



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

209  
264

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGIA

APRENDIZAJE Y AUTOAPRENDIZAJE EN UN  
SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA.  
UN CASO: LOS CIRCULOS DE ESTUDIO DE LA UNAM

*[Handwritten signature]*  
Voté  
*[Handwritten signature]*

T E S I N A  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PEDAGOGIA  
P R E S E N T A ;  
ROSA ESPERANZA NERI CASTELAN



FALLA DE ORIGEN

1789



## **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.

# I N D I C E

## INTRODUCCION

CAPITULO I	EL APRENDIZAJE EN UN SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA	Pág.
	1.1 Definición y antecedentes de la Educación.....	3
	1.2 Objetivos y característica.....	5
	1.3 Definición <sup>c</sup> de aprendizaje.....	8
	1.4 Bases teóricas del aprendizaje.....	9
CAPITULO II	CARACTERISTICAS DEL AUTODIDACTISMO EN UN SISTEMA ABIERTO	
	2.1 Concepto de autodidactismo.....	16
	2.2 Características del autodidacta.....	17
	2.3 Papel del asesor en el desarrollo del autodidactismo en un sistema abierto.....	19
	2.4 Expectativas del educando y del educador ante su participación en un sistema - abierto.....	20
CAPITULO III	ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION ABIERTA DEL STUNAM.	
	3.1 Formación del STUNAM.....	23
	3.2 Origen del programa de enseñanza abierta en la UNAM.....	29
	3.3 Reglamento de los círculos de estudio.....	37
CAPITULO IV	ESTUDIO DE: LOS CIRCULOS DE ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM.	
	4.1 Justificación.....	40

4.2 Definición de problema.....	41
4.3 Objetivos.....	41
4.4 Hipótesis.....	41
4.5 Metodología.....	41
4.6 Registro de las observaciones.....	45
4.7 Análisis de resultados.....	50
CONCLUSIONES.....	55
ANEXOS.....	57
BIBLIOGRAFIA.....	70

## I N T R O D U C I O N

A partir de 1970 se inician en México los sistemas de enseñanza abierta, constituyendo éstos una alternativa pedagógica y una opción educativa para aquellos adultos interesados en continuar, iniciar o terminar sus estudios.

La educación abierta es definida como una modalidad del sistema educativo formal no escolarizado que no requiere de la presencia forzosa del asesor y del educando en el aula para llevar a cabo el proceso de aprendizaje, sino que el alumno solo se comprometa a cubrir las materias de un nivel específico según sus propias responsabilidades y limitaciones de tiempo, -- determinando con ello el ritmo de su aprendizaje, además de -- que se responsabiliza del mismo.

En la función del usuario característico, la educación abierta queda inscrita en la Educación de Adultos. La UNESCO definió -- en la Tercera Conferencia Internacional de Adultos en 1972, a la educación de adultos como un proceso a través del cual personas que ya no están frecuentando escuelas regularmente y en tiempo completo, emprenden actividades continuadas y organizadas con la intención consciente de provocar cambios en información, conocimientos, comprensión o habilidad, apreciación y -- actitudes o con el propósito de identificar y solucionar problemas personales o de la comunidad.

Por ello algunos sindicatos interesados en la capacitación y superación académica de sus agremiados deciden incorporarse al sistema de enseñanza abierta en sus diversos niveles, entendiéndose por sindicato la agrupación de trabajadores que se -- unifican y organizan con el objetivo de defender sus intereses de tipo económico, político, laboral, educativo y social.

El STUNAM, al comenzar a operar en forma experimental un programa de educación abierta en México, en los años 70's se une a él, y acuerda con la UNAM, proporcionar mediante los círculos de estudio asesorías a los trabajadores administrativos y a familiares de los mismos, a nivel primaria y secundaria -- principalmente, ya que el de nivel preparatoria sólo funciona en algunas Dependencias de la UNAM a pesar de tenerse en proyecto el funcionamiento del sistema de educación abierta desde la enseñanza primaria hasta la profesional en todas las Dependencias de la UNAM, para los trabajadores universitarios.

A través de la participación en forma directa en algunos círculos de estudio de la UNAM, así como en asesorías a nivel medio superior y comentarios de trabajadores inscritos en los círculos de estudio, surgió el interés sobre la educación -- abierta ya que se había observado y detectado algunos errores, pero también aciertos que ocurren generalmente en este tipo de educación: los errores son debidos principalmente cuando se desconocen las características y funcionamiento de un sistema abierto, por ello sintiendo el deseo de contribuir en alguna forma para evitar las posibles fallas que suelen suceder en la implementación de programas, cursos de educación abierta y en el aprendizaje de los educandos, se decidió escribir y reflexionar sobre el tema.

## CAPITULO I EL APRENDIZAJE EN UN SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA.

En este primer capítulo se define el concepto de educación - abierta en relación a la Secretaría de Educación Pública y se menciona en forma general como surge el sistema de enseñanza abierta en México, además de que se señalan algunos objetivos y características de este sistema.

Para poder definir el autodidactismo o aprendizaje autodirigido, que para efectos de este trabajo se toman como sinónimos, es necesario explicar que es el aprendizaje, el cuál no se -- puede separar de la enseñanza al ser éste un proceso dialéctico donde el que enseña aprende.

### I.1 Definición y antecedentes de la educación abierta.

La educación es producto y reflejo de la sociedad. La educación ha sido estudiada desde varios enfoques entre ellos; el biológico, psicológico, filosófico y sociológico. En este último, se fundamentó el concepto de educación que se desarrolló en el trabajo.

Imideo Nérie nos dice:

"La educación realiza la conservación y transmisión de la cultura a fin de asegurar su continuidad; lo que se procura -- transmitir es el acervo funcional de la cultura, esto es, los valores y formas de comportamiento social de comprobada eficacia en la vida de una sociedad. La educación es un proceso -- que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social. Todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas". (1)

-----  
1. Nérie, Imideo. Hacia una didáctica... pág.19

Por lo anterior la educación es producto y reflejo de la sociedad, es un instrumento de transmisión de la ideología, valores culturales y conocimientos que predominan en cierto momento histórico.

Por ello resulta esencial en toda sociedad que la educación se adapte a las necesidades de ésta, tomando en cuenta las exigencias socio-económicas, políticas y culturales existentes, pero también los deseos, aptitudes e intereses de los sujetos que forman parte de ella. Sin embargo, no siempre se logra este equilibrio, dado que en nuestro país existe una gran población que demanda educación y que no puede ser satisfecha debido a diversos factores, entre ellos la explosión demográfica, el alto costo de las escuelas como instituciones educativas, la incorporación del hombre al sistema productivo, así como la falta de posibilidades económicas y sociales de los individuos, que les impide ingresar, continuar o terminar sus estudios en el sistema formal escolarizado, surgiendo como una alternativa de solución ante esta problemática la educación abierta.

La cual no requiere de la presencia constante del educando en el centro escolar, sino que éste solo se compromete y responsabiliza de su aprendizaje.

La S.E.P. define a los sistemas de enseñanza abierta como:

"Conjunto de elementos administrativos, técnicos y metodológicos que de manera sistemática se interrelacionan para formar un modelo de enseñanza-aprendizaje que posibilita que el proceso educativo se dé fuera e independientemente del aula escolar y sin límite de tiempo, es independiente de la ocupación, edad y sexo. Tendiente a la desescolarización basada en los principios de la educación permanente siendo relevante la relación entre educando y educador". (2)



De acuerdo a la definición, se entiende por educación abierta una modalidad del sistema formal no escolarizado, que posibilita que el proceso educativo se dé fuera e independientemente del aula escolar, siendo educación extraescolar la que organizada bajo un plan y diseño instruccional específico, permite el estudio independiente o autodirigido de los participantes al apoyarse éstos, en los materiales educativos y las asesorías propias del sistema abierto. No es un sistema de "segunda" para alumnos rezagados y rechazados de los sistemas escolarizados, no obstante de poseer una carácter compensatorio para la población mexicana.

Los sistemas abiertos son sistemas de aprendizaje concebidos inicialmente para el nivel de educación superior, se originan en Europa en la Universidad Abierta del Reino Unido de la -- Gran Bretaña, son dados por iniciativa política del ministro Harold Wilson en 1969. El proyecto "The Open University" se establece en 1969, teniendo como objetivo primordial el elevar el nivel cultural del pueblo Inglés.

En México se inician los sistemas abiertos, a partir de 1970. El primer intento de educación abierta fue en 1968 con la -- creación de los Centros de Educación para Adultos (CEDA). -- más tarde Centros de Educación Básica para Adultos (CEBA). -- encargados de alfabetizar y ofrecer educación primaria a personas mayores de 15 años.

"Al crearse en 1971, el Centro para el Estudio de Medios y -- procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE, quien desapareció posteriormente por decreto presidencial). La tecnología educativa adquiere un mayor desarrollo, llevando a implementar en el Estado de Nuevo León, en 1973 en plan piloto el primer modelo de enseñanza abierta a nivel medio superior en el Instituto Tecnológico y Estudios Superiores de Monterrey (ITSM), de esta experiencia resultó la extensión del modelo -- educativo a nivel básico". (3)

## 1.2 Objetivos y características de la educación abierta.

Una respuesta a las necesidades educativas y de desarrollo social aplicables a todos los niveles tipos educativos formales y no formales es la educación abierta, cuyo fin es el desarrollo integral del individuo, siendo su interés el fortalecer el aprendizaje como una acción permanente y continua.

De acuerdo al Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de la S.E.P. y a la Ley Nacional de Adultos, los objetivos de la educación abierta son los siguientes:

- "Complementar el sistema formal escolarizado ofreciendo -- otras alternativas educativas para alcanzar los diversos -- grados de conocimientos y habilidades que éste proporciona.
- Brindar medios y métodos de enseñanza-aprendizaje a todo ser humano que lo requiera, de acuerdo a sus intereses y aptitudes.
- Contribuir a elevar el nivel cultural, social y económico de educandos, así como su participación política.
- Promover, organizar, establecer y administrar círculos de estudio para la población que lo requiera.
- Fomentar el aspecto formativo más que informativo.
- Desarrollar aptitudes intelectuales y capacidades de crítica, reflexión, responsabilidad y participación en grupo.
- Superar y transformar a precisar, interpretar y analizar -- los objetivos que persigue un programa y un texto de educación abierta.
- Formar individuos autodidactas que sean capaces de dirigir su propio proceso educativo.
- Otorgar reconocimiento oficial a los estudios del sistema enseñanza abierta con igual validez que el sistema escolarizado".

(4)

Entre las principales características de la Educación Abierta de acuerdo a la S.E.P., se encuentran las que a continuación se mencionan:

- Está dirigida a personas mayores de 15 años.
- Es un sistema dinámico y flexible.
- Ofrece la oportunidad al adulto de estudiar, sin desatender sus ocupaciones habituales, ya que se puede estudiar en el propio hogar o en el centro de trabajo con el horario que más convenga.
- Cada estudiante aprende de acuerdo a su propio ritmo e interés personal.
- No está sujeta a calendarios rígidos.
- Se realiza sin la presencia física, regular y sistemática de profesores y alumnos en el aula escolar.
- Transforma el papel del profesor como único conocedor del contenido, al de asesor que guía, orienta y sugiere.
- Utiliza textos programados para el autoestudio.
- Genera al autodidactismo y la autoevaluación
- Permite que un estudiante pueda retirarse temporalmente y reincorporarse en cualquier época del año al sistema abierto.
- Los exámenes se pueden repetir las veces que sea necesario hasta lograr la acreditación de las materias.
- Fomenta el interés por la investigación.
- Propicia el trabajo en equipo.

### 1.3 Definición de aprendizaje.

Este concepto es muy amplio, debido a las diversas interpretaciones que le han dado al término las teorías del aprendizaje existentes; sin embargo la mayoría de los autores coinciden al definir al aprendizaje como un cambio de conducta que se da en el sujeto.

Guillermo Michel:

"El aprendizaje es el proceso mediante el cual se obtienen - nuevos conocimientos, habilidades o aptitudes, a través de -- experiencias vividas que producen algún cambio en nuestro modo de ser o actuar". (5)

Robert Gagné:

"El aprendizaje es un proceso que capacita a los seres humanos para modificar su conducta, en forma más o menos permanente..., debe de planificarse para que cada persona se aproxime al máximo a las metas de empleo óptimo de sus capacidades, disfrute de su vida e integración con el medio físico y social". (6)

Henry C. Ellis:

"El aprendizaje es el proceso relativamente permanente que se infiere de los cambios en la ejecución y que se debe a la -- práctica". (7)

De acuerdo a las definiciones, el aprendizaje es el proceso mediante el cual se produce algún cambio de conducta en el educando a través de su interacción con el medio ambiente. - (ver anexo no. I). Para poder determinar los efectos duraderos del aprendizaje es importante saber las habilidades intelectuales y estrategias cognoscitivas que posee el educando para aprender, codificar información verbal, almacenar y recuperar lo aprendido.

-----  
5. Michel, Guillermo. Aprende a aprender, pág.19

6. Gagné, Robert. La planificación de la enseñanza, pág.14

7. Ellis, Henry. Fundamentos del Aprendizaje..., pág.19

Por lo tanto al aprender el educando va a cambiar o adquirir nuevas pautas de conducta que le permitan con la práctica -- reafirmar su aprendizaje.

#### 1.4 Bases teóricas del aprendizaje.

Las teorías del aprendizaje generadas en la Psicología Educativa, adquieren gran importancia en el campo de la educación al tratar de explicar una infinidad de aspectos relacionados con el proceso de aprendizaje.

Una teoría del aprendizaje, nos explica Winfred Hill:

"Es una manera de analizar, de discutir y de hacer una investigación sobre el aprendizaje... es un intento de explicar qué es el aprendizaje y por qué actúa, como lo hace. Las leyes nos dicen "cómo" es el aprendizaje; las teorías tratan de explicarnos "por qué es así". (8)

De acuerdo con lo anterior, podemos decir en relación a las leyes de aprendizaje son los puntos en los que la mayoría de los investigadores de aprendizaje coinciden independientemente de la corriente o teoría a que pertenezcan.

Frank Hermanus, sociólogo y psicólogo educativo quien se inclina por la tecnología educativa propone cinco leyes que se presentan en cualquier tipo de aprendizaje:

1. La ley del efecto: La gente tiende a aceptar fácilmente y a repetir aquellas respuestas que son agradables y satisfactorias y a evitar las que no lo son. Así pues, cuando el adulto asiste a un programa educativo con las expectativas de aprender algo nuevo y útil, y descubre que le agrada hacerlo, es muy probable que su interés se mantenga vivo.

2. La ley de la primacia: las primeras impresiones tienden a perdurar. Ello significa que al principio de cualquier programa de educación de adultos, el educando debería de adquirir conciencia de la relevancia del tema o materia y de la importancia de sus propias opiniones y experiencias personales en

la conformación de la naturaleza y contenido del programa.

3. La ley del ejercicio: cuanto más frecuentemente se repite una actividad, tanto más rápidamente se establece como costumbre. Por ende, si el objetivo es fomentar nuevas y adecuadas formas de comportamiento, o bien modificar las antiguas e inapropiadas, lo que el adulto aprende deberá poder ponerse en práctica inmediatamente y, lo que es más importante, deberá incitársele y dársele la oportunidad de llevarlo a la práctica.

4. La ley del desuso: esta ley es una extensión de la anterior e implica que las aptitudes (físicas e intelectuales) - que no se utilizan se pierden u olvidan en gran medida. Debe, por consiguiente, reconocerse el valor de la repetición para reforzar los conocimientos recién adquiridos, al exigir la repetición para reforzar los conocimientos recién adquiridos; al exigir la repetición que se hagan juicios, análisis, evaluaciones, etc. y, por tanto, contribuye al aprendizaje, mediante la estimulación activa y la reflexión crítica.

5. La ley de la intensidad: una experiencia de aprendizaje - vivida, inesperada y emocionante, tiene más posibilidades de ejercer un impacto favorable en el educando que una aburrida" (9)

Hermanus afirma:

"El educador de adultos deberá de observar las "leyes" mencionadas en todo momento. El no hacerlo conducirá, casi inevitablemente, a sesiones de aprendizajes pesadas e inadecuadas en las que los educandos expresarán su insatisfacción a través del fastidio, la irritación, la confusión, la falta de confianza en sí mismos y hasta el abandono total del programa". (10)

Podemos decir que no es muy difícil por parte de los educandos al tomar en cuenta estas leyes en una asesoría de educación abierta, para poder mantener el interés en los educandos. Sin embargo el estudiar y comprobar el aprendizaje en un adulto es muy complejo. Por lo general uno de los criterios

9. Hermanus, Frank. Educación de adultos..., pág.41

10. Ibidem., pág.42

para poder determinarlo en un sistema abierto son las calificaciones, pero habría que preguntarse: ¿Quiénes son los que obtienen mejores calificaciones en dicho sistema? ¿Por qué parece ser que es más fácil aprobar los exámenes, que en su totalidad son de opción múltiple al memorizar el contenido de los libros de texto de la S.E.P.?

Las teorías del aprendizaje nos sirven para tratar de identificar las condiciones bajo las cuales se facilitan el aprendizaje en un sistema educativo. Estas pueden clasificarse en varias formas, sin embargo en el presente trabajo sólo se tomarán dos tipos; las teorías conexionistas y las teorías cognoscitivas, dándole mayor énfasis a esta última.

Por lo cual se explicará en que consiste la teoría cognoscitiva y dentro de ella la de Ausubel, en quien se fundamentará el trabajo.

Los psicólogos del campo cognoscitivo consideran al aprendizaje como un proceso que desarrolla nuevos conocimientos o que modifica los anteriores. El estudio del aprendizaje no se reduce a simples asociaciones, es decir que no se limita a la estimulación y el refuerzo del exterior.

"Una teoría del campo cognoscitivo del aprendizaje describe cómo una persona llega a comprenderse así misma y el mundo que lo rodea en una totalidad de eventos coexistentes y mutuamente interdependientes.... se constituye en torno a las finalidades en las que se basa el comportamiento las metas implicadas en la conducta y los medios, así como los procesos de la persona para comprenderse así misma y su ambiente de acuerdo a cómo funciona en relación con sus metas". (1)

Dentro de la teoría cognoscitiva el aprendizaje, es un proceso de interacción en el cual una persona obtiene nuevas es-

estructuras cognoscitivas o cambia las antiguas, es decir el aprendizaje es considerado como un proceso de desarrollo de nuevas ideas o como una modificación de las antiguas.

Los psicólogos del campo cognoscitivo consideran al aprendizaje como un proceso que desarrolla nuevos conocimientos o que modifica los anteriores. El estudio del aprendizaje no se reduce a simples asociaciones, es decir que no se limita a la estimulación y el refuerzo del exterior.

Las interpretaciones conexionistas consideran al aprendizaje como el resultado de una serie de conexiones entre estímulos y respuestas, en donde una respuesta puede ser cualquier ítem de conducta y un estímulo cualquiera son los investigadores conexionistas suponen que todas las respuestas son producidas por estímulos y que las conexiones entre estímulos y respuestas pueden ser; hábitos, nexos de estímulo-respuestas y respuestas condicionadas.

Por otro lado las interpretaciones cognoscitivas se preocupan por las cogniciones, es decir, por las percepciones o actitudes o creencias que sobre el medio ambiente tiene el individuo y por las formas en que dichas cogniciones pueden llegar a determinar la conducta, afirman que el aprendizaje es una reestructuración activa de percepciones e ideas.

En la teoría de Ausubel son fundamentales dos dimensiones de los procesos de aprendizaje. La primera se refiere a los dos procedimientos mediante los cuales se adquiere el conocimiento aprendizaje repetitivo y aprendizaje por descubrimiento.

La segunda dimensión indica los dos modos que permite al estudiante incorporar una información en las estructuras cog-



noscitivas ya existentes; aprendizaje significativo y de fijación o de memorización.

Las dos dimensiones son relativamente independientes, según Ausubel, quien propone cuatro clases básicas de aprendizaje: recepción significativa, mecanización, descubrimiento por memorización.

En el aprendizaje receptivo, todo el contenido de lo que se quiere aprender aparece en su forma definitiva en el material expuesto.

En el aprendizaje por descubrimiento, no todo lo que debe aprenderse se presenta en su forma definitiva; el alumno adquiere cierta información independientemente y esta se integra luego en la estructura cognoscitiva existente y se reorganiza o transforma para producir una estructura cognoscitiva nueva o modificada.

La recepción y el descubrimiento se relacionan con la primera etapa del aprendizaje en la cual la información que se ha de adquirir está a disposición del alumno. En la segunda etapa en cambio, el educando actúa sobre la información con el fin de recordarla de modo que pueda aplicarla en otra situación de aprendizaje. Si el educando trata de retener la nueva información relacionándola con la que ya conoce, aparece el aprendizaje significativo. Si el educando trata solo de memorizar la nueva información, se presenta el aprendizaje por fijación.

El aprendizaje significativo comprende la adquisición y retención de nuevos materiales aprendidos significativamente al establecer estos en las estructura cognoscitiva.

"La esencia del proceso del aprendizaje significativo reside en que ideas expresadas simbólicamente son relacionadas de modo no arbitrario, sino sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe, señaladamente algún aspecto esencial de su estructura de conocimientos (por ejem: una imagen, un símbolo ya con significado, un contexto o una proposición). El aprendizaje significativo presupone que el alumno manifiesta una actitud hacia el aprendizaje significativo, es decir, una disposición para relacionar, no arbitrariamente, sino sustancialmente, el material nuevo con su estructura cognoscitiva, como que el material que aprende es potencialmente significativo para él, especialmente relacionable con su estructura de conocimientos de modo intencional y no al pie de la letra. (12)

Las condiciones que exigen las cuatro clases de aprendizaje son: en el caso de aprendizaje por recepción significativa, el material nuevo y lógicamente organizado aparece en su forma definitiva y se relaciona con los conocimientos preexistentes. El aprendizaje receptivo por fijación o memoriza. - Aprendizaje por descubrimiento significativo, el educando llega a la solución de un problema o a otros resultados por sí solo y relaciona esta solución con sus conocimientos previos. Aprendizaje por descubrimiento memorizado; en donde se llega a la solución independientemente, pero dicha solución se memoriza de manera mecánica.

Ausubel, y Robinson ven la estructura cognoscitiva individual como: una pirámide cuya cúspide está formada por las proposiciones y conceptos más generales; el nivel medio de la pirámide está compuesto por los subconceptos menos generales y la base por el enorme acopio de información específica.

A medida que las personas adquieren conocimientos en diferentes campos de asignaturas, desarrolla una estructura cognoscitiva en relación con cada campo. La mejor manera de adqui-

rir nueva información es asimilarla dentro de dicha estructura cognoscitiva ya existente, en un proceso llamado subsunción. Este proceso tiene lugar cuando se relaciona una idea nueva con otra ya existente, modificándolas y dándoles sentido a ambas.

Los nuevos conceptos y proposiciones subordinadas se relacionan con las ideas más abstractas y generales ya pertenecientes a la estructura cognoscitiva, bien sea por subsunción derivativa o correlativa. En la subsunción derivativa la nueva idea puede ser simplemente ilustrativa o derivada de la ya aprendida, y en la subsunción correlativa cuando el nuevo concepto o proposición modifica o amplía el que ya se ha adquirido. Facilitándose el aprendizaje inicial y la retención subsiguiente del nuevo material cuando ya se han aprendido conceptos o se poseen los integradores apropiados, es decir cuando tales entidades ya forman parte de la estructura cognoscitiva, siendo necesario introducir un organizador antes de realizar un aprendizaje nuevo el educando; porque éste va a servir para mejorar el aprendizaje, al ser material introductorio y de forma general que va a presentarse antes del material de aprendizaje.

Pueden por ejemplo, resumir o condensar conceptos supraordenados que resulten relevantes para el material nuevo o señalar en que sentido los conceptos previos son diferentes o semejantes a las nuevas ideas que se presentan en el grupo. La discriminabilidad en el aprendizaje va a ayudar a distinguir un aprendizaje nuevo respecto a ideas previamente aprendidas, ahora sí los aprendizajes nuevos no pueden distinguirse fácilmente de los ya establecidos; puede ocasionar significados confusos, ambiguos y llenar de dudas.

## CAPITULO II CARACTERISTICAS DEL AUTODIDACTISMO EN UN SISTEMA ABIERTO

El presente capítulo tiene el propósito de definir el concepto de autodidactismo, destacando el hecho de que el alumno - aprenda a aprender y a no depender del asesor, siendo fundamental en este proceso el uso de material didáctico y de diversas técnicas que propicien el autodidactismo no tan sólo para el educando, sino también para el asesor que forma parte del sistema.

### 2.1 Concepto de autodidactismo

En el autodidactismo se pretende que nadie piense por nosotros, ni vea, ni hable, ni decida, ni actúe por nosotros, por que se aprende mejor lo que uno aprende por sí mismo, a través de su trabajo e interés personal.

El Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de la S.E.P. define al autodidactismo como:

"Una forma de aprendizaje mediante la cual el estudiante adquiere por sí mismo los conocimientos y cultura que se propone, sin la intervención directa y constante del maestro; actividad y esfuerzos propios intencionalmente dirigidos a un objetivo claro de superación". (13)

La Dirección General de  
El Colegio de Bachilleres:

"Es el proceso de aprendizaje que realiza una persona, por sí misma, de acuerdo con un plan sistematizado y en función de sus posibilidades de tiempo y capacidad". (14)

Robert Gane:

"Es cuando el propio estudiante aprende por sí mismo, aprendiendo de manera autodidacta no solamente cuando trabaja con materiales "programados", sino también al estudiar sus textos, hacer ejercicios, o realizar proyectos diversos...., la habilidad autodidacta aumenta con la edad del estudiante conforme -

13. S.E.P. Terminología..., pág.19

14. Ibidem.... pág.19

este gana experiencias al ir aprendiendo, adquiere cada vez las características de un autodidacto, es decir puede emplear habilidades y métodos para aprender por sí mismo". (15)

A partir de las definiciones mencionadas, se puede decir que existen semejanzas en cuanto a que todas ellas caracterizan - el autodidactismo como un proceso de aprendizaje mediante el cual el propio alumno aprende de acuerdo a su esfuerzo personal y con base en sus capacidades y habilidades. Por lo anterior, se entiende al autodidactismo como la capacidad de adquirir conocimientos, desarrollar hábitos, habilidades y actividades de manera individual, apoyados en textos y recursos didácticos que faciliten el aprendizaje con o sin el auxilio del asesor. El educando adquiere los conocimientos y cultura que se propone, de acuerdo al diagnóstico de sus necesidades educativas y formulación de metas para su estudio, eligiendo y poniendo en práctica estrategias de estudio que le parezcan adecuadas para sus objetivos educativos y finalmente estableciendo una autoevaluación que le permita retroalimentarse.

Dichas habilidades, estrategias y capacidades mejoran de calidad y eficiencia con la práctica en algunos años, por ser -- un proceso bastante difícil y complejo el autodidactismo.

## 2.2 Características del autodidacta

El autodidacta es el sujeto que puede promover su autodesarrollo y su capacidad de aprendizaje autodirigido en función de él mismo, aprovechando las experiencias de la vida par aprender más y mejor.

---

15. Gagne, Robert. Op. cit., pág.138

Jesús Isaías nos dice:

"El adulto no está para perder el tiempo. Debe llevarse a oír, a observar o hacer, según proceda pero de ninguna manera a realizar actividades superfluas, cada lección ha de ser un avance en el enriquecimiento del saber y una valiosa experiencia para aprender a aprender, es decir, a avanzar por él mismo". (16)

El autodidacta se instruye de acuerdo a su propio ritmo e interés personal, sin la presencia forzosa del asesor en su aprendizaje.

Ahora bien, para poder lograr ser autodidacta se requiere poseer o desarrollar ciertas características propias de este proceso, como son:

- Voluntad y confianza en uno mismo
- Gusto por aprender
- Disciplina para el estudio voluntario
- Responsabilidad
- Motivación
- Iniciativa propia
- Capacidad de autocrítica
- Escasa tolerancia al conformismo y a la pasividad
- Espíritu creativo
- Flexibilidad
- Constancia y perseverancia
- Capacidad de autodirección
- Capacidad y habilidad para un trabajo permanente, sistemático y productivo
- Capacidad de análisis
- Habilidad para desarrollar investigaciones u obtener información
- Saber establecer estrategias y tácticas para lograr objetivos de aprendizaje

- Aprender a aprender a partir de los problemas cotidianos (laborales, familiares e individuales)
- Ser capaz de autoevaluarse

### 2.3 Papel del asesor en el desarrollo del autodidactismo en un sistema abierto.

El asesor es parte fundamental y esencial del sistema abierto al guiar, aconsejar, apoyar, motivar y estimular a los estudiantes de los círculos a mantener vivo su interés en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además de auxiliar y orientar al alumno en la búsqueda de soluciones, provocar y facilitar el trabajo en equipo, así mismo, ayuda a fomentar una actitud permanente de estudio autodidacta, es decir trata que el mismo alumno supere las dificultades de su aprendizaje.

Es necesario, por otra parte recordar que no es fácil llegar a ser autodidacta, casi siempre se carece de hábitos de estudio y de métodos adecuados que faciliten este proceso, ésto sucede de igual manera tanto en el educando como en el asesor, ya que este último no sólo propicia el aprendizaje en los educandos, sino también el suyo propio, puesto que su tarea dentro del sistema abierto no es dar clases, sino participar en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, adquiriendo con ello el papel de educador y educando a la vez.

Las funciones del asesor de acuerdo a los lineamientos establecidos por la S.E.P., son las siguientes:

- Establecer los objetivos, organización y funcionamiento de la asesoría
- Estimular la motivación de los participantes
- Establecer relaciones entre el proceso educativo y el medio ambiente del educando

- Encauzar la curiosidad y fomentar la creatividad
- Resolver dudas específicas acerca de los contenidos de su especialidad y del funcionamiento del sistema.
- Guiar al estudiante hacia la adquisición de técnicas de estudio
- Proporcionar datos de retroalimentación para el alumno y el sistema en general
- Organizar conferencias, mesas redondas, equipos de trabajo y otras técnicas grupales para garantizar el aprendizaje de los educandos
- Orientar en el uso de auxiliares didácticos
- Tratar de conocer la realidad del educando sus intereses, necesidades, condiciones de vida y valores culturales.

#### 2.4 Expectativas del educando y del educador ante su participación en un sistema abierto

El adulto generalmente posee múltiples actividades de tipo familiar, social o laboral que lo ocupan casi por completo y que le impiden en algunas ocasiones proseguir con su educación.

A diferencia de los niños, ellos no poseen largos períodos de tiempo para dedicarlos al estudio pero si en cambio poseen la experiencia que puede enriquecer y favorecer su capacidad de aprendizaje. Además cuentan con criterios más claros que les permiten determinar el conocimiento que les será más útil del que no lo será y de desarrollar conocimientos, destrezas y una concepción del mundo que los rodea. El educador deberá partir de ello con el fin de que el proceso educativo sea un intercambio y no una simple transmisión de conocimientos, ya que el adulto percibe el medio ambiente que lo rodea y los problemas que enfrenta en una forma global y totalizadora, requiriendo de una educación integral y no parcializada para enfrentarse a ellos y resolverlos. Por otra parte el adulto ne



cesita ser tomado en cuenta en todas las actividades educativas que emprende, por eso es que tiende a participar activamente en situaciones que no le signifiquen la posibilidad del fracaso y la del ridículo, además de poder satisfacer sus necesidades de mejoramiento tanto personal como familiares con ellos, ya sea desde el punto de vista económico o social, podrá incrementar por consiguiente la confianza en sí mismo y obtener un mayor aprovechamiento escolar, adquiriendo seguridad y confianza con ello en el sistema.

En general los alumnos que asisten a un círculo de estudio, lo hacen por decisión propia, motivados e interesados en aprender, con un sentido de responsabilidad, cooperación, paciencia y entusiasmo necesario para trabajar en un sistema abierto. Los asesores generalmente motivados e interesados para trabajar con adultos, están abiertos a la opinión de su grupo tienden a ser autocríticos y accesibles. Además de poseer paciencia, responsabilidad, creatividad, flexibilidad, capacidad de organización y vocación de servicio a la comunidad.

Sin embargo, existen también ciertos factores desfavorables en los asesores y educandos que pueden frenar el buen desarrollo de los círculos, como son:

- Apego a las formas tradicionales de enseñanza
- Manejo inadecuado del material de estudio
- Sensación de fracaso en los educandos
- Fatiga y desgaste como resultado de largas jornadas de trabajo
- Apatía aparente hacia el sistema
- Desmotivación en los trabajadores por no poder comprender los textos
- Los alumnos se muestran pasivos y carentes de iniciativa propia
- Les cuesta trabajo mantener largos períodos de concentración

- Existe dificultad en el trabajo por equipos
- Hábitos de estudio poco aconsejables, como memorismo y teorización
- Poca habilidad en el asesor para conducir al grupo en algunas ocasiones, que se manifiesta en hostilidad y agresividad entre el asesor y el educando
- En algunos casos, el asesor considera incapaces a los educandos de lograr un aprendizaje autodidacta, fomentando con ello actitudes negativas y bloqueando el aprendizaje
- Ignorancia acerca de las características propias del aprendizaje en los adultos
- Dentro de las asesorías existe la tendencia de los educandos de tener un maestro tradicional y tratan de encasillar en ese rol al asesor
- Los educandos tienden a olvidar la información, si no se les da la oportunidad de aplicarla de inmediato y generalmente tienen cierta resistencia a captar nuevos conceptos con rapidez.

### CAPITULO III ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION ABIERTA STUNAM-UNAM.

Para poder estudiar los antecedentes del programa de educación abierta STUNAM-UNAM, es necesario conocer la formación del STUNAM, en donde se formulan las condiciones educativas e institucionales que dan base y origen al programa.

La descripción del STUNAM se realiza de manera general, siendo el objetivo del trabajo profundizar en el funcionamiento de los círculos de estudio al pretenderse transmitir las etapas por las cuales ha atravesado en su desarrollo el programa, -- desde su inicio hasta la actualidad, para lo cual se realiza un estudio de caso en el siguiente capítulo.

#### 3.1 Formación del STUNAM.

Como se mencionó al principio del capítulo, se describirá el sindicalismo universitario hasta la integración del STUNAM, por encontrarse en él los primeros pasos para la formación e implementación del programa de enseñanza abierta en la UNAM -- dirigido a los trabajadores administrativos. Para obtener la información acerca del STUNAM, se entrevistó al Lic. Enrique Pérez Cruz del Centro de Investigaciones Históricas del sindicalismo universitario.

El investigador comentó: la lucha de los trabajadores universitarios por constituir un sindicato que defendiera sus derechos es muy antigua en la Universidad, sin embargo hasta 1929 la comunidad universitaria decide organizarse sindicalmente -- formando la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (UEUNAM) y en 1931 el Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM).

Posteriormente al desaparecer esta agrupación, surge en 1966 la Asociación de Trabajadores Administrativos (ATAUNAM), en donde las autoridades universitarias prohibían a los integrantes de la asociación nexos que no fueran de tipo cultural.

con otras organizaciones, manifestando su inconformidad ante esa imposición los trabajadores, deciden crear en 1971 el -- Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM), - quien nace sin que se haya disuelto legalmente el ATAUNAM.

"Este movimiento sindical solicita a las autoridades universitarias el reconocimiento interno de su organización y la firma de un contrato colectivo de trabajo, negándose éstas a -- aceptar ambas cosas argumentando que se lesionaría la autonomía universitaria. Partiendo de esta negativa los miembros - del sindicato exhortan a los trabajadores administrativos a una huelga, suspendiéndose las actividades a partir del día - 25 de octubre de 1972". (17)

El Consejo Universitario se reunió el 28 de octubre y se propone un acuerdo de diez puntos, entre ellos la elaboración de un estatuto laboral que sería elevado a la categoría de contrato colectivo, los trabajadores no aceptan la propuesta y surge un desacuerdo interno entre los mismos, que provoca que se forme al margen del STUNAM en noviembre de 1972, dos nuevos sindicatos: el Sindicato Independiente de los Trabajadores de la UNAM (SUTUAM).

El STEUNAM declaró que solamente con su agrupación puede negociarse el levantamiento de la huelga, ya que posee mayor representatividad de trabajadores; finalmente las autoridades - establecieron pláticas con el STEUNAM, reanudándose las labores el 16 de enero y aprobándose, por el Consejo Universitario, un -- convenio colectivo el 2 de marzo de 1973.

En 1974 se constituye el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), que en la lucha logra que se establezca en su estatuto el título de las condiciones gremiales del personal académico. A pesar de ello la organización no es reconocida como un sindicato, sino como una agrupación más académica entre las vacías que existían.

17. López Pineda, Fabián Historia del STEUNAM, pág.49

En 1976 el STUNAM le propone al SPAUNAM que se unieran para lograr un sólo sindicato en donde se agruparan ambos sectores con el fin de que hubiera un contrato colectivo de trabajo único y protestaran ante la adición del apartado C propuesto por el Rector Guillermo Soberán Acevedo, al art.123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..

"El 24 de agosto de 1976 el rector de la UNAM, Dr. Guillermo Soberán Acevedo, propuso al presidente de la República Lic.-- Luis Echeverría Alvarez, se adicionará un apartado "C" al artículo 123 Constitucional para regir las relaciones laborales de los trabajadores de las universidades e institutos de enseñanza superior de carácter público y autónomas. En virtud de que consideraba el Dr. Soberón que las relaciones laborales - de los trabajadores universitarios no estaban precisas, y que éstas no encuadraban en el apartado "A" ni el "B" del art.123 Constitucional". (18)

En respuesta ante esa propuesta de apartado se logró la unión del STEUNAM y el SPAUNAM en la formación de un sindicato único el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) el 7 de febrero de 1977.

El STUNAM estalla su primera huelga el 20 de junio de 1977.

La Junta de Conciliación y Arbitraje la declara inexistente e interviene la policía en el conflicto, violando la autonomía universitaria el 7 de julio de 1977.

Finalmente se concluye la huelga al aceptarse la subrogación de los derechos y obligaciones del STEUNAM en favor del STUNAM, desapareciendo formalmente el STEUNAM y el SPAUNAM..

Sin embargo algunos académicos en desacuerdo con la existencia de este sindicato, crearon Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).

Por otra parte se puede señalar que a partir de las diversas etapas por las cuales ha atravesado el sindicalismo en la Universidad, hasta el logro de la formación del STUNAM, se ha tratado de consolidar un programa educativo que permita elevar el nivel cultural de los trabajadores universitarios.

El sindicato deseaba en un principio la capacitación de los trabajadores universitarios en el conocimiento más adecuado de las relaciones bilaterales internas del sin dicato, mediante los fundamentos esenciales o principales de la Ley Federal del Trabajo, del Contrato Colectivo de Trabajo, de los aspectos legales de la relación - laboral y de los internos del sindicato, complementándose con el inicio de asesorías a nivel secundaria del programa de educación para adultos, con la finalidad - de que los trabajadores pudieran iniciar o concluir - este nivel educativo, surgiendo esta alternativa de la necesidad que tenían los trabajadores universitarios de concluir su educación básica en virtud de que un gran - número de trabajadores solamente tenían estudios de nivel primaria.

El resultado en términos generales de esta primera experiencia en lo que se refiere a la capacitación sindical, fué que el principal problema que se presentó era la deserción de los trabajadores, quienes sólo se mantuvieron en el programa de secundaria abierta, por lo cual se le dió prioridad a dicho programa, dejándose a un lado - el de capacitación sindical y generándose la necesidad de establecer el nivel de primaria abierta junto con el de secundaria y más tarde preparatoria.

Para esto, el sindicato se fundamentó esencialmente en la Ley Nacional de Educación para Adultos (INEPA) la - cuál fué publicada el 31 de diciembre de 1975 en el Diario Oficial, formada por cinco capítulos con 27 articulos y tres artículos transitorios, cuyo capitulado es el siguiente:

El Cap. I. Disposiciones Generales. Cap. II Atribuciones de la Federación, los Estados y los Municipios.

Cap. III Aprendizaje y Acreditación. Cap. IV. Servicio Social Educativo. Cap. V. Derechos y Obligaciones.

Los postulados básicos, (ver anexo No.2) que dieron -- origen al programa de educación abierta STUNAM-UNAM so bre los siguientes:

"- Artículo 4. La educación para adultos tendrá - los siguientes objetivos:

- I) Dar bases para que toda persona pueda alcanzar como mínimo, el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación general básica, que comprenderá la primaria y la secundaria;
- II) Favorecer la educación continua mediante la realización de estudios de todos los tipos y especialidades y de actividades de actualiza ción de capacitación en y para el trabajo, y de formación profesional permanente;
- III) Fomentar el autodidactismo;
- IV) Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica y reflexión;
- V) Elevar los niveles culturales de los sectores de población marginados para que partici pen en las responsabilidades y beneficios de desarrollo compartido;
- VI) Propiciar la formación de una conciencia de solidaridad social y
- VII) Promover el mejoramiento de la vida familiar, laboral y social".

"- Artículo 8. La Secretaría de Educación Pública - podrá extender en coordinación con otras institu ciones, los servicios de educación para adultos a todas las modalidades, tipos y especialidades,

así como a la realización de actividades de actualización de capacitación en y para el trabajador."

- "- Artículo 21. Las dependencias del Ejecutivo Federal, de los Estados y de los Municipios, los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal, organizarán servicios permanentes de promoción y asesoría de educación general básica para adultos y darán las facilidades necesarias a sus trabajadores y familiares para estudiar y acreditar la educación primaria y secundaria (19)

La consolidación de los primeros grupos de educación abierta, permitió ofrecer este programa por parte del sindicato como una más de sus prestaciones hacia los trabajadores, adquiriendo posteriormente un carácter institucional.

Teniendo como principales objetivos dicho programa:

- "- Coadyuvar en las bases para que los trabajadores alcancen el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes a la educación general básica y el bachillerato.
- Realizar actividades de análisis e investigación referentes a la enseñanza abierta y programada y a la educación propia de adultos y trabajadores.
- Crear, fomentar y elevar la conciencia clasista, sindical, política, cultural, científica, educativa y cívica de la clase trabajadora.
- Dar acceso a los trabajadores para aspirar a obtener puestos de mayor responsabilidad y por ende niveles salariales más altos.



- Hacer comprender a los trabajadores que adquirir conocimientos es un medio para la acción social, que les permite actuar en su provecho, al poder ellos construir y consolidar con su propio esfuerzo la alternativa sindical que desean". (20)

El programa es ambicioso al pretender que los trabajadores que se integren a él, comprendan los problemas laborales en un sentido amplio agregándose éstos a los problemas sociales económicos que les interesen directamente a ellos y a las organizaciones que pertenecen. Es importante destacar la imposibilidad de lograr lo dicho anteriormente porque ninguna política de educación a capacitación, por sí misma por más organizada que esté y sin formar parte de la política general de una nación u organización determinada podrá ser factor de transformación social.

### 3.2 Origen del programa de enseñanza abierta en la UNAM.

El sistema de Enseñanza Abierta dirigido a los trabajadores administrativos y sus familiares es reciente en cuanto a su real funcionamiento, como se verá:

Al acordar la UNAM y el STUNAM en 1982 el programa de educación abierta como parte del plan general de capacitación y adiestramiento del personal administrativo de la UNAM y ante la experiencia existente por parte del sindicato, se implementa el programa dentro de la Universidad.

La metodología que se contiene en el modelo propuesto -- por el STUNAM es en esencia basada en la propia experiencia que en el campo de educación abierta ha obtenido y -- generado la organización sindical.

A mediados de 1973 el entonces STEUNAM planteó en su declaración de principios, como uno de sus objetivos fundamentales la superación cultural de sus socios mediante su capacitación en los conocimientos humanísticos, científicos, técnicos y artísticos en sus diversas expresiones. Con tal finalidad se diseñó un programa de acción que planteaba luchar por el acceso en términos reales de la clase obrera y de las demás clases populares a la educación.

Los primeros centros existieron en 1974 por iniciativa del -- STEUNAM quien, conociendo que había empezado a operar en ese año un proyecto de secundaria abierta en forma experimental en nuestro país, decidió sumarse a él, instrumentando un programa de educación media en modalidad abierta en las facultades de Filosofía y Letras y en la de Ciencias; las asesorías eran los fines de semana. No obstante la gran demanda que surgió entre los trabajadores con respecto a dichos servicios, éstos se dispersaron al carecer de una organización adecuada y de la no - continuidad de los mismos.

La Secretaría de Educación del STUNAM al observar la gran acep- tación e interés de éstos centros, acordó en 1975 la creación de una secundaria abierta en las instalaciones que originalmente se habían proyectado para la Escuela de Capacitación Sindical en la Col. Roma, las asesorías eran los días: martes, jueves y sábados en turno matutino y vespertino. Además de que se apoyaron para cubrir las necesidades docente en los propios - trabajadores del sindicato que participaron por solidaridad - social, como voluntarios del programa sin obtener ayuda económica a cambio.

El interés de los trabajadores por participar en el programa de educación abierta fué aumentando y aún más generó la necesidad de establecer el nivel de primaria abierta, por lo mismo

se tuvieron que dejar las instalaciones de la Col. Roma, trasladándose esta sede a la calle de Chilaque en donde tenía sus oficinas el sindicato, para poder implantar en este lugar el nivel de primaria con gran demanda por parte de los trabajadores.

En 1976 se registra oficialmente la secundaria en la S.E.P. y se recurre al cine club-STUNAM, para apoyar las necesidades financieras de la escuela, logrando con ello un autofinanciamiento, sin embargo en 1978 el STUNAM enfrenta serias dificultades económicas causadas por la huelga del año anterior, decidiendo por ello dar por terminado el servicio, trasladando a los alumnos a la unidad abierta de la Facultad de Filosofía y Letras. La mayoría de los trabajadores protestó y trató de impedir el cierre de la escuela, pero debido a las grandes limitaciones principalmente de tipo económico que había en dicha escuela se reglamentó el ingreso sólo para trabajadores universitarios.

En ese mismo año el STUNAM obtiene por parte de la UNAM en la revisión contractual facilidades para utilizar los fines de semana, las instalaciones del plantel No.6 "Antonio Caso" de la ENP, como Centro de Enseñanza Abierta, trasladándose la secundaria a dicho plantel.

"La Secretaría de Educación Abierta en 1960, a través de la Oficina de Servicios Educativos de la Delegación Coyoacán, solicita al STUNAM la extensión de sus servicios a todo tipo de personas así lo solicitaron, planteando un acuerdo de apoyo técnico y didáctico, además de aprobar que los alumnos de la escuela presentaran sus evaluaciones finales en sus propias instalaciones, cumpliendo sólo este último punto la S.E.P." (21)

A pesar de no contar con el apoyo necesario, por parte de la UNAM tanto pedagógico como económico, el Centro de Enseñanza Abierta (CEDEAB-STUNAM), posteriormente Centro de Enseñanza - Activa (CEA-STUNAM), amplió sus servicios a la población que lo requería no importando si fueran o no trabajadores universitarios, funcionando en los niveles de primaria, secundaria y preparatoria y en algunos casos de alfabetización e impartiendo los idiomas de Inglés, Alemán, Francés e Italiano.

Además de realizar actividades de orientación vocacional, escolar, ocupacional y capacitación laboral. Auxiliador por las asesorías proporcionadas por algunos pasantes en su servicio social, estudiantes en sus prácticas escolares y asesores pagados o voluntarios de las carreras de: Pedagogía, Letras, Psicología, Economía, Sociología e Historia entre otras quienes generalmente cuentan con un gran entusiasmo pero carecen de experiencia en el manejo de grupos, en la elaboración de material didáctico y programas educativos, y tienen escasa información acerca del sistema abierto, repercutiendo esto en los educandos, cuando esto al hecho de que se carece de hábitos de estudio y de una metodología para estudiar en forma individual lo que lleva a la deserción de algunos participantes. Sin embargo el número de inscripción es tal que no se nota una disminución de alumnos debido a la dinámica propia del sistema abierto que permite incorporarse a él, en cualquier época del año.

Estos problemas se manifiestan en forma constante en la CEA-STUNAM, no obstante que se han tratado de superar. Por otra parte cabe señalar que se ha cumplido el objetivo inicial del STUNAM referente a elevar el nivel educativo de los trabajadores universitarios, ya que el CEA-STUNAM funciona en su mayor parte con una población abierta y no exclusivamente con los trabajadores universitarios.

El sindicato logra con base a los resultados obtenidos en su incursión en el sistema abierto, el incorporar en su revisión contractual de 1982 dentro de las cláusulas, el compromiso de implantar conjuntamente con la Universidad un programa de educación básica para todos los trabajadores administrativos y sus cónyuges e hijos, con la finalidad de instrumentar la fase operativa del programa, se realizó en 1983 un convenio entre la UNAM, STUNAM y el INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos) para promover, organizar, establecer y evaluar un programa de educación básica en las mismas instalaciones de la UNAM, realizándose una promoción conjunta entre el STUNAM y el INEA en la mayoría de las dependencias universitarias, cuya finalidad es la de dar a conocer el programa e -realizar la inscripción de los trabajadores interesados en participar, determinando con ello la demanda de este servicio. No obstante a pesar de existir negociaciones al respecto en 1982-1983 no se logró concretar las facilidades dentro de la jornada de trabajo lo que provocó la posposición del inicio de los círculos de estudio.

Para resolver esta situación se analizaron las consecuencias y problemática que implicaría a la Institución el llevar a cabo dentro de la jornada dicho programa, básicamente en términos -de hora hombre que se iban a destinar al programa, dando del -análisis la firma del reglamento de los círculos de estudio en 1985, permitiendo con ello el inicio formal de los círculos integrados totalmente por trabajadores administrativos de la UNAM.

El programa se implementó al principio con asesores de la propia dependencia y mediante un curso de capacitación elaborado por el STEUNAM y con apoyo del INEA. Se logró capacitar aproximadamente a 80 trabajadores que fungirían como asesores en sus propias dependencias. También se trató de recurrir mediante un

programa a la Dirección General de Servicio Social, dicho programa fué inscrito, pero jamás se obtuvieron los resultados -  
deseados.

Por otra parte únicamente la Preparatoria se imparte a los -  
trabajadores fuera de su jornada de trabajo, ya que no se ha  
logrado acordar bilateralmente por parte de la UNAM y el --  
STUNAM las condiciones específicas que debe contener el pro-  
grama. No existiendo un marco jurídico en el cual se reglamen-  
ten los estudios de preparatoria realizados dentro o fuera de  
la jornada de trabajo, no pudiendo fundamentar por ello jurí-  
dicamente su implementación dentro del horario de trabajo, co-  
mo se logró en la enseñanza básica.

Por lo cual los trabajadores universitarios interesados en cur  
sar el nivel Preparatoria en el sistema abierto, lo pueden rea  
lizar de acuerdo al horario y dependencia más cercana a sus -  
necesidades personales, tomando en cuenta que lo van a llevar  
a cabo fuera de su jornada de trabajo.

Por lo general los programas de estudio, textos y exámenes de  
la Preparatoria, se apegan integralmente a los que establece -  
la Dirección de Evaluación y Promoción del Sistema de Prepara-  
toria Abierta de la S.E.P.

Para poder aplicarse los exámenes en las dependencias que fun-  
gen como sedes se requiere que lo menos existan registrados -  
15 exámenes, y los resultados son dados en un tiempo que va-  
ria desde un mes hasta tres meses.

En el nivel Preparatoria, los asesores en su totalidad son -  
proporcionados por el ISSSTE.

Debido a que en el desarrollo del trabajo se hace mención constante de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM (CMPCA) se explicará en forma breve como surgió y en que forma ha venido actuando con respecto a los círculos.

La CMPCA integrada por igual número de representantes de la UNAM y del sindicato fué creada en la UNAM en el año de 1981 para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 153 bis, del inciso A al X establece:

- "Todo trabajador tiene derecho de que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- La capacitación y adiestramiento se puede proporcionar dentro de la misma empresa o fuera de ella.
- La formación de una comisión mixta de capacitación y adiestramiento dentro de la empresa que diseñe y evalúe los planes y programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores".

(22)

En el caso de la UNAM, quien funge como patrón, interesada en la superación y capacitación de los trabajadores administrativos, trata de resolver esta situación a través de la CMPCA formada por miembros de la Subdirección de Capacitación y Adiestramiento de Dirección General de Personal y la Secretaría de Cultura y Educación del STUNAM. Esta instancia bilateral tiene entre sus funciones la de supervisar, organizar, coordinar, centralizar las acciones y establecer las políticas generales del programa de educación abierta para adultos.

De acuerdo a una encuesta realizada por la CMPCA en 1987 existen aproximadamente 160 círculos de estudio del nivel básico, de los cuales 130 son sedes y los otros 30 restantes no lo son, es decir que dos o tres dependencias se unifican para fusionarse en una sola sede.

Los datos existentes del nivel preparatoria a su inicio en febrero de 1988 eran los siguientes:

674 trabajadores inscritos distribuidos en 32 círculos de estudios y proporcionándose este servicio fuera de la jornada de trabajo.

Los círculos empiezan a funcionar desde las 7:30 hrs. y terminan a las 20:00 hrs., la mayor concentración se encuentra en los horarios de 7:30 a las 10:00 a.m. y de 13:00 a 15:00 p.m.. El número total de trabajadores que participa en los círculos de nivel básico fué 1,254 a diferencia de 3,200 que se manejaba al inicio de los círculos, siendo el promedio de deserción de 60% o sea 1946 trabajadores que han desertado, este es un problema grave, pero habría que preguntarse; ¿Qué tan correctos son estos datos?, ¿A qué se debe este porcentaje tan alto?, ¿Qué medidas se han tomado para resolver esta situación?, ¿Cómo está funcionando realmente los círculos de estudio?. ¿En qué forma influye la planeación y organización de los círculos en los participantes?.

Aún cuando en la Comisión Mixta se trata el problema de los círculos de estudio no se ha podido concretar una organización bilateral que permita una mejor atención a los trabajadores universitarios y además tomando en cuenta que en cada dependencia de la Universidad, debería de existir una subcomisión con un titular y un suplente por parte de las autoridades de la dependencia y por la delegación sindical que apoyaría los trabajos de la Comisión Central de Capacitación, pero estas subcomisiones no se han formado hasta la fecha, lo que implica que el control y seguimientos de los círculos no han sido totalmen



te preciso, ni confiable, esto se debe a que se maneja información por ambas representaciones por un lado de la UNAM y por lo otro el STUNAM y las Delegaciones sindicales, por lo cual - en muchos casos no concuerdan, adquiriendo con ello fallas al programa de educación abierta.

### 3.3 Reglamento de los círculos de estudio de la UNAM.

Como se mencionó en el punto anterior a principios de 1983, se trató por primera vez de implementar en la Universidad el programa de educación abierta para los trabajadores administrativos en la jornada de trabajo, lograndose este objetivo hasta la firma del reglamento de los círculos de estudio.

El reglamento fué registrado en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el 2 de abril de 1985, y está formado por veintidós artículos y uno transitorio.

Los cinco primeros consisten en disposiciones generales sobre el reglamento, los otros restantes, del seis al diez y ocho, - corresponden al funcionamiento y operación de los círculos y - los últimos del 19 al 22 son en relación a las responsabilidades de la UNAM (23)

A través de este reglamento se establecen las bases necesarias para proporcionar el servicio de educación abierta, dentro de la jornada de trabajo únicamente en los niveles de: alfabetización, primaria y secundaria ya sea cónyuges o hijos se pueden incorporar a los círculos, después de seis meses de inicio, por acuerdo bilateral entre el STUNAM y la UNAM, ya que se consideró que en este tiempo se consolidarían los círculos de estudio.

-----  
23. Tomado del reglamento de operación de los círculos de estudio de la UNAM.

A diferencia de la Preparatoria Abierta, donde los participantes generalmente son familiares. (no trabajadores) los alumnos inscritos en el nivel básico en su mayoría si son trabajadores.

La alfabetización o asesoría la pueden brindar maestros, estudiantes en servicio social, trabajadores de la Institución, - asesores de las coordinaciones correspondientes del INEA o del ISSSTE (ver anexo 3).

La duración de las asesorías se establece de acuerdo a los - artículos 6 y 9, siendo en los niveles de alfabetización, dos horas a la semana durante seis meses; los de primaria y secundaria, cuatro hrs. a la semana durante dieciocho meses y los de preparatoria se cursan en año y medio o dos años según criterios de la SEP, estableciéndose seis hrs. a la semana. Este - es un tiempo promedio aproximado, pero no real, la mayoría de los círculos por diversas causas utilizan un mayor tiempo para su término y son pocos los que concluyen con la certificación de todos sus participantes.

Una de las sanciones establecidas en dicho reglamento es que el trabajador que incurra en tres faltas injustificadas por - etapa causará baja del círculo respectivo y sólo podrá inscribirse cuando inicie la etapa siguiente u otro círculo. Esta - sanción, por lo general, no se llega a aplicar en las dependencias, ya que si se llevara a cabo serían pocos los participantes que terminarían su enseñanza.

Dentro de las responsabilidades de la UNAM se contempla, que por parte de las autoridades se den todas las facilidades que se requieran organizar y establecer círculos de estudio, proporcionando locales, mobiliario, asesores y permisos.

Finalmente, se establece que la SEP a través del INEA es la responsable oficial de la expedición de los certificados y supues

tamente se tomará en cuenta los estudios realizados de los -  
trabajadores en este sistema, para que estos lleven a cabo  
movimientos escalafonarios en la Universidad, que les ayuden  
a promoverse ascendiendo de nivel y ganando mejores salarios;  
esto es imposible de realizar con todos los trabajadores ins-  
critos en los círculos, ya que no existen plazas suficientes,  
ni el presupuesto necesario para ello, además de que uno de  
los criterios dados por la Comisión Mixta de Escalafón para -  
lograr que un trabajador universitario cambie de categoría, es  
la antigüedad, predominando este requisito sobre los estudios  
del trabajador.

Sin embargo el obtener un certificado a través de la educación  
abierta posibilita al trabajador para optar por otro puesto su-  
perior al que se encuentra ocupando y concursar por él.

#### CAPITULO IV ESTUDIO DE UN CASO: LOS CIRCULOS DE ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM.

En este cuarto capítulo se pretende analizar y reflexionar acerca del funcionamiento de los sistemas de educación abierta, por medio del estudio de un caso; para ello se parte concretamente de los círculos de estudio de la UNAM.

##### 4.1 Justificación.

La UNAM interesada como institución educativa en fomentar el nivel educativo de sus trabajadores, al formar ellos parte de sus recursos humanos y siendo uno de los objetivos de la Universidad la extensión de la cultura.

Responde a la necesidad de crear un programa educativo que capacite a los trabajadores universitarios, formando círculos de estudio, en las instalaciones universitarias, en donde pueden participar los trabajadores administrativos de la UNAM que no hayan concluido sus estudios a nivel primaria, secundaria o preparatoria y que deseen hacerlo a través del sistema abierto.

Para poder evaluar el aprendizaje de los educandos y la tarea del asesor en relación al proceso enseñanza-aprendizaje, es necesario saber si cuentan o no con las condiciones adecuadas - los trabajadores universitarios inscritos en el círculo de - favorezcan y estimulen su aprendizaje, esto es si los educandos tienen: asesores, tiempo disponible para estudiar, materia les didácticos, aulas adecuadas, y facilidades laborales para inscribirse y continuar en los círculos de estudio.

Por ello tratando de saber como esta organizado un sistema - abierto, su funcionalidad, así como los factores que influyen en el aprendizaje de los participantes se decidió observar - los círculos de estudio de los trabajadores administrativos - de la UNAM.

#### 4.2 Definición del problema.

De qué manera influyen de acuerdo a la opinión de los educandos, las condiciones internas y externas que se dan en un círculo de estudios de un sistema de enseñanza abierta en el desarrollo de su aprendizaje.

#### 4.3 Objetivos.

- Conocer el funcionamiento y desarrollo de los círculos de estudio de los trabajadores administrativos de base de la UNAM.
- Identificar el proceso de aprendizaje que se propicia en los participantes de los círculos.
- Señalar las condiciones externas e internas que rodean al educando y que influyen en su participación en el programa de educación abierta STUNAM-UNAM.

#### 4.4 Hipótesis.

Los educandos de los círculos de estudio de la UNAM consideran que si existieran una serie de condiciones que podemos llamar internas (motivación, capacidades y habilidades intelectuales) y otras denominadas externas (locales adecuados; asesores, incentivos, facilidades para asistir al círculo, libros de texto y material didáctico) podrían mejorar su aprendizaje, fomentando con ello su nivel académico.

#### 4.5 Metodología.

Para proponer alternativas de solución al problema objeto de estudio se recurrió a la observación participante por un período de seis meses con una totalidad de 94 hrs. en tres círculos y para completar los informantes en la aplicación de los cuestionarios se utilizaron cuatro círculos los cua-

les son: la Facultad de Arquitectura y el Centro de Estudios para Extranjeros en el nivel Primaria, Preparatoria No.3 "Justo Sierra" nivel secundaria y Facultad de Medicina Preparatoria.

Dichas sedes fueron observadas y escogidas previamente por - considerárseles representativas de los diversos círculos que funcionan en la universidad.

La observación participante fue utilizada como un instrumento para recopilar información y se complemento esta con la aplicación de un cuestionario a los educandos.

Edna Bustamante, nos dice en relación a la observación participante.

"Es una de las herramientas metodológicas más importantes en el proceso de recolección de datos. Esta observación implica la interacción del investigador con el objeto de estudio, la cual se vuelve única en cada caso. La tarea fundamental del observador consta de darse cuenta cuales son los datos que necesitará para obtener acceso a dicha información y respuesta a sus preguntas. A lo largo de su estancia en el grupo, el observador debe llegar a desarrollar una identidad con la que los participantes estén dispuestos a compartir información, actitudes, sentimientos, etc., pues debe llegar a conocer todos los aspectos del comportamiento de los participantes". (24)

Elsie Rocwell señala al respecto:

"En el proceso de observación, el investigador siempre selecciona en función de categorías previas sociales y teóricas sobre la realidad que se aproxima... En el proceso analítico el investigador relaciona continuamente los conceptos teóricos y los fenómenos observables que pueden ser relevantes. Trabaja con las categorías teóricas, pero no las define de antemano en términos de conductas o efectos observables". (25)

-----  
 24. Bustamante Arroyo, Edna. La investigación etnográfica... pág.92  
 25. Rocwell, Elsie. Etnografía y teoría..., pág.54

Paul Willis explica el papel del investigador en la observación participantes.

"El investigador tendrá que trabajar en el medio de sus sujetos en vez del laboratorio, y tendrá que entrar en el campo lo más "libre" posible de una teoría previa. Tendrá que participar en las actividades en que participan diariamente sus sujetos y deberá estar lo más abierto posible a aquello "dado por hecho". (26)

Por lo anterior en la observación participante el investigador participa en las actividades de los sujetos, tratando de evitar distorsionar el campo de estudio, es decir estar en presencia de los otros sin involucrarse, acercándose al contexto escolar para estudiar el proceso enseñanza-aprendizaje y conociendo de esta manera las condiciones reales en que se da la interacción maestro-alumno.

En el presente trabajo se describe con base a observación participante la influencia, de los factores externos (mencionados en la hipótesis) en el desarrollo del proceso de aprendizaje de los educandos de los círculos de estudio de la facultad de Arquitectura, Medicina, el Centro de Estudios para Extranjeros y la Preparatoria No.3.

Para ello se seleccionó las observaciones que se consideraron de mayor transcendencia en las asesorías. además de que se tomaron en cuenta los resultados obtenidos por el cuestionario (ver anexo. No.4).

En la elaboración de dicho cuestionario hubo dos cuestiones básicas a seguir:

1. Sentido o utilidad de las preguntas, es decir, que es lo que se intenta conocer a través de ellas.
2. Sentido o utilidad de las respuestas, esto es cómo pueden interpretarse las respuestas de los participantes del círculo

culo para poder mejorar el funcionamiento de los mismos, así como el aprendizaje de los trabajadores.

Por medio de la información obtenida en las observaciones y cuestionarios, se trató de ver en qué forma se responde a las preguntas formuladas en el trabajo, cuyos aspectos de análisis o categorías dadas en el estudio de caso fueron:

- Papel del asesor: orientador, facilitador del aprendizaje o maestro tradicional.
- Factores internos o características emocionales que influyan en el aprendizaje de los educandos.
- Factores externos o problemas de los círculos de estudio.

Partiendo de la definición del problema, se diseñó una hipótesis que posteriormente se modificó al realizar las observaciones en los círculos de estudio, surgiendo la hipótesis final como resultado de las inquietudes, intereses y problemas que se dan en los educandos que asisten a un sistema abierto.

Se tenía planeado en un principio participar a través de la observación participante en los círculos de estudio de la UNAM, desde el primer día de la asesoría en los niveles de: primaria, secundaria, y preparatoria y permanecer hasta concluir las mismas, con el objeto de llegar a formar hasta cierto punto parte de la vida del grupo, y poder describir, explicar y analizar mejor el aprendizaje de los trabajadores de la UNAM, pero debido a la imposibilidad de cubrir este objetivo por el tiempo que se requiera, se limitó la investigación, dejándola abierta para pedagogos o personas interesadas en posteriores investigaciones acerca del aprendizaje en un sistema abierto.



#### 4.6 Registro de las observaciones

Las observaciones en las asesorías de educación abierta fueron realizadas en tres niveles; primaria, secundaria y preparatoria.

En el nivel primaria únicamente se observó el círculo de estudios de la Facultad de Arquitectura, pero se aplicó el cuestionario tanto a los participantes de la Facultad de Arquitectura como a los del Centro de Educación para Extranjeros para poder obtener un total de 20 participantes encuestados por nivel.

Las observaciones empezaron en el nivel primaria el día 30 de mayo del presente año y terminaron el 28 de julio.

El nombre de la asesora es Guadalupe Flores Sánchez egresada normalista.

Las asesorías fueron impartidas en el aula 003 y A016 de la Facultad de Arquitectura, con el horario de 10:00 a 11:00 P.M. de lunes a jueves 4 hrs. a la semana.

El círculo estaba integrado por trabajadores de: la Dirección General de Servicios Médicos, Dirección General de Personal, Coordinación de los Colegios de Ciencias y Humanidades y Facultad de Arquitectura.

Las anotaciones fueron hechas de acuerdo a las categorías establecidas, así mismo se seleccionaron las observaciones que en mi opinión fueron relevantes.

El grupo se dividió en dos partes en la asesoría, una de ellas trabaja con la asesora y la otra en forma individual con lecturas, resúmenes y ejercicios. En la siguiente asesoría los tra-

bajadores que estudiaron en forma individual aclaran sus dudas con la asesora y los que participan con la asesora en la asesoría anterior deberán estudiar en forma individual y así sucesivamente. Las clases se desarrollan en forma monótona siguiendo el orden que marcan los libros de texto de nivel primaria.

Constantemente se escucha dentro del círculo de estudio: No le entiendo maestra, ¿qué le escribo aquí maestra?, ¿es todo esto? ¿esto lo voy a poner aquí?, no puede leer rápido, hasta sueño me da, ¿cuál es la respuesta?, ¿qué significa esto, maestra?, así esta bien, está muy difícil, si no paso ni modo, aunque me quede otra vez en primaria, si se nos pega algo que bueno, hay maestra a la hora del examen nos ponemos muy nerviosos y se nos olvida todo, yo quisiera estudiar más pero no puedo. La asesora cuenta: "Les cuesta bastante trabajo entender los libros de texto, les gusta sentirse como niños y quieren que se les este revisando a cada rato lo que escriben en los libros. Les reviso a medida de mis posibilidades, un día trabajo con unos y otro día con otros por ser el grupo bastante heterógeno unos están en Ciencias Naturales y Ciencias Sociales otros en Matemáticas y Español, es difícil trabajar así".

En el nivel secundaria las observaciones se llevaron a cabo a partir del 26 de abril y terminaron el 7 de julio del año en curso.

El nombre de la asesora es Catalina López, egresada de la carrera de Pedagogía con amplia experiencia en el sistema abierto.

Las asesorías se imparten los días martes y jueves de 6 a 8 P.M. en el aula No.5 de la Biblioteca de la Preparatoria No.3 "Justo Sierra".

El grupo trabaja al igual que el de primaria con mesas en don-

de se sientan alrededor de ellas los educandos y el asesor.

Las asesorías son de dos materias: Español y Ciencias Sociales las primeras son los días martes y las segundas los jueves. Por lo regular a las 6:20 comienzan a llegar los trabajadores al salón empezando a las 6:30 P.M.

Al inicio de cada asesoría, la asesora señala las lecturas que se utilizan en ese día, la mayoría de ellas son de los libros de texto editados por la S.E.P. para el nivel secundaria.

Los asesorados tienen 15 o 20 minutos dependiendo del tema para leer cada uno de los libros.

Posteriormente realizan intercambio de ideas con el grupo y preguntan a la asesora sus dudas, quien explica o amplía el tema, dando conceptos, algunas definiciones y destacando la información del tema que considere principal. Además de que se agrega información y ayuda individualmente a los alumnos.

En el caso de que el tema a desarrollar en las clases sea muy amplio y se requiere de varias sesiones la asesora deja algunas lecturas y una guía de preguntas, para que los trabajadores las realicen fuera de la asesoría, argumentando que es poco el tiempo con que se cuenta en las asesorías y es necesario que los trabajadores aprendan a investigar y leer por ellos mismos y que traten de profundizar en algún tema específico, ya sea el que más les guste o mayor dificultad les ocasione.

La asesora dice: "Creo que mi grupo va bastante bien, no hay mucho problema, cuando tienen dudas las aclaro y avanzamos rápido".

Sin embargo, se observó que algunos participantes del grupo les cuesta bastante trabajo la materia de Ciencias Sociales

en contraste con la de Español, pero existe compañerismo al auxiliarse entre ellos y tratar de aclarar las dudas, un participante comenta: "¿cómo saber si estoy bien o mal?, bueno yo primero pregunto a mis compañeros del grupo, luego a los de mi trabajo y por último a la asesora".

Las observaciones se realizaron en el nivel preparatoria durante dos meses a partir del 20 de junio al 31 de agosto en el Auditorio Fernando Carranza en el aula 2 de la Facultad de Medicina, los días lunes, martes y miércoles de 10:00 a 12:00 A.M.

El nombre del asesor es Antonio Cruz Rivas, pasante de Ciencias.

En el nivel preparatoria a diferencia de los círculos de estudio de primaria y secundaria, la asesoría se imparte en un Auditorio donde no es posible movilizar las butacas, los participantes en su mayoría son familiares de los trabajadores y no trabajadores como en los niveles de primaria y secundaria. Dentro del grupo sólo hay tres trabajadores de la UNAM, influyendo en esto el hecho de que la asesoría de nivel preparatoria se imparte fuera de la jornada de trabajo.

La puntualidad en la asesoría es bastante irregular, llegando los participantes desde las 10:30 hasta las 11:00 a.m. a matemáticas.

El asesor posee una gran energía y entusiasmo, pese a ello el grupo se muestra pasivo, dando con su actitud la forma de clase tradicional a la asesoría.

Debido a que la materia de matemáticas es muy compleja y no tan fácil de captar generalmente, el asesor recurre a la teoría

y práctica, es decir explica y realiza en el pizarrón algunos ejercicios y posteriormente los alumnos resuelven otros ejercicios semejantes.

Durante el transcurso de las observaciones las asesorías fueron de acuerdo al programa establecido por la S.E.P. de matemáticas I, las exposiciones de los temas: Propiedades Asociativas, Conmutativas, Elemento Neutro. Conjuntos, Leyes de Morgan y finalmente Tautologías Lógicas, éstas últimas ocasionaron bastante dificultad a los alumnos.

El asesor durante las observaciones siempre trató de cuestionar al grupo y de hacer que ellos participaran, comenta: "Existen varias formas para resolver los problemas, lo principal es no gastar tiempo y ahorrar energías, llegando a la solución de un problema de la forma más sencilla. No debe haber ninguna dificultad en matemáticas, ¿Alguién no entendió lo que se hizo en este ejercicio? ¿Alguién quiere pasar a hacer un ejercicio al pizarrón?, los que tienen que hacer los ejercicios son ustedes, alguien se anima. está bien sencillo, ¡ya no hay ningún pierde! ¡creo que hasta el momento todo está entendido! ¡ está bien -- sencillo!.

No es fácil que los educandos decidan pasar al pizarrón para resolver algún ejercicio, por lo general siempre son los mismos. Después de haber resuelto el problema los participantes, el asesor explica la solución de los problemas en el pizarrón. ¿Alguién ha quedado con duda sobre este ejercicio?,"No deben de olvidar" dirigiéndose a los educandos que no se conformen con lo que el asesor les dice, el tema lo desarrchilan ustedes y - ustedes tienen que estudiar más a fondo, esto sólo es una introducción. El tiempo es bien limitado, trabajen ustedes solos haciendo ejercicios aparte, no solo deben aprender sino comprender, no tiene sentido aprender de memoria, sino razonar lo que

se aprende. Además de concretarnos y ubicarnos en lo que estamos haciendo. "Es más difícil aprender enseñando, poder saber si el grupo está captando, saber que ellos entienden o no mi explicación, saber qué aprovechan de la asesoría, como les fue en su examen, ¿qué me faltó?, podría ser didáctica, información, habilidad o precisión, pienso que uno debe de demostrar que sabe. La idea es que pasen todos, ayudarlos, cuestionarlos y hacer ejercicios de diferente grado de dificultad". Este fue un comentario final del asesor.

#### 4.7 Análisis de resultados

De acuerdo a las observaciones realizadas en los círculos de estudio de la UNAM con base a las categorías mencionadas en el punto anterior, se estableció que en términos generales predomina la población femenina sobre la masculina, aproximadamente un 65% a un 35%. Dicho porcentaje fue confirmado por la Subdirección de Capacitación de la UNAM.

Dentro de las observaciones realizadas en los tres niveles de educación abierta, se observó que existen diferencias considerables en cuanto a la edad de los participantes de los círculos, ya que en el nivel primaria la población es básicamente grande es decir que la edad de ellos oscila entre los 40 y 50 años. A diferencia del grupo de preparatoria cuyos integrantes son bastante jóvenes comparados con los de primaria, siendo su edad promedio de 24 años.

En cuanto al papel o rol que debe de asumir el asesor dentro de los círculos de estudio de la UNAM, podemos señalar que el asesor no debe de asumir una actitud paternalista como en el caso de la asesora de primaria, sino que debe dar las bases para que los alumnos no dependan tanto de él, cuestionandolos -

acerca de los temas tratados en la materia, ayudándolos en la aclaración de dudas, fomentando el estudio individual y en grupo, además de recomendar otras lecturas que complementen la asesoría.

El asesor puede colaborar pero no imponer dentro de la asesoría, puede orientar, apoyar, complementar pero no desviar no tiene que imponer su ideología o punto de vista, ya que debe respetar la ideología de los educandos al igual que ellos deben de respetar la de él.

El aprendizaje en los educandos de los círculos de estudio observados, depende de una serie de factores tanto internos como externos; entendiéndose como internos las condiciones internas - existentes dentro del propio individuo, tales como:

- Interés y disposición para adquirir nuevos conocimientos
- Motivación en su aprendizaje
- Comprensión de la información dada en las asesorías
- El grado de maduración del que aprende
- Capacidades y habilidades del educando
- Estados o características emocionales como: ansiedad, frustración, felicidad, admiración, seguridad, inseguridad en sí mismo y en algunos casos sentimientos de hostilidad e inferioridad desarrollados por la sensación de fracaso escolar.
- Actitud hacia el sistema abierto, clasificando como de segunda clase.
- Estado de salud del educando, incluyendo en éstos la alimentación, problemas visuales o auditivos de los adultos.

Los factores externos son las condiciones ambientales, sociales, familiares, físicos y políticos en las cuales se encuentran los educandos en el desarrollo de su aprendizaje.

El programa acordado por el STUNAM y la UNAM pretendía inicialmente ofrecer una educación de adultos ajustada a las necesidades y expectativas de la población usuaria. No siendo del todo posible cumplir dicho objetivo, debido a diversas causas que obstaculizan e impiden el adecuado funcionamiento del programa y limitan el aprendizaje de los participantes como son:

- Los problemas de tipo institucional entre la Subdirección de Capacitación de la UNAM y la Secretaría de Educación del -- STUNAM.
- La inadecuada coordinación entre las autoridades del ISSSTE y del INEA, UNAM y STUNAM afectando con ello el servicio de educación abierta.
- La falta de material didáctico adecuado al sistema.
- La no información y orientación correcta acerca del sistema.
- La impuntualidad y cambio constante de asesores en los círculos.
- La apatía en la promoción de programa.
- La dificultad en la obtención de los libros de texto de este sistema.
- La no asistencia de los trabajadores a los círculos en días de pago.
- La ausencia de hábitos de estudio.
- La falta de estímulos e incentivos para los participantes.
- La falta de experiencia en los asesores.
- Deficiencias metodológicas y de comunicación en las asesorías
- Desconocimiento de la realidad del usuario e ignorancia acerca de las características propias del adulto.
- Los trámites demasiados burocratizados en la certificación - de los estudios y en los resultados de los exámenes.
- El horario de los círculos de estudio.



- El local donde se llevan a cabo las asesorías (iluminación, ventilación, espacio, mobiliario, etc).
- El permiso de sus respectivos jefes para poder asistir al círculo de estudios.
- La posición socioeconómica que pertenece cada uno de los educandos.
- El tipo de relaciones que existen dentro del núcleo familiar influyen de manera positiva o negativa en el aprendizaje de los educandos, por ejemplo: el apoyo o desaprobación de los cónyuges para asistir al círculo o el interés de los hijos porque sus padres tengan un nivel escolar.

Para resolver algunos de los problemas señalados, se propone:

- El problema de tipo institucional en la CMCA (entre la Subdirección de capacitación de la UNAM y la Sria. de Educación del STUNAM. Se puede solucionar comprendiendo ambas partes, que el programa de educación básica es en beneficio de los trabajadores administrativos al servicio de la Institución y no alguna prerrogativa de las partes que intervienen, dejando a un lado la rivalidad política y laboral.
- Establecer una comunicación institucional con el ISSSTE y el INEA, dividiendo y especificando cada una de las acciones que deberán realizar dichas instituciones.
- Crearse en la Secretaría de Educación del STUNAM una coordinación general que se responsabilice de todas las actividades tendientes a mejorar el servicio y a solucionar los problemas que se presentan en los círculos de estudio. Esta coordinación deberá de llevar el registro, control, acreditación y seguimiento de todos los usuarios del sistema.
- Para resolver la falta de material didáctico se plantea la adquisición y elaboración del mismo por medio de un trabajo conjunto entre la subdirección de capacitación y la secretaría de educación. Además de que el ISSSTE y el INEA propor-

- cionen los materiales didácticos elaborados por ellos, para ser revisadas por la Comisión Mixta y brindados a los trabajadores administrativos que participan en los círculos.
- . Realizar una campaña permanente de promoción de los círculos entre los trabajadores de la UNAM, apoyados con personal y recursos del ISSSTE en donde se motive y estimule a inscribirse y concluir sus estudios a través de la elaboración y difusión de material, que de información y orientación sobre las características y operatividad del sistema, señalando las ventajas y beneficios que proporciona dicho sistema. También se puede utilizar para esto todos los medios masivos con que cuenta la UNAM y el STUNAM.
  - . Se propone la creación de una plantilla de asesores que puedan ser capacitados adecuadamente y que sean supervisados por la Institución para evitar la impuntualidad, ausencia y cambio constante de los asesores, la falta de experiencia y mejorar los aspectos didácticos sobre el aprendizaje.
  - . Realizar reuniones periódicas con los asesores y responsables de los círculos, con el propósito de determinar su funcionamiento, avance y limitaciones de los educandos en su aprendizaje.
  - . Adquirir por parte de la UNAM varios lotes de libros de textos de primaria, secundaria y preparatoria que les permita resolver la demanda solicitada.
  - . Establecer con las instancias adecuadas, un procedimiento administrativo ágil y eficaz para tramitar los certificados.

## CONCLUSIONES

El sistema de enseñanza abierta es una alternativa educativa que permite a los trabajadores administrativos de la UNAM concluir sus estudios.

En el sistema abierto la experiencia, voluntad y disciplina de los adultos adquiere gran importancia, debido a que el participante asume la responsabilidad y el ritmo de sus estudios, auxiliado por las asesorías de los círculos de estudio de la UNAM en donde tienen oportunidad de aclarar sus dudas, resolver problemas, compartir experiencias, afianzar conocimientos y desarrollar habilidades que les permitan avanzar en forma más rápida en su aprendizaje.

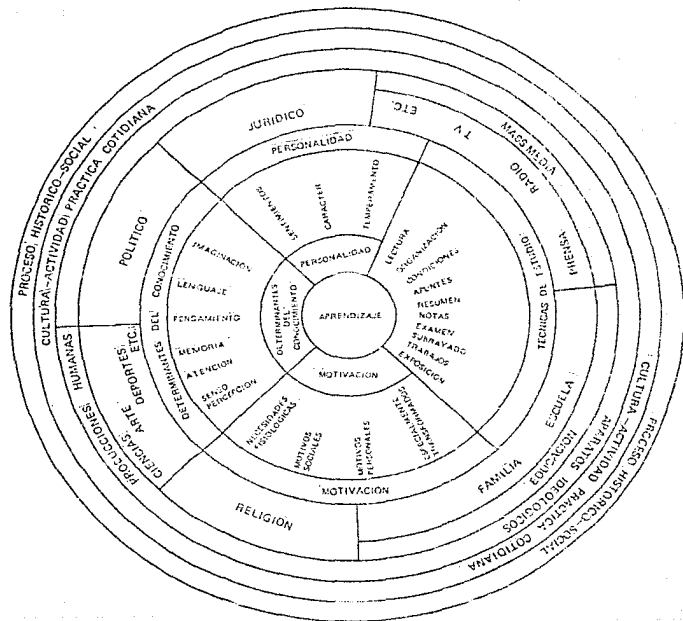
Sin embargo, dentro de los círculos de estudio existen una serie de factores de tipo externo, tales como los problemas de tipo institucional, familiar y laboral e internos como: motivación, capacidades y habilidades intelectuales. Por lo cual, el asesor deberá desempeñar un buen papel en las tareas de apoyar, orientar, informar, organizar el trabajo grupal e individual y establecer relaciones entre el proceso educativo y el medio ambiente, teniendo cuidado en la asesoría de no formar el estereotipo de paternalismo en el asesor y pasividad y sometimiento en el educando que -- "no sabe investigar", "no sabe exponer", "no sabe leer", "no sabe analizar" y "criticar un tema específico" y que no sabe o no quiere evaluar por el mismo aprendizaje, dejando esto último exclusivamente a la examinación por parte del INEA de la memorización de los libros de texto.

El asesor a través de las asesorías puede estimular el aprendizaje, pero no desalentar al trabajador en su aprendizaje al hacer burla de algún error cometido por el educando al resolver algún problema o realizar una lectura en forma incorrecta, tampoco debe ridiculizar a los educandos por haber obtenido una calificación baja en la materia, ni enfatizar demasiado en el hecho de acreditar los exámenes con una calificación alta, siendo lo importante para el adulto aprender y sentirse satisfecho con su aprendizaje.

Al investigar en los círculos de estudio de Arquitectura, Preparatoria 3 y Facultad de Medicina las condiciones externas e internas que intervienen en el aprendizaje de los educandos, no hubo gran dificultad para conocer los factores externos, pero sí para determinar los factores internos que intervienen en la desición y posición de los educandos al ser sujetos pasivos o activos en el desarrollo de su aprendizaje, siendo necesario para su estudio una serie de varios instrumentos, que pueden ser desde los cuantitativos como escalas de actitudes e intereses, tests psicológicos, cuestionarios, pruebas de lectura de comprensión, etc., hasta los cualitativos como la observación participante en las asesorías, aplicación de cuestionarios abiertos y entrevistas a los educandos y asesores.

En el estudio de caso únicamente se utilizaron las técnicas de observación participante y aplicación de cuestionarios, dando mayor importancia a los factores externos que a los internos por no poder estudiarlos con gran precisión y exactitud, limitando con ello el trabajo.

## FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL APRENDIZAJE





UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

CONVENIO QUE PARA LA CREACION DE UN PROGRAMA DE EDUCACION BASICA PARA ADULTOS, CELEBRAN POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO EN LO SUCESIVO LA UNAM, REPRESENTADA POR SU SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO, C.P. ROTOLF O COETO MOTA Y SU ABOGADO GENERAL, LIC. CUAUHTÉMOC LOPEZ SANCHEZ, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO, EN LO SUCESIVO EL STUNAM, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL, EVARISTO PEREZ APREDIA, Y POR LA OTRA, EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS, EN LO SUCESIVO EL INSTITUTO REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL, MIGUEL ALONZO CALLÉS, DE CONFORMIDAD CON LOS ANTECEDENTES, DECLARACIONES Y CLAUSULAS SIGUIENTES:

#### ANTECEDENTES

1. Al ponerse en marcha el Programa de Educación para Todos, el Gobierno de la República convocó a los ciudadanos y a las organizaciones de los sectores público, privado y social a participar en una cruzada nacional en beneficio de la educación de los mexicanos.
2. La educación de los adultos se apoya en la solidaridad social como elemento indispensable para fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que componen la población y en el autodidactismo que permite adquirir conocimientos y habilidades al ritmo que determine cada persona, sin ceñirse a un horario rígido en el estudio ni a plazos fijos para la acreditación de conocimientos.
3. De conformidad con los artículos 4, 8 y 21 de la Ley Nacional de Educación para Adultos, se han instituido programas prioritarios para promover la educación básica de los trabajadores, en coordinación con otras instituciones de los sectores públicos, privado y social.

#### DECLARACIONES

##### I. LA UNAM DECLARA

1. Ser un Organismo Público Descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica, constituido de conformidad con la Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de enero de 1945.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

2. *Que conforme a su Ley Orgánica, tiene como fines esencia les impartir educación superior, realizar investigaciones sobre la problemática nacional y extender, con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.*
3. *Contar con un sector importante constituido por los trabajadores administrativos a su servicio.*
4. *Que en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 21 de la Ley Nacional de Educación para Adultos, está dispuesta a colaborar en la educación básica de los trabajadores universitarios.*

## II. EL INSTITUTO DECLARA:

1. *Que es un organismo descentralizado de la administración pública federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de agosto de 1981.*
2. *Que de acuerdo con el artículo 2, fracciones I y VIII del decreto de referencia, tiene entre otras facultades, la de promover y proporcionar servicios de alfabetización, primaria y secundaria para adultos. Así como, coordinar sus actividades con instituciones que ofrezcan servicios similares o complementarios y apoyar, cuando lo requieran, a dependencias, organismos, asociaciones y empresas en las tareas afines que desarrollen.*

## III. EL STUNAM DECLARA:

1. *Ser un organismo constituido por trabajadores administrativos y académicos que prestan sus servicios a la UNAM y estar debidamente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el número 4920 de fecha 21 de octubre de 1980.*
2. *Que en su Declaración de Principios y Estatuto Interno se encuentra el promover entre sus agremiados y sus familias, la superación cultural, política y social, a efecto de propiciar la obtención de mejores condiciones de vida y de trabajo, para lo cual desde su fundación ha promovido la enseñanza abierta entre sus agremiados y sus familias.*



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MÉXICO

IV. LA UNAM Y EL ESTUNAM DECLARAN:

1. Aceptar la compatibilidad que existe entre los fines esenciales de la UNAM y las necesidades, motivaciones e intereses de los trabajadores y su organización gremial. En tal virtud, es posible realizar el programa materia de este convenio, sin interferir en el desarrollo de las actividades normales de la UNAM.
2. Que conforme los trabajadores universitarios accedan a niveles superiores de educación y preparación, su desempeño en el trabajo redundará en beneficio del país, de la UNAM y de los propios trabajadores.
3. Que congruentes con las declaraciones anteriores, han convenido en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, disposiciones tendientes a brindar a los trabajadores de la UNAM la posibilidad de participar en un sistema abierto para elevar su nivel educativo.
4. Su acuerdo en coordinar sus esfuerzos para obtener resultados amplios en la tarea educativa antes dicha.

V. LAS PARTES DECLARAN:

Que con el propósito de dar debido cumplimiento a las disposiciones legales respectivas, están conformes en realizar conjuntamente un programa de alfabetización, primaria y secundaria para adultos que trascienda mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos, a la elevación del nivel cultural y educativo de los mismos trabajadores.

EXPUESTO LO ANTERIOR, LAS PARTES OTORGAN LAS SIGUIENTES:

C L A U S U L A S

- PRIMERA. OBJETO. El presente convenio tiene por objeto establecer las bases de colaboración entre las partes para la promoción, organización, operación, seguimiento y evaluación del programa de alfabetización, primaria y secundaria para adultos en beneficio de los trabajadores de la UNAM que así lo demandan.





UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

SEGUNDA. OBLIGACIONES DE LA UNAM. Para la realización del objeto de este convenio, la UNAM se obliga a:

- A). Investigar y determinar en coordinación con el STUNAM, la demanda educativa de sus trabajadores en los niveles de alfabetización, primaria y secundaria.
- B). Colaborar y apoyar en la promoción del programa de alfabetización, primaria y secundaria para adultos, entre los trabajadores y sus familiares.
- C). Contratar y comisionar en el STUNAM a cinco personas que fungirán como coordinadores de los servicios educativos.
- D). Brindar las facilidades para que el personal que va a fungir como alfabetizador o asesor pueda recibir su capacitación.
- E). Procurar la participación de los maestros de los estudiantes en servicio social y de los propios trabajadores como alfabetizadores o asesores de educación básica.
- F). Proporcionar los locales y mobiliario con que cuente en sus instalaciones para la realización del programa, siempre que no se interfiera en el desarrollo de las actividades normales de la UNAM.
- G). Dar las facilidades necesarias en las dependencias con que cuenta para que el STUNAM organice y establezca círculos de estudio en todos los centros de trabajo en donde exista demanda potencial.
- H). Colaborar con el STUNAM y con el INSTITUTO en la tarea de promover entre los trabajadores y sus familiares la acreditación y certificación de estudios.
- I). Colaborar con el INSTITUTO y con el STUNAM para el mejor cumplimiento del programa.
- J). Tomar en cuenta los estudios realizados para que los trabajadores que concluyan los niveles de alfabetización, primaria o secundaria materia de este convenio, participen en los movimientos estudiantiles subsecuentes, de conformidad con el acuerdo que con tal fin suscriban la UNAM y el STUNAM.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

TERCERA. OBLIGACIONES DEL STUNAM. Para la realización del objeto de este convenio el STUNAM se obliga a:

- A). Coadyuvar al censo educativo de los trabajadores pertenecientes a la UNAM.
- B). Promover el programa de alfabetización, primaria y secundaria para adultos entre sus agremiados y sus familiares.
- C). Designar a las personas que fungirán como responsables de los servicios educativos en los diversos centros de trabajo que conforman la UNAM.
- D). Designar a las personas que fungirán como asesores de los círculos que se integren y solicitar al INSTITUTO su capacitación.
- E). Solicitar al INSTITUTO el material de alfabetización y primaria para adultos para la realización del programa.
- F). Solicitar a la UNAM los locales y el mobiliario necesario para las reuniones de los círculos de estudio.
- G). Concertar, en coordinación con la UNAM, los acuerdos y acciones necesarios para el cumplimiento del programa.
- H). Organizar y establecer en coordinación con la UNAM círculos de estudio en todas las secciones que lo constituyen en los que exista demanda potencial.
- I). Concertar la información de avance del programa en todos los centros de trabajo y proporcionar al INSTITUTO y a la UNAM los informes de avance del programa, de acuerdo con el sistema de información establecido para tal fin.
- J). Promover entre los trabajadores y sus familiares la acreditación y certificación de estudios.

CUARTA. OBLIGACIONES DEL INSTITUTO. Para realizar los objetivos de este convenio el INSTITUTO se compromete a:

- A). Promover en coordinación con el STUNAM el programa ante funcionarios, dirigentes y trabajadores de la UNAM.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉJICO

- B). Impartir en coordinación con el STUNAM, cursos de capacitación para los asesores designados por el propio Sindicato, así como facilitar el material que se requiera para el desarrollo de los mismos.
- C). Capacitar a los promotores y al personal que participe en el desarrollo del programa, de acuerdo con los criterios que las partes convengan para tal efecto.
- D). Proporcionar los libros de texto y el material didáctico necesario con que cuente para la alfabetización y la primaria para adultos, además todo el material de apoyo de que disponga.
- E). Proporcionar a petición del STUNAM, la asesoría técnica pedagógica que se requiera para la realización del programa.
- F). Coordinar con el STUNAM, la supervisión del desarrollo del programa y verificación del cumplimiento de la función educativa.
- G). Evaluar y acreditar, en los propios centros de trabajo, los conocimientos adquiridos por los educandos que participen en el programa y proporcionar la certificación correspondiente.
- H). Programar y modificar las acciones y eventos necesarios para el cumplimiento del programa en coordinación con la UNAM y con el STUNAM.

QUINTA. METAS. Las metas deberán ser fijadas anualmente, de acuerdo con las obligaciones contenidas en este convenio. A partir de la fecha de su firma, las partes se comprometerán a cubrir las siguientes metas:

- A). Establecer los servicios educativos en todos los centros de trabajo de la UNAM donde existan demandantes de alfabetización, primaria o secundaria para adultos.
- B). Atender en los servicios educativos, por lo menos, al 50% de la demanda potencial.
- C). Lograr que en un año, por cada trabajador atendido, se acrediten al menos tres exámenes del nivel correspondiente.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

SEXTA. PLAZO. La duración de este convenio será indefinida a partir de la fecha de su firma. Cualesquiera de las partes podrán darlo por terminado por falta evidente de materia del mismo o por no cumplirse el objeto de su creación y metas, para lo cual deberá darse aviso, por escrito, con una anticipación mínima de tres meses; sin embargo las partes están de acuerdo en que la revocación de este convenio no afectará a los trabajadores.

SEPTIMA. Todos los aspectos no considerados en este convenio, serán motivo de acuerdos específicos firmados por las partes los cuales se anexarán al cuerpo del mismo.

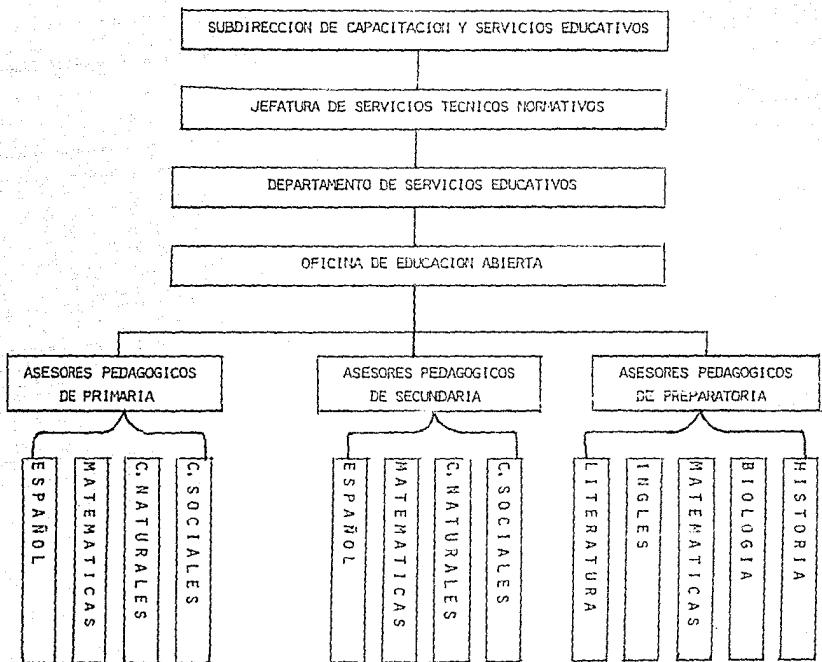
OCTAVA. DOMICILIO. para efectos de este convenio el INSTITUTO señala como domicilio Córdoba 23, 7º piso, Col. Roma, C.P. 06700.

La UNAM señala como su domicilio el 7º piso de la Torre de Rectoría, Cd. Universitaria, Col. Copilco Universidad, C.P. 04360

El STUNAM señala como su domicilio Centeno 145, Col. Esmeralda, Delegación Iztapalapa, C.P. 09810, México, D.F.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

ORGANIGRAMA DE LA OFICINA DE EDUCACION ABIERTA



## CUESTIONARIO APLICADO A LOS EDUCANDOS

PREGUNTA	RESPUESTAS		NIVEL	
	PRIMARIA	SECUNDARIA	PRIMARIA	SECUNDARIA
1.- A continuación se darán dos definiciones : una de aprendizaje y otra de motivación, señale con una cruz la definición que crea usted, corresponde a aprendizaje.				
A) Es el proceso que provoca cierto comportamiento, despierta el interés y estimula el deseo de aprender.	5	5		3
B) Es el proceso mediante el cual se obtienen conocimientos, habilidades o aptitudes, a través de la experiencia y la práctica que permite un cambio de conducta.	4	13		15
	No contestaron 11	No contestaron 2	No contestaron	2
2.- De acuerdo con la lista que se presenta indique una o más características que considere se deben reunir para poder aprender dentro de un círculo de estudios.				
a) Responsabilidad para estudiar en forma individual y participar en grupo.	14	18		19
b) Dedicación y deseo de superación del individuo en sus estudios.	19	16		10
c) Asistencia regular y puntual a las asesorías.	14	13		15
d) Crítica, análisis y reflexión de los textos que se utilizan en las asesorías.	11	16		18
e) Capacidad del alumno para autoevaluarse.	13	14		16
f) Registro y Memorización de lecturas.	9	10		8

PREGUNTA	PRIMARIA	SECUNDARIA	PREPARATORIA
3.- En qué forma considera usted, se puede comprobar que existe aprendizaje en los trabajadores que participan en los círculos.	19 participantes opinaron que acreditando los exámenes. No contestó 1	12 acreditando los exámenes. 8 por medio de lecturas, preguntas del asesor y exámenes.	6 por los resultados de los exámenes. 4 participación y exámenes. 10 participación grupal e individual, lecturas críticas de los libros, preguntas del asesor con cierto grado de dificultad y exámenes.
4.- Un estudiante puede investigar y analizar lecturas que complementen los textos utilizados en una asesoría. SI ( ) NO ( )	15 2 No contestaron 3	20 - No contestaron 3	19 1 No contestó 1
5.- Cuando se está estudiando algo complejo y difícil de entender en una materia, ¿qué piensa usted se debe hacer?	18 preguntar al asesor No contestaron 2	16 preguntar al asesor 4 leer nuevamente el libro y preguntar al asesor.	12 aclarar las dudas con el asesor. 8 dependiendo de la materia, pero por lo general investigan, leen, hacen ejercicios, preguntan al asesor o compañeros de trabajo con estudios de Preparatoria o licenciatura.
6.- De acuerdo a su criterio marque con una cruz algunos de los factores que piense pueden obstaculizar su aprendizaje. a) Pocas horas de estudiar por tener que realizar otras actividades	5	5	2

PREGUNTA	PRIMARIA	SECUNDARIA	REPARATORIA
b) el lenguaje de los textos	10	8	5
c) el lenguaje del asesor	5	2	8
d) la falta de compañerismo	1	5	-
e) la falta de libros de texto y material didáctico en las asesorías.	-	13	7
f) el no tener hábitos de estudio	8	13	17
g) la falta de experiencia del asesor en un sistema abierto.	-	6	14
h) la autorización del jefe de trabajo para asistir al círculo	18	16	-
7.- Señale algunos elementos que le gustaría modificar del círculo de estudios al cual asiste.			
a) al horario	6	3	9
b) el local	8	18	12
c) los textos de la clase y los exámenes	--	13	18
d) el control de asistencia	--	8	6
e) la duración de las asesorías	14	9	9
f) la forma de enseñar del asesor	--	6	15
g) el trabajo en grupo.	7	6	9
h) asesorías en días de pago	10	3	--
i) la organización de los círculos	6	7	2
j) dificultades administrativas y trámites burocratizados en la certificación de estudios.	10	15	9
k) ninguna de las anteriores	2	--	--



PREGUNTA	PRIMARIA	SECUNDARIA	PREPARATORIA
8.- Indique los motivos por los cuales se encuentra inscrito y desea concluir sus estudios en un sistema de enseñanza abierta.			
a) interés personal	14	14	19
b) necesidad de obtener un título o certificado académico para lograr un mejor trabajo.	16	9	8
c) motivos familiares	6	1	7
d) motivado por compañeros de trabajo	--	7	8
9.- En su opinión señale las posibles causas por las cuales abandonan sus estudios los trabajadores que se inscriben en un círculo de estudios.			
a) impuntualidad y cambio constante de los asesores.	5	14	7
b) sensación de fracaso al reprobar algún examen.	9	12	9
c) la no comprensión de los textos	9	9	8
d) problemas familiares	9	15	9
e) problemas laborales y económicos	10	9	18
f) Ausencia de estímulos a los participantes de los programas.	1	2	12

ESTA TESIS NO DEBE  
 SER DE LA BIBLIOTECA

## B I B L I O G R A F I A

- AUSUBEL, DAVID. Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo; México, ed. Trillas, 1986. 769 p.
- BIGGE, MORRIS. Teorías del aprendizaje para maestros; México, ed. Trillas, 1983. 444 p.
- BUSTAMANTE ARROYO, EDNA. Investigación etnográfica: descripción e interpretación de la realidad; México, UNAM-Facultad de Filosofía y Letras, 1988. 117 p. (Tesina).
- CEA-STUNAM. Antecedentes Institucionales del Programa de Educación Abierta STUNAM-UNAM; México, STUNAM, 1987. 18 p. (Documento de uso interno).
- ELLIS, HENRY. Fundamentos del aprendizaje y procesos cognoscitivos en el hombre; México, ed. Trillas, 1980. pp. 17-22 y 145-180.
- GAGNE, ROBERT. La planificación de la enseñanza: sus principios; México, ed. Trillas, 1986. 287 p.
- HERMANUS, FRANK. Educación para adultos: su metodología y sus técnicas; México, ed. Edicol, 1987. 100 p. (Colección Cuadernos Pedagógicos).
- HERMOSO NAJERA, SALVADOR. Legislación educativa; México, ed. Oásis, 1980. 134 p. (Colección Nueva Biblioteca Pedagógica).
- HILL, WINFRED. Teorías contemporáneas del aprendizaje; Buenos Aires, ed. Paidós, 1976. 344 p.

- ISAIS REYES, JESUS. Educación de adultos; México, ed. Oásis, 1983. 213 p. (Colección Nueva Biblioteca Pedagógica no. 17).
- LEON, ANTOINE. Psicopedagogía de los adultos; México, ed. Siglo XXI, 1982. 119 p.
- LOPEZ PINEDA, FABIAN. Historia del STUNAM: luchas y conquistas (1971-1977); México, Sría. de Prensa y Propaganda STUNAM, 1984. 143 p.
- LUDOJOSKE, ROQUE. Andragogía o educación de adultos; Buenos Aires, ed. Cuadalupe, 1972. 275 p. (Colección la Educación en el Tiempo).
- MICHEL, GUILLERMO. El mundo como escuela: guía para el aprendizaje autodirigido; México, ed. Trillas, 1982. 117 p.
- MICHEL, GUILLERMO. Aprende a aprender: guía de autoeducación; México, ed. Trillas., 1986. 104 p.
- ROCKWELL, ELSIE. Etnografía y teoría de la investigación educativa" En: Enfoques. Cuadernos del Tercer Seminario - Nacional de Investigación en Educación; Bogotá, Colombia, Centro de Investigación de la Universidad Pedagógica, 1996. pp.29-54.
- SEP - Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos. Informe de los Sistemas Abiertos de Educación Media Superior; México, SEP, 1982. 94 p.
- SEP - Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos. Terminología de los Sistemas Abiertos en México; México, SEP, 1982. 119 p.

STUNAM-SRIA. DE EDUCACION Y CULTURA. Puntos básicos para el programa de educación de adultos; México, STUNAM, 1987. p.p. 1-4. (Documento impreso para uso interno).