc., así mismo como la generación de las siguientes ventajas.

La alternativa de los estudiantes de actualizarse con conocimientos aportados por personas que laboran en alguna empresa o institución sea este perteneciente al sector público o privado. Los estudiantes no concurren a los cursos por obtener una calificación sino por la inquietud de adquirir conocimientos prácticos, lo cual da como resultado una alta demanda de estos cursos. Los cursos son impartidos tanto para alumnos inscritos dentro de la facultad como para egresados de esta misma de esta manera pensamos que se reducen las desventajas ante otras universidades o instituciones a nivel profesional. Los cursos no tienen costo alguno para los participantes, solo el afán de obtener nuevos conocimientos y la cooperación activa de cada uno de ellos, modificando esto la percepción receptiva por una cooperación en el trabajo.

Este modelo es susceptible de aplicarse en instituciones educativas a nivel medio, medio superior y superior, ya que la persona que asuma la responsabilidad de la aplicación de éste, podrá retomarlo como una herramienta de trabajo ya sea solo, en alguna de sus partes o en su totalidad, para su organización, coordinación y conducción; en la institución donde este prestando sus servicios.

La utilidad que tiene el siguiente trabajo es el que las instituciones educativas se preocupen por promover la educación extracurricular con la finalidad de cubrir algunas de las áreas ciegas del conocimiento que muchas veces dentro de la currícula académica no se pudieron abarcar, ya que en la actualidad vivimos momentos de constante cambio en donde lo estático ya es un

concepto inválido en este momento, exigiéndonos una mayor preparación tanto cuantitativa como cualitativa, para tener la capacidad de enfrentarse a los problemas que a diario se le presentan y aportando alternativas de solución; de esta manera se fomentará en el participante un interés extra en pro de el futuro personal, social y profesional.

EDUCACION

DEFINICION

La palabra "educación", proviene del latín, no fue uno de los vocablos primeros en lengua castellana, ni se encuentra en escritores u obras anteriores al siglo XVII; es decir, pasaron cinco siglos hasta que se formó esta expresión en el sentido más o menos aproximado que hoy le damos.

La palabra que fue usada para significar el concepto implicado en "educación" fue el de crianza, que denotó las dos clases de ayuda que los adultos pueden prestar a los seres en desarrollo: La material, mediante el alimento y la protección; la psicológica, mediante el control y la educación. Feroso Estébañez (1988).

Paulo Freire (1972) define a la educación como: "La praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo: "es un acto de amor, de coraje; es una práctica de la realidad, a la que no tiene; más bien busca transformarla, por solidaridad, por espíritu fraternal". (1)

Asimismo describe la educación como el llegar a ser críticamente conciente de la realidad personal, de tal forma que se logre actuar eficazmente sobre ella y sobre el mundo lo suficiente para poder enfrentarlo con eficacia.

El Sociólogo francés Emile Durkheim (citado en Delval, 1991, p. 18) Nos dice: "La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que todavía no están maduras para

1. Freire, P. La educación como práctica de la realidad. SIGLO XXI.. México 1975. pág. 119.

la vida social. Tiene por objeto suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos intelectuales y morales, que exigen de él la sociedad política en su conjunto y el medio especial al que está particularmente destinado.

Por lo tanto educar para él es: pensar crear ante las posibilidades transformadoras de su ambiente natural y social, perder el miedo a la realidad, cambiar de mentalidad que implica comprender realista y correctamente la ubicación de uno en la naturaleza y en la sociedad, generando una capacidad de analizar críticamente las causas y consecuencias y establecer comparaciones con otras situaciones y posibilidades; y una acción eficaz y transformadora.

"La palabra educación, se ha empleado a veces en un sentido muy amplio para designar todo el conjunto de influencias que la naturaleza o los demás hombres pueden ejercer, bien sea sobre nuestra inteligencia, o bien sobre nuestra voluntad" (Durkheim, 1976, p. 89), dice que educación es todo aquello que hacemos por cuenta nuestra y todo aquello que los demás hacen por medio de nosotros, a fin de acercarnos a la perfección de nuestra naturaleza. (1)

En estas concepciones podemos observar que hace énfasis en hechos heterogéneos y que no pueden reunirse bajo un mismo vocablo. La acción de las cosas sobre los hombres es muy diversa, como modo de obrar de los mismos hombres para lograr llegar a una meta, es

1. Durkheim, E. La Educación como Socialización. Sigüeme, España. 1976, pág. 89.

decir, desarrollar en cada individuo toda la reflexión que cabe dentro de sus posibilidades.

Dewey J. (citado en Wolfgang Brezinka, 1987) dice: "La educación es un proceso de formar disposiciones fundamentales, intelectuales, y emocionales, respecto a la naturaleza y los hombres ". " La educación consiste primordialmente en la transmisión mediante la comunicación ". " Educación es el desarrollo en el joven de las disposiciones y actitudes necesarias para la vida continua y progresiva de una sociedad, por medio del ambiente". (1)

Podemos observar en estas diferentes definiciones del autor los puntos más relevantes como son:

- a) El proceso que forma disposiciones fundamentales;
- b) Necesidad de la naturaleza y los hombres en este proceso;
- c) Transmisión de cultura mediante la comunicación;
- d) El ambiente es factor interviniente en el proceso educativo, teniendo un carácter biosocial y la reconstrucción y reorganización de la experiencia.

Platón: define a la educación como: "El arte de conducir a los jóvenes hacia lo que la ley dice ser conforme la recta razón y a lo que ha sido declarado tal por los más sabios y más experimentados ancianos". (2)

1. Wolfgang B. Conceptos Básicos de la Ciencia de la Educación, HERDEL, BARCELONA, 1990, PáG. 77.

2. Ferrnoso E. Teoría de la Educación, Trillas, México, 1988, pág. 39.

Kant dice: "La educación es el desarrollo en el hombre de toda perfección que lleva consigo la naturaleza". "El hombre tan sólo por la educación puede llegar a ser hombre. No es él más que lo que la educación hace de él". (1)

G. Gentile señala: "El propósito magno de la educación consiste en el desarrollo del discernimiento intelectual cada vez más hondo y de una conciencia cada vez más profunda de la propia conciencialidad". (2)

Locke nos menciona; "El llegar a poseer una mente sana en un cuerpo sano es el fin de la educación. No es de la incumbencia de la educación el perfeccionarle al muchacho en ninguna de las ciencias, pero sí, por medio de ellas, abrir y estimular las mentes para disponerlas lo mejor posible para adoptar cualquiera cuando llegue el momento de optar por una rama del saber". (3)

Herbart, expresa; "La educación tiene por objeto formar el carácter en vista de la moralidad". "Es el arte de construir, de edificar y de dar las formas necesarias". (4)

Rousseau la define como; "La educación es una obra de la naturaleza, de los hombres o de las cosas". "La educación es el arte de educar a los niños y formar a los hombres"; "La educación

1.Fermoso E. Teoría de la Educación. Trillas, México, 1988, pág. 39.

2.Op. cit., 40

3.Op. cit., 40

4.Op. cit., 40

no es sino la formación de hábitos". (1)

H. Spencer, señala: "La misión de la educación no puede ser otra que la de separarnos a vivir la vida completa". (citado en Fermoso Estébanez, 1987). (2)

A. Ferrière; nos dice; "Educación es el arte de iniciar en el niño, mediante la excitación de sus intereses, un desarrollo de las fuerzas intelectuales y morales que responda a las leyes en virtud de las cuales se realiza todo progreso biológico y psicológico, diferenciación y correspondiente concentración de sus sanas facultades y energías volitivas". (3)

González Alvarez; señala; "La educación es una modificación accidental perfecta de modalidad cualitativa radicada en el hombre, por la cual se hace más apto para el buen ejercicio de las operaciones en aquello que tienen de específico". (4)

E. Spanger; dice; "La educación es una formación esencial del individuo unitiva y organizada, posible de desarrollo, provocada por influencias culturales, que capacita para valiosos rendimientos y sensibiliza para valores culturales". (5)

Peters; La define; "El ser educado implica el dominio de ciertas

1.Fermoso E. Teoría de la Educación, Trillas, México, 1988, pág, 40.

2.Op. cit., 41

3.Op. cit., 41

4.Op. cit. 41

5.Op. cit., 41

prácticas, el conocimiento y la comprensión de principios. Para que este ideal se concrete, es necesario aprender una gran cantidad de cosas diferentes. En consecuencia, es lógico, que comencemos a considerar la existencia de más de un proceso educacional". (1)

Para algunos la educación es un proceso que termina con la "madurez" del individuo; es obra de la escuela y de la familia. Para otros es un proceso permanente, obra de la sociedad, que dura tanto como nuestra existencia, como seres inacabados que somos. No falta quienes la consideren predominantemente como la transmisión de conocimientos y valores. Para unos la educación debe centrarse en el individuo; para otros en la sociedad.

Hay quienes afirman que la educación ejerce poca influencia; "Ni la buena educación hace el carácter, ni la mala la destruye" (Fontonelle); otros la consideran todopoderosa: "Todos los hombres nacen iguales y con aptitudes iguales; sólo la educación hace las diferencias" (Loke). Para algunos más, finalmente el poder de la educación es grande pero relativo. En efecto, las predisposiciones (instintos) humanas son muy generales, maleables y dúctiles. (citado en Suárez Díaz, 1980).

Pero las discusiones más interesantes se refieren al mismo concepto de la educación y a sus objetivos. Todos los autores modernos están de acuerdo en que el proceso educativo no consiste en la transmisión y adquisición pasiva de conocimientos y de

1.Fermoso E. Teoría de la Educación, Trillas, México, pág. 41-42.

información.

Bloom subraya la acción de procesamiento y transformación de los datos mediante el análisis, la síntesis y la evaluación constante de la información recibida. Para él, educar consiste en el desarrollo de aquellas características que permiten al hombre vivir eficazmente en una sociedad compleja. Es un proceso de cambio a quienes experimentan el aprendizaje. (citado en Feroso Estébañez, 1987).

Otros pensadores definen la educación como una contribución al desarrollo de la persona y de su grupo social, la cual orienta y facilita actividades que operen en ellos cambios positivos en sus comportamientos, actitudes, conocimientos, ideas y habilidades.

Hay quienes describen la educación como un proceso que tiende hacia la madurez social y emocional.

Otros apelan a definiciones tan amplias que todo lo abarcan y nada clarifican como la que dice Feroso Estébañez (1987) que es un "proceso cultural que busca la eclosión y el desarrollo de todas las virtualidades del ser y su sociedad". La entiende no como una formación inicial, sino como una actividad continua; su objeto no es la formación del niño y del adolescente, sino la de todos los hombres durante toda su vida. Su lugar no se limita a la escuela; está constituido por todo el ambiente vital. El educador básico es la sociedad; el sujeto de la educación es el educando mismo. La educación, por tanto, ya no se define en función de la adquisición de una serie de conocimientos, sino como un proceso del ser humano y de su grupo social que

a través de la asimilación y orientación de sus experiencias, aprende a ser más a dominar al mundo, a ser más humano cada vez.

Y sosteniendo este punto de vista, la educación tiene, pues cabida en todas las edades de la vida, y a través de toda la multiplicidad de situaciones y circunstancias de la existencia. Es la utilización de las capacidades creadoras de todos, a través de nuevas formas de organización y de movilización de masas utilizando todas las energías que atesora el pueblo.

Como podemos observar las definiciones anteriores son útiles para los teóricos de la educación y así, existen infinidad de éstas, ya sean descriptivas o estipulativas, pero definiciones tan exactas es imposible darlas sobre educación. Podemos afirmar que la enseñanza, el aprendizaje, la instrucción, la formación, el perfeccionamiento, el desarrollo.....son educativos y a la vez educación. El número de definiciones que resaltan en manuales y antologías es abundante, eruditos ha habido que definen este concepto, sin embargo los criterios que se han seguido para ordenar las definiciones han sido muy variadas, prefiriendo algunos el orden cronológico, el orden alfabético, ideológico, por similitud teórica o como un fenómeno histórico-social.

Por lo tanto, y en función de lo anteriormente redactado sugiero la siguiente definición que se adapta al tema en cuestión y que se manejará durante este trabajo: "La educación es aquella que va dirigida a ofrecer a los individuos de cualquier edad y en todo tiempo, la oportunidad de atender a su desarrollo como ser humano y de continuarla, ya sea dentro del campo previamente escogido o

cambiando a otro, sin estar limitada por requisitos como el lugar y edad de la persona. Sin estar limitada en ningún momento en la edad cronológica ya que es una actividad continua y no se restringe a la adquisición de conocimientos sino como un proceso del ser humano y del grupo social al que pertenece y que a través de su reflexión de experiencias adquiridas faciliten su comportamiento, actitudes, conocimientos, ideas y habilidades logrando actuar eficazmente sobre ella y sobre el mundo lo suficiente para poder enfrentarlo con eficiencia y tender hacia una madurez social y emocional.

EDUCACION TRADICIONAL

EDUCACION TRADICIONAL

La finalidad de este capítulo es presentar una visión general acerca de varios aspectos de la educación tradicional de manera que pueda contar con puntos de comparación al exponer el capítulo de educación moderna. Todo sistema educativo tiene, al menos implícitamente una imagen acerca del ser humano en base a la cual plantea determinados objetivos a conseguir, establece ciertos valores y utiliza determinados métodos y procedimientos para lograr dichos objetivos.

Al hablar de educación tradicional se hace referencia a la forma más o menos generalizada de como funcionan nuestras escuelas, las cuales, de un modo o de otro, presentan las siguientes características.

La escuela, como totalidad, está dividida en diferentes grupos que pretenden representar niveles de escolaridad y diversas disciplinas de estudio, cada grupo se reúne, de acuerdo a un horario preestablecido, en un salón de clases al frente de cada grupo hay una persona llamada maestro quien tiene una función principal, enseñar a los estudiantes una materia o contenido determinado en base a un temario preparado de antemano por la dirección, un consejo técnico o una comisión de especialistas el proceso de enseñanza se realiza, casi siempre, a través de conferencias o exposiciones. El maestro es la autoridad y el experto dentro del salón de clases; por lo tanto a él le corresponde, entre otras cosas, señalar lecturas, trabajos y tareas a realizar, indicar el método adecuado para trabajar.

evaluar el aprendizaje de los estudiantes, otorgar calificaciones por dicho aprendizaje, señalar lo que es correcto y lo que es incorrecto, establecer los criterios de validez y de verdad para las opiniones, respuestas e ideas de los estudiantes, fijar las normas de conducta, hacer que haya orden y disciplina en el salón, vigilar que los estudiantes no se distraigan, ni platiquen e implementar el reglamento escolar.

Al estudiante por su parte le corresponde aprender, es decir, ser capaz de recibir aceptar y repetir en el momento adecuado las respuestas consideradas como válidas y correctas por el maestro, la mayoría de las veces este aprendizaje no pasa de ser una mera acumulación de información que es repetida a la hora de la prueba y de los exámenes, comportarse "correctamente", ser obediente y sumiso, no contradecir ni discutirle al maestro. Por todo esto, él puede percibir una buena calificación, una medalla o un diploma que son un símbolo de reconocimiento y garantía de su aprendizaje de su aprovechamiento y de su buen comportamiento como estudiante.

Las relaciones maestro-estudiante están basadas en roles y funciones impersonales más que en un encuentro interpersonal. Como dice Paulo Freire (1972), son "relaciones de naturaleza fundamentalmente narrativa, discursiva, disertante", en las que el estudiante es considerado como un recipiente para ser llenado con la información y conocimientos que en él deposita el

maestro. (1)

Este tipo de educación tradicional tiene un concepto de los seres humanos (animal racional social) que le sirve de inspiración, de este se derivan los objetivos e hipótesis concretos que a su vez se traducen en prácticas y procedimientos específicos en el salón de clases y en la escuela en general.

La filosofía de la educación tradicional se basa en una desconfianza básica del ser humano. Lo considera impulsivo, irracional, agresivo, destructivo, flojo y sin deseos de aprender. Piensa por lo tanto, que uno de los principales propósitos del proceso educativo es enseñar un progresivo control de esos impulsos destructivos. La operacionalización de este modo de pensar se da más en las múltiples y variadas formas de control que utilizan las escuelas, la mayoría de las cuales se basan en el temor, el castigo y las represalias. (Freire, 1972).

Es pues, que este tipo de educación basada en la visión de los seres humanos está también fincada en el fenómeno de la desigualdad y desequilibrio social que existe en nuestro país. Es una forma más de violencia u opresión, ya que cualquiera que sea la situación en la cual algunos hombres prohíban a otros que sean sujetos de su búsqueda se instaura como una situación violenta.

No importan los medios utilizados para esta prohibición. Hacerlos objetos (a los educandos), es enajenarlos de sus decisiones, que

1. Freire P. Fundamentos Revolucionarios de Pedagogía Popular. Editores S.A., Buenos Aires, Pág 87.

son transferidas a otros u otros" (Freire, 1972). Sabido es que "cuanto más se les imponga pasividad, tanto más ingenuamente tenderán a adaptarse al mundo en lugar de transformarlo" (Freire,1972); (1) es por esto que los opresores -llamase Gobierno, Religión, Educación, Etc.- se esfuerzan por disciplinar y acallar la mentalidad de los oprimidos para no tener que transformar la situación opresora que existe actualmente.

La educación tradicional plantea entre sus valores y fines el conseguir la utilidad, el poder, el dinero, el "tener" y el confort, sin importar los medios o recursos que hayan de utilizarse para conseguir tales fines. Se insiste en el éxito económico, social, universitario y se fomenta la competencia. Se permite y se promueve la lucha del hombre contra el hombre.

Por la influencia de estos valores, la educación tradicional pone gran énfasis en la acumulación cada vez mayor de conocimientos, al tener más, sin preocuparse de que el estudiante desarrolle su sentido crítico, aplique dichos conocimientos constructivamente y sobre todo que aprenda a descubrir nuevas soluciones para los problemas. Es mucho más importante acumular buenas calificaciones, medallas diplomas, títulos, grados y reconocimientos que la verdadera preparación y capacitación, la honradez y el saber real.

Carl Rogers (citado en Moreno López, 1983), nos menciona diez

1.Freire P. Fundamentos Revolucionarios de Pedagogía Popular, Editores S.A., Buenos Aires, 1972, pág. 87.

afirmaciones representativas de las hipótesis subyacentes y en los programas de posgrado en psicología en la mayoría de las universidades norteamericanas y que son válidas también para el sistema educativo mexicano.

a) "No podemos confiar en que el estudiante logre, por sí mismo, su propio aprendizaje científico y profesional, tenemos que dárselo". (1)

En esta afirmación es clara la desconfianza básica en la bondad y en las capacidades de los estudiantes para conseguir sus propios objetivos. Al educando hay que guiarlo en todo momento y ponerle una serie de limitaciones disciplinarias para que no abuse y se vaya por un mal camino.

b) "La habilidad para pasar exámenes es el mejor criterio para la selección de los estudiantes y para juzgar lo prometedores que resultarán como profesionistas".

Esto refleja que en muchas cosas el resultado de un examen representa tan sólo el esfuerzo memorista realizado uno o dos días antes del examen, lo cual de ninguna manera es una garantía del aprendizaje duradero o entendido en otras palabras, a largo plazo, el nivel de almacenamiento de información es muy poco ya que lo que se aprende en tales circunstancias se olvida rápidamente.

c) "Evaluación es igual a educación; educación es igual a -----"

I. Moreno L., La Educación Centrada en la Persona. Manual Moderno, Mexico, 1903, págs. 35-49.

evaluación".

El educando a través de su "educación" escolar -primaria, secundaria, preparatoria y universidad- presenta una gran cantidad de exámenes concediendo margen de tiempo y libertad que tiene el estudiante para dedicarse a aprender las cosas que le preocupan, para entonces poder desarrollar esa capacidad de iniciativa, originalidad y creatividad.

d) "Material presentado en clase es igual a material aprendido; lo que el maestro dice en clase es lo que los estudiantes aprenden".

En muchas prácticas educativas frecuentemente nos damos cuenta en los estudiantes al reclamar algunas de las preguntas de examen porque "eso no lo vimos en clase", "eso no lo dijo". Para mí, lo que esas palabras reflejan es la creencia del estudiante de que sólo lo que el maestro dice es lo que debe aprenderse y, además de que todo lo que el maestro dice debe ser aprendido. El mismo está defendiendo su rol como el de un receptor pasivo que está a la espera de ser llenado con los conocimientos del maestro. Ni siquiera se le ocurre pensar que él puede hacer una elaboración personal de las ideas presentadas por el maestro; y por lo mismo, que puede ampliarlas, modificarlas o descartarlas.

e) "Las verdades conocidas hasta ahora son "la verdad". Todo lo que necesitamos hacer es aprenderlas".

Esta posición es contraria al espíritu científico ya que la actitud científica implica una apertura constante a la realidad y

a los fenómenos y sus explicaciones son consideradas como parciales, temporales y provisionales, los procedimientos y las prácticas más frecuentemente usados en educación reflejan más bien la creencia de que los conocimientos y explicaciones científicas son verdades absolutas e inmutables.

f) "El saber consiste en una acumulación de partes o pedazos de contenido e información, consiste en tener muchos conocimientos".

En esta posición se refleja que lo más importante que debe saber el educando son todos aquellos hechos y datos que son importantes aprender; al indicarle, hasta con pequeños detalles, aquellos conocimientos que se supone que son importantes para su vida, es decir, que el aprendizaje significativo ocurre sólo cuando el estudiante encuentra algo directamente relacionado con su persona, con los propósitos, con sus intereses, con sus necesidades.

g) "El método es la ciencia".

Es frecuente encontrar que el uso de un procedimiento riguroso de la investigación es considerado como más importante que el problema mismo que se pretende estudiar. En este sentido se olvida la importancia que tiene el que el estudiante desarrolle su propia creatividad, su habilidad para descubrir nuevas relaciones entre fenómenos y nuevas formas de sistematizar los hechos conocidos.

h) "Científicos creativos se forman a partir de aprendices creativos".

En este punto el estudiante tiene muy pocas oportunidades de hacer cosas a su manera, de pensar con originalidad, de inventar nuevas soluciones y de probar nuevos métodos; y por otro lado, se espera que cuando salga de la universidad sea creativo, original y capaz de resolver los problemas con los que se enfrente.

i) "Un método satisfactorio para producir científicos y clínicos es eliminar a la mayoría de los estudiantes".

Aquí podemos observar que en la práctica se manifiesta en el hecho de que para muchos maestros es motivo de orgullo reprobar a un gran número de estudiantes. Y hasta parece que valoran su calidad de maestros en función del número de reprobados. "A mayor número de reprobados, mejor maestro soy".

j) "Los estudiantes son tratados más cómo objetos manipulables que como personas".

Las relaciones entre los estudiantes y maestro son lejanas e impersonales, el maestro es el juez y el evaluador de la conducta del estudiante, el que enseña, el que moldea, el administrador de los premios y castigos mediante los cuales trata de hacer que los estudiantes se comporten en las formas establecidas por él como adecuadas y convenientes. El estudiante no tiene ni voz ni voto en las decisiones que le afectan (Carl Rogers, 1969).

En general la educación tradicional se relaciona y las prácticas educacionales vigentes en una escuela, comunidad y/o nación que no están necesariamente derivadas en forma sistemática, a un enfoque tedrico determinado. Por lo tanto, carecen de una

filosofía y prácticas pedagógicas definidas directamente vinculadas a concepciones de lo que es la naturaleza del hombre y los propósitos de la educación.

En este sentido el alumno aplica pasivamente el principio de interiorización de ejecuciones mentales, pero es incapaz de generalizarlo a nuevas situaciones ya que no se le proporcionan las herramientas necesarias; sin embargo, si le es posible aplicar sus conocimientos en situaciones similares a los que la adquirió.

Según Bloom (1986), la enseñanza tradicional enfatiza principalmente, el dominio de los conocimientos que se transmiten a través de una estructura organizativa que obliga a ciertas normas políticas.

La educación tradicional arrastra detrás de ello el estancamiento de conceptos, ideas, sistema, etc., haciendo que el dinamismo de la época actual se encuentre divorciado del quehacer de la educación. De aquí que los resultados de la formación de profesionistas no son alentadoras y solamente la tercera parte de los educandos se encuentran satisfechos de lo que en ella logran. Es por esto que es necesario proveer a los alumnos de cambios drásticos en las políticas y actitudes dadas por los maestros (Bloom, 1986, p. 78).

Suárez Díaz (1991), analiza y pone en tela de juicio varios conceptos y situaciones educativas aceptados teóricamente, o al menos prácticamente por muchos especialistas, los cuales son análogos a nuestra temática y que a continuación se enuncian:

1.- LA DOMESTICACION

Desde la infancia y aún antes, la sociedad, que es nuestro verdadero seno materno y uno de los agentes de nuestra educación, se convierte en domesticadora e inculcadora de valores. Partiendo de la "perversidad" de la naturaleza humana, se llega a imponer al educando toda una serie de costumbres y actitudes, sin darle el derecho de patelear, tomar posición ni opinar. Las estructuras escolares todo lo imponen desde arriba (programas, horarios, profesores, etc.) sin consultar las reales necesidades e intereses de la gente y de la comunidad de la cual forma parte. Está de moda la promulgación de reformas educativas y estatutos docentes elaborados sin participación de quienes son sus agentes, olvidando que la labor educativa, tanto en su planificación como en su desarrollo y evaluación, debe ser obra de las fuerzas vivas de la sociedad: familia, educadores, jóvenes, técnicos, políticos, etc.

Se pretende prever todo, programar todo y organizar todo rígidamente, ignorando la versatilidad de las condiciones y reacciones humanas. Se somete a los educandos a digerir un programa que se les impone, sin consultar sus necesidades e intereses, y que el maestro debe seguir rígidamente y hacer repetir a sus estudiantes, para lograrlo se recurre al autoritarismo, que a su vez fomenta el conformismo, esteriliza la creatividad y niega el proceso de libre investigación y análisis crítico de los hechos.

2.- LA REPETICION

Es análogo al anterior. Partiendo del concepto de educación como transmisión de conocimientos y valores, se pretende ajustar al educando dentro de moldes preconcebidos, generalmente calcados del pasado. Se cree que aquello que dio resultado o fue válido ayer, lo será también el porvenir. Se niega al hombre el derecho de ser sujeto de su propia existencia y se le frustra en su capacidad creadora. Se olvida que la ciencia es progreso; que la verdad surge del cuestionamiento y de la búsqueda, y que el camino de la cultura es el camino de la creación.

3.- LA TEORIZACION

Se dan nociones, se leen libros, a veces se discuten ideas, pero no se aterriza en la práctica. No se aprende a hacer, a resolver problemas concretos. Se pierde el tiempo en cuestiones absolutamente inútiles para la vida, sin tener en cuenta que aquello que no responde a un problema vital real, no debe ser objeto de enseñanza. Se pasan años y años en la escuela, sin hacer nada útil, desperdiciando así las energías juveniles. Muchos programas escolares no conducen a nada práctico.

Conocer no es recopilar información. La teoría debe de ser interesante y aplicable; toda teoría que no se interese en la vida es inútil. El conocimiento tiene su origen en la experiencia. No hay teoría válida sin praxis válida. La praxis es el último criterio de la verdad; ésta se aprende y se transmite de modo similar a como se encuentra, o sea, por búsqueda inquieta

en contacto con la realidad. El análisis de la realidad vivida vale más que muchas explicaciones y lecturas. El libro del estudiante es la realidad vivida, y la energía motora del aprendizaje en su inquietud creadora.

4.- EL ACADEMISMO

Se reduce el proceso educativo a la escolarización y la escuela, a un conjunto de salones con su profesor, pizarrón, y unos alumnos que asisten a clase y responden a exámenes para obtener títulos. Olvídense a menudo que la escuela es sólo una de las ocasiones y medios de aprendizaje, y que las clases no constituyen su actividad "académica" más importante y mucho menos la única. El diálogo personal y en grupo, la investigación de las fuentes y de la realidad, los trabajos de laboratorio, las discusiones en grupo, los seminarios, las charlas en la cafetería, los medios de comunicación, etc., son instrumentos aún más eficaces de aprendizaje. Se aprende más expresión oral hablando ante una asamblea o representando un papel teatral, que participando durante un semestre en un curso de comunicación lingüística. Se aprende más psicología de las masas mediante una participación anárquica en una asamblea o manifestación, que leyendo abundante literatura al respecto. Algunos foros estudiantiles son verdaderas cátedras de economía, política, de filosofía de la educación, etc. Tan "académico" es presentar una exposición de sociología o de termodinámica como protestar por la explotación de los trabajadores o por la falta de gas elemento esencial de la termodinámica. A un profesor no debe de

interesaría tanto aquello que sus estudiantes dirán en los exámenes, como lo que harán en la vida. Esta vida concreta, a su vez, no está hecha sustancialmente de cálculo y de matemáticas, sino de problemática económica y social.

Cuando muera el academicismo (que está bastante firme en la actualidad), el sistema escolar a base de calendario, carecerá de sentido. Ya no habrá cursos ni tampoco niveles, sino grupos de discípulos. El aprendizaje no se distribuirá según el almanaque sino por tareas. Los salones de clase podrán permanecer vacíos; no así las salas de consulta de expertos, los laboratorios, las bibliotecas y el campus ecológico y social del cualquier taller de aprendizaje. La enseñanza no se dividirá rígidamente por disciplinas; se organizará alrededor de problemas concretos. El acto docente consistirá fundamentalmente en enunciar problemas, motivar y orientar a los discípulos para que ellos, individualmente o en grupos, encuentren su adecuada solución. No se darán títulos sino certificados de cursos e investigaciones hechas. No se seguirán programas tan rígidamente estructurados como los actuales. Así el profesor no deberá estar a cada rato "recogiendo el hilo del programa". Cuando los estudiantes hayan resuelto un problema, se continuará con otro acto docente. El profesor no será tanto un abanico de soluciones, sino más bien un generador y orientador de inquietudes.

5.- LA BUROCRATIZACION

La burocracia se caracteriza por la impersonalidad, la rigidez y la superorganización que genera toda esa complicada red de

trámites y papeleo. Da más importancia a los medios y técnicas que al respeto humano y a los fines y objetivos.

Se planifica la educación a la manera de cualquier empresa, con base en tres elementos: insumos, proceso y productos. Se requieren, pues: profesores, estudiantes, aulas, libros, etc., los cuales son sometidos a un proceso (selección, método, evaluación) para producir individuos educados, aptos para desempeñar un papel dentro de un sistema social, político, económico y cultural. Se condiciona al hombre y se le automatiza, quitándole su creatividad y dinamismo. Tal organización burocratiza a los educadores, tornándolos en simples empleados "establecidos" y haciendo de su profesión sólo un medio para el propio sustento, dimitiendo a su misión de guías sensitivos del desarrollo humano de los educandos, comprensivos de los hechos y situaciones. Con razón los estudiantes califican tal educación como impersonal, autoritaria, carente de experiencias significativas.

6.- LA IMPROVIZACION

Se puede pecar por defecto o por exceso. A menudo se crean escuelas cuya posición geográfica y sociológica y cuya orientación no corresponden a las necesidades reales de su conglomerado social. Se adoptan programas escolares carentes de objetivos y sin visión a largo plazo. Para hacerlo se aducen razones sentimentales o de conveniencia política. Comúnmente se toma como paradigma la demanda de profesionales, y se sigue un anárquico criterio mercantilista. Se construyen edificios y se

promueven programas escolares, pero no se buscan los recursos ni se forman los educadores. Hoy se sigue un programa y mañana otro, sin coherente Política educativa y sin una visión futurista y dinámica.

7.- LA ELITIZACION

Asistimos a la elitización de la educación a todos los niveles. Se destina a una élite y forma élites intelectuales y sociales. La planificación de la educación es realizada por grupos de eruditos, expertos y técnicos, teorizantes, desconocedores, de la realidad educativa, que subestiman la capacidad de los grupos de estudiantes y educadores. Los programas, hijos de tales padres, son a menudo teóricos y aristocráticos.

El proceso de selección, especialmente a nivel universitario, es un verdadero cuello de botella que hace imposible su acceso a las clases populares. Para hacer esta discriminación se recurre cada vez más al modo suave del tiempo requerido, el horario y las exigencias de medios. Así, los excluidos se convencen más suavemente de la legitimidad de su exclusión.

Los criterios de evaluación se asemejan a una coladera o a un rígido control de calidad, dirigido a escoger a unos privilegiados intelectuales para darles un título que los convertirá en privilegiados sociales.

Los procedimientos mediante los cuales se lleva a cabo la educación tradicional es compleja, ya que el alumno recibe los conocimientos ya construidos y lo unico que tiene que hacer es

incorporarlos. Pero resulta que el esfuerzo que se le exige en la escuela es un esfuerzo de memorización de algo ya dado. Todo el conocimiento se presenta como un producto inmutable y estático que el aprendiendo solo debe reproducir, las pruebas para el control del aprendizaje son también fundamentalmente repetitivos, son exámenes en los que se debe de reproducir lo mismo que ha dicho el profesor o que dicen los libros frecuentemente sin entender nada. Muy a menudo los conocimientos sobrepasan la capacidad de comprensión del alumno (en los niveles básicos) lo cual contribuye igualmente a favorecer una actitud pasiva. (Delval J., 1991).

Al parecer una de las misiones de la educación es el promover el desarrollo intelectual de los alumnos, pero en realidad no es así, ya que los conocimientos que se adquieren por memorización se olvidan pronto y dejan un pozo profundo y un mensaje permanente: existen cosas que deben saberse, que son la verdad, hay una autoridad, representada por el maestro que es quién controla el saber y también el poder, siendo este el que tiene siempre la razón. Luego entonces la obediencia, la autoridad, el respeto y el orden establecido constituyen una programación de lo que se debe de aprender y que resulta muy difícil de modificar.

Es así como durante mucho tiempo, la escuela se ha ocupado de formar conductas de tipo social y actitudes hacia las cosas que desarrollar las estructuras intelectuales y de transmitir conocimientos por medio de otras vías como el conocimiento por descubrimiento, las prácticas vivenciales, partir de las necesidades del educando para acostumbrarlos sobre todo a actuar

y reflexionar sobre el medio en donde se desenvuelven.

EDUCACION MODERNA

EDUCACION MODERNA

Primeramente se considera importante señalar que se entiende por educación moderna, y describiéndola de la siguiente manera; es toda aquella renovación, a través de diferentes escuelas, entendiéndose lo anterior como todas aquellas tendencias y orientaciones que cobran cuerpo y vigencia a partir de este siglo y fines del anterior.

A fines del siglo XIX surgió un movimiento renovador con el que se identificaron múltiples innovaciones pedagógicas y el cual fue clasificado como educación moderna. Con este movimiento se relacionan las figuras célebres de la educación como John Dewey, Maria Montessori, Celestin Freinet, Jorge Kerschenstainer, Alfredo Binet, Eduardo Claparede, Adolfo Ferrière, etcétera. Es así como el nuevo pensamiento educativo inició su desarrollo proclamando una ruptura de principio con la pedagogía tradicional, particularmente con el método de la instrucción. (Delval, 1986).

Dentro de la educación moderna podríamos esbozar el siguiente concepto o enfoque de hombre para vincularlo con el tema en cuestión y se define así: hombre es aquel organismo inteligente que actúa en un medio social (esta definición intenta resumir el pensamiento de diversos psicólogos, filósofos, pedagógos y educadores que han influido en las renovaciones pedagógicas producidas a partir de este siglo).

En esta concepción moderna, el hombre es un ser biosicosocial, un

organismo, dentro de un medio sobre el que actúa inteligentemente; es importante hacer énfasis en que al mencionar inteligencia no se entienda como una cualidad abstracta sino que va a estar colocada dentro de una circunstancia (relación con el medio) y que tiene un rol que cumplir dentro de las situaciones problemáticas que surgen del enfrentamiento organismo-medio.

El medio favorece u obtaculiza las tendencias activas del sujeto, al favorecerlas, permite su actuar y crecer; y es la oportunidad para que la inteligencia, en función de la situación, planee esquemas de acción que aprovechen los beneficios al máximo y recoja los resultados del intento. Si el medio crea dificultades, el sujeto funcionaliza sus capacidades y habilidades para tratar de superarlas.

La inteligencia presenta alternativas para controlar la situación problemática. Esas alternativas son ideas (esquemas de acción) que intentan restablecer el equilibrio alterado en la relación sujeto-medio. Al resolver el problema, actuando, se habrá tenido una experiencia y dentro de esta un aprendizaje.

Aprender será pues resolver activamente problemas vitales y no simple acumulación de datos en la memoria, la experiencia como ciclo total de la actividad, nos deja un "más", una conclusión, un saber, una guía para la acción, una pauta de conducta para las situaciones futuras.

Por lo tanto, el hombre es actividad dentro de las circunstancias, que emplea su inteligencia para resolver los desafíos del medio y que tiene experiencias que le dejan huella.

Esta huella ó diferencia en aumento produce su crecimiento o enriquecimiento anímico o espiritual. Este crecer ha sido educación, por lo tanto podemos entender que experiencia coincide con educación.

Este vínculo entre experiencia y educación se observa claramente en el ambiente escolar, en donde el sujeto se presenta por primera vez cargado, dotado de un potencial de habilidades físicas e intelectuales, sin embargo, existe un aspecto clave y lo señala acertadamente Cirigliano y Villaverde (1987), poniendo de manifiesto el tipo y cualidad de la "actividad escolar" este aspecto clave, no es lo que haga el alumno para aprender, sino la habilidad que tenga el profesor para enseñar y más aún para desarrollar en el educando habilidades deseables.

Habilidades para que aprenda a aprender, a investigar, a comunicarse, expresarse, a saber escuchar, saber discutir, saber razonar, saber descubrir, experimentar, a actuar en grupo, etc.

Entre los diversos modelos de enseñanza actuales, existen dos que destacan por su enfoque en el desarrollo personal de los educandos: la sinéctica, que se funda en la obra de William Gordon, y la enseñanza no directiva, que se basa en las ideas de Carl Rogers. Sinéctica es el intento de favorecer la creatividad al lograr que los estudiantes perciban en forma más creativa todo aquello que ya conocen y haciendo que las ideas desconocidas les sean más significativas. La enseñanza no directiva tiene por objeto ayudar al educando a lograr una mayor penetración y conciencia en cuanto a sus emociones. También se propone que

aprenda a asumir la responsabilidad de su aprendizaje. (Good y Brophy, 1983, p.p. 397)

Otro de los aspectos claves, es que la información cambia constantemente las verdades científicas son superadas por otras nuevas, y lo que hoy tenemos que transmitir se mueve demasiado y debe ser transmitido en movimiento, asimismo, vivimos una cultura dinámica cuya característica es la gran movilidad de sus verdades. La actitud es una cultura dinámica y se encarga de seguir descubriendo siempre, aún a costa de invalidar el saber descubierto recién ayer, rompiendo los esquemas estables y difinitivos.

Es por esto que si vemos al hombre como conducta, como actividad inteligente y no como depósito, es mucho más importante que posea la capacidad o habilidad para descubrir o saber hallar los datos que necesita. Que posea una comprensión básica de la realidad, que maneje los principios y no los detalles cambiantes, que sea capaz de crearse un cuadro o esquema interpretador de cualquier realidad que enfrente, que tenga capacidad para decifrar la realidad y no solamente repetir lo que otros dicen, que esté capacitado, en suma para su propia y permanente actualización de tal forma que se convierta en un agente de cambio con nuevas perspectivas para el futuro.

De tal forma que el educando debe de comprender el sentido de lo que hace, ello significa saber el fin de su actividad al igual que los contenidos didácticos, la clase receptiva se convierte en sesión de trabajo, variable según sea la naturaleza de la

actividad que se esta desempeñando, y lo que la experiencia recomienda como más adecuado.

En la concepción moderna se debe de hacer la vinculación en la medida de lo posible a la parte teórica ó práctica con la realidad que está viviendo el educando y que de alguna forma se le de una utilidad en su desarrollo y que este de acuerdo con el momento de su evolución con sus intereses y con los objetivos de la sociedad y que aprenda a compaginar la escuela y la vida.

De Leonardo y Guevara Niebla (1985), nos hacen una reseña de las características de la educación moderna en cuanto a sus propuestas pedagógicas en su libro Introducción a la Teoría de la Educación y son las siguientes:

a) La educación moderna es una educación centrada en el niño, sea cual sea la interpretación que acerca de la psicología del niño desarrolle cada teórico. El hecho común es que la educación debe basarse en las características de las necesidades propias del niño y no en las imposiciones externas.

b) La escuela es por definición activa. Debe desarrollar todas las formas de actividad humana, ya sea manual o intelectual, social o individual, u otras, y no puede reducirse a ninguna de ellas.

c) Las relaciones pedagógicas maestro-alumno cambian completamente. El maestro deja de cumplir la función de directividad del proceso de aprendizaje para establecer un diálogo con los niños de acuerdo con las características

particulares de cada uno de ellos.

d) El saber deja de emanar de una única fuente, el maestro, para concebirse como un proceso de construcción de hallazgo, de descubrimiento, cuya fuente original y verdadera es el interés y cuya verificación es la utilidad.

e) La escuela debe de establecer una continuidad con la vida. La manera para lograrlo tendrá expresiones particulares según los diferentes métodos: desde hacer de la escuela un ambiente parecido al de la comunidad hasta impulsar a los alumnos a salir de la escuela para informarse y participar con la comunidad. Más aún, la escuela no sólo debería relacionarse con la sociedad, sino que debería funcionar como una comunidad democrática. De esta manera la escuela se convertiría en una institución capaz de desarrollar en el niño los valores deseados por los educadores: cooperación, respeto, amor al prójimo, solidaridad y actitudes democráticas.

f) Todos los representantes de la educación moderna le asignan al trabajo manual un papel destacado, por oposición al intelectualismo de la escuela tradicional.

De esta forma estos tienen la posibilidad de intentar su propia solución y la posibilidad de equivocarse.

Tener la posibilidad de probarse en sus capacidades para resolver problemas y transformar lo cuantitativo de los conocimientos a lo cualitativo de la experiencia y la solución de problemas; y entonces generarse por ellos mismos como agentes de cambio.

Por lo tanto, podríamos decir, en favor del movimiento de la educación moderna, que lo que sí ha logrado es imponer un conjunto de valores nuevos en la educación : actividad, unidad del trabajo manual y el trabajo intelectual, trabajo y producción, creatividad, etc. que difícilmente hoy se podrían poner en duda como componentes necesarios de la educación moderna, aunque los métodos para lograrlo sigan en discusión.

**EDUCACION TRADICIONAL
VS
EDUCACION MODERNA**

EDUCACION TRADICIONAL VS EDUCACION MODERNA.

A lo largo de la historia se ha discutido mucho si "...la educación debe ser obra de la autoridad o de la libertad, si procederá por atracción o por imposición, por instinto o por método...". (Valtierra Matus, 1991). (1)

" Cada país ha seguido su rumbo y también a nivel internacional se ha tratado de dar criterios (ONU, OIT) para delimitar el campo de la educación respecto a su aplicación. Pero de cualquier forma, la educación se ha manejado por lo general, bajo conceptos encontrados, identificando las concepciones tradicional y moderna de la educación ". (2)

" El eje de la educación tradicional ha sido el libro, que contiene todo el saber y la verdad; asimismo es muy valorada la habilidad del profesor para hacer correctamente el depósito de los conocimientos en la memoria de los educandos ". (Valtierra Matus, 1991).

Anteriormente, lo que se aprendía mantenía vigencia por mucho tiempo, por lo que puede hablarse de una cultura estática. Además el aprender se asociaba a los niños y de ahí el cultivo de la

1. Valtierra Matus A. Sistema Dual Alemán de Capacitación Profesional y sus Aplicaciones en la Industria Mexicana, Tesis UNAM. 1991, pág. 28.

2. Op. cit., pág. 28.

Pedagogía. Ser adulto significaba no tener que estudiar más, ya que cuando niño, había uno recibido su "monto" de conocimientos fundamentales para la vida; como la utilidad de los datos memorizados para la persona no se cuestionaba, las sociedades industriales empleaban en un principio a trabajadores analfabetas. (Valtierra Matus, 1991).

Ahora un acelerado ritmo de desarrollo a todos los niveles, la cultura dinámica, exige una actualización permanente de lo aprendido para asegurar la permanencia y vigencia del conocimiento. Nace el concepto de Andragogía al ir en busca de mejores métodos para la educación de adultos pues el viejo concepto de Darwin (1858), es retomado por H. Spencer, quien lo adapta a las ciencias sociales "...diciendo que...el más capaz y con más recursos tiende a subir en la gerarquía social, y este es el orden de las cosas". (Hernández y Ballesteros, 1985).

Además, "...al haberse desplazado el eje de la actividad escolar, será más importante desarrollar habilidades deseables en el educando...para que aprendas a aprender, ...a actuar en grupo", y el profesor se convierte en conductor y facilitador del aprendizaje. (Villaverde A., 1987).

En términos generales, puede decirse que tradicionalmente "...la educación era un cambio cuantitativo de conocimientos (aumento en el monto). Modernamente, la educación debe ser un cambio cualitativo en la conducta". (Villaverde A., 1987).

A pesar de que, tanto en lo legal como en lo estructural, se ha llegado a la bifurcación en la búsqueda de procedimientos, el

objetivo final es el mismo, es decir, "formar al Hombre", respondiendo a la necesidad social de trascender su propia especie.

En el curso de la Historia se ha observado la importancia de reglamentar el aprendizaje por el beneficio mutuo entre el que enseña y el que aprende.

SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL.

"El sistema educativo no sólo debe permitir al mayor número de mexicanos el acceso al conocimiento, la investigación y el manejo de las herramientas de la cultura tecnológica, sino que debe servir también de apoyo y complemento a las acciones político-económicas que incrementen el bienestar nacional..." (1) Por otra parte, "...el equilibrio entre los aspectos teóricos y prácticos es fundamental para la educación... El sistema educativo debe caracterizarse por su flexibilidad y apertura... mantiene la división del proceso educativo en tres tipos: elemental, medio superior pero hay que dar pleno reconocimiento, al lado de la educación escolar a la educación extraescolar; ya que el tránsito de uno a otro tipo, y de una a otra modalidad, sea fluido y no implique para el educando, más condiciones que el dominio del conocimiento o de las habilidades requeridas para su promoción.

"...la educación actual se ha desvirtuado al dar mayor

1. Valtierra Matus A. Sistema Dual Alemán de Capacitación Profesional y sus Aplicaciones en la Industria Mexicana. Tesis. UNAM, 1991, pag. 40.

importancia a sus aspectos formales...", "...esto es comprensible si vemos a la educación como la forma que tienen las diferentes culturas de transmitir a las generaciones futuras lo obtenido y justificado por las antiguas; desde esta óptica, la educación tiende a institucionalizarse reproduciendo repetidamente los patrones socio-culturales previamente probados; su rigidez la ha imposibilitado para dar "la respuesta dinámica que la sociedad necesita y así se han ido rezagando los contenidos respecto a la experiencia existente, los valores que pregona contra los objetivos tan cambiantes de la sociedad y los programas respecto a los avances científicos y tecnológicos" (Gómez e Yza, citado en Valtierra Matus, 1991). (1)

La educación tradicional se propone integrar al individuo en la sociedad, convirtiéndolo en un "buen ciudadano". El maestro es representante-reproductor de la sociedad en la cual se sitúa su acción. Para lograrlo se "educa" al hombre en la adaptación acrítica a un orden, inculcando el respeto incondicional a la ley y a la autoridad. El educador domesticador teme a la libertad y tiene miedo a la verdad; prohíbe pensar, censura la crítica, busca la seguridad, teme lo nuevo como "aventurero". "La libertad para él no sólo es imposible sino impensable.

El sistema educativo tradicional así concebido es por esencia antidemocrático. Desprecia todo lo que huele a pueblo; confía en el prestigio de las personas pero desconfía del dinamismo

1. Valtierra Matus A. Sistema Dual Alemán de Capacitación Profesional y sus Aplicaciones en la Industria Mexicana. Tesis. UNAM. 1991, pág. 40.

popular. Las asambleas son sinónimos de desorden y arbitrariedad; las masas populares son ignorantes y carecen de juicio y discernimiento. concibe el progreso como una mera resultante de esfuerzos individuales y espera el cambio de la sociedad del cambio de las personas; busca los fundamentos de los males de la sociedad (injusticia, desempleo etc.) en la naturaleza del hombre, olvidando las fallas estructurales que ponen en cuestión al sistema mismo de organización social.

El sistema de educación tradicional: concede demasiada importancia al estudio del pasado y de la ciencia existente, considerándola como inmutable. La relación domesticadora profesor-estudiante es una relación de autoridad y dominio del primero hacia el segundo.

Las estructuras educativas tradicionales están copiadas de las de la sociedad existente (relaciones de poder), con el fin de moldear y conformar conciente e inconcientemente al educando a dichas estructuras, preparándolo para ocupar dignamente su puesto de explotador o explotado que no es lo mismo pero es igual.

En la educación moderna se ejerce y se manifiesta la libertad, sugiere un proyecto de hombre y de sociedad libre, donde el ser humano haga de su vida la realización de un proyecto original e inédito de una realidad tan rica y compleja como lo es la educación

Se trata de una tarea difícil pues parecería que nuestro hombre concreto estuviera maduro para la libertad y gozará de la dependencia y la seguridad. Para lograr su propósito, a la

educación moderna le concierne la creación de una nueva cultura y el cambio de las estructuras sociales que la hacen en un momento dado imposible. Es por esto que para llegar a la verdad teórica debe, pues, revestir mediante la práctica. "la teoría demuestra su verdad en la eficacia y justicia de su praxis". (Suárez Díaz R., 1991).

La verdad está siempre en proceso de invención y construcción; no es tanto una meta preestablecida que se alcanza, sino un objetivo que se construye. La búsqueda de la verdad, o sea la actividad científica, es un proceso de construcción más que de conquista, invención, descubrimiento y constatación. "El consenso universal no es criterio de verdad; nada hay absoluto, todo es discutible y criticable. La verdad y la ciencia no es depósito que se debe conservar y transmitir como si fuera un proyecto que se debe realizar. Nadie posee la verdad; todos estamos en su permanente búsqueda. La verdad es proyecto, no posesión; no existe sino en el proceso de transformación del hombre y de su mundo". (1)

En la educación moderna la relación profesor-educando no es de competencia y de sujeción, sino de colaboración y búsqueda común, suprime las relaciones autoritarias y competitivas, así como toda forma de selección elitista, y hace un llamado a la corresponsabilidad, al espíritu comunitario y a la creatividad colectiva. Es democrática; utiliza las capacidades creadoras de todos y las nuevas formas de organización y movilización de

1. Suárez Díaz R. La Educación, Trillas, México, 1991, págs. 68-77.

masas: "Se trata de apelar a todas las energías, a toda la inteligencia que atesora el pueblo, para hacerlos participar en la promoción de un nuevo tipo de desarrollo...". (Edgar Faure, citado en Suárez Díaz R., 1991).⁽¹⁾

1. Suárez Díaz R. La Educación, Trillas, México, 1991, págs. 68-77.

EDUCACION
desde el punto de vista:

TRADICIONAL	MODERNA
Hombre: animal racional social.	Hombre: organismo inteligente actuando en medio.
INTELIGENCIA (memoria)	ACTIVIDAD (práctica)
CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIAS
Psicología de Facultades	Psicologías Dinámicas, estructuralistas.
Actividad escolar: "enseñanza"	Actividad escolar: "Aprendizaje"
Desarrollo de habilidades en el profesor	Desarrollo de habilidades en el educando (y diferentes en el profesor)
Métodos Lógicos	Método Científico
AUTOCRACIA	DEMOCRACIA
Fin Externo	Fin eminentemente a la actividad

CULTURA ESTÁTICA

Verdad Hallada

Lección (repetición)

45 minutos

materias aisladas

Aprender: repetir lo que poseen los libros.

Exámen: comprobación de conocimientos; de la memoria.

Individuo

Educación es adaptar, integrar a lo existente, transmitir "valores" preestablecidos; conservar y crear cultura. La educación es una experiencia sectorial de la existencia.

Es obra de personas competentes y maduras.

Conocer es captar signifi-

CULTURA DINÁMICA

Verdad a descubrir

Sesiones de trabajo

5', 15', 30', 80' (variable)

unidades de trabajo (áreas)

Aprender: resolver problemas.

Exámen: demostración de capacidades afectivas para resolver problemas.

Grupo (Dinámica de Grupos)

Educación es señalar nuevos caminos para la autodeterminación personal y social, hacia la conciencia crítica, por medio del análisis y transformación de la relación objetiva hombre-sociedad.

Es obra de toda la sociedad en proceso permanente de seres inacabados.

Conocer es confrontar la reali-

ficados razones; mirar al mundo.

Aprender es recordar, repetir, devolver al profesor lo retenido y archivado en el depósito de la conciencia.

El profesor educa; el estudiante es educado. El profesor sabe, el estudiante ignora; el profesor enseña, el estudiante aprende; el profesor dirige, los estudiantes son dirigidos; el profesor piensa, los estudiantes aceptan este pensamiento; el profesor convence, los estudiantes son convencidos.

Desconfía de la libertad, teme la duda. Prefiere la seguridad al riesgo; rinde culto a la autoridad y al orden.

La capacidad creadora es

dad, transformando y al mundo.

Aprender es buscar significados críticos, inventar, indagar, en contacto permanente con la realidad.

Nadie educa a nadie. Todos nos educamos unos a otros en la experiencia de la vida. nuestro maestro es la realidad vivida. El profesor es guía, orientador, animador de este proceso.

Aprecia la libertad. Prefiere la libertad con riesgo, a la seguridad sin horizontes; la duda, a la falza certeza.

La capacidad creadora es propia

propia de algunos genios;
las masas son ignorantes.

de todos los hombres.
la vitalidad de las masas es
inagotable.

La verdad es algo absoluto,
poseído. transmisible.

La verdad es proyecto, no posesión. Debe ser más bien construida que conquistada.
Nadie la posee, todos la buscamos.

La humanidad, a través de la historia y en permanente confrontación con la realidad, ha adquirido nuevos conocimientos y experiencias; ha creado ciencia ha impulsado normas, valores y formas de vida. La educación ha cumplido con la casi exclusiva función de guardar y transmitir ese depósito, rara vez se ha ocupado de enriquecerlo y transformarlo. Ha tomado como objeto el depósito mismo (de conocimientos) ; no de la realidad de la que emerge. La teorización y la memorización son manifestaciones de este divorcio entre educación y realidad. Los métodos de enseñanza han sido el reflejo de la orientación repetitiva, no creadora, de la educación.

Por demás, la ciencia y la tecnología, ordenados más hacia el estancamiento que al progreso, han colocado a la humanidad actual ante una crisis de una supervivencia física, social, mental y emocional. La violencia y la contaminación, son un claro índice de esta crítica situación. Nos encontramos ante una crisis de

superficialidad y de un falso y desorientado progreso, se ha olvidado el sentido de la realidad.

Es por esto que el educador deberá de cumplir la tarea clave de rescatar al educando de este pantano del cual se sumerge a pasos agigantados. Mediante nuevos métodos y enfoques, desarrollando las capacidades creadoras y la energía humana, presentes en el corazón de todos los hombres y de todos los pueblos, la educación debe forjar otras mentalidades, nuevas formas de vida y otras estructuras sociales y económicas acordes a la naturaleza del educando.

CONCEPTO DE GRUPO

CONCEPTO DE GRUPO

Para intentar aproximarse a la noción de grupo, es necesario indagar sobre la metodología de esta palabra, (Anzieu y Martín, 1971), mencionan que proviene del italiano groppo o gruppo, término técnico de las bellas artes que designa a varios individuos pintados y esculpidos, que componen un tema. Después los franceses importan el término alrededor de la mitad del siglo XVII, pronto el vocablo se extiende al lenguaje corriente y se designa como; un conjunto de elementos, una categoría de seres o de objetos; para mediados del siglo XVIII, el término se utiliza para designar a una reunión de personas.

Es importante enfatizar que el uso de la palabra grupo es muy reciente y que en la antigüedad no existía un vocablo que los describiera como un conjunto pequeño de personas; la existencia de los elementos de la palabra grupo que resultan de gran importancia para comprender su significado, identificándose la noción de cohesión, la membresía y limitación cuantitativa del grupo, respectivamente.

Por otra parte, dada la reciente aparición del término podía esperarse que este fuera claro y preciso, más este no cubre en realidad. Por el contrario, es un término confuso en la mayoría de las lenguas que comienza a ser definido y caracterizado.

Es por esto que (Anzieu y Martín, 1971), explican en relación a los grupos; que estos deben de ser diferenciados de otro tipo de agrupaciones, es decir, no puede enunciarse que un conjunto cualquiera de individuos que estén juntos, como en el caso de los

pasajeros que viajan a través de un autobús, por ese mismo hecho sean un grupo. A lo sumo lo más que puede decirse es que son un conjunto de personas. Para ser un grupo, requiere de un mayor número de requisitos.

En este sentido el concepto de grupo es sumamente importante ya que éste es la unidad básica en el estudio de la organización de los seres humanos desde el punto de vista psico-socio-antropológico. Por lo tanto, para poder estudiar a un grupo es necesario identificar sus diferentes dimensiones con una aproximación interdisciplinaria. González Nuñez y Kupferman (1978), mencionan los diversos criterios que se han tomado en cuenta para definir a un grupo: se han considerado, por ejemplo, el tamaño, la duración, el grado de formalización, las actividades, la estructura interna, los objetivos, etc.

Olmsted (1982), dice que un grupo es un número reducido de miembros que interaccionan cara a cara y forman lo que se conoce como grupo primario.

Lindgren (1974), define a los grupos primarios como aquellos en los que las relaciones interpersonales se llevan a cabo directamente y con gran frecuencia, suelen realizarse en un plano más íntimo y existe mayor cohesión entre sus miembros.

A su vez Kurt Lewin (citado en González Nuñez, 1980), nos dice que la similitud entre las personas solo permite su clasificación o reunión bajo un mismo concepto abstracto, en cambio, que el hecho de pertenecer al mismo grupo social implica la existencia de interrelaciones concretas y dinámicas entre dichas personas.

Para él, los grupos fuertes o bien organizados, lejos de ser totalmente homogéneos, contienen una variedad de subgrupos e individuos, por lo que, desde su punto de vista, no es la similitud o la disimilitud lo que decide la existencia de un grupo social, sino más bien la interdependencia de sus miembros..

Sprott, (citado en González Nuñez, 1980), el grupo en la sociedad humana representa cierta clase de comportamiento interaccional o alguna clase de relación.

R. F. Bales (1970), define al grupo pequeño como cualquier número de personas que interactúan entre sí cara a cara, en un encuentro o en una serie de encuentros, donde cada miembro recibe alguna percepción de los demás participantes, lo bastante distintiva que lo capacita, en ese momento o en un interrogatorio posterior, a dar alguna reacción a cada uno de los otros miembros como persona individual (aunque sólo sea recordar que el otro estaba presente).

Para G. C. Homans (1972), la interacción de los miembros es criterio único para la existencia de un grupo. Así nos dice: " Se entiende por grupo cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí, durante cierto tiempo y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con todas las demás en forma directa". Homans proporciona medios funcionales para decidir si dos personas son miembros del mismo grupo: " un grupo se define por la interacción de sus miembros".

Por otra parte W. Smith, define al grupo social como una unidad

consistente en un grupo plural de organismos (agentes) que tienen una percepción colectiva de dicha unidad y que poseen, además, el poder de actuar de un modo unitario hacia el ambiente.

Morton Deutsch (1979), describe al grupo de acuerdo a los fines comunes, por lo que dice que en la medida en que los individuos que componen a un grupo, persiguen fines interdependientes, se puede hablar de la existencia de un grupo social: "Esas finalidades pudieran ser la protección de un interés, el resolver alguna tarea por pequeña que sea, o a la mera supervivencia del grupo".

"Dichas normas varían de grupo según la tarea particular que debe ser realizada, según sus historias y vicisitudes pasadas, a los peligros, si es que existen, que lo amenazan desde el exterior". Este autor hace incapié en que los grupos son entidades dinámicas, y no colecciones de individuos hechas al azar.

A su vez, G. Ggurtutch (citado en González Nuñez, 1980), define al grupo como "una unidad colectiva que encara una obra común y tiende a un cierto equilibrio en el que las fuerzas centrípetas superan a las centrífugas".

Por otra parte, si un conjunto de gente interactúa con frecuencia y por largos períodos de tiempo, es probable que sus interacciones adquieran un patrón, que desarrollen esperanzas respecto a la conducta mutua y que lleguen a identificarse entre sí como miembros de la misma entidad social. Así, Morton (1979), dice que, a menudo como se han incorporado tales circunstancias de la interacción en la definición de grupo se refiere al número

de personas que interactúan entre sí, según patrones establecidos. A veces se anuncia esto como un número de personas que tienen relaciones sociales establecidas y características. Sin embargo, las dos afirmaciones son equivalentes pues las "relaciones sociales" son en sí, formas encasilladas de interacción social que duran lo suficiente para volverse partes identificables de una estructura social".

Una orientación en esencia similar, aunque expresada en diferente terminología, fue ofrecida por Newcomb, pues para él, un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas, y cuyos roles sociales están estrechamente intervinculados. La extensión que abarcan las normas compartidas puede ser grande o pequeña, pero a nivel mínimo incluye cualquier cosa que distinga los intereses comunes de los miembros del grupo. También incluye necesariamente normas sobre los papeles entrelazados de los miembros del grupo, pues se definen en términos recíprocos. Estos rasgos distintivos del grupo, normas compartidas y papeles entrelazados, presuponen una relación de interacción y comunicación más que transitoria.

Según Freud (citado en González Nuñez, 1980) dos o más personas constituyen un grupo psicológico si han escogido el mismo objeto-modelo (líder) o los mismos ideales, o ambos, en sus superegos y, por consiguiente, se han identificado entre ellos.

Algunos psicólogos han centrado su atención en la gratificación que los miembros obtienen de pertenecer al grupo. Afirman que a menos que en una reunión de personas, sus relaciones proporcionen

algún grado de satisfacción a cada uno de los miembros, dicha reunión no permanecerá como entidad social distintiva.

Cartwright y Zander (1979), definen al grupo estableciendo que cualquier persona perteneciente a un grupo particular queda afectada de alguna forma por el hecho de la membresía. " Es de esperarse que los efectos de la membresía sobre una persona serán mayores cuanto más fuerte sea el "carácter" de grupo de la serie de individuos que constituyen dicho grupo".

Intentando aún más explicar las características y propiedades de los grupos.

A) Está formado por personas, para que cada una perciba a todas las demás en forma individual y para que exista una relación social en reciprocidad.

B) Es permanente y dinámico, de tal manera que su actividad responde a los intereses y valores de cada una de las personas.

C) Posee intensidad en las relaciones afectivas, lo cual da lugar a la formación de subgrupos por su afinidad.

D) Existe solidaridad e interdependencia entre las personas, tanto dentro del grupo como fuera de éste.

E) Los roles de las personas están bien definidos y diferenciados.

F) El grupo posee su propio código y lenguaje, así como sus propias normas y creencias.

Cartwright y Zander (1979), opinan que para que pueda hablarse de

grupo es necesario que exista la reunión de dos o más personas y que dicho grupo posea alguna o algunas de las siguientes características:

- A) Que sus integrantes interactúen frecuentemente.
- B) Se reconozcan unos con otros como pertenecientes al grupo.
- C) Que otras personas ajenas al grupo también las reconozcan como miembros de éste.
- D) Acepten las mismas normas.
- E) Se incluyen temas de interés común.
- F) Constituyan una red de papeles entrelazados.
- G) Se identifiquen con un mismo modelo que rija sus conductas y que exprese sus ideales.
- H) El grupo les proporcione recompensa de algún tipo.
- I) Las metas que buscan alcanzar sean interdependientes.
- J) Todos perciban al grupo como una unidad.
- K) Actúen en forma similar respecto al ambiente.

Cirigliano y Villaverde (1984), proponen una serie de características de los grupos:

- A) Asociación definible; una reunión de dos o más personas identificables por su nombre o tipo.

B) Conciencia de grupo. Que los miembros se perciban como una unidad.

C) Un sentido de participación con los mismos propósitos, compartir los mismos objetivos o metas.

D) Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades. Los miembros necesitan ayudarse mutuamente para lograr los objetivos para los cuales se reunieron.

E) Acción recíproca. Los miembros se comunican, interactúan.

F) Habilidad para interactuar en forma unitaria. El grupo se comporta como una unidad.

G) El grupo tiene una estructura interna. Se diferencia en roles.

DIMENSIONES DEL ESTUDIO DE LOS GRUPOS

El concepto grupo debe comprenderse como una unidad integrada por varias dimensiones interdependientes en una interrelación dinámica. Todo grupo social entendido como la unidad básica de una organización o comunidad, está constituido por una cultura y funcionamiento; características que a continuación se esbozan:

CULTURA DEL GRUPO.- Se inicia desde el momento mismo de la asociación de las personas; esta cultura queda consolidada cuando cada uno de los miembros se reconocen así mismos entre sí, como integrantes del grupo, y aceptan un conjunto de creencias, valores, intereses y normas etc., la cultura del grupo es relativamente dinámica pues a medida que avanza la vida del grupo se producen ciertas transformaciones; así por ejemplo, una persona que ingrese al grupo sufrirá un fenómeno de ajuste, que le permitirá adquirir las pautas culturales de dicho grupo; pero aquí también pueda observarse el fenómeno opuesto, ya que el nuevo miembro trae consigo ciertas pautas un tanto diferentes que estimulan la transformación de la cultura, y esto hace que surja otro proceso de adaptación pero ahora del grupo y de cada uno de sus miembros en relación al nuevo integrante.

Pero esta asimilación, transformación y reajuste, más o menos dinámica de la cultura del grupo permite la identificación y espíritu de solidaridad de las personas hacia el grupo y entre ellas mismas, en base a este fenómeno se puede afirmar que mientras más compleja y sofisticada sea la cultura del grupo, existen más elementos de cohesión e integración grupal. Ahora

bien, la cultura de grupo no es otra cosa, sino que la forma de vida del mismo y expresa el sentido de su existencia a través de la explícita aceptación y compromiso de todas y cada una de las personas para realizar todas aquellas acciones que sean necesarias para que dichos elementos culturales persistan, se hagan valer y propicien el logro de las metas del grupo.

En conclusión la existencia de un grupo implica la existencia de una cultura, creada por las personas que lo forman, y que expresa el sentido del grupo, es decir, el porqué y para qué está formado el grupo; que todos los elementos culturales que son pertenencia al grupo y es el proceso cultural el que permite la integración e identificación de las personas entre sí y con el grupo como una unidad.

ESTRUCTURA DEL GRUPO.

Es la forma en que las personas que la constituyen se relacionan entre sí. En la estructura de grupo se señalan los lineamientos básicos que las personas deben seguir para actuar o interactuar, según los roles formales asignados a cada quién, dependerán las actividades a realizar, de acuerdo a las metas preestablecidas, según los procedimientos diseñados para el logro de dichas metas. El grupo además de crear su propia cultura o forma de vida, necesita establecer una mínima estructura de funcionamiento para alcanzar los objetivos propuestos.

Desde el inicio de las actividades del grupo se asignan roles, se señalan responsabilidades, se delimitan funciones y se exige el

cumplimiento de los reglamentos y normas establecidas; todos estos lineamientos que dirigen la conducta de las personas son los que constituyen la estructura del grupo. Estructura que dada su naturaleza es predominantemente estática pues las modificaciones que llega a sufrir son muy esporádicas y surgen por las necesidades propias del desarrollo del grupo, y cuando llega a cambiar la estructura, se efectúa en forma lenta, sufre pocas alteraciones radicales, la nueva estructura vuelve a permanecer estática durante un lapso duradero. Se puede hablar de una estructura social de grupo la cual abarca la estructura informal, y se caracterizan en la forma siguiente:

Estructura Informal.- Esta constituida por las relaciones afectivas que existen entre las personas que la forman. En la convivencia cotidiana de las personas que tienen una relación formal en el grupo, surge también una relación informal, lo cual significa que en un mismo grupo se crea tanto la estructura formal como la informal.

Estructura Formal.- Son los lineamientos básicos que indican la forma en que las personas deben actuar individualmente y con respecto a los demás, según el rol y las tareas que se les han asignado.

FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO.

Es la acción e interacción de las personas en la realización misma de las tareas para las cuales se ha constituido. Dicho funcionamiento se puede diferenciar en : Funciones de Tarea, Funciones Organizativas y en procesos de Integración Social.

Funciones de Tarea.- Son todas las acciones que llevan a cabo las personas que pertenecen al grupo y que implican la ejecución de una labor asignada formalmente por el grupo y que está relacionada con el rol que la persona oficialmente debe desempeñar. Las tareas que realizan cada una de las personas del grupo son interdependientes, es decir, que la realización de las labores de una persona son complementarias con las labores de las demás personas, pues aunque los objetivos particulares de cada tarea sean diferentes la integración de todos los objetivos tiene solo una meta que es afín a todas las personas del grupo, depende de la eficaz ejecución de las tareas individuales y de la armónica interrelación de las mismas en la realización de dichas funciones.

Funciones Organizativas.- Son todas aquellas actividades que los miembros del grupo llevan a cabo para asegurar la realización metódica y sistemática de las tareas que son responsabilidad de cada una de las personas. La realización de las funciones organizativas es el hecho de poner en práctica en todos aquellos principios y lineamientos que se encuentran en la estructura formal del grupo, como son: la delimitación y asignación de responsabilidades, la coordinación adecuada de las diversas actividades, el encauzamiento de las personas al logro de las metas.

Estas funciones organizativas las ejercen todas las personas del grupo pero son responsabilidad predominante de las que tienen roles que implican una jerarquía de mando; a diferencia de las funciones de tarea; que son responsabilidad predominante de

quienes tienen roles operativos en el grupo.

Procesos de Interacción Social.- Es el tercer grupo de funciones que caracteriza la dinámica del grupo, es el conjunto de los llamados procesos sociales, que van a ser todas aquellas acciones y reacciones que las personas llevan a cabo cuando se están interrelacionando en el grupo, es decir cuando se está proporcionando información, cuando se enfrentan a algún problema, cuando viven un conflicto, etc., el proceso social es la acción que se da en cualquier relación social y que tiene como resultado la interinfluencia personal. Los procesos sociales son las diferentes formas en que las personas interactúan en el grupo y se diferencian por sus objetivos, su dinámica y sus resultados.

PERTENENCIA GRUPAL

El concepto de pertenencia grupal es fundamental ya que desde el nacimiento, tenemos nuestro primer ingreso a un grupo (membresía familiar), y de ahí en adelante toda la gama de innumerables tensiones, temores, angustias, gozos y placeres que las pertenencias subsiguientes traerán a lo largo de nuestra vida.

Desde el principio, el grupo es percibido como el ambiente en que se mueve el individuo. Le proporciona su fuente de referencia primaria (Thelen, 1954).

Lewin. (citado en González Nuñez, 1980), habla de que el hecho de pertenecer al mismo grupo social implica la existencia de interrelaciones concretas y dinámicas entre dichas personas. Para

él existen subgrupos dentro de los grandes grupos y otro elemento decisivo es la interdependencia de sus miembros.

Cartwright y Zander (1971), Consideran que cualquier persona perteneciente a un grupo particular queda afectada de alguna forma por el hecho de la membresía.

Aunque la pertenencia se da por entendida, describe la cualidad o relación de un individuo con respecto a un grupo. Primero hay la cualidad de estar dentro o fuera; en una familia es decir, se trata de ser lo bastante claro en cuanto a quién es miembro de la familia y quién no lo es. Otro de los factores fundamentales de los grupos consiste en que la membresía puede ser definida, y que los miembros saben quién pertenece y quién no. Los individuos piensan en sí mismos como componentes de un grupo y tienen una imagen definitiva de éste en conjunto y también de sus miembros individuales.

La pertenencia se concibe entonces, como si el grupo fuese un círculo. Los que pertenecen a él están dentro del círculo. Los que participan activamente son influenciados por los demás miembros y pueden verse ocupando el centro del círculo.

Que una persona sea miembro no quiere decir que esto afecte a su conducta total. la Pertenencia puede abarcar sólo una investidura personal limitada, como la pertenencia a un club deportivo, la asociación de padres de familia, el sindicato, la iglesia, etc., sin embargo, el grado en que participe la persona afectará tanto al funcionamiento del grupo como a la importancia de aquélla para sus miembros. Naiper Rod y Matti Gershenfeld nos mencionan tres

razones principales por las cuales la gente se une a los grupos:

1.- Le gusta la tarea o la actividad del grupo, por ejemplo, la gente se une al Movimiento Femenil a favor de la Paz porque espera incrementar los esfuerzos en pro de la paz, es decir, esta tarea es compatible con ciertos valores y principios de la persona.

2.- Le gusta la gente del grupo. Esta es la razón primordial de las actividades sociales, por ejemplo, una hermandad, una fraternidad, un club campestre, etc. Frecuentemente, la gente se une porque le gusta tanto la tarea como las personas, incluso a menudo continuarán siendo miembros mucho después de que se hayan desvanecido sus intereses por la tarea, para disfrutar por el placer de las asociaciones personales.

3.- La tercera razón para unirse a un grupo consiste en que estar en el grupo puede satisfacer necesidades ajenas a éste. El grupo en sí no satisface directamente las necesidades de la persona, sino que constituye el medio de satisfacer sus necesidades.

Zalesnik y Moment (1964) (citado en James C. Hansen y Richard W. Warner 1976), describen los papeles de los miembros de un grupo como los atributos que cada uno de ellos identifica en cada uno de los otros miembros. Estos papeles se convierten en guías que proporcionan un marco de trabajo estable y predecible dentro del grupo, por un lado, y por el otro proporcionan una estructura mediante la cual los miembros se mantienen congruentes con la identificación de los otros miembros y con

lo que éstos esperan de ellos.

James C. Hansen y Richard W. Warner (1976), nos enuncian que cada individuo es producto, al menos en parte, de sus experiencias pasadas. Algunas de estas experiencias están determinadas por el medio físico y social particulares de cada individuo. Unas han sido determinadas por diferencias biológicas de sexo, edad, raza y capacidad o incapacidad generales. Sin importar la razón, cada individuo llega al grupo con su historia personal y esta historia habrá de afectar su desempeño en la situación del grupo. Cuando un individuo entra a un grupo y empieza a interactuar, no lo hace aisladamente, sino sobre la base de su pasado tanto como de su presente. De ahí que cualquier interacción esté basada en algo más que la situación real.

El papel social. Cada individuo llega representando cierto papel social. En gran parte dicho papel es el producto de la ocupación del individuo y lleva con él cierta situación social adscrita a ella por la sociedad mayor. En dicho grupo, cada individuo tiene patrones de conducta asociados con su posición, y cada uno de los demás miembros tiene sus propias expectativas sobre la conducta de los otros miembros, basadas en la forma en que piensa que tales personas se comportan. Así pues es de esperarse que la interacción entre los miembros del grupo al menos al principio, es producto de estereotipos más que de sus comportamientos reales dentro del grupo. Además de esto, también es verdad que cada uno de nosotros tratamos de conducirnos hasta cierto grado, en la forma que consideramos más apropiada a nuestra posición social. Por lo tanto, los papeles sociales

afectan tanto a las propias expectativas del individuo en particular, como las expectativas de quienes le rodean.

Experiencias anteriores con grupos. La posición social que nos es adscrita tiene relación con el hecho de que todos hemos tenido experiencias anteriores con grupos -la familia, la escuela, el club deportivo, etc.-. Dentro de cada uno de estos grupos, los individuos desarrollan formas de conducta, actitudes, expectativas y valores que llevan consigo a otros grupos. Las experiencias pasadas en cuanto a grupos, de un individuo, lo llevarán a adoptar cierto comportamiento dentro del grupo.

León Mann (1975), menciona que los grupos permiten a la mayoría de sus miembros la satisfacción de sus necesidades sociales tales como la afiliación, la amistad, la aprobación y el reconocimiento, y a algunos miembros la realización de sus necesidades de poder y liderazgo. Todos los miembros, sin embargo, obtienen de la pertenencia al grupo un sentido de formar parte y de sostén. Según Sherif y Sherif (citado en León Mann, 1975), los grupos se forman para proporcionar a los individuos sostén mutuo y un sentimiento de valor personal. Esta es la fuente del poder del grupo para influenciar los valores, actitudes y conducta de sus miembros. El individuo necesita pertenecer al grupo puesto que es éste el que determina en gran medida los sentimientos de orgullo, prestigio y valor personal.

De la participación y la aceptación en un grupo que va más allá de uno mismo se deriva un sentido de pertenencia. De hecho, el grupo puede llegar a constituir una parte importante del sentido

personal del individuo, una extensión de sí mismo. El éxito y el reconocimiento del grupo pierde status o prestigio, lo mismo pasa a las personas que pertenecen a él y con él se identifican.

METODOLOGIA

METODOLOGIA

OBJETIVO: Describir una estrategia de cursos extracurriculares aplicada a los ambitos académicos.

POBLACION: La población se divide en dos grupos:

Estudiantes de la Carrera de Licenciado en Psicología que cursan el séptimo, octavo y noveno semestre en los periodos 89\1 al 90\2 y exalumnos egresados de la carrera de Licenciado en Psicología de la U.N.A.M.

Profesores de la Facultad de Psicología U.N.A.M. y profesionistas que tienen relación con el área de Psicología del Trabajo.

ESCENARIO: Se realizó en las instalaciones de la Facultad de Psicología, de la Universidad Nacional Autónoma de México en los salones 17, 18, 19, 23, 25 y 27 del edificio "A", la Sala de Juntas y el Salón de Usos Múltiples en el Edificio "B", así como instalaciones del Sector Público como son; el Instituto Nacional del Consumidor (INCD), el Centro de Capacitación para Trabajadores del Instituto Nacional del Seguro Social, el instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y en instalaciones del Sector Privado como lo es la Agencia de Colocaciones " PERSICO ".

MATERIALES: Se aplicó un cuestionario de reacción con la finalidad de evaluar el curso, instructor, y la coordinación. Así mismo, los coordinadores realizaron reportes anecdóticos de

los cursos, describiendo algunas de las actividades desarrolladas durante el curso.

PROCEDIMIENTO: Como primer paso, el Jefe del Departamento de Psicología del Trabajo convocó a una junta a todos los profesores del Área para invitarles a participar impartiendo cursos intersemestrales de forma altruista (es decir sin cobrar honorarios), con la finalidad de abarcar temas varios con más profundidad y que pudieran ser de utilidad en el ámbito laboral para las personas que asistieran a dichos cursos, haciendo hincapié en que al aceptar dicha invitación se estaría colaborando aún más con la preparación de futuros profesionistas con una preparación integral mayor. Aunado a está plática se les entregó un boletín informativo conteniendo dicha información por escrito.

Así mismo, se les informó que disponían de cinco días hábiles a partir de la fecha de invitación para que informaran al Departamento de Psicología del Trabajo si estaban de acuerdo en impartir algún curso en el periodo intersemestral.

Como segundo paso, se invitó a los alumnos que pertenecían al área de Psicología del Trabajo a que participaran en la organización y coordinación de los cursos intersemestrales, manifestando que las actividades que llevarían a cabo durante este periodo serían de utilidad dentro de su formación profesional futura.

El Tercer paso, consistió en invitar a los profesionistas del

Bector Público y Privado a que participaran en esta actividad con las mismas condiciones que se señalan en el primer paso.

Cuarto paso, los alumnos que aceptaron participar diseñaron un formato donde los profesores y/o profesionistas anotarían el tema, título, la modalidad (curso o taller), nombre del instructor, a quien va dirigido el curso, el objetivo del curso, la duración, la fecha en que se impartirá, el horario y el cupo máximo de participantes, así mismo las condiciones de la sala y los apoyos audiovisuales que utilizaría etc. Una vez terminado el formato pasó a revisión del Jefe del Área para dar el visto bueno o señalar las correcciones si estas fuesen necesarias.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO

CURSOS INTERSEMESTRALES PERIODO 89/1

TITULO _____

MODALIDAD (CURSO Y/O TALLER) _____

PONENTE _____

DIRIGIDO A _____

OBJETIVO _____

DESCRIPCION TEMATICA _____

DURACION _____

FECHA _____

HORARIO _____

CUPO _____

Quinto paso, los alumnos reiteraron la invitación a los profesores y profesionistas y se les entregó al formato elaborado en el paso anterior, notificándoles que tendrían dos días para entregarlo.

Sexto paso, pasados dos días los alumnos coordinadores recolectaron los formatos entregados con anterioridad para ordenar cronológicamente los cursos a impartir.

Séptimo paso, una vez ordenados los cursos se procedió a elaborar un tríptico diseñado por los coordinadores, conteniendo el programa de los cursos a impartirse en el periodo intersemestral abarcando los siguientes puntos:

- a) Carátula, con un logotipo, institución y departamento que organiza, actividad, periodo e informes.
- b) En la parte posterior, una parte distintiva del período, el nombre del Departamento que se encargó de la impresión del tríptico, y por último el directorio jerárquico de la Facultad de Psicología y los nombres de los organizadores y coordinadores del periodo intersemestral.
- c) En la parte interior, se encuentra el programa de actividades intersemestrales compuesto por: nombre del curso, nombre del ponente, lugar en que se impartirá, fecha y hora.

a)

FACULTAD DE PSICOLOGIA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
DEL TRABAJO

L
O
G
O
T
I
P
O

PROGRAMA DE CURSOS
INTERSENESTRALES

INFORMES EN :
CUBICULO 25, 3º PISO, EDIF. "B"

b)

F
R
A
S
E

D
I
S
T
I
V
A

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES
FACULTAD DE PSICOLOGIA U.N.A.M.

b)

DIRECTORIO:

MTRO. JAVIER URBINA SORIA
DIRECTOR

MTRO. VICENTE GARCIA HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL

MTRO. ISAAC SELIGSON NISENBAUM
JEFE DE LA DIVISION DE
ESTUDIOS PROFESIONALES

MTRO. JAIME GRADOS ESPINOSA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
PSICOLOGIA DEL TRABAJO

COORDINACION:

PSIC. AURELIO RAMIREZ GUTIERREZ

PSIC. DELMAR BORRALLES AGUILAR

PSIC. MARCOS GABRIEL MUÑOZ RAMIREZ

PSIC. MORENA SANTOS SANTOS

c)

ACTIVIDADES INTERSEMESTRALES PERIODO 89\1

CURSO	INSTRUCTOR	LUGAR	FECHA	HORA
LIDERAZGO	Nº 1	AULA MAGNA, EDIF. "C" .	6 DE OCTUBRE	15:00-21:00
SUICIDIO, HOMICIDIO Y ACCIDENTE	Nº 2	TALLER DE USOS MULTIPLES 2º PISO EDIF. "B"	9, 11 Y 12 DE OCTUBRE	15:00-17:00
ESTRATEGIAS DE CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	Nº 3	SALON 27, EDIF. "A"	10 Y 11 DE OCTUBRE	19:00-22:00
FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA DE COLOCACIONES	Nº 4	AV. JUAREZ # 30-3 CENTRO	10 Y 18 DE OCTUBRE	14:00-18:00
EVALUACION DE PERSONAL	Nº 5	TALLER DE USOS MULTIPLES 2º PISO EDIF. "B"	16, 20 Y 23 DE OCTUBRE	17:00-20:00
EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Nº 6	TALLER DE USOS MULTIPLES 2º PISO EDIF "B"	17 DE OCTUBRE	18:00-20:00
SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	Nº 7	SALON 9, EDIF. "A"	18 Y 19 DE OCTUBRE	10:00-13:00 17:00-20:00
PLANEACION DE VIDA Y CARRERA	Nº 8	SALON 27, EDIF. "A"	19 Y 20 DE OCTUBRE	18:00-21:00
PRINCIPIOS DE COMPUTACION APLICADO A LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	Nº 9	AULA MAGNA EDIF. "A"	24 Y 25 DE OCTUBRE	10:00-13:00
INTEGRACION DE ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	Nº 10	SALON 9, EDIF. "A"	25 DE OCTUBRE	10:00-14:00
DINAMICAS DE GRUPO	Nº 15	SALON 9, EDIF. "A"	28 Y 29 DE OCTUBRE	10:00-20:00
USO DEL MEDIDOR DEL TIEMPO DE REACCION EN PSICOLOGIA DEL	Nº 5	TALLER DE USOS MULTIPLES 2º PISO EDIF "B"	6 Y 8 DE OCTUBRE	17:00-20:00

El octavo paso, consistió en la elaboración de un formato de preinscripción, comprendiendo el nombre del participante, el semestre que cursa el participante (o señalar si es pasante), su número de cuenta, su dirección, número telefónico y el material con el cual va a cooperar. (Ver formato completo en anexos).

**PREINSCRIPCION
CURSOS INTERSEMESTRALES DEL
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO**

CURSO _____ LUGAR _____

PONENTE _____ GRUPO _____

HORA _____ COORDINADOR _____

NOMBRE	SEMESTRE	N. DE CUENTA	COOPERACION

Se diseñó también otro formato de bienvenida conteniendo las reglas a las que debe comprometerse al asistir a los cursos, asimismo informándole el proceso de preinscripción e inscripción formal y definitiva y en caso de no poder cooperar con materiales necesarios para los cursos se compromete a apoyar en las actividades lógicas en caso de ser necesario.

GUÍA DE INSCRIPCIÓN A LOS CURSOS INTERSEMESTRALES

DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

DEL TRABAJO

¡Hola!... te damos la más cordial bienvenida a nuestros cursos intersemestrales del Área de Psicología del Trabajo.

En estos cursos obtendrás información nueva y reciente sobre los avances y necesidades en esta Área, con la finalidad de aprovechar al máximo la información que en ellos se proporciona, para que integres estos conocimientos al campo de trabajo donde te rendirán frutos posteriormente.

Recuerda que son pocos los interesados en superarse día con día y que también son pocos los afortunados que reciben información extra, por lo cual esperamos que estos cursos sean de tu agrado y que los aproveches al máximo, comprometiendo a colaborar puntualmente con tu asistencia y el cuidado del mobiliario del salón en el cual se impartirán los cursos, así como mantenerlo limpio.

También solicitamos tu máxima comprensión en cualquier cambio que se suscite, el cual se te comunicará con tiempo. De antemano, gracias por tu asistencia y colaboración.

Noveno paso, Los coordinadores se organizaron para invitar a los alumnos de la Facultad de Psicología directamente en los salones de clase en los diferentes turnos haciéndoles extensa la importancia de su participación, otra forma de invitación fue la

de hacer carteles con la programación de los cursos que se llevarían a cabo en el periodo intersemestral y el lugar donde les podrían dar información. Por último se mandó la información al Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología para que se imprimiera en el boletín informativo llamado el "Psicólogo".

Décimo paso, los alumnos interesados en tomar algún curso, se presentaron en el Cúbiculo 25 para que se les diera una información más amplia por parte de los organizadores y si estaban de acuerdo se procedía a preinscribirlos, haciendo hincapié en que deberían de llevar su cooperación en un margen no mayor de cinco días.

Décimo primer paso, los coordinadores elaboraron un formato de inscripción definitiva para las personas que se habían preinscrito y que cooperaron con materiales o que apoyarían con actividades lógicas. Algunos de los materiales con que cooperaron los participantes fueron: hojas de rotafolio, marcadores, hojas tamaño carta, café, té, vasos de unicel, cucharas, servilletas, azúcar, etc.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Décimo segundo paso, Se procedió a almacenar el material que se había obtenido de la cooperación y se separó por curso de tal manera que estuviera preparado para el momento en que fuese utilizado.

Décimo tercer paso, un coordinador se responsabilizó por solicitar los apoyos audiovisuales como proyector de diapositivas, proyector de acetatos, pantalla y películas, en el Departamento de Audiovisual.

Décimo cuarto paso, Los coordinadores tuvieron comunicación con los ponentes para informarles de los pormenores (si acaso fuese necesario) en cuanto a la organización del curso que impartirían.

Décimo quinto paso, el jefe de Departamento reunió a los coordinadores para orientarlos sobre la coordinación de los cursos intersemestrales reafirmando la forma de recibir a los participantes a cada uno de los cursos, la presentación de la sala donde se impartirían estos, la disposición de los apoyos audiovisuales, la forma de recibir al ponente, el solicitarle información acerca de su trayectoria laboral, la forma de abrir un curso y la presentación del ponente en el curso, la forma de apoyar al instructor durante su clase, la elaboración de su reporte anecdótico, la aplicación del cuestionario de reacción, y el cierre del curso.

Décimo sexto paso, los coordinadores se apoyaron entre sí para asear cada una de las aulas que se ocuparían para los cursos

instalaron los apoyos audiovisuales donde fuera necesario y el área para el café compuesto por lo que aportaron los participantes de manera que estuvieran presentables a la hora de comenzar los cursos, Asimismo se organizaron para que cada quien fuera el coordinador responsable de algunos cursos y otro lo apoyara como suplente.

Décimo séptimo paso, el coordinador responsable se encargaba de recibir a los participantes solicitándoles se anotaran en la lista de asistencia mientras que el coordinador de apoyo o suplente los esperaba para entregarles su personalizador. Al momento en que llegaba el instructor el coordinador le daba la bienvenida y le solicitaba un pequeño resumen de su trayectoria profesional y así tenerla preparada para el momento de dar por iniciado el curso.

Décimo octavo paso, el coordinador da la bienvenida al grupo de participantes dando por iniciado el curso y presentando al instructor en turno, procediendo a tomar asiento dejando al grupo en manos del instructor y abocarse a estar atento a las necesidades del curso y redactando su reporte anecdótico.

Décimo noveno paso, en el momento del receso los dos coordinadores atienden a los participantes y al instructor sirviéndoles café o alguna botana que soliciten, el coordinador titular plática con el instructor acerca de las observaciones (si es que surgen) que haya tenido y buscar alternativas de solución. De esta forma transcurre se lleva a cabo el proceso del

curso.

Vigésimo paso, momentos antes de finalizar el curso, el coordinador solicita al instructor unos momentos para aplicar un cuestionario de reacción, una vez que hayan terminado de contestarlo el instructor se despide del grupo y el coordinador solicita algunos aplausos despues de señalar la disposición del instructor para regalarnos su valioso conocimiento basado en la experiencia y de no cobrar ningun salario por el tiempo que dedicó a ese curso.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
 FACULTAD DE PSICOLOGÍA
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
 EVALUACIÓN DE CURSOS INTERSEMESTRALES

NOMBRE DEL CURSO _____
FECHA DEL _____ AL _____ DURACIÓN _____
LUGAR _____
INSTRUCTOR _____
COORDINADOR _____

I. CURSO.

1.- EL OBJETIVO DEL CURSO FUE PRESENTADO EN FORMA...	confusa 1	2	3	clara 4
2.- LA RELACION DE LOS TEMAS CON EL OBJETIVO DEL CURSO...	ninguna 1	2	3	total 4
3.- EL PROGRAMA SE ENCUENTRA...	improvisado 1	2	3	estructurado 4
4.- EL CONTENIDO DE LOS TEMAS FUE...	impráctico 1	2	3	de utilidad 4
5.- EL NIVEL AL QUE SE TRATARON LOS TEMAS FUE...	elemental 1	2	3	profundo 4
6.- SI EL CURSO REQUIRIO DE PRACTICA ESTA FUE...	mínima 1	2	3	suficiente 4
7.- LA CALIDAD Y CONTENIDO DEL MATERIAL DE CONSULTA FUE...	impráctico 1	2	3	práctico 4
8.- EL OBJETIVO DEL CURSO SE CUBRIO DE MANERA...	incompleta 1	2	3	completa 4
9.- LA CANTIDAD DE MATERIAL DE CONSULTA FUE...	mínima 1	2	3	adecuada 4
10.- EL CONTENIDO DE LOS TEMAS TRATADOS, LE SERVIRAN PARA SU DEBARROLLO PROFESIONAL DE MANERA...	irrelevante 1	2	3	relevante 4

II. INSTRUCTOR

11.- EL INSTRUCTOR FUE...	impun- tual 1	2	3	puntual 4
12.- EL CONOCIMIENTO DEL INSTRUCTOR SOBRE LOS TEMAS FUE...	elemen- tal 1	2	3	profundo 4
13.- LA INTRODUCCION AL CURSO FUE PRESENTADA EN FORMA...	confusa 1	2	3	clara 4
14.- EL ORDEN CON QUE EL INSTRUCTOR MANEJO LOS TEMAS FUE...	improvi- sado 1	2	3	estruc- turado 4
15.- LA FORMA COMO CONDUJO AL GRUPO FUE...	pasiva 1	2	3	dinámica 4
16.- SUS EXPOSICIONES Y COMUNICACION CON EL GRUPO FUERON...	confusas 1	2	3	claras 4
17.- LA ATENCION DEL INSTRUCTOR HACIA LOS PARTICIPANTES FUE...	mínima 1	2	3	dedicada 4
18.- EN RELACION A LA PARTICIPACION DEL GRUPO, EL INSTRUCTOR...	obstacu- lizó 1	2	3	facilitó 4
19.- EN CUANTO AL MANEJO DE INFORMACION EL INSTRUCTOR...	sólo ex- puso 1	2	3	usó téc- nicas 4
20.- EL LENGUAJE QUE UTILIZO EL INSTRUCTOR FUE...	compli- cado 1	2	3	compre- sible 4

III. COORDINACION.

21.- RECIBIO INFORMACION PREVIA AL CURSO...	la última hora 1	2	3	ampliamente 4
22.- CONTO CON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA ASISTIR AL CURSO...	limitada 1	2	3	ampliamente 4
23.- EL CURSO ESTUVO ACORDE CON LAS NECESIDADES DEBU AREA DE TRABAJO...	definitivo NO 1	2	3	definitivo SI 4
24.- EL HORARIO EN QUE SE MANEJO EL CURSO RESULTO...	impráctico 1	2	3	práctico 4
25.- DURANTE EL CURSO, EL GRUPO SE MOSTRO...	impuntual 1	2	3	puntual 4
26.- LA DURACION DEL CURSO FUE...	insuficiente 1	2	3	suficiente 4
27.- SE CONTO CON EL MATERIAL DIDACTICO NECESARIO PARA EL CURSO EN FORMA...	inoportuno 1	2	3	oportuno 4
28.- LOS APOYOS AUDIOVISUALES (PELICULAS VIDEOS, ETC.) FUERON...	inadecuados 1	2	3	de calidad 4
29.- DURANTE LOS RECESOS CONTO CON LOS SERVICIOS DE CAFETERIA DE MANERA...	limitada 1	2	3	adecuada 4
30.- LAS INSTALACIONES, MOBILIARIO Y EQUIPO DISPONIBLES PARA EL CURSO...	inapropiado 1	2	3	apropiado 4

Vigésimo primer paso, una vez terminado el curso se les solicita a los participantes su cooperación para que el aula quede bien aseada dado que es responsabilidad de todos dejarla como se encontró al inicio del curso.

Vigésimo segundo paso, el coordinador ordena su reporte y lo entrega lo antes posible para entregarlo al jefe del Departamento de Psicología del Trabajo.

RESULTADOS

El total de 566 cuestionarios se calificaron con una escala del 1 al 4, siendo el N2 1 la menor calificación y el N2 4 equivalente a la máxima calificación dado que cada reactivo tenía 4 opciones; se procesaron electrónicamente en el paquete Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), obteniéndose información básica sobre las frecuencias de las respuestas, la distribución de las variables del instrumento, así como tablas de distribución de frecuencias y medidas de tendencia central correspondientes a cada curso en sus tres variables: curso, instructor y coordinación.

Los resultados obtenidos se analizaron con base en :

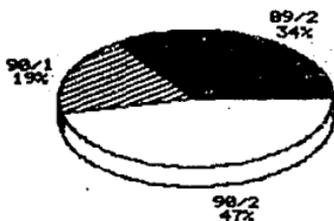
- Asistentes a los cursos de los tres periodos intersemestrales.
- Índice de calidad por periodo.
- Índice de calidad por curso, instructor y coordinación.
- Evaluación de los cursos:
 - a) Periodo 89/2.
 - b) Periodo 90/1.
 - c) Periodo 90/2.
- Evaluación de los instructores:
 - a) Periodo 89/2.
 - b) Periodo 90/1.
 - c) Periodo 90/2.
- Evaluación de la coordinación:
 - a) Periodo 89/2.
 - b) Periodo 90/1.
 - c) Periodo 90/2.
- Porcentaje de las calificaciones generales de los periodos 89/2, 90/1, 90/2 (curso, instructor coordinación).

ASISTENTES A LOS CURSOS DE LOS TRES PERIODOS INTERSEMESTRALES.

En los tres periodos, se atendieron un total de 566 participantes. Estos se dividieron de la siguiente manera: en el periodo 89/2 asistieron 195 participantes equivalentes a un 34.45 %, en el periodo 90/1 se presentaron 106 participantes equivalentes a 18.72 %, y para el periodo 90/2, 265 participantes con un 46.81 % del total global de los tres periodos. (vease gráfica 1)

GRAFICA 1

NUMERO DE PARTICIPANTES POR PERIODO



Asimismo se observó que en el periodo 89/2 se preinscribieron 527 personas interesadas en tomar los cursos, sin embargo asistieron 195 (37 %), habiendo una diferencia de 332 (62.99 %) personas que no asistieron; es decir, un porcentaje elevado de las personas inscritas no asistieron a los cursos debido quizás a que los horarios no se acomodaban con sus agendas personales, a que el curso que a ellos les interesaba estaba saturado, tal vez por olvido o como se inscribían con mucha anterioridad al día en que se impartía el curso se cruzaba con otro compromiso. (vease tabla 1)

TABLA 1

Nº	NOMBRE DEL CURSO	PARTICIPANTES		
		REINSC.	INSCRITOS	DIFERENC.
1	LIDERAZGO	49	25	24
2	SUICIDIO HOMICIDIO Y ACCIDENTE	50	14	36
3	EBTRATEGIAS DE CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	66	24	42
4	FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA DE COLOCACIONES	49	18	31
5	EVALUACION DE PERSONAL	59	20	39
6	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	43	16	27
7	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	59	25	34
8	PLAN DE VIDA Y CARRERA	49	16	33
9	PRINCIPIOS DE COMPUTACION APLICADOS A LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	58	21	37
10	INTEGRACION DE ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	45	16	29
	TOTAL	527	195	332
			$\bar{X} = 19.5$	

En el periodo 90/1 tenemos que se preinscribieron 352 personas de las cuales asistieron a los cursos 106 (30.11 %), con una diferencia de 246 (69.88 %), que no se presentaron a tomar los mismos existiendo un elevado porcentaje de deserción quizás porque en esta ocasión los instructores estipulaban un límite de 25 personas máximo por curso habiendo una lista de espera por si alguna persona decidía no asistir. Otra de las causas tal vez se debió a que olvidaban el día del curso o como se inscribían con mucha anterioridad al día en que se impartía el curso se cruzaba con otro compromiso. (vease tabla 2)

TABLA 2

NR	NOMBRE DEL CURSO	PARTICIPANTES		
		PREINBC.	INSCRITOS	DIFERENC.
11	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	49	9	40
12	EL PSICOLOGO COMO TECNICO VS EL PSICOLOGO COMO ADMINISTRADOR	53	10	43
13	LEY FEDERAL DE TRABAJO	35	12	23
14	TECNICAS DE INSTRUCCION EN LA CAPACITACION	38	26	12
15	DINAMICA DE GRUPOS	42	26	16
16	TEORIA DE LOS EMPRENDEDORES	32	8	24
17	ESTUDIO DEL TIEMPO DE REACCION EN LA SELECCION DE PERSONAL	48	6	42
18	SELECCION Y MANEJO DE MEDIOS AUDIOVISUALES	55	9	46
	TOTAL	352	106	246
				$\bar{X} = 13.25$

Para el periodo 90/2 se preinscribieron 553 personas, de ellos asistieron a tomar los cursos 265 (47.92 %), con una diferencia de 288 (52.07 %), que no asistieron a los cursos, existiendo un poco mas del cincuenta por ciento de deserción, esto se debió quizás a que el cupo de participantes por curso estaba limitado y los que llegaron a inscribirse a estos encontraron saturado el curso dándoles la opción para tomar otro y no aceptaban, en otros no cubrieron la capacidad estipulada dado que no fue de interés para los participantes o porque se interponía con otras actividades personales. (vease tabla 3)

TABLA 3

CURSOS INTERSEMESTRALES IMPARTIDOS EN EL PERIODO 90\2				
Nº	NOMBRE DEL CURSO	PARTICIPANTES		
		PREINSC.	INSCRITOS	DIFERENC.
19	ANALISIS TRANSACCIONAL	35	12	23
20	ELABORACION DE GUIONES DIDACTICOS	34	23	11
21	TALLER DE LENGUAJE Y PRODUCCION DE LA IMAGEN DIDACTICA	29	17	12
22	FORMACION DE SUPERVISORES	36	18	18
23	DINAMICA DE GRUPOS	61	17	44
24	CONDUCCION DINAMICA DE GRUPOS	58	21	37
25	EL PERFIL DEL INSTRUCTOR	52	32	20
26	FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	59	31	28
27	PERCEPCION VISUAL Y PUESTO DE TRABAJO	27	13	14
28	TALLER PARA LA PRODUCCION DE DIAPORAMAS CABEROS	34	7	27
29	LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO EN LA SEGURIDAD E HIGIENE	43	28	15
30	DESARROLLO HUMANO	21	5	16
31	EL GRUPO OPERATIVO	29	13	16
32	PLANEACION ESTRATEGICA Y DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	35	28	7
	TOTAL	553	265	288

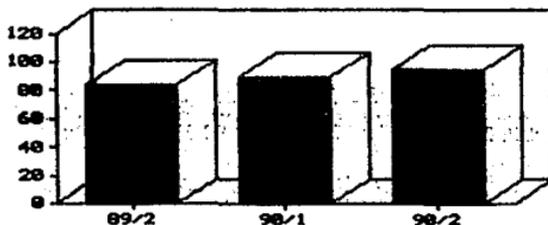
$\bar{X} = 18.92$

INDICE DE CALIDAD POR PERIODO.

En cuanto a la calidad total de los cursos encontramos que, en el periodo 89/2 se obtuvo un 83.5 % en el cual se están contemplando las calificaciones del curso, instructor y del coordinador, es decir se obtuvo un promedio de las calificaciones en general, en el periodo 90/1 encontramos un promedio de 89.1 % y en el periodo 90/2 un 94.6 %, se puede observar (véase gráfica 2) que hay una tendencia creciente del primero al último periodo, podemos observar que en el último periodo se elevó la calidad de los cursos, instructor, coordinador esto debido a la experiencia recabada en cada uno de los periodos.

GRAFICA 2

INDICE DE CALIDAD POR PERIODO



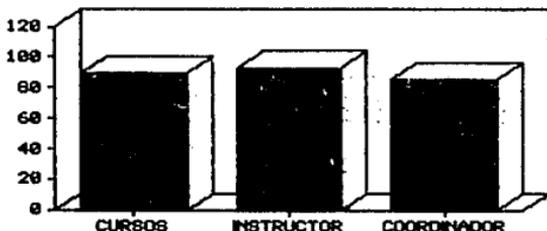
INDICE DE CALIDAD POR CURSO, INSTRUCTOR Y COORDINACION.

En términos de las variables involucradas observamos lo siguiente: en la gráfica 3 mostramos las calificaciones obtenidas por curso instructor y coordinación total, en los tres periodos evaluados se puede observar que el puntaje más alto se encuentra en instructor con un 92.89 %, en segundo lugar tenemos la calificación de cursos con 89.05 %, y en tercer lugar la calificación de coordinación con 85.43 %, aquí podemos observar que jugó un papel muy importante la calidad y experiencia de los instructores aunado a la calidad de contenido y de las habilidades y conocimientos que proporcionaban los cursos, el

coordinador obtuvo un puntaje menor y puede considerarse que los coordinadores no eran gente preparada o con conocimientos en el terreno, sino que los estábamos preparando en la experiencia que se está proponiendo en esta tesis.

GRAFICA 3

**EVALUACION GENERAL PARA
CURSO INSTRUCTOR COORDINADOR**



a) EVALUACION DE LOS CURSOS EN EL PERIODO 89/2

Al realizar el análisis por periodo en lo que se refiere a la evaluación por curso encontramos que los puntajes más elevados porcentualmente son para los cursos impartidos en el periodo 89/2: Liderazgo (92.8 %), Plan de Vida y Carrera (90.0 %), Estrategias de Consultoría Organizacional (87.5 %) y los más bajos Principios de Computación Aplicados a la Psicología del Trabajo (69.5 %), Suicidio, Homicidio y Accidente (72.9 %) y Evaluación del Desempeño (75.6 %). La media de este periodo correspondió a un 82.2 %, se puede observar que la tendencia fue de 5 cursos arriba de la media y 5 por debajo de la misma. Factores pueden haber influido en los puntajes bajos se encuentran: La puntualidad que en algunos instructores no fue la adecuada, también se observó que las sesiones fueron demasiado expositivas y tediosas aunado a las condiciones inadecuadas de las salas donde se impartieron algunos cursos. (vease tabla 4 y gráfica 4)

TABLA 4

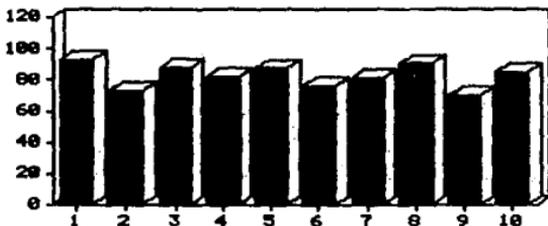
EVALUACION DE LOS CURSOS EN EL PERIODO 89\2

NO	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
1	LIDERAZGO	92.8 %
2	SUICIDIO HOMICIDIO Y ACCIDENTE	72.9 %
3	EBSTRATEGIAS DE CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	87.5 %
4	FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA DE COLOCACIONES	81.7 %
5	EVALUACION DE PERSONAL	87.0 %
6	EVALUACION DEL DEBEMPEÑO	75.6 %
7	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIEBGO	80.8 %
8	PLAN DE VIDA Y CARRERA	90.0 %
9	PRINCIPIOS DE COMPUTACION APLICADOS A LA PBICOLOGIA DEL TRABAJO	69.5 %
10	INTEGRACION DE ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	84.9 %

$$\bar{X} = 82.27$$

GRAFICA 4

**EVALUACION DE CURSOS
PERIODO 89/2**



b) EVALUACION DE LOS CURSOS EN EL PERIODO 90/1

Para el periodo 90/1 encontramos que los cursos: El Psicólogo como Técnico VS el Psicólogo como Administrador (99.0 %), Selección y Manejo de Medios Audiovisuales (97.8 %), y Dinámica de Grupos (93.7 %) tuvieron los porcentajes más elevados, por otro lado, los cursos: Teoría de los Emprendedores (81.2 %) y Ley Federal del Trabajo (79.2 %), obtuvieron las evaluaciones más pequeñas. La media total de este periodo fue de 90.6 %, la mayoría de los cursos (seis de los ocho impartidos) cayeron por arriba de la media. Podemos observar que la media total del periodo se elevó en comparación a la del periodo 89/2 y encontramos que los porcentajes bajos superaron a los del periodo anterior. (vease tabla 5 y gráfica 5). Esto se debió a que en la mayoría de los cursos no se presentó un objetivo específico a lograr una vez terminados estos, y que la práctica no fue suficiente en algunos de estos ya que algunos participantes tenían la expectativa de poder llevarse además de lo teórico un poco de práctica.

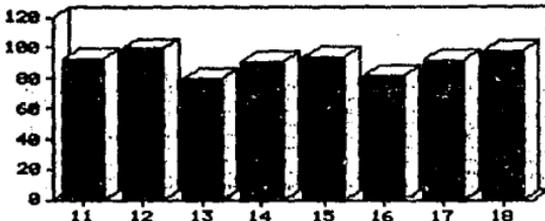
TABLA 5

EVALUACION DE LOS CURSOS EN EL PERIODO 90\1		
NO	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
11	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	92.2 %
12	EL PSICOLOGO COMO TECNICO VS EL PSICOLOGO COMO ADMINISTRADOR	99.0 %
13	LEY FEDERAL DE TRABAJO	79.2 %
14	TECNICAS DE INSTRUCCION EN LA CAPACITACION	90.7 %
15	DINAMICA DE GRUPOS	93.7 %
16	TEORIA DE LOS EMPRENDEDORES	81.2 %
17	ESTUDIO DEL TIEMPO DE REACCION EN LA SELECCION DE PERSONAL	91.7 %
18	SELECCION Y MANEJO DE MEDIOS AUDIOVISUALES	97.8 %

$\bar{x} = 90.68$

GRAFICA 5

EVALUACION DE CURSOS PERIODO 90/1



c) EVALUACION DE LOS CURSOS EN EL PERIODO 90/2

Por lo que respecta al periodo 90/2 encontramos que la media de evaluación estuvo en el 94.2 %. Los cursos: Desarrollo Humano (100 %), Análisis Transaccional (99.2 %) y Dinámica de Grupos (98.8 %) ocuparon los porcentajes más elevados, mientras que los cursos: Formación de Supervisores (87.2 %), El Grupo Operativo (88.5 %), Taller para la Producción de Diaporamas Caseros (88.6 %), ocuparon los puntajes más bajos. Como podemos observar existe una gran diferencia en comparación a los dos periodos anteriores ya que los puntajes obtenidos en este periodo fueron considerablemente mayores. (vease tabla 6 y grafica 6). Aquí pudimos observar que el contenido de los temas fue bastante amplio, así como el nivel al que se trataron es decir no solo se quedaron en lo básico sino que se profundizó en la mayoría de los temas tratados y en la gran mayoría tuvieron la oportunidad de llevarlos a la práctica dentro del mismo curso.

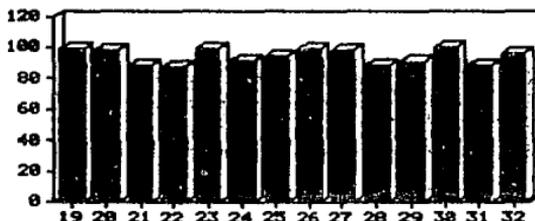
TABLA 6

EVALUACION DE LOS CURSOS EN EL PERIODO 90\2		
NR	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
19	ANALISIS TRANSACCIONAL	99.2 %
20	ELABORACION DE GUIONES DIDACTICOS	98.3 %
21	TALLER DE LENGUAJE Y PRODUCCION DE LA IMAGEN DIDACTICA	88.2 %
22	FORMACION DE SUPERVISORES	87.2 %
23	DINAMICA DE GRUPOS	98.8 %
24	CONDUCCION DINAMICA DE GRUPOS	91.4 %
25	EL PERFIL DEL INSTRUCTOR	94.4 %
26	FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	99.0 %
27	PERCEPCION VISUAL Y PUESTO DE TRABAJO	98.5 %
28	TALLER PARA LA PRODUCCION DE DIAPORAMAS CASEROS	88.6 %
29	LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO EN LA SEGURIDAD E HIGIENE	90.7 %
30	DEBARROLLO HUMANO	100 %
31	EL GRUPO OPERATIVO	88.5 %
32	PLANEACION ESTRATEGICA Y DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	96.1 %

$\bar{X} = 94.20$

GRAFICA 6

EVALUACION DE CURSOS PERIODO 80/2



a) EVALUACION DE LOS INSTRUCTORES EN EL PERIODO 89/2.

En la tabla 6 y grafica 6 se presentan los resultados obtenidos con respecto a la evaluación de los instructores. En donde la media de calificación fue de 93.2 %, encontrándose 7 de los instructores por arriba de este porcentaje. Los puntajes más altos fueron para los instructores que impartieron los cursos: Liderazgo (99.6 %), Estrategias de Consultoría Organizacional (99.6 %), Evaluación de Personal (98.5 %), y los instructores que obtuvieron puntajes por debajo de la media impartieron los cursos: Principios de Computación Aplicados a la Psicología del Trabajo (82.4 %) y Suicidio, Homicidio y Accidente (82.1 %), con respecto a estos puntajes bajos se encontró que los instructores que no fueron puntuales para iniciar su curso, también la forma de conducir su sesión fue pasiva y el lenguaje con el que manejaron sus exposiciones fue bastante técnico. (vease grafica 7 y tabla 7).

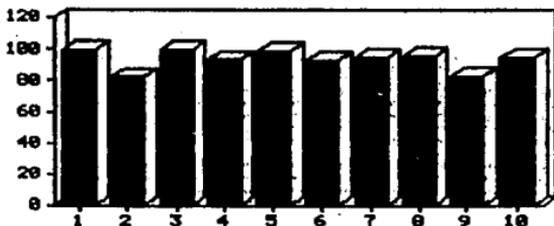
TABLA 7

EVALUACION DE LOS INSTRUCTORES EN EL PERIODO 89/2		
NO	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
1	LIDERAZGO	99.6 %
2	SUICIDIO HOMICIDIO Y ACCIDENTE	82.1 %
3	ESTRATEGIAS DE CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	99.6 %
4	FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA DE COLOCACIONES	93.2 %
5	EVALUACION DE PERSONAL	98.5 %
6	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	92.5 %
7	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	94.4 %
8	PLAN DE VIDA Y CARRERA	95.7 %
9	PRINCIPIOS DE COMPUTACION APLICADOS A LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	82.4 %
10	INTEGRACION DE ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	94.4 %

$\bar{X} = 93.24$

GRAFICA 7

**EVALUACION DEL INSTRUCTOR
PERIODO 89/2**



b) EVALUACION DE LOS INSTRUCTORES EN EL PERIODO 90/1.

En este periodo se encontró que los instructores que obtuvieron los porcentajes más altos impartieron los cursos: Selección y Manejo de Medios Audiovisuales (97.8 %), Dinámica de Grupos (94.4 %), El Psicólogo como Técnico VS El Psicólogo como Administrador (92.0 %) y los que obtuvieron un puntaje menor fueron: Teoría de los Emprendedores (82.5 %), Estudio del Tiempo de Reacción en la Selección del Personal (83.4 %), siendo el promedio general para este periodo de 89.4 % encontrándose cinco instructores los que se encuentran por arriba del promedio y tres por debajo de este la razón por la cual obtuvieron un bajo puntaje fue porque su puntualidad para iniciar su curso no fue la adecuada, y la atención del instructor para con el participante fue mínima y además porque no presentaron un objetivo por alcanzar una vez terminado el curso. (véase tabla 8 y grafica 8).

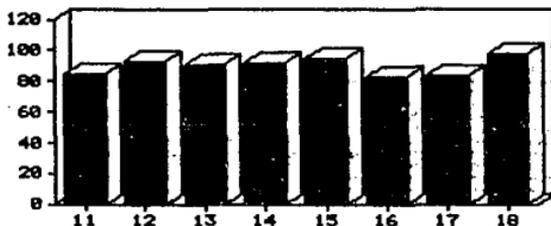
TABLA 8

EVALUACION DE LOS INSTRUCTORES PERIODO 90/1		
NO	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
11	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	84.5 X
12	EL PSICOLOGO COMO TECNICO VS EL PSICOLOGO COMO ADMINISTRADOR	92.0 X
13	LEY FEDERAL DE TRABAJO	90.0 X
14	TECNICAS DE INSTRUCCION EN LA CAPACITACION	91.2 X
15	DINAMICA DE GRUPOS	94.4 X
16	TEORIA DE LOS EMPRENDEDORES	82.5 X
17	ESTUDIO DEL TIEMPO DE REACCION EN LA SELECCION DE PERSONAL	83.4 X
18	SELECCION Y MANEJO DE MEDIOS AUDIOVISUALES	97.8 X

$\bar{X} = 89.47$

GRAFICA 8

EVALUACION DEL INSTRUCTOR PERIODO 90/1



c) EVALUACION DE LOS INSTRUCTORES EN EL PERIODO 90/2.

Para finalizar este rubro tenemos que en el periodo 90/2 se obtuvo un promedio de 95.9 %, en las evaluaciones de los instructores. Nueve de los 14 instructores que participaron en este periodo se encontraron por arriba del promedio. Los más altos los correspondientes a los cursos: Análisis Transaccional (100 %), Desarrollo Humano (100 %) y Elaboración de Guiones Didácticos (99.6 %), y los que se encuentran por debajo fueron: La participación del Psicólogo en la Seguridad e Higiene (90 %), El Grupo Operativo (90 %) y Conducción Dinámica de Grupos (92.4 %), en este periodo como se puede observar los puntajes obtenidos son lo bastante significativos en comparación con los dos anteriores periodos.

Los puntajes bajos pudieron haberse debido a que los instructores que participaron en este periodo ya lo habían hecho en ocasiones anteriores de tal manera que sabían cual era la dinámica a seguir, asimismo otros ya tenían una amplia experiencia en el campo de la enseñanza tanto privada como pública de la cual su forma de instrucción fue notablemente positiva dado que no se quedaban solo en el marco de la teoría sino que adaptaban su conocimiento a la población del momento y manejaban prácticas vivenciales que le servían al participante para aplicarlas en las áreas personal, social, laboral y familiar. (vease tabla 9 y grafica 9).

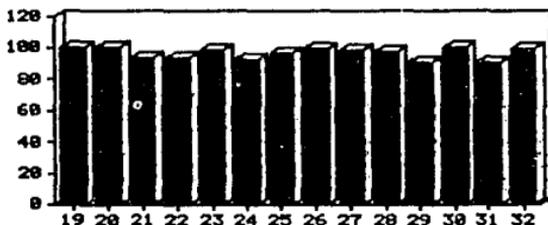
TABLA 9

EVALUACION DE LOS INSTRUCTORES EN EL PERIODO 90\2		
Nº	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
19	ANALISIS TRANSACCIONAL	100.0 %
20	ELABORACION DE GUIDONES DIDACTICOS	99.6 %
21	TALLER DE LENGUAJE Y PRODUCCION DE LA IMAGEN DIDACTICA	92.9 %
22	FORMACION DE SUPERVISORES	92.8 %
23	DINAMICA DE GRUPOS	97.6 %
24	CONDUCCION DINAMICA DE GRUPOS	92.4 %
25	EL PERFIL DEL INSTRUCTOR	96.0 %
26	FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	98.7 %
27	PERCEPCION VISUAL Y PUESTO DE TRABAJO	97.7 %
28	TALLER PARA LA PRODUCCION DE DIAPORAMAS CASEROS	97.2 %
29	LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO EN LA SEGURIDAD E HIGIENE	90.0 %
30	DESARROLLO HUMANO	100 %
31	EL GRUPO OPERATIVO	90.0 %
32	PLANEACION ESTRATEGICA Y DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	98.6 %

$\bar{X} = 95.96$

GRAFICA 9

EVALUACION DEL INSTRUCTOR
PERIODO 90/2



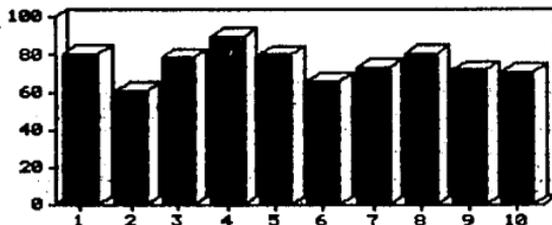
EVALUACION DE LA COORDINACION EN EL PERIODO 89/2

Una de las propuestas de la educación no tradicional sostenida en el presente trabajo señala que los participantes deben asumir un compromiso con el proceso enseñanza aprendizaje, de tal forma que la enseñanza se convierta en significativa en su proceso de formación razón por la cual algunas de las personas que estaban interesadas en tomar los cursos fueron invitadas a fungir como coordinadores, encargándose de la planeación, dirección y supervisión de algunos de los cursos. Dado que estas personas no tenían la experiencia y conocimiento profundo del adecuado desarrollo de estas actividades, previamente a su involucramiento, tenían un periodo de preparación (plática de aprox. 2 hrs. y asesoramiento durante el transcurso del periodo) bajo la supervisión del encargado general del periodo intersemestral. Los resultados obtenidos en cuanto a la labor de los coordinadores muestra que en el periodo 89/2, los coordinadores que obtuvieron los porcentajes más altos fueron aquellos que se encargaron de los cursos: Funcionamiento de una Agencia de Colocaciones (89.4 %), Plan de Vida y Carrera (80.6 %), Liderazgo (80.4 %) encontrándose por arriba de la media que fue de (75.09 %). Aquellos que obtuvieron las calificaciones más bajas fueron quienes coordinaron los cursos: Suicidio, Homicidio y Accidente (60.7 %), Evaluación del Desempeño (65.7 %). El promedio general de calificaciones obtenidas por los coordinadores en este periodo fue de 75.12 %, sobrepasando este porcentaje exclusivamente cinco coordinadores. Aquellos que no sobrepasaron este puntaje medio quizás se vieron afectados por la falta de algunas habilidades que no habían desarrollado en ese momento como serían, la anticipación, puntualidad, adecuada comunicación y organización. (vease tabla 10 y gráfica 10).

TABLA 10**EVALUACION DE LA COORDINACION EN EL PERIODO 89/2**

Nº	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
1	LIDERAZGO	80.4 %
2	BUICIDIO HOMICIDIO Y ACCIDENTE	60.7 %
3	ESTRATEGIAS DE CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	78.4 %
4	FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA DE COLOCACIONES	89.4 %
5	EVALUACION DE PERSONAL	80.0 %
6	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	65.7 %
7	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	73.2 %
8	PLAN DE VIDA Y CARRERA	80.6 %
9	PRINCIPIOS DE COMPUTACION APLICADOS A LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	71.9 %
10	INTEGRACION DE ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	70.6 %

$$\bar{X} = 75.09$$

GRAFICA 10**EVALUACION COORDINACION
PERIODO 89/2**

EVALUACION DE LA COORDINACION EN EL PERIODO 90/1

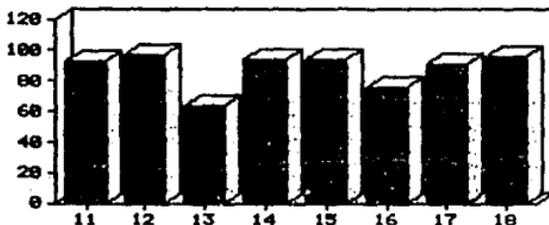
Para el periodo 90/1 con base en la experiencia del periodo anterior se buscaron alternativas y soluciones con respecto a las deficiencias y carencias que se detectaron con el fin de mejorar la calidad de los coordinadores. Este objetivo se alcanzó en la mayoría, ya que las calificaciones que se obtuvieron no bajaron del 90.0 % con excepción de dos coordinadores cuyos porcentajes fueron del 75.0 % (Teoría de los Emprendedores) y del 63.3 % (Ley Federal del Trabajo). (vease tabla 11 y grafica 11). Aunque los porcentajes de calificación incrementaron considerablemente con respecto al primer periodo, no se alcanzó un estandar de excelencia principalmente porque los coordinadores no presentaron una adecuada actitud de servicio, no contaron con un adecuado apoyo del departamento de medios audiovisuales de la Facultad ya que algunos de los cursos requerían de aparatos audiovisuales fuera del horario de atención establecido por este departamento, el tener que hacer excepciones con participantes morosos que llegaban a los cursos una vez iniciados estos, cuando con anticipación se les había establecido por regla general la puntualidad.

TABLA 11

EVALUACION DE LA COORDINACION EN EL PERIODO 90\1		
NR	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
11	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	92.2 %
12	EL PSICOLOGO COMO TECNICO VS EL PSICOLOGO COMO ADMINISTRADOR	96.0 %
13	LEY FEDERAL DE TRABAJO	63.3 %
14	TECNICAS DE INSTRUCCION EN LA CAPACITACION	93.8 %
15	DINAMICA DE GRUPOS	93.2 %
16	TEORIA DE LOS EMPRENDEDORES	75.0 %
17	ESTUDIO DEL TIEMPO DE REACCION EN LA SELECCION DE PERSONAL	90.0 %
18	SELECCION Y MANEJO DE MEDIOS AUDIOVISUALES	95.6 %

$\bar{X} = 87.38$

GRAFICA 11
EVALUACION COORDINACION
PERIODO 90/1



EVALUACION DE LA COORDINACION EN EL PERIODO 90/2

El periodo 90/2 nos arroja la siguiente información: las evaluaciones más altas en la variable coordinación son; Formación de Equipos de Trabajo (99.0 %), Dinámica de Grupos (98.8 %), Elaboración de Guiones Didácticos (98.7 %), siendo la media general del periodo de 93.83 %, y los porcentajes más bajos de este periodo son; Formación de Supervisores (85.5 %), Análisis Transaccional (86.7 %). Como podemos observar en este periodo se obtuvo un gran avance en cuanto a la coordinación dado que la experiencia que se tenía de los dos anteriores sirvió para superar ciertas deficiencias en la organización de los cursos, los puntajes bajos obtenidos en este periodo superan significativamente a los obtenidos en el periodo 89/2, esto significa que se mejoraron los sistemas de coordinación, planeación, dirección y organización para los cursos. (véase tabla 12 y gráfica 12).

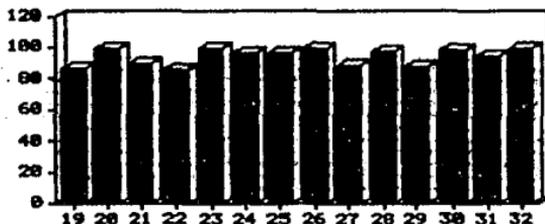
TABLA 12

EVALUACION DE LA COORDINACION EN EL PERIODO 90\2		
NR	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE
19	ANALISIS TRANSACCIONAL	86.7 X
20	ELABORACION DE GUIONES DIDACTICOS	98.7 X
21	TALLER DE LENGUAJE Y PRODUCCION DE LA IMAGEN DIDACTICA	89.4 X
22	FORMACION DE SUPERVISORES	85.5 X
23	DINAMICA DE GRUPOS	98.8 X
24	CONDUCCION DINAMICA DE GRUPOS	96.2 X
25	EL PERFIL DEL INSTRUCTOR	96.3 X
26	FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	99.0 X
27	PERCEPCION VISUAL Y PUESTO DE TRABAJO	88.5 X
28	TALLER PARA LA PRODUCCION DE DIAPORAMAS CASEROS	97.1 X
29	LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO EN LA SEGURIDAD E HIGIENE	87.1 X
30	DEBARROLLO HUMANO	98.0 X
31	EL GRUPO OPERATIVO	93.8 X
32	PLANEACION ESTRATEGICA Y DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	98.6 X

$\bar{X} = 93.83$

GRAFICA 12

EVALUACION COORDINACION PERIODO 90/2



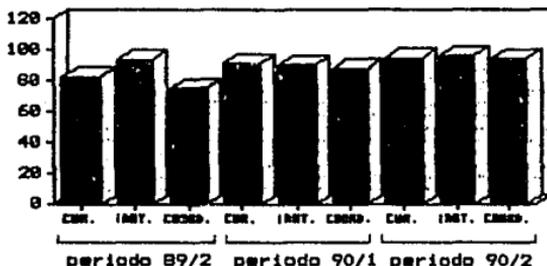
EVALUACION GENERAL POR PERIODO

En términos generales, un análisis comparativo entre los tres periodos tomando en cuenta las variables instructor, curso y coordinador nos refleja que:

En cuanto a los curso, el porcentaje menor se obtuvo en el periodo 89/2 y el puntaje mayor se encontró en el periodo 90/2, se puede observar que los porcentajes se elevaron a través del tiempo (vease grafica 13). En cuanto a la calificación de los instructores se encontró que en el periodo 89/2, obtuvieron un 93.2 %, en el periodo 90/1 decremó a un 89.4 % y finalmente en el periodo 90/2 volvió a incrementar a un 95.9 %. En esta variable no se encontró una tendencia creciente, ya que en el periodo 90/1 la calificación tuvo una baja de 4 puntos (vease grafica 13), debido a que algunos instructores no cubrieron las expectativas del participante dado que no tuvieron sesiones prácticas, abocándose por lo expositivo, otro de los aspectos al respecto fue que la puntualidad de estos dejó mucho que desear y los participantes se formaron un mal concepto de los titulares, asimismo el título del curso formaba una expectativa en el participante para con el curso. Por lo que respecta a las calificaciones otorgadas a los coordinadores, encontramos una tendencia de incremento positivo del periodo 89/2 (75.0 % de calificación) al periodo 90/2 (93.8 % de calificación) (vease gráfica 13).

GRAFICA 13

EVALUACION GENERAL POR PERIODO



En términos generales, en el periodo 89\2 el promedio total fue de 83.5 % en sus tres variables (curso, instructor y coordinación), se puede observar que cinco de los diez cursos impartidos en esta etapa se encontraron por arriba de este, siendo los más relevantes: Liderazgo (X= 90.9 %), Plan de Vida y Carrera (X= 88.7 %), Estrategias de Consultoría Organizacional (X= 88.5 %) y los cursos que obtuvieron los promedios más bajos tenemos: Evaluación del Desempeño (X= 77.9 %), Principios de Computación Aplicados a la Psicología del Trabajo (X= 74.6 %), y Suicidio, Homicidio y Accidente (X= 71.9 %), encontrándose cinco cursos por debajo del promedio.

Por lo que respecta a este periodo se pudo observar una serie de fallas que a continuación se mencionan:

- El proceso de planeación no era lo suficientemente sólido.
- La difusión de los cursos no fue suficiente.
- Los recursos humanos no contaban la habilidad de planear y organizar adecuadamente.

- Falta de capacidad para prever sucesos imprevistos por parte de los coordinadores.
- Falta de determinación en los organizadores para plantear las normas establecidas de preinscripción e inscripción.
- Incompetencia para delegar funciones de trabajo.
- Indecisión de los coordinadores para no dejar pasar a participantes morosos que no habían pasado por el proceso de inscripción.
- Dificultad para contar con equipo audiovisual para algunos cursos en días u horas no establecidos laboralmente.
- El título del curso no tenía relación con el contenido de este.
- El curso fue en su totalidad teórico.

Sin embargo a pesar de estas fallas se observó que la calidad de algunos instructores en los cursos que impartieron fueron bastante buenos ya que los contenidos de los temas eran de actualidad y tenían relación con el campo laboral así mismo la capacidad para transmitir los conocimientos a los participantes, se fomentó la participación, comunicación e integración llegando a culminar los cursos adecuadamente.

En general se puede observar que en lo que respecta a curso, instructor, coordinador se obtuvieron puntajes lo suficientemente aptos para considerar este un buen comienzo. (véase tabla 13 y gráfica 14).

TABLA 13

CURSOS INTERSENESTRALES IMPARTIDOS EN EL PERIODO 89/2					
EVALUACION DEL CURSO					
NR	NOMBRE	CURSO	INSTRUCTOR	COORDINACION	TOTAL
1	LIDERAZGO	92.8 %	99.6 %	80.4 %	90.9 %
2	SUICIDIO HOMICIDIO Y ACCIDENTE	72.9 %	82.1 %	60.7 %	71.9 %
3	ESTRATEGIAS DE CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	87.5 %	99.6 %	78.4 %	88.5 %
4	FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA DE COLOCACIONES	81.7 %	93.2 %	89.4 %	88.1 %
5	EVALUACION DE PERSONAL	87.0 %	98.5 %	80.0 %	88.5 %
6	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	75.6 %	92.3 %	65.7 %	77.9 %
7	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	80.8 %	94.4 %	73.2 %	82.8 %
8	PLAN DE VIDA Y CARRERA	90.0 %	95.7 %	80.6 %	88.7 %
9	PRINCIPIOS DE COMPUTACION APLICADOS A LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	69.3 %	82.4 %	71.9 %	74.6 %
10	INTEGRACION DE ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	84.9 %	94.4 %	70.6 %	83.3 %

$\bar{x} = 83.5 \%$

GRAFICA 14

**CALIF. TOTAL - PROMEDIO
CURSO-INSTRUCTOR-COORDINACION**



En lo que respecta al periodo 90/1, se obtuvo un promedio total de 89.1 %, de los cuales cinco de los ocho cursos que se impartieron se localizaron por arriba de este puntaje siendo los más elevados: Selección y Manejo de Medios Audiovisuales (97.0 %), El Psicólogo como Técnico VS El Psicólogo como Administrador (95.6 %), Dinámica de Grupos (93.7 %) y los cursos que obtuvieron menor calificación fueron: Estudio del Tiempo de Reacción en la Selección de Personal (88.3 %), Teoría de los Emprendedores (79.5 %), y Ley Federal del Trabajo (77.5 %), encontrándose solamente estos tres por debajo del promedio.

En esta etapa se tomo en cuenta las fallas que se habían detectado en el periodo anterior mejorándose las siguientes:

- Difusión de los cursos con quince días de anticipación.
- Atención personalizada a las personas que se interesaban en tomar algún curso del periodo.
- Se negoció con el jefe del Departamento de Apoyos Audiovisuales para tener a resguardo en el Departamento de Psicología del Trabajo un número determinado de aparatos que se utilizarían durante el periodo intersemestral.
- Apoyo por iniciativa propia de algunas personas inscritas a los cursos para ayudar en algunas actividades tales como: asear las aulas, trasladar los apoyos audiovisuales y/o materiales (cartulinas, cafetera, galletas, azúcar, manuales, hojas de rotafolio etc.),
- Estar al tanto de imprevistos que se pudieran suscitar en algún momento.
- No se daba el acceso a personas que no se habían inscrito con anterioridad.

Sin embargo a pesar de estas medidas que se tomaron en cuenta se detectaron algunas fallas más tales como:

- La puntualidad de algunos instructores dejaba mucho que desear.
- Las condiciones de las aulas no era lo suficientemente amplia para la cantidad de participantes que tomaban "X" curso.
- Algunos cursos seguían siendo llamativos pero sin relación con su contenido temático.
- También en algunos cursos se mantuvo solamente en sesiones teóricas sin abarcar la parte práctica.

Durante el transcurso del periodo se pudo observar que, hubo una amplia cooperación de los participantes comenzando por los que ayudaban con los detalles y por otro lado los que cooperaron con

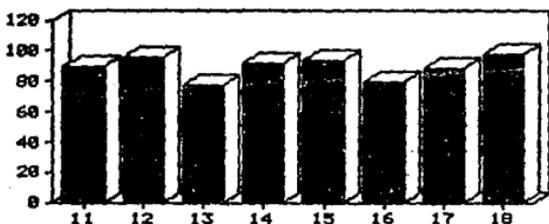
insumos (hojas de rotafolio, marcadores, café, galletas, azúcar, etc.). En cuanto a los cursos observamos que los grupos fueron muy heterogéneos ya algunos estaban aún en la etapa escolar y otros ya laborando, dando pie a que se generaran participaciones enriquecedoras dado que se alternaban experiencias tanto del instructor cómo de las personas que laboraban y los que aún no ejercían laboralmente generaban preguntas interesantes que en un momento dado contestaba el titular del curso o algún participante llevándose opciones de enfoques diferentes enriqueciendo su acervo de conocimientos, las prácticas se llevaron a cabo por equipos con tareas casi similares a las de los ambientes laborales conjuntando la parte teórica con la práctica, también se observó que los grupos fueron participativos expandiéndose el interés de los asistentes. Por tanto podemos observar que la postura de los participantes no fue netamente receptiva sino que ejerció una actitud dinámica rompiendo esquemas estables relacionando las actividades académicas con las de una actitud de servicio con sus compañeros compartiendo experiencias y aprendiendo a servirse así mismos. (Véase tabla 14 y gráfica 15).

TABLA 14

CURSOS INTERSEMESTRALES IMPARTIDOS EN EL PERIODO 90\1					
EVALUACION DEL CURSO					
NR	NOMBRE	CURSO	INSTRUCTOR	COORDINACIÓN	TOTAL
11	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	92.2 X	84.5 X	92.2 X	89.6 X
12	EL PSICOLOGO COMO TECNICO VS EL PSICOLOGO COMO ADMINISTRADOR	99.0 X	92.0 X	96.0 X	95.6 X
13	LEY FEDERAL DE TRABAJO	79.2 X	90.0 X	63.3 X	77.5 X
14	TECNICAS DE INSTRUCCION EN LA CAPACITACION	90.7 X	91.2 X	93.8 X	91.9 X
15	DINAMICA DE GRUPOS	93.7 X	94.4 X	93.2 X	93.7 X
16	TEORIA DE LOS EMPRENDEDORES	81.2 X	82.5 X	75.0 X	79.5 X
17	ESTUDIO DEL TIEMPO DE REACCION EN LA SELECCION DE PERSONAL	91.7 X	83.4 X	90.0 X	88.3 X
18	BELECCION Y MANEJO DE MEDIOS AUDIOVISUALES	97.8 X	97.8 X	95.6 X	97.0 X
					$\bar{X} = 89.1 X$

GRAFICA 15

CALIF. TOTAL PROMEDIO CURSO-INSTRUCTOR-COORDINACIO



Para el periodo 90/2 tenemos que, para los cursos que obtuvieron los puntajes arriba del promedio ($X = 94.6 \%$) fueron: ocho de los catorce que se impartieron en esta etapa siendo los más relevantes, Desarrollo Humano (99.3 %), Formación de Equipos de Trabajo (98.9 %), Dinámica de Grupos (98.4 %), y los que se encontraron por debajo del promedio seis destacando los cursos: Taller de lenguaje y Producción de la Imagen Didáctica (90.1 %), La Participación del Psicólogo en la Seguridad e Higiene (89.2 %), y Formación de Supervisores (88.5 %).

En esta etapa observamos que, se alcanzó una serie de puntajes bastante aceptables en cuanto a la calidad de curso, instructor y coordinación ya que en sus tres variables se encontraron por arriba de un ochenta por ciento de calificación, sosteniendo con esto que el periodo fue bastante aceptable ya que a partir de la corrección de las fallas detectadas con anterioridad se optó por tomarlas en cuenta para tener un nivel de planeación, organización, así como de calidad en los contenidos de los cursos y el involucramiento de las personas que asistieron a estos, observándose aspectos de integración, comunicación entre los participantes, estableciendo una pertenencia grupal diferenciándose de otros grupos, mostrando interés por las tareas que realizaban, aceptándose como miembros del grupo el cual formaban, rompiendo los esquemas de ser sujetos receptivos en donde el titular del curso es el que tiene la razón sino más bien participando conjuntamente para optar por más aportaciones incluyendo al mismo participante y así encontrar nuevos caminos para la autodeterminación personal y social hacia una conciencia crítica, por medio del análisis y la transformación. (Véase tabla 15 y gráfica 16).

Por lo que respecta a este periodo tenemos que los cursos cubrieron en su mayoría las expectativas de los participantes en

cuanto a su contenido temático, en donde se encontró:

- Relación teórica con la práctica ya que los instructores manejaron aspectos que se trabajan en la actualidad en los ambientes laborales.
- Se contó con los apoyos audiovisuales oportunamente en cada uno de los cursos, cubriendo las necesidades de los instructores para impartir sus sesiones adecuadamente.
- Asimismo los coordinadores tuvieron una participación muy importante en la planeación de los cursos.
- Difusión de los cursos con un mes de adelanto por medio de carteles que se pegaban dentro de las instalaciones de la Facultad tales como: las aulas del edificio "A", en los pasillos del edificio "B", así como en la biblioteca y el edificio "C", posteriormente se difundió por medio del boletín que se edita cada catorce días llamado " El Psicólogo ".
- Apoyo por iniciativa propia de personas para ayudar en las actividades de aseo de las aulas y así tener en condiciones óptimas de presentación los salones, el servicio de cafetería, o en algún imprevisto que sucediera en un momento dado, todo esto se cubrió hasta el final de cada curso.
- Participación dinámica de los asistentes intercambiando información tanto por ellos mismos como por los instructores manejándose en orden y buen manejo de los temas expuestos.

Dentro de las fallas detectadas tenemos que:

- Algunos instructores no fueron puntuales,
- Se impartieron cursos teóricos sin práctica.
- Algunos cursos no fueron relevantes para los participantes.
- El número de horas curso no son suficientes para cubrir las expectativas de este.

TABLA 15

CURSOS INTERSEMESTRALES IMPARTIDOS EN EL PERIODO 90/2					
EVALUACION DEL CURSO					
NR	NOMBRE	CURSO	INSTRUCTOR	COORDINADOR	TOTAL
19	ANALISIS TRANSACCIONAL	99.2 I	100.0 I	86.7 I	95.3 I
20	ELABORACION DE GUIONES DIDACTICOS	98.3 I	99.6 I	98.7 I	98.8 I
21	TALLER DE LENGUAJE Y PRODUCCION DE LA IMAGEN DIDACTICA	88.2 I	92.9 I	89.4 I	90.1 I
22	FORMACION DE SUPERVISORES	87.2 I	92.8 I	85.5 I	88.5 I
23	DINAMICA DE GRUPOS	98.8 I	97.6 I	98.8 I	98.4 I
24	CONDUCCION DINAMICA DE GRUPOS	91.4 I	92.4 I	96.2 I	93.3 I
25	EL PERFIL DEL INSTRUCTOR	94.4 I	96.0 I	96.3 I	95.5 I
26	FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	99.0 I	98.7 I	99.0 I	98.9 I
27	PERCEPCION VISUAL Y PUESTO DE TRABAJO	98.5 I	97.7 I	88.5 I	94.9 I
28	TALLER PARA LA PRODUCCION DE DIAPORAMAS CASEROS	88.6 I	97.2 I	97.1 I	94.3 I
29	LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO EN LA SEGURIDAD E HIGIENE	90.7 I	90.0 I	87.1 I	89.2 I
30	DESARROLLO HUMANO	100 I	100.0 I	98.0 I	99.3 I
31	EL GRUPO OPERATIVO	88.5 I	90.0 I	93.8 I	90.7 I
32	PLANEACION ESTRATEGICA Y DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	96.1 I	98.6 I	98.6 I	97.7 I
					$\bar{I} = 94.6 I$

GRAFICA 16

**CALIF. TOTAL PROMEDIO
CURSO-INSTRUCTOR-COORDINADO**



La tabla # 16, presenta los porcentajes obtenidos en la evaluación de aquellos cursos que fueron impartidos por el mismo instructor, Este análisis se desarrollo con el fin de obtener datos que mostraran si efectivamente la propuesta tenía un efecto significativo, para lo cual se contrastaron los resultados obtenidos en las variables curso, instructor y coordinación, manteniendo constante al docente que impartió el o los cursos.

El análisis se realizó con nueve instructores y con un total de 21 cursos. La tabla # 16 muestra que la tendencia fue siempre creciente, es decir, la mayoría de los eventos programados mejoró sus puntajes tanto en su contenido, como en la coordinación, sin embargo la variable instructor que se suponía se mantenía constante mostró variaciones en cuatro de los nueve instructores. Estas variaciones pudieron deberse a que el proceso de enseñanza aprendizaje no es estático y que se ve influido por el clima grupal, el nivel de participación de los asistentes e inclusive por variables de tipo subjetivo (motivación del ponente, dominio del tema, etc.).

Es conveniente señalar que en cuanto a la coordinación, que fue uno de los aspectos más importantes en la propuesta del presente trabajo, se encontraron tendencias que muestran que la formación en este aspecto es fundamental en experiencias de esta naturaleza. Cuando se contó con una buena coordinación, en términos generales, los puntajes sobre la calidad del curso y del instructor se vieron favorecidos considerablemente; sin embargo también se observa que si se tenía un buen instructor y un contenido útil para los participantes, las deficiencias en la coordinación no influyen en las opiniones de los asistentes. A pesar de que no se pudo hacer un contraste longitudinal ya que no se contó con coordinadores que permanecieran en los tres

periodos en los que se instrumentó esta propuesta, si se observa que los puntajes fueron mayores en el periodo 90\2 con respecto al periodo 90\1 y a su vez, este último fue mayor que el obtenido en el periodo 89\2.

RELACION DE INSTRUCTORES QUE IMPARTIERON MAS DE UN CURSO

INSTRUCTOR	NOMBRE DEL CURSO	PORCENTAJE			
		C	I	COORD	PERIODO
2	SUICIDIO HOMICIDIO Y ACCIDENTE	72.9	82.1	80.7	89/2
2	TEORIA DE LOS EMPRENDEDORES	81.2	82.5	75.0	90/1
3	ESTRATEGIAS DE CONSULTORIA ORGANIZACIONAL	87.5	99.6	78.4	89/2
3	PLANEACION ESTRATEGICA Y PLANEACION DE RECURSOS HUM.	96.1	98.6	98.6	90/2
5	EVALUACION DE PERSONAL	87.0	98.5	80.0	89/2
5	ESTUDIO DEL TIEMPO DE REACCION EN LA SEL. DE PERS.	91.7	83.4	90.0	90/1
5	PERCEPCION VISUAL Y PUESTO DE TRABAJO	98.5	97.7	88.5	90/2
6	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	75.6	92.5	65.7	89/2
6	EL PSICOLOGO COMO TECNICO VS EL PSICOLOGO COMO ADMON.	99.0	92.0	96.0	90/1
7	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	80.8	94.4	73.2	89/2
7	SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	92.2	84.5	92.2	90/1
10	INTEGRACION DE ESTUDIOS EN LA INDUSTRIA	84.9	94.4	70.6	89/2
10	DESARROLLO HUMANO	100.0	100.0	98.0	90/2
14	TECNICAS DE INSTRUCCION EN LA CAPACITACION	90.7	91.2	93.8	90/1
14	EL PERFIL DEL INSTRUCTOR	94.4	96.0	96.3	90/2
15	DINAMICA DE GRUPOS	93.7	94.4	93.2	90/1
15	ANALISIS TRANSACCIONAL	99.2	100.0	86.7	90/2
15	DINAMICA DE GRUPOS	98.8	97.6	98.8	90/2
18	SELECCION Y MANEJO DE MEDIOS AUDIOVISUALES	97.8	97.8	95.6	90/1
18	TALLER DE LENGUAJE Y PRODUCCION DE LA IMAGEN DIDACTICA	88.2	92.9	89.4	90/2
18	TALLER PARA LA PRODUCCION DE DIAPORAMAS CASEROS	88.6	97.2	97.1	90/2

Por otro lado, se realizó un análisis de las evaluaciones obtenidas en dos cursos que se impartieron con el mismo contenido y con el mismo instructor. En el caso de Selección de Personal de Alto Riesgo, se observa que el único puntaje que bajo del primero al segundo curso fue el que correspondió al instructor. Este decremento se puede explicar con base en las siguientes condiciones:

- a) El escenario de trabajo fue diferente, en el primer caso, fueron instalaciones del sector gobierno mientras que en el segundo, fueron las instalaciones de la propia facultad
- b) La duración también se modificó ya que en el primer curso fue de dos días y el último, de un día.
- c) Al reducirse la duración del curso, también se redujo el tiempo para abordar los diferentes temas e inclusive se eliminaron algunos ejercicios y actividades programadas en la propuesta original del curso.

En cuanto al curso Dinámica de Grupos, las evaluaciones mostraron un incremento en la segunda ocasión que se impartió el evento en el periodo 90\2, manteniendo el mismo programa de actividades, y mejorándose notablemente la parte correspondiente a la coordinación y la forma de impartir el curso.

TABLA 17

CURSOS QUE SE REPITIERON EN LOS DIFERENTES PERIODOS

NOMBRE DEL CURSO	89/2		90/1		90/2				
	CURSO	INSTR. COORD.	CURSO	INSTR. COORD.	CURSO	INSTR. COORD.			
SELECCION DE PERSONAL DE ALTO RIESGO	80.8	94.4	73.2	92.2	84.5	92.2			
DINAMICA DE GRUPOS				93.7	94.4	93.2	98.8	97.6	96.8

CONCLUSIONES

Dado que nuestra sociedad es cambiante y que tiene que ir cada día a un paso acelerado, siguiendo nuevos métodos y técnicas de desarrollo y que por parte de las instituciones educativas que la integran tienen la necesidad de seguir esa difícil tarea de cambiar constantemente ya que al no hacerlo corren con el riesgo de perderse en el olvido, resquebrajando los intereses de los académicos como de los estudiantes que la integran, afectando tanto el funcionamiento como el destino de sus integrantes.

Por tanto es necesario hacer algunos cambios que satisfagan las necesidades reales de los aprendientes y de la parte académica y así buscar juntos el desarrollo.

A través del presente trabajo, se ha realizado un análisis que fundamenta al "Modelo de Actualización Extracurricular para Instituciones de Educación Superior. Historia de un Caso".

Cabe hacer notar que la idea de este trabajo, nació por la inquietud de sugerir una alternativa de rompimiento a los moldes de la "Educación Tradicional". Debido a que en estos momentos debemos de estar conscientes que vivimos en una época de cambio constante en donde se demanda un mayor margen de conocimientos y la inmediata aplicación de estos tanto a nivel académico como laboral, exigiendo una preparación en la cual el individuo como miembro de un grupo, debe aprender a interactuar con otros de manera eficiente, debe involucrarse, ser responsable y tener capacidad para enfrentarse a los problemas y resolverlos correctamente o en su defecto presentar alternativas de solución a los mismos.

Este modelo no sólo permite a los miembros del grupo, formar parte activa del proceso, sino que le da la oportunidad de ser dinámico, participativo y creativo. Ya que los supuestos de este modelo, consideran que todo integrante de un grupo es valioso y puede hacer grandes aportaciones al grupo, provocando de este modo un crecimiento en todos los miembros del grupo.

Las Experiencias llevadas a partir de este modelo, nos permite confirmar que las normas creadas por la "Educación Tradicional" (E.T.), Han sido complementarias para dar origen a un nuevo enfoque de educación, no se pretendía anular las aportaciones de la (E.T.), sino el aportar alguna alternativa dentro de la educación, para así dar la oportunidad de ver más allá de lo que actualmente está estipulado, es así como la autoridad delegada al profesor, se vuelve trabajo en equipo, la memoria se convierte en aprendizaje por descubrimiento, la idea de que los libros contienen la verdad, cambia por el descubrimiento de verdades; la idea de días, horarios, lugares establecidos para la educación, cambia por clases fuera de instituciones educativas, en días no laborales (sábados, domingos, vacaciones) y horarios completos de trabajo en equipo, finalmente, la idea de sujeto pasivo, cambia por la de miembro del grupo, participativo, creativo con responsabilidad y grandes deseos de superación. Entendiéndose que

la educación en la actualidad debe ocupar un lugar preponderante, ya que el rezago de la enseñanza, ha sido difícilmente superado hasta el momento sin embargo no está por demás el dar un corte y comenzar a transformar los sistemas cuantitativos (aulas, libros, maestros, recursos), por sistemas cualitativos, para pulir las limitaciones educacionales que son un obstáculo para los pueblos, en cuanto a que no les permite actuar objetivamente en una realidad circundante.

Por otro lado, este modelo proporciona una gran innovación en cuanto a que el material contenido en este trabajo es una puerta abierta para todas aquellas personas (profesionales, maestros alumnos) o instituciones (educación media, media superior y profesional), que se interesen en aplicar este modelo brindará experiencias de aprendizaje muy valiosas para quienes se interesen en realizarlas. Asimismo considero que en lo que respecta a este tema no todo está dicho, y por esto exhorto a los profesionales de psicología y áreas afines a vivir este reto y proporcionar más alternativas dentro de la educación moderna, para formar hombres activos, que participen y se involucren en las situaciones y problemas que representan cambios, y que proporcionen alternativas de acción nuevas.

En general, se puede decir que este modelo propuesto en este trabajo permite, que la gente se comunique y se reúna con más gente para integrarse y formar nuevos conceptos. Además puede aplicarse a diferentes niveles: secundaria, preparatoria, licenciatura, maestría y doctorado. Por otra parte, tiene muchas bondades y ofrece nuevas alternativas, por medio de la consulta de textos actualizados para crear nuevas formas de trabajo que sirva de apoyo a los profesionales y a los estudiantes. Cabe mencionar, que esta experiencia marca una nueva etapa dentro de la educación institucionalizada, y que la publicación realizada pueda servir de apoyo a las personas interesadas en este tipo de trabajos

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Andueza, María, Dinámica de grupos en la educación. Ed. Edicol, México 1971.
- 2.- Alvarez Garatachia M. Rosa, "El Licenciado de Trabajo Social ante los problemas que enfrentan los Centros de Educación Básica para Adultos". (Tesis) U.N.A.M. 1986.
- 3.- Anzieu Didier y Jaques Martín, Dinámica de los Pequeños Grupos. Ed. Kapeluz, México, 1971.
- 4.- Arredondo, Victor, Técnicas Instruccionales aplicadas a la Educación. Ed. Trillas, México 1979.
- 5.- A. S. Neil, Summerhill. Rd. Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
- 6.- Bany Mary A., Jhonson Lois V., La Dinámica de los Grupos en la Educación. Ed. Aguilar Madrid, 1970.
- 7.- Blomm, Benjamín G., El Dominio del Aprendizaje. Ed. Trillas, México. 1976.
- 8.- Bremer, Jhon, La Escuela Sin Paredes. Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 1975.

- 9.- Castaño, A. Darvelio et. al. Desarrollo Social y Organizacional, Ed. IEE, S.A. México, 1981.
- 10.- Cirigliano y Villaverde, Dinámica de Grupos y Educación, Ed. Ateneo, México, 1987.
- 11.- Coll César, Desarrollo Psicológico y Educación. II, Ed. Alianza Editorial Madrid, 1990.
- 12.- Cooll César, Psicología y Currículum, Ed. Paidós, México 1991.
- 13.- Cunningham, Filosofía de la Educación, Ed. Ateneo, Buenos Aires, 1955, p. 28-32.
- 14.- Delval Juan, Crece y Pensa, Ed. Paidós, México, 1991.
- 15.- Delval Juan, Niños y Máquinas, Ed. Alianza Editorial, Madrid, 1986.
- 16.- Delval Juan, La Psicología en la Escuela, Visor Libros, Madrid, 1986.
- 17.- Díaz Fabelo, T., Estudio Crítico del Fin de la Educación a través de la Historia, Publicaciones de Colegio Nacional de Maestros Normales, Equiparados, La Habana, 1958.
- 18.- Díaz Olmedo, E. A., López Pérez R., Estudio Exploratorio Medición de Actitudes dentro de las Sociedades Cooperativas de Producción Pesquera del Puerto de Salina Cruz, Oaxaca.

(Tesis) U.N.A.M. 1986.

- 19.- Durkheim, Emile, Educación como Socialización. Siguieme Editores, Salamanca España, 1976.
- 20.- Fabre, Aurélien, Escuela Activa Experimental. Ed. Planeta. Barcelona, 1976.
- 21.- Fermoso Estébañez P., Teoría de la Educación. Ed. Trillas. México, 1988.
- 22.- Freire, Paulo, La Educación como Práctica de la Libertad. Ed. Siglo XXI, México, 1975.
- 23.- Freire, Paulo, Fundamentos Revolucionarios de Pedagogía Popular. Buenos Aires, Editores S.A., 1972.
- 24.- Freire, Paulo, Pedagogía del Oprimido. Buenos Aires S.A., 1972.
- 25.- Gal, Roger, Historia de la Educación. Ed. Paidós, Argentina, 1968.
- 26.- González Núñez J., Dinámica de Grupos. Ed. Concepto. México, 1978.
- 27.- Good y Brophy, Psicología Educativa. Ed. Interamericana. México 1985.
- 28.- Grados Espinosa Jaime A., Temas y Técnicas de Psicología del Trabajo, Tomos I, II, III. Ed.

Coordinación de Difusión y
Comunicación, Facultad de
Psicología, U.N.A.M., México,
1985.

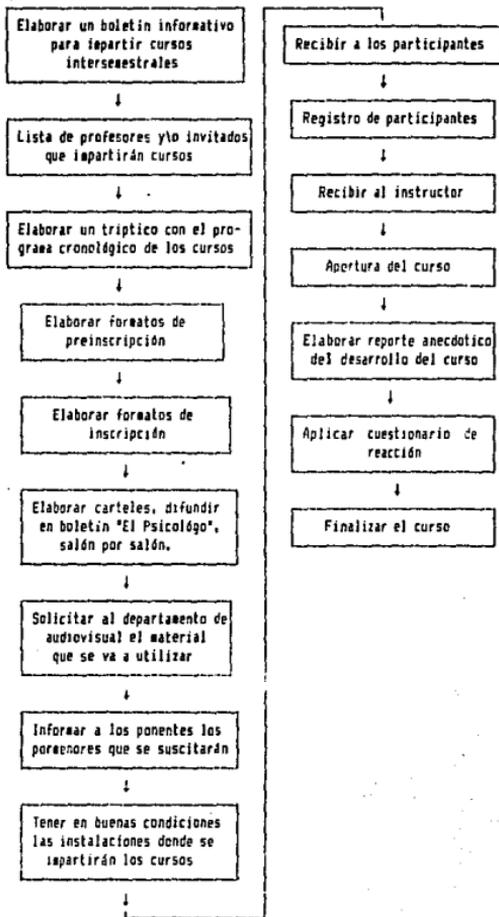
- 29.- Levin, Kurt. Teoría de Campo en las Ciencias Sociales. Ed.
Paidós, Buenos Aires, 1978.
- 30.- Maisonneuve, Jean. Dinámica de Grupos. Ed. Proteo, Buenos
Aires, 1979.
- 31.- Mann León, Elementos de Psicología Social. Ed. Trillas,
México, 1975.
- 32.- Mc. Guigan, F. C.. Psicología Experimental. Ed. Trillas,
México, 1974.
- 33.- Moreno, S. L., La Educación Centrada en la Persona. Ed.
Manual Moderno, México, 1983.
- 34.- Niper Rodney W., Los Grupos Teoría y Experiencia. Ed.
Trillas, México, 1975.
- 35.- Ramírez Ruiz Ma. Eugenia. Grupos Académicos Participativos:
Historia de un Caso. (Tesina),
U.N.A.M., México, 1989.
- 36.- Reeves T. Elton. Dinámica del Comportamiento de Grupos. Ed.
Técnica, México, 1971.
- 37.- Riviere, Pichón, El Proceso Grupal.
- 38.- Rufino Blanco. Teoría de la Educación. Ed. Hernando, Madrid.

1930, vol. I p. 93-148.

- 39.- Suárez Díaz Reynaldo, La Educación. Ed. Trillas, México, 1991.
- 40.- Uribe Prado Felipe, Aspectos Importantes en la Planeación de Recursos Humanos. (tesina), U.N.A.M., 1979.
- 41.- Valtierra Matus A. Paloma, Sistema Dual de Capacitación Profesional y sus Aplicaciones en la Industria Mexicana. (Tesis) U.N.A.M. 1991.
- 42.- Brezinka, Wolfgang Conceptos Básicos de la Ciencia de la Educación. Ed. Herdel, Barcelona, 1990.

ANEXOS

PROCEDIMIENTO PARA IMPLANTAR CURSOS INTERSEMESTRALES



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
 FACULTAD DE PSICOLOGIA
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO
 EVALUACION DE CURSOS INTERSEMESTRALES

NOMBRE DEL CURSO _____ FECHA: DEL _____ AL _____ DURACION _____ LUGAR _____ INSTRUCTOR _____ COORDINADOR _____
--

I. CONTENIDO Y OBJETIVO DEL CURSO.

1.- EL OBJETIVO DEL CURSO FUE PRESENTADO EN FORMA...	confusa 1	2	3	clara 4
2.- LA RELACION DE LOS TEMAS CON EL OBJETIVO DEL CURSO FUE...	ninguna 1	2	3	total 4
3.- EL PROGRAMA SE ENCUENTRA...	improvisado 1	2	3	estruc- turado 4
4.- EL CONTENIDO DE LOS TEMAS FUE...	impracti- co 1	2	3	de utili- dad 4
5.- EL NIVEL AL QUE SE TRATARON LOS TEMAS FUE...	elemen- tal 1	2	3	profundo 4
6.- SI EL CURSO REQUIRIO DE PRACTICA ESTA FUE...	minima 1	2	3	sificien- te 4
7.- LA CALIDAD Y CONTENIDO DEL MATERIAL DE CONSULTA FUE...	impracti- co 1	2	3	práctico 4
8.- EL OBJETIVO DEL CURSO SE CUBRIO DE MANERA...	incomple- ta 1	2	3	completa 4
9.- LA CANTIDAD DE MATERIAL DE CONSULTA FUE...	minima 1	2	3	mucha 4
10.- EL CONTENIDO DE LOS TEMAS TRATADOS, LE SERVIRAN PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL DE MANERA...	irrele- vante 1	2	3	relevan- te 4

II. INSTRUCTOR.

11.- EL INSTRUCTOR FUE...	impun- tual 1	2	3	puntual 4
12.- EL CONOCIMIENTO DEL INSTRUCTOR SOBRE LOS TEMAS FUE...	elemen- tal 1	2	3	profun- do 4
13.- LA INTRODUCCION AL CURSO FUE PRESENTADA EN FORMA...	confusa 1	2	3	clara 4
14.- EL ORDEN Y RITMO CON QUE EL INS- TRUCTOR MANEJO LOS TEMAS FUE...	improvi- sado 1	2	3	estruc- turado 4
15.- LA FORMA COMO CONDUJO AL GRUPO FUE...	pasiva 1	2	3	dinámi- ca 4
16.- SUS EXPOSICIONES Y COMUNICACION CON EL GRUPO FUERON...	confusas 1	2	3	claras 4
17.- LA ATENCION DEL INSTRUCTOR HACIA LOS PARTICIPANTES FUE...	minima 1	2	3	dedica- da 4
18.- EN RELACION A LA PARTICIPACION DEL GRUPO, EL INSTRUCTOR...	obstacu- lizó 1	2	3	facili- tó 4
19.- EN CUANTO AL MANEJO DE INFORMACION EL INSTRUCTOR...	sólo ex- puso 1	2	3	usó téc- nicas 4
20.- EL LENGUAJE QUE UTILIZO EL INSTRU- CTOR FUE...	complica- do 1	2	3	compre- n- sible 4

III. COORDINACION.

1.-RECIBIO INFORMACION PREVIA AL CURSO..	a última hora 1	2	3	ampliamente 4
2.-CONTO CON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA ASISTIR AL CURSO...	limitada mente 1	2	3	ampliamente 4
3.- EL CURSO ESTUVO ACORDE CON LAS NECESIDADES DE SU AREA DE TRABAJO...	definitivo NO 1	2	3	definitivo SI 4
4.- EL HORARIO EN QUE SE MANEJO EL CURSO RESULTO...	impractico 1	2	3	práctico 4
5.- DURANTE EL CURSO, EL GRUPO SE MOSTRO	impuntual 1	2	3	puntual 4
6.- LA DURACION DEL CURSO FUE...	insuficiente 1	2	3	suficiente4
7.-SE CONTO CON EL MATERIAL DIDACTICO NECESARIO PARA EL CURSO EN FORMA...	inoporuno 1	2	3	oportuno 4
8.-LOS APOYOS AUDIOVISUALES (PELICULAS, VIDEOS ETC.) FUERON...	inadecuados 1	2	3	de calidad 4
9.-DURANTE LOS RECESOS CONTO CON LOS SERVICIOS DE CAFETERIA DE MANERA...	limitada 1	2	3	adecuada 4
10.- LAS INSTALACIONES, MOBILIARIO Y EQUIPO DISPONIBLES PARA EL CURSO	inapropiado 1	2	3	apropiada 4

