



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Facultad de Filosofía y Letras  
División de Estudios Superiores

UN ESTUDIO SOBRE RECURSOS HUMANOS A NIVEL DOCENTE,  
DE LOS MAESTROS QUE TRABAJAN EN EDUCACION DE  
ADULTOS EN COMODORO RIVADAVIA, CUBUT,  
ARGENTINA. DETECCION DE INTERESES Y CAPACITACION.



UANL

TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

que en opción al grado de Maestría en Formación y Capacitación

de Recursos Humanos presenta DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

JADRANKA JURIC

Monterrey / Pátzcuaro, 1978

U

ONOM

RAL D

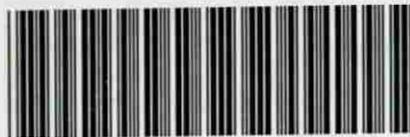
TM

LC5255

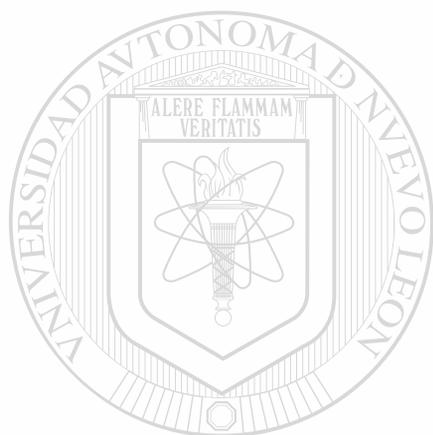
.A7

J8

c.1



1080071386



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

Facultad de Filosofía y Letras

División de Estudios Superiores

UN ESTUDIO SOBRE RECURSOS HUMANOS A NIVEL DOCENTE,  
DE LOS MAESTROS QUE TRABAJAN EN EDUCACION DE  
ADULTOS EN COMODORO RIVADAVIA, CUBUT,  
ARGENTINA. DETECCION DE INTERESES Y CAPACITACION.

UANL

TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN

que en opción al grado de Maestría en Formación y Capacitación

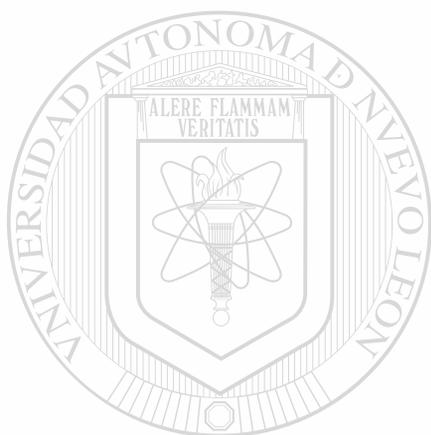
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS de Recursos Humanos presenta



JADRANKA JURIC

Monterrey / Pátzcuaro, 1978

TM  
LC5255  
F.V.  
87



# UANL

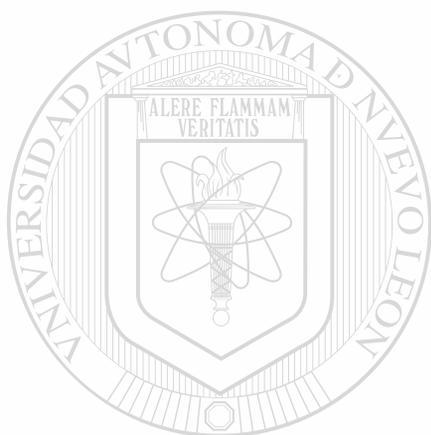
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BU  
AU  
R  
S  
IFH  
C  
FONDO  
TESIS MAESTRIA

DEDICATORIA



U A N L

---

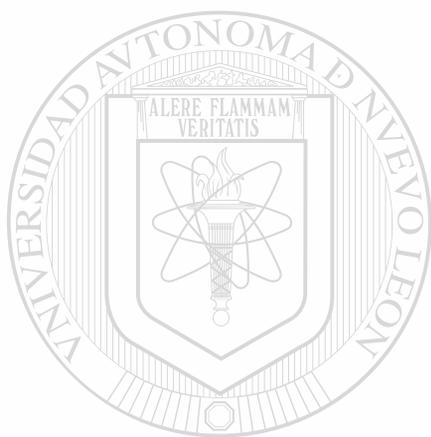
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Prof. Ilija Jurić  
mi padre

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Que me enseñó que los  
caminos del conocimien  
to son aventuras apa-  
sionantes que siempre  
nos conducen a una -  
nueva concepción de  
libertad.

## AGRADECIMIENTOS



- A la O. E. A.

- A CREFLL

- A la Universidad de la Patagonia

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
San Juan Bosco

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- A DINEA - Deleg. Comodoro Rivadavia

- y a todos aquellos que sientan que  
el entusiasmo y el esfuerzo de este  
trabajo han sido también su propio  
entusiasmo y su propio esfuerzo.

## INDICE

	Introducción	1
1.	<u>CAPITULO I</u>	8
1.1.	Descripción general y específica del tema de la investigación	8
1.2.	Objetivo de la investigación	10
1.3.	Descripción y delimitación del problema	11
1.3.1.	Índices de inserción y eficiencia	13
1.3.2.	Planteamiento del problema	14
1.3.3.	Limitaciones y alcances de la investigación	15
1.3.4.	Formulación del problema	15
1.4.	Hipótesis general	16
1.4.1.	Hipótesis específicas	16
1.5.	Definición de términos	17
	<u>CAPITULO II</u>	
2.	Antecedentes y fundamentación	21
2.1.	Antecedentes históricos	21
	a) Época de asentamiento de poblaciones aborígenes	21
	b) Época de asentamiento de colonos	21
	c) Fundación de Comodoro Rivadavia	22
2.2.	Ubicación geográfica	22
2.2.1.	Características climáticas	25
2.3.	Marco ecológico	25
2.3.1.	Ecosistema minero	25
2.3.2.	Ecosistema agrícola-ganadero	26

2.3.3.	Ecosistema marino	27
2.3.4.	Ecosistema urbano	28
2.4.	Aspecto social y Poblacional	31
2.4.1.	Población	31
2.4.2.	Aspecto social	31
2.5.	Aspecto económico	35
2.6.	Aspecto cultural	37
2.6.1.	Instituciones culturales	38
2.7.	Aspecto político	39
2.7.1.	Partidos políticos tradicionales	39
2.7.2.	Partidos nuevos	40
2.8.	Aspecto Educativo	42
2.8.1.	Instituciones educativas	42
	1- Nivel Primario	42
	2- Nivel Medio	42
	3- Nivel Terciario	42
2.8.2.	Situación de la educación	44
2.8.3.	Educación de Adultos	47
2.8.4.	La Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco"	
	y su participación en el desarrollo de la zona	56
	1- Antecedentes de programas al servicio de la	
	comunidad	56
	2- Zona de influencia de la Universidad	57
	3- Tipo de relación con el Ministerio de Edu-	
	cación.	57
	4-Infraestructura de la Universidad	58

5-	Potencial humano	58
2.9.	Marco teórico	59
2.9.1.	Antecedentes sobre capacitación docente en el país	59
2.9.2.	Fundamentación teórica de la capacitación docente	63
	- La educación como camino hacia el cambio	64
	- Aportes de la investigación al perfeccionamiento docente	67
	- El papel del docente en el programa de perfeccionamiento	67
	- El perfeccionamiento docente mediante procesos democráticos	69
2.9.3.	Bases teóricas	71
	- Organismos internacionales	71
	- Las reuniones de ministros	71
	- Opinión de especialistas	72
	- Preparación para su función social	75
	- Contenidos	76

### CAPITULO III

3.	Procedimientos	80
3.1.	Definición del universo de la investigación y características de la muestra	80
	a) Universo	80
	b) Muestra	81
3.2.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	82

3.2.1.	Estrategias	86
3.2.2.	Técnicas	86
3.2.3.	Instrumentación	87
3.2.3.1.	Entrevistas programadas	87
3.2.3.2.	Reuniones participativas con el personal meta	88
3.2.3.3.	Encuestas programadas	91
3.3.	Procedimientos	95
3.3.1.	Análisis e interpretación	95
3.3.1.1.	Características del universo	95
3.3.2.	Capacitación de los docentes	101
3.3.2.1.	Análisis e interpretación	101
3.3.2.2.	Hipótesis específicas	101
3.3.3.	Posibilidades de implementar un curso de capacitación	119
<hr/>		
Conclusiones y recomendaciones		124

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
CAPÍTULO IV

4.	Proyecto que deriva de la investigación	126
4.1.	Denominación del Proyecto	126
4.2.	Descripción general	126
4.3.	Fundamentos	126
4.3.1.	Criterios para la selección de contenidos	127
4.4.	Perfil profesional	129
4.5.	Objetivos Generales	130
4.5.1.	Organización de los contenidos	130
4.6.	Modelo para la organización del currículum	132

4.6.1.	Contenido del Currículum: Áreas y Unidades curriculares	133
4.6.2.	Metodología a aplicar en el desarrollo de los contenidos	139
4.6.3.	Evaluación del curso	140
4.7.	Recursos	141
4.7.1.	Recursos humanos	142
4.7.2.	Recursos financieros	142
4.7.2.1.	Costo del programa	142
4.7.3.	Infraestructura	144
4.8.	Etapas del desarrollo	144
4.8.1.	Plazos de cumplimiento y calendario operativo	146
4.8.2.	Horario operativo	146
4.9.	Evaluación del Proyecto	148
4.10.	Actividades complementarias	152

INDICE DE ANEXOS

1.	Instrumento DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS	153
2.	Tabulación de la encuesta	162
3.	Respuestas sobre las Escuelas de Psicología	176
4.	Respuestas sobre Educación Permanente	178
5.	Entrevista con los participantes	181
6.	Entrevista con el Rector de la Universidad	190
7.	Entrevista con la Delegada Zonal de DINEA	193
8.	Entrevista con el Coordinador de Recursos Humanos del CEMUL	198
	<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	208

## INTRODUCCION

La Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco", conciente de la necesidad de proyectarse en la comunidad y de cubrir las necesidades fundamentales que se den en el campo educativo, se ha sensibilizado, en esta ocasión, sobre la acuciante problemática que se genera en el campo de la Educación de Adultos en la zona. Ha detectado que la capacitación y formación del personal docente, en este campo, no parece estar adecuada a la política educativa del país y a las necesidades de esta área.

Basándose en ello, y con el fin de contribuir a la formación de educadores, es que se proyectó y elaboró el presente trabajo de investigación. Se buscó determinar, además, los conocimientos con los cuales el personal que se desempeña en el campo de la Educación de Adultos lleva a cabo su labor educativa, y en qué aspectos se notan falencias o debilidades, para que en base a ello se pueda planificar un curso que sirva para cubrir esas necesidades.

Se hace imperativo diversificar la formación pedagógica que tienen estos educadores dentro del marco de la educación formal, con el propósito que puedan desenvolverse mejor y afrontar situaciones concretas, ante las exigencias de la Educación de Adultos en general.

Nuestros educadores de adultos se encuentran dedicados únicamente al sistema formal y no han podido, por una serie de limitaciones, algunas veces propias, otras de organización administrativa; a falta de políticas bien definidas para tratar de vencer el marco --

tradicional o formal de enseñanza, dedicarse, con una preparación y capacitación bien fundamentada al campo de la Educación de Adultos.

La meta principal del educador de adultos no debe estar basada en la mera transmisión de conocimientos y técnicas, sino que debe llevar, además, a sus educandos el ofrecimiento de nuevas condiciones para que puedan encontrar una mejor manera de vida y que sean capaces de desenvolverse ante sus propios problemas, es decir inculcarles una forma de actuar propia y, a su vez, ser parte integrante del grupo social en el que se desenvuelve.

El principio esencial de la educación es que no está relacionado con el tipo de aprendizaje accidental o al azar, sino con experiencias de educación que han sido planificadas y supervisadas por un agente de educación. Es importante no sólo lograr que al presente haya una planificación que genere un constante cambio, sino lograr hacer surgir una actitud más comprometida y crítica frente al futuro, debido a que los cambios que se generan en la sociedad son procesos dinámicos, de manera que no puede concebirse la educación de adultos como algo estático o quedantista, basado en estructuras rígidas.

El éxito de la Educación de Adultos depende no solo del empeño de los participantes por educarse, ampliar su cultura, ingresar al sistema productivo con una capacitación adecuada, sino, indudablemente, del nivel de conocimientos que el educador tenga sobre su campo de acción, su nivel académico, su ubicación en un universo circundante concreto donde se desenvuelve el adulto, de donde surgen sus necesidades y de acuerdo a las cuales, el educador pro-

gramará su enseñanza.

No solamente debe abocarse a la investigación del fenómeno educativo, sino que debe ser capaz de adentrarse en las múltiples fa ce tas en las cuales se desenvuelve el educando. Debe saber diag nos tic ar e interpretar datos de la realidad, orientar y gui ar al adul to en el medio en el cual se desenvuelve.

En la escuela trad ic ional, el educador es el principal agente de la educación, él tiene esencialmente por función tr as mit ir el co no ci mi en to. Hoy en día, el centro de g r a v i t a c i o n de esta actividad se desplaza del maestro al educando. En o b s e r v a r, e x p e r i m e n t a r, b u s c a r y c l a s i f i c a r los fenómenos, en resolver por sí mismo los pr o b l e m a s que se susciten, etc., el educando debe, en la medida de lo posible, adquirir solo los nuevos conocimientos, descubrir las pr o p i e d a d e s y las estructuras de los fenómenos, y arribar por sí mismo a las g e n e r a l i z a c i o n e s.

De ese modo el educador pasa del papel de un simple in f o r m a - d o r y e x a m i n a d o r a un f a c i l i t a d o r, e s t i m u l a d o r, o r g a n i z a d o r y r e g u l a d o r de la actividad de estudio de sus alumnos.

Eso presupone no solamente que el docente conoce al sujeto, s i no que él es también capaz de dar una forma educativa y cultural adaptada a sus alumnos, de estimular su interés y de solucionar sus dificultades.

La penetración en las masas de conocimientos sobre tecnología científica, la popularización de estos conocimientos a través de los medios de comunicación, prepara igualmente una transformación radi-

cal de la actividad de los docentes.

Esta evolución puede ser definida por el término "profesionalización" de los contenidos y de los educadores. La concepción moderna de la enseñanza exige que sea un especialista formado científicamente en métodos adecuados al proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta concepción constituye la premisa de una eliminación definitiva de barreras entre los tipos de formación de diferentes categorías de enseñanza que se apoyan sobre la idea de que una formación básica en el aspecto didáctico, sirve para desarrollar esta actividad en cualquier nivel.

Toda formación de base, todo reciclaje debe sustentarse sobre una verdadera formación profesional.

#### Carácter permanente de la formación

La noción de Educación Permanente se aplica a la formación de educadores en el aspecto general o específico. La aparición de este concepto marca el fin de un período donde se pudo considerar la formación de docentes como un algo adquirido de una sola vez y para siempre. La dinámica de la evolución de la ciencia, de la técnica, de la cultura y del sistema escolarizado exige por sí mismo que la formación de base de los educadores sea completada por una formación ulterior que en sí, se prolongue orgánicamente.

Otros hechos abundan en este sentido, por ejemplo, el poco interés manifestado por los educadores, en su auto-formación y que nos da por resultado que, en muchos casos, no podamos contar con un per

feccionamiento espontáneo del docente. Un individuo aislado no puede, por sus propios medios, aprehender los progresos de la ciencia y de su propia profesión. Este paso de una formación encuadrada en una sola forma y vez, a una formación diversificada en varias y múltiples etapas es, hoy en día, una necesidad absoluta.

La formación continua es un instrumento más eficaz y más directo que la capacitación dada en la etapa de formación profesional del educador. El docente que posee una cierta experiencia práctica puede concientizarse sobre las insuficiencias de su formación de base y puede concentrarse en los problemas importantes que lo llevan a la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza.

La formación continua es asimismo el medio más simple y el más eficaz para planificar rápidamente los principios, las reformas y las innovaciones educativas.

---

La importancia de esta investigación radica en que:

- a) Es el primer proyecto de Formador de Adultos que se lleva a cabo en la República Argentina, a nivel de especialización, que parte como iniciativa de una universidad, en este caso la de la Patagonia "San Juan Bosco" y que escapa del nivel de los tradicionales cursillos de capacitación, como el que organizara DINEA, Dirección Nacional de Educación de Adultos en el año 1972, y que no llegó a instrumentarse.
- b) Es un modelo de investigación social que sirva de base para el planeamiento y programación de Formación y Perfeccionamiento Profesional en el campo de la Educación de Adultos; pudiendo además

servir de antecedente para otro trabajo similar que pudiera encargarse en el futuro.

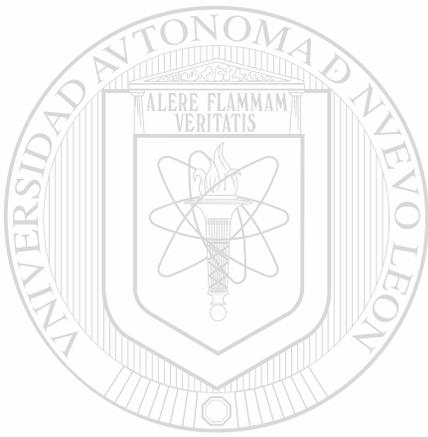
c) La originalidad radica en que el proyecto lleva una propuesta de instrumentación que plantea una novedad dentro de la estructura organizativa del Ministerio de Educación. La modalidad existente hasta la fecha es que la carrera docente de Maestro de Grado a nivel primario, se lleva a cabo en un período de dos años posteriores al Bachillerato Pedagógico, que dura cinco años. Estos estudios se desarrollan a nivel terciario y con el título de Profesor Elemental. Esta carrera se dicta en los mismos establecimientos de nivel secundario.

El presente curso instrumentará una etapa posterior, de tres cuatrimestres, de nivel universitario, y que complementará la especialización docente impartida por el Ministerio.

La población hacia la que va dirigido este proyecto alcanza un número de ochenta y cinco personas. Pareciera relativamente limitado para un plan tan ambicioso, y de tan alto costo. Pero si tenemos en cuenta el lugar en que está ubicado Comodoro Rivadavia, su amplio desarrollo económico, su incidencia en la economía de la Provincia y del país, por ser el principal explotador de hidrocarburos, y su estratégica ubicación geopolítica, cuya importancia se ve aumentada con situaciones coyunturales de soberanía territorial, vemos que se justifica un esfuerzo de esta magnitud, que responde además a las políticas de desarrollo y a las estrategias del gobierno nacional.

La dispersión de las poblaciones en la Provincia del Chubut, que abarca hasta más de doscientos kilómetros de distancia entre po-

blación y población, hace que un proyecto de este tipo, una vez que haya satisfecho la demanda educativa de los futuros Andragogos, pueda ser instrumentada en otras poblaciones de la Provincia, mediante convenios entre la Universidad y el Gobierno Provincial.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## C A P I T U L O I:

### El Problema:

Este trabajo busca averiguar, de acuerdo a las pautas mencionadas en la Introducción, sobre capacitación docente - del personal que trabaja en la Educación de Adultos, si estos recursos humanos, ubicados en la zona de Comodoro Rivadavia, Chubut, Argentina, cumplen con los requisitos mínimos indispensables de preparación académica, adecuados al desarrollo de su labor educativa.

#### 1.1. Descripción general y específica del tema de la investigación

El planeamiento y programación nacional para el desarrollo de recursos humanos, con pocas excepciones, está casi por completo ausente de los planes nacionales de desarrollo. Y si esto era una desventaja en el pasado, cuando los distintos aspectos de la educación eran vistos como entidades separadas, será una barrera en el futuro de la planificación, programación e implementación de la Educación de Adultos.

Del exámen de los currículos utilizados para la formación del docente primario común (no existen cursos sistemáticos de especialización para el personal que se desempeña con adultos en la República Argentina), se infiere que esos profesionales no se hallan en las mejores condiciones para asumir técnicamente una función esencialmente distinta de aquella para la que se ha capacitado. El maestro no es, no puede ser fundamentalmente un transmisor

de conocimientos, por cuanto el participante no puede, por sus propias características ser un mero receptor, frecuentemente ausente en el difícil compromiso de su propia formación.

En estas circunstancias, aparece como de toda conveniencia el abordaje de un programa de especialización fundado en una amplia investigación, dirigida a propiciar un cambio de actitudes y de procedimientos didácticos acorde con las ideas contemporáneas.

Con gran voluntad y muchas veces con acierto, los maestros de la Educación de Adultos, apoyados en su experiencia, han procurado la adaptación de medios aprendidos durante su profesionalización a las necesidades propias de este nuevo campo educativo.

Pero esa adaptación no supone la obtención del instrumento adecuado. Debe estimarse que, en general, los medios serán adecuados en la medida que hayan sido concebidos con arreglo a la realidad bio-psico-social del educando adulto. Esta afirmación no impide reconocer los encomiables esfuerzos puestos en juego por estos maestros hasta el presente. Sin embargo, la hora requiere dar un paso adelante, buscando no lo medianamente bueno, sino lo mejor.

De estos docentes se espera que cumplan a satisfacción la tarea de formar e instruir a una masa de población de adultos, que hasta el momento no han cursado el

ciclo primario completo. De la eficacia con que cumplan esa labor, dependerá en gran parte el buen éxito del plan regional de desarrollo, que requiere la colaboración apta y diestra de recursos humanos en condiciones de asumir su rol en una sociedad en proceso de transformación y cambio

Resulta decisivo el aporte que, al profundizar sus estudios en beneficio de un mejor y mayor conocimiento del hombre, de sus apetencias y necesidades, ofrecen disciplinas como la psicología, la sociología y la antropología. Los nuevos enfoques vienen a fundamentar una nueva didáctica específica, mas acorde con los requerimientos actuales en esta materia. Mediante ella es posible acelerar y hacer más funcional y efectivo el proceso de aprendizaje. No es posible, por consiguiente, quedar al margen de esta corriente renovadora cuyas ostensibles ventajas justifican de por sí una inmediata acción de capacitación y perfeccionamiento.

El presente trabajo de investigación se aboca a los problemas sobre capacitación docente en el área de la Educación de Adultos, y especialmente de esta preparación en el ámbito de Comodoro Rivadavia, Chubut, Argentina.

Averiguará cómo es el nivel de estos educadores, si están adecuados a su realidad circuncante, cómo planifican y desarrollan su labor educativa, si se circunscriben a un plan estructurado dentro del Plan Nacional de Educación o adecúan curriculum y metodologías a fenómenos y circunstancias concretas.

## 1.2. Objetivo de la Investigación:

Indagar, mediante una metodología de la investigación, de tipo participativa, cuáles son las necesidades y expectativas de este personal que trabaja con adultos en Comodoro Rivadavia, Chubut, Argentina.

Detectar si han visualizado la necesidad de ingresar a un sistema de perfeccionamiento continuo, que ade -

que sus conocimientos a una realidad, a su realidad concreta, o si, arparados por una justificación de la experiencia, como elemento fundamental de su preparación, se contentan con formar adultos que posean solamente los rudimentos de la lectura y escritura.

En la medida que de los mismos educadores parte la necesidad de entrar en un proceso continuo y sistemático de perfeccionamiento, este trabajo podrá operacionalizar estas inquietudes a través de un proyecto curricular para un curso de perfeccionamiento docente que cubra estas necesidades de formación.

Este proyecto, debe cuorir, en primer lugar las verdaderas expectativas del personal docente, no planificando sobre un modelo curricular idealista y apriorístico, si no planificando sobre realidades y falencias concretas. El propio educador debe sentir que era el que él buscaba, y que, a su criterio, va a contribuir a mejorar su labor educativa.

### 1.3. Descripción y delimitación del problema:

Si se estudia la organización del sistema argentino de educación de adultos, se comprobará que la posición ocupada por la Dirección Nacional de Educación de Adultos dentro de la estructura del Ministerio de Educación, su filosofía y su política educativa y los medios y métodos con que los postulados que de ello emergen se ponen en práctica, coinciden con las ideas y aspiraciones puestas de manifiesto por los Directores de Programas Nacionales de Educación de Adultos de América Latina en la Primera Reunión Técnica realizada en Buenos Aires y por los participantes al Primer Seminario de Educación Permanente. "De conformidad con uno de los acuerdos de la III Reunión Interamericana de Ministros de Educación realizada en Bogotá en 1963, recoríndase también la creación de un organismo responsable de la educación del adulto en el Minis-

terio de Educación, independiente de las direcciones de - las distintas ramas de la enseñanza, con funciones ejecutivas de orientación, supervisión de planes y programas, - preparación del personal y evaluación de resultados." Buenos Aires, 1970.

Al término del año lectivo de 1969, DINEA dispuso - de un total de 6.185 docentes a nivel primario: 3.988 asignados a Centros Educativos, y 2.197 a Escuelas para Adultos, en todo el país. A los distintos establecimientos - mencionados concurren en total unos 158.000 participantes

Se trata, por lo tanto, de un importante contingente de educadores cuyo número y proyección laboral contribuyen a reforzar los argumentos en pro de la creación de un servicio de perfeccionamiento. Sin embargo, a nivel nacional, no se ha encarado y ejecutado todavía un proyecto de este tipo, y ante la falta de políticas concretas del Ministerio, es que la Universidad ha buscado la solución en su propio ámbito.

Los docentes a nivel primario, dependientes de la - Dirección Nacional de Educación de Adultos -DINEA- de la República Argentina, poseen títulos de Maestros de Enseñanza común. Esta circunstancia, de por sí, configura la seguridad de que están dotados de una suficiente capacitación profesional básica, en los que hace a la ciencia de la educación en general. No obstante, es necesario señalar que de acuerdo a los programas desarrollados en la carrera magisterial, la formación de estos docentes se ha efectuado hasta hoy, con la vista puesta en la atención de los niños y adolescentes.

La experiencia de disciplinas cognoscitivas tales como: psicología, pedagogía, didáctica, ha atendido a hacer de ellos instrumentos conformados para educar a seres humanos con escasa o prácticamente nula experiencia vital previa y un progresivo y continuo proceso de transformación bio-psíquica. Lo mismo ocurre con los métodos y materia -

les. Los que emplean usualmente, han sido tomados de la docencia convencional, y por lo tanto ajustados a la psicología, pedagogía del niño y del adolescente, pero no del adulto.

### 1.3.1. Indices de deserción y eficiencia

Las cifras oficiales indican que algo más de un tercio de los alumnos participantes inicialmente inscriptos en los Centros Educativos para Adultos, desertan a través del año lectivo ( dato de 1969 ), el 34.4%.

Es sabido que las causas de este fenómeno pueden dividirse, en términos generales, en dos grupos perfectamente diferenciados. El primero, y tal vez el de mayor incidencia, está referido a factores extra-aula ( migración interna por motivos laborales, dificultades de

tipo económico, necesidad de entrar en el campo productivo y aumentar el salario, repulsa de camarillas y vecinos, acentuadas diferencias de edad e intereses entre los participantes, etc.) Sobre este aspecto poco pueden hacer los maestros, por lo menos en lo que tiene que ver con la solución a mediano plazo, y más aún si no es apoyado por una labor intersectorial que interese a entidades de salud, económicas, de vivienda, servicios del estado, que hagan de la infraestructura de servicios. Y si a su vez toda esta labor no está organizada y estructurada en un plan de desarrollo.

La labor del maestro, en muchos casos, puede quedar en el plano de la concientización, pero no en la solución.

El segundo obedece a problemas que se plantean en el aula, y que por lo mismo exige de los maestros la puesta en juego de todos los recursos del educador. Frecuentemente las dificultades provienen de actitudes inadecuadas del docente, el cual, habituado al trato diario con alumnos de corta edad, aplica en su trabajo con adultos, técnicas apropiadas para aquéllos, pero ineficaces, cuando no contraproducentes para éstos.

Los índices de eficiencia pueden y deben incrementarse mediante un adecuado entrenamiento del maestro. Es muy probable que una buena parte de ese 34.4% de frustración que arroja la estadística, se deba a una acción docente en cierto modo desajustada en sus formas de aplicación a un grupo de aprendizaje democrático y fundamentalmente a la escasa participación efectiva que en su propia formación se ofrece a los educadores.

### 1.3.2. Planteamiento del problema:

- a) En la República Argentina no hay capacitación del personal docente que trabaja en la "educación de Adultos. Si bien todos son maestros titulados, la única base teórica que tiene para su trabajo con adultos es su propia experiencia.

b) La Provincia del Chubut, y por ende en Comodoro Rivadavia existe al respecto, la misma situación.

### 1.3.3. Limitaciones y alcances de la investigación:

a) Esta investigación prepara, en primer término, un proyecto que es factible, porque responde a la iniciativa de la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco" y cuenta con el apoyo de sus autoridades, para que, en el caso de que responda a las expectativas de los participantes y a los proyectos de expansión y proyección a la comunidad de la propia Universidad, pueda ser llevado a cabo.

b) Si bien se pensó en un equipo interdisciplinario para llevar a cabo este trabajo de investigación, las limitaciones propias de la zona, en el orden operacional y académico, y dificultades de índole económica, lo impidieron.

### 1.3.4. Formulación del problema:

¿ En qué medida una acción cooperativa entre la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco" y el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, en el campo de la Formación Profesional y Capacitación Permanente del personal docente dedicado a la educación de adultos en Comodoro Rivadavia, Provincia del Chubut, Argentina, contribuye al desarrollo zonal de la Educación de Adultos?

1.4. Hipótesis general:

La acción conjunta del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación y de la Universidad de la Patagonia - "San Juan Bosco" en Comodoro Rivadavia, Chubut, Argentina, para establecer un Curso de Perfeccionamiento y Capacitación Docente, responde a las necesidades y expectativas de los docentes que trabajan en Educación de Adultos en la zona.

1.4.1. Hipótesis específicas :

- a) El personal docente expresa la necesidad de capacitarse en diferentes aspectos de la Educación de Adultos.
- b) El personal docente manifiesta interés en participar en programas de Capacitación en Educación de Adultos que conlleven a un mejoramiento de la enseñanza.
- c) Existen aspectos deficitarios en la formación del personal docente, señaladamente en las siguientes áreas:
  - 1- Conocimiento de la realidad circundante de la Educación de Adultos.
  - 2- Conceptualización de la acción educativa para el adulto.
  - 3- Área de Tecnología e Investigación Educativa.
- d) Existe en la Universidad personal docente para desarrollar los programas de capacitación.

- e) Existe el financiamiento y la infra estructura adecuada para llevar a cabo este programa.
- f) Existe la decisión política para establecer este programa cooperativo.

### 1.5. Definición de términos

De acuerdo a las características de la presente investigación, se definirán operacionalmente los siguientes términos básicos que van a servir a la sustentación teórica.

#### a) Capacitación Profesional:

Proceso de enseñanza y entrenamiento, orientado principalmente a un mejor desempeño en el trabajo (oficio, técnica, semi-profesión)

Preparación integral a cargo de una institución, en base a un curriculum preestablecido.

#### b) Capacitación Permanente:

Programas que se ofrecen a los docentes, con el propósito de orientar el trabajo en la utilización de recursos modernos en la enseñanza, que permiten co -

regir las fallas cuantitativas y cualitativas de su actividad docente.

c) Administración en Educación de Adultos:

Dirección de un sistema de trabajo que promueva y movilice la energía social y los recursos de la zona, para el logro de los correspondientes objetivos en el campo de la Educación de Adultos.

d) Plancamiento:

Es elaborar un cuadro general de objetivos, metas, instrumentos y recursos, vale decir, los grandes lineamientos y dirección de la política para el desarrollo de la educación en conjunto.

e) Programación y Proyecto:

Previsión y ordenamiento detallado de la acción para ejecutar tal política en sus diversos objetivos, aspectos y elementos.

La expresión del plancamiento es el plan general de educación.

El resultado de la programación son los programas, subprogramas y proyectos, encuadrados funcionalmente dentro del plan general.

Un ejemplo típico de esta subdivisión sería tomar el plan de Educación de Adultos del país, como sub

programa este mismo, pero en determinada provincia , por ejemplo, Chubut, y un proyecto el de una Institución o núcleo educativo específico, en este caso la Universidad.

f) Tecnología Educativa:

Aplicación sistemática de conocimientos y técnicas provenientes de la investigación y la invención de soluciones a los problemas dentro de cualquier sistema educativo, en sus diferentes niveles de decisión, con el fin de optimizar la operación total del sistema.

Estas técnicas y conocimientos se integran en forma sistemática, para facilitar el proceso de aprendizaje humano.

g) Curriculum integral:

Estrategias para organizar, en atención a los objetivos básicos generales o finales de la educación, los diferentes factores o elementos que intervienen en el proceso de aprendizaje.

h) Análisis situacional:

Estudio o interpretación de la realidad, mediante la aplicación de un método analítico que permita determinar los elementos que la configuran.

i) Políticas y estrategias de Formación y Capacitación del potencial humano: .

- Política: definición que se da sobre una situación determinada, que se fundamenta en un estudio previo del problema.
- Estrategia: forma mediante la cual se instrumenta una política.

j) Modelo organizativo para la Formación y Capacitación del personal docente dedicado a la Educación de Adultos:

Alternativa óptima de estructura organizativa que dentro del marco de la administración general que se plantea, se adecua mejor a la zona para impulsar las acciones de Formación Profesional y Capacitación Permanente del personal docente dedicado a la Educación de Adultos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## C A P I T U L O   I I

### 2. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION

#### 2.1. Antecedentes Históricos

##### a) Epoca de asentamiento de poblaciones aborígenes

Cuatro o cinco grupos aborígenes mayores constituían la población de todo el enorme espacio patagónico de más de 1.000.000 de km<sup>2</sup>. Pueblos cazadores, nómadas, con población considerablemente dispersa, disminuyendo aun más su densidad a medida de su avance hacia el sur. Los grupos étnicos que ocupaban los territorios patagónicos vivían de la caza. Recién en el siglo XVI algunos grupos desprendidos de la cultura araucana, también cazadora, se fue introduciendo en la zona eliminando a sus ocupantes primitivos. Los grupos no traían una cultura agrícola pero sí el uso del caballo. Esto influyó para que los aborígenes de las áreas más australes se sigieran replegando hacia el extremo del continente. ®

##### b) Epoca de asentamiento de colonos

La conquista del desierto permitió al estado argentino la incorporación en forma orgánica e institucional de este espacio al resto del país, pero completó la destrucción de esta sociedad indígena poco avanzada. En 1884 se divide el territorio patagónico en tres gobernaciones dependientes del poder central, a saber: Río Negro, Chubut y Santa Cruz.

El resultado de la guerra anglo-boer en sudáfrica provocó una corriente migratoria de boers. En 1901 el gobierno argentino les ofreció tierras en las cercanías de la nacion-

te Comodoro Rivadavia. En 1902 se decretó la constitución de la Colonia Norte de Comodoro para familias sudafricanas, con una concesión de 2.500 Ha. a cada una. Ese año y el siguiente llegaron tres contingentes de colonos. La actividad se orientó hacia la cría de ovejas una vez que se comprobó que la agricultura era prácticamente imposible de desarrollar.

### c) Fundación de Comodoro Rivadavia

Uno de los gestores de la constitución de una colonia situada a 150 kms. de la costa, Francisco Pietrobelli, emprendió la tarea de abrir un camino hacia la costa y establecer una salida al mar de los productos de la colonia y el aprovisionamiento de ésta. En 1899 se ubicó en la Rada Tilly. Al año siguiente se traslada a Punta Borjas, donde en 1902 existían ya más de 60 construcciones, instalándose el telégrafo. En 1906 se establecen las principales barracas para la salida de la producción lanera. En 1907 el equipo de perforación que buscaba agua para abastecer a la población encuentra petróleo, lo que determinaría el destino económico de Comodoro Rivadavia.

## 2.2. Ubicación Geográfica:

Comodoro Rivadavia se halla ubicada prácticamente sobre el paralelo 46 de latitud sur, sobre la Costa del Atlántico (Fig. 1). Pertenece al Departamento de Escalante de la Provincia del Chubut y se halla a solo 25 kms. de la Provincia de Santa Cruz, a 400 Kms. de Rawson, ciudad capital de

Figura 1



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

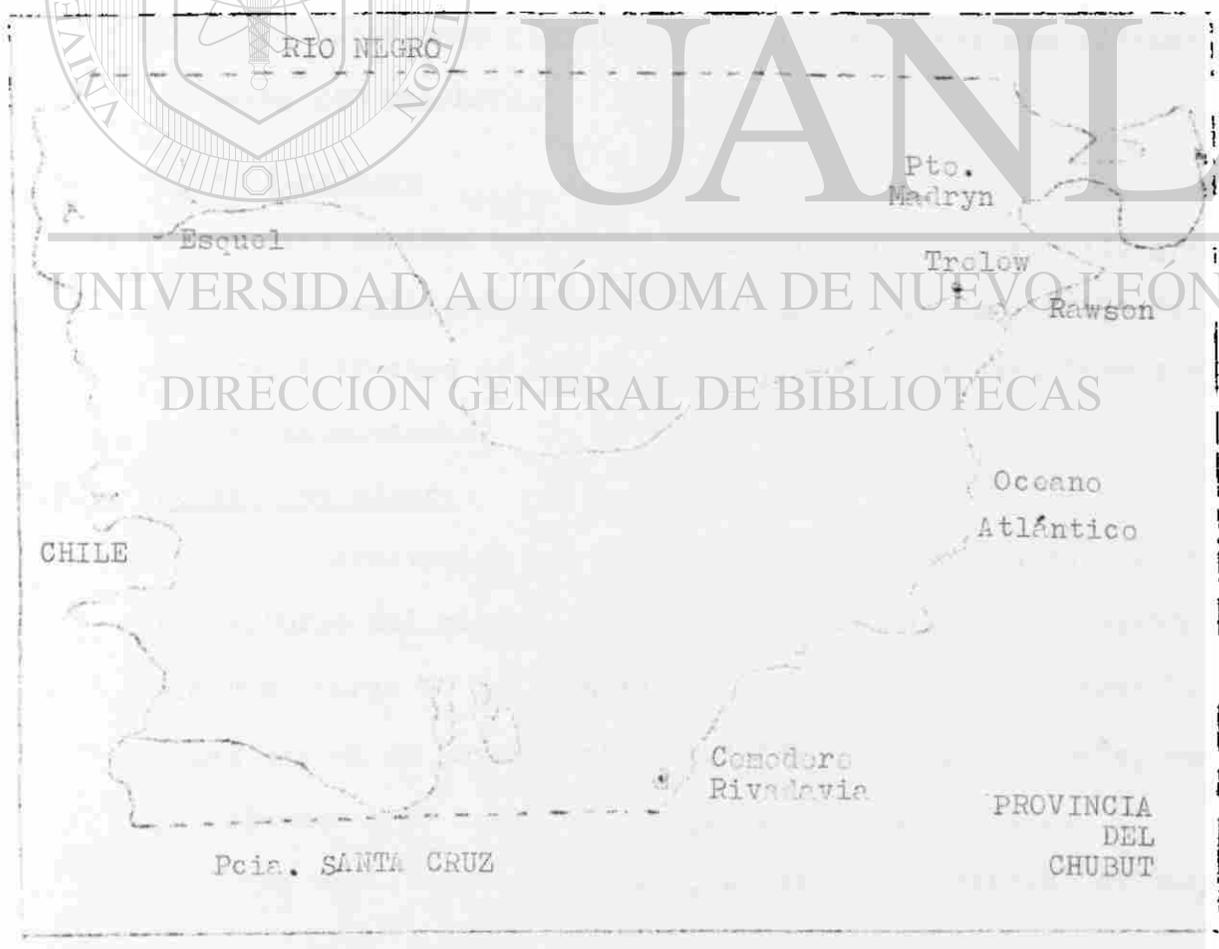
®

la provincia y a 1.850 kms. de Buenos Aires, capital de la República. (Fig. 2)

Asimismo se halla a solo 355 kms. de la frontera internacional con la República de Chile.

Está asentada en las últimas estribaciones de la meseta patagónica en su descenso hacia el mar, por lo que su configuración y trazado se apartan por completo de los esquemas urbanísticos de la Argentina, seguidos en este aspecto del sistema español, retícula amanzanada y extendida en terreno llano.

Figure 2



### 2.2.2. Características Climáticas

La zona se caracteriza por un clima de carácter estepario, seco, con muy bajos índices de humedad. El mar atempera los extremos, siendo sus datos fundamentales los siguientes:

Promedio de temperaturas al mediodía:

Mes de Julio (invierno austral)	19°
Mes de Enero (verano austral)	20°
Isieta anual	200 mm.

Inmediatamente de la costa se ubica por lo general un centro anticiclónico situación que determina un alto porcentaje de días ventosos, siendo común vientos del orden de los 100 kms/hora habiéndose registrado en algunas ocasiones ráfagas de hasta 280 kms/hora.

### 2.3. Marco Ecológico

Este sistema ecológico se caracteriza por su alto grado de inestabilidad dada fundamentalmente por la acción del hombre. A efectos de una mejor comprensión lo dividiremos en cuatro ecosistemas.

#### 2.3.1. Ecosistema minero

Se caracteriza por la explotación intensiva de los hidrocarburos del subsuelo de toda la zona de Comodoro Rivadavia y su marco de influencia. Toda la producción de petróleo y gas es, en su mayor parte, remitida al norte del país, especialmente a la zona de la capital de la República.

La explotación petrolera, si bien no determinó el asen-

tamiento humano de Comodoro Rivadavia si es su principal motor económico, constituyendo esta actividad el 60% del accionar comodorense. Sus perspectivas a largo plazo están relacionadas a la exploración de nuevos horizontes petroleros y a la recuperación secundaria.

Esta actividad tiene una influencia directa sobre otros ecosistemas de la región, tanto por la contaminación que produce, en mar y tierra, como la influencia sobre ciertas características urbanas que más adelante desarrollaremos.

### 2.3.2. Ecosistema agrícola-ganadero

Su característica más relevante es la explotación ovina, factor determinante del primer asentamiento humano. Esta explotación se realiza a campo abierto en forma extensiva sobre la escasa vegetación de tipo xerófilo: piquillines, pasto negro, coirón, calafate, etc.

Esto determina progresivas áreas de erosión dada la característica de este ganado de comer incluso los pequeños tocones y raíces que remueve el muy pequeño manto, poco fértil dejándolo expuesto a la acción de los fuertes vientos reinantes.

Se tiende progresivamente hacia una mayor racionalización de esta explotación, mediante la utilización de técnicas modernas impulsadas fundamentalmente por el INTA - Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.

Las especies zoológicas no son muy diversificadas, pero algunas de ellas son privativas de la zona, tal es el ca-

so de la mara o liebre patagónica, ahora en proceso de extinción.

Otras especies que se pueden mencionar son el guanaco, camélido pequeño, esencial, en otras épocas, para el mantenimiento del indio, base de su dieta junto con el ñandú o aveztruz americano.

Existen además como especies de la zona, la perdiz, el zorro gris o colorado, el piche (especie de armadillo) y el gato montés. Entre las especies no autóctonas debemos mencionar a la liebre europea y últimamente al visón.

Entre las aves la avutarda o kaiken -especie de ganso silvestre- y en toda la zona costera gaviotas y cormoranes.

### 2.3.3. Ecosistema marino

La amplísima plataforma marítima en esta zona de la costa patagónica hace que tenga una riqueza ictícola increíblemente rica y variada.

Entre los peces se pueden mencionar a la merluza (merluccius merluccius hubsi) muy semejante a la europea, el abadejo, congrio, pez elefante, salmón de mar, róbalo, pez gallo y muchas especies más.

En mariscos pulpos, vieiras, mejillones, navajas, camarones, langostinos, calamares, almejas y centollas. Es de destacar que la antigua y muy amplia población de langostinos se ha visto reducida a tal punto que ahora es escaso, debido a la contaminación producida en las costas por el petroleo.

En realidad el potencial ictícola y de aprovechamiento racional sin afectar el equilibrio biológico alcanzaría, en la zona inmediata a Comodoro una cantidad no menor a las 500 millares de toneladas/año.

En la actualidad el uso de este recurso es mínimo contando la zona solo con 5 pesqueros costeros y 1 de media altura, cubriendo las necesidades locales y evacuando el resto de la pesca hacia los centros poblados del norte del país.

#### 2.3.4. Ecosistema urbano

El asentamiento urbano fundamental de Comodoro Rivadavia se produce a través de la actividad petrolera, que establece campamentos, allí donde estaba el trabajo petrolífero de campo o lo más cerca del mismo, de modo de obviar los traslados diarios de trabajadores. Estos campamentos dan origen a formas más estables distribuidas en un amplio espacio geográfico. Estos asentamientos humanos distribuidos a lo largo de la costa, tales como Caleta Córdova, Km. 11, Restinga Alf, Km 9, Km. 8, Km. 5, Gral Mosconi, sede de la Administración central local de los Yacimientos Petrolíferos Fiscales, luego hacia el sur el Area Central, Barrio Industrial y Rada Tilly o un poco hacia el interior como Diadema, Laprida Valle C, Barrio Güemes, B. Sarmiento hacen del ejido municipal de Comodoro Rivadavia uno de los más, sino el más grande de la Argentina.

Para una mejor idea es como si fueran pequeñas poblaciones separadas una de otra por distancias de 1 a 5 kms, con

la excepción del área central donde se radica la mayor parte del comercio, servicios, oficinas e instituciones.

Esta dispersión genera atomización y en muchas circunstancias una falta de conciencia o coherencia ciudadana. También es imputable a esta característica el encarecimiento de los servicios que ofrecen el siguiente panorama:

**Agua:** Hasta hace 15 años muy escasa, hoy su aprovisionamiento es normal gracias al tendido de un acueducto desde el Río Senguerr con capacidad para atender una población que exceda en un 50% a la actual. La posibilidad de contar con este elemento en forma casi irrestricta hace que empiecen a aparecer en la ciudad los primeros signos de forestación, doblemente necesarios en una ciudad que necesita contar con estas barreras para atemperar la violencia del viento.

Unicamente se hallan excluidos del agua potable corriente aquellos sectores totalmente marginales. El ofrecimiento del agua corriente alcanza al 90% de la población.

**Desagües cloacales:**

A pesar que en los últimos años se ha impulsado su tendido, en la actualidad sirve solo a un 50% de la población. Los demás sectores se sirven de cámaras sépticas o pozos negros, estos últimos sumamente contaminantes.

**Gas:** Indispensable, por la rudeza del clima, su servicio alcanza al 70% de la población. El resto, en el mejor de

los casos se calefacciona con estufas a querosene, no existiendo la posibilidad de otro medio.

Tierra: La mayor parte de la tierra libre es fiscal y solo se puede acceder a ella si se es argentino o naturalizado en razón de considerarse zona de seguridad. Esto acarrea que los asentamientos marginales no puedan disfrutar de ninguno de los servicios.

Las áreas sociales por lo tanto en la ciudad están perfectamente definidas, pudiéndose mencionar en reglas generales un sector constituido por las capas altas y medias de la población y otro por sectores bajos. No obstante existe movilidad social entre las diversas capas de la población.

La zona no tiene epidemiologías de carácter dominante. La mayor parte de ellas está dada en la época invernal por afecciones al aparato respiratorio agudizados por la dureza del clima y en verano por afecciones intestinales especialmente en la primera infancia como la diarrea intestinal. Estos cuadros epidemiológicos se ven lógicamente agravados por la incidencia del factor económico.

La desnutricción en los sectores de menores recursos no es descartable especialmente por la tendencia imperante de incluir en este sector mayores capas de la población, incididos fuertemente por un marcado descenso en el standard de vida de la población.

Entre los contaminantes sociales se descarta la prostitución por su escasa incidencia. En cambio debemos mencio

nar un creciente grado de alcoholismo y una marcada promiscuidad habitacional en los sectores de menores ingresos.

No existen problemas de contaminación como el smog, fundamentalmente por la incidencia de los vientos, pero a su vez esto ocasiona un permanente arrastre de polvo en suspensión, afectando además todo cultivo que quisiera intentarse.

## 2.4. ASPECTO SOCIAL Y POBLACIONAL

### 2.4.1. Población

El último censo realizado en 1970 arroja para Comodoro Rivadavia los siguientes guarismos:

Población total	77.639 hab.
Varones	40.858
Mujeres	36.781
Argentinos	58.414
Extranjeros	19.225

La proyección poblacional para 1980 en su versión más factible alcanzaría a 108.000.- habitantes.

Todo el actual núcleo poblacional es de origen externo a la zona no registrándose importantes casos de supervivencia aborigen.

### 2.4.2. Aspecto Social

Como hemos dicho la población de la zona se formó con corrientes inmigratorias tanto externas como internas. Entre las primeras podemos mencionar a los boers, galeses, italianos, españoles, portugueses, griegos, yugoeslavos, etc. estos integran principalmente la burguesía acomodada, su actividad se orienta hacia el comercio, los empleos públicos, una

incipiente industria y el profesionalismo. Representan la clase dirigente de la ciudad. Los empleados de comercio, el magisterio, los empleados de compañías petroleras están identificados dentro de la clase media, como así también cierto grupo de obreros especializados.

La otra fuente de inmigración de origen exógeno es la chilena y dentro de ella de las contiguas provincias de Aysén y Chiloé. Estos migrantes se asientan en los alrededores de la ciudad, en las laderas de los arcillosos cerros, en casas precarias de chapa, formando verdaderas villas de emergencia o "villas miserias", constituyendo una verdadera clase marginada por razones económicas, sociales y culturales.

Sectores postergados en sus lugares de origen, migran no obstante en busca de mayores y mejores esperanzas de vida pero conservan un profundo sentimiento patriótico, aferrados

emocionalmente a su lugar de origen, sumergidos en la idea de "estar de paso" transcurren largos años de su vida en un sentimiento de precariedad.

Esta población no se integra a la sociedad en razón de sus diferentes pautas culturales, sociales y económicas, se aisla en lugares comunes formando una especie de "ghetto" y a su vez la sociedad comodorense la rechaza en una interrelación negativa de este hecho social.

Se asientan en tierras fiscales a cuya propiedad no acceden, en forma desordenada, levantando construcciones clandestinas, cuando pueden, servicios esenciales, crearon un profundo problema de urbanización que no ha respetado

do pautas y deteriorando por otra parte la infraestructura de los servicios, ya de por sí ineficaces y exiguos.

Estos inmigrantes, en buen porcentaje analfabetos, no capacitados, changarines, orientaron sus esfuerzos laborales a cubrir aquellas ocupaciones, como la de la construcción - por ejemplo, que el obrero argentino arribado a esta zona se niega a abarcar en razón de un mayor grado de desarrollo y a una diferente pauta cultural.

Las últimas políticas nacionales en el aspecto poblacional buscan integrar esta población marginal al espectro social argentino. La medida en cuestión establece la obligatoriedad a todo inmigrante de obtener su radicación, regularizando de este modo su ingreso ilegal. Se le otorga por lo tanto cédula de identificación argentina, pudiendo de esta manera trabajar, acceder a la atención hospitalaria, ingresar al sistema previsional vigente, etc.

En cambio para poder lograr un terreno para edificar su vivienda se le exige la obtención de la ciudadanía argentina.

La migración interna procede de dos zonas esencialmente, la más capacitada proviene del litoral fluvial que llega en busca de mejores oportunidades ocupacionales y la otra de aquellas provincias norteañas tradicionalmente expulsoras de población como Catamarca, La Rioja o Jujuy.

Los núcleos poblacionales arribados a Comodoro tienen un sentimiento de temporalidad tanto en el migrante interno como externo. Consciente de habitar una zona inhóspita desde

el, punto de vista climatológico, pero esperanzados en "hacer la patagonia", estos habitantes tampoco logran una integración profunda a la sociedad, manifestándose en detalles como el poco arreglo exterior de las viviendas, en la no plantación de árboles, etc. De allí también proviene la falta de ambición de la sociedad para mejorar las condiciones económicas de la zona, porque no se sienten comprometidos con ella.

Los sectores con posibilidad de inversión lo hacen en aquellos rubros trasladables o bien encaminan sus ahorros a valores inmobiliarios en aquellas zonas del país de la que provienen o a la cual tienen acceso.

Incluso, cuando el juego político lo permitió, la sociedad comodorensis no fue capaz de generar la suficiente presión social para revertir un proceso de estancamiento económico, que se fue deteriorando con el tiempo, a pesar de contar con el 47% de los votantes de la provincia.

En ese sentido contrasta con la población del valle del río Chubut, donde está ubicada la capital provincial - Rawson - y las ciudades de Trelew y Puerto Madryn. En esta región el grupo étnico se generó con corrientes migrantes de origen galés que inmediatamente se identificaron al nuevo contexto telúrico y se comprometieron al progreso de la región. De allí el auge económico de esta zona con respecto a otras de la provincia.

Entendemos, que a partir de la profunda recesión que ha experimentado la zona de Comodoro, este proceso puede -

llegar a revertirse. Tal vez a partir de un profundo examen social y a una nueva corriente de profesionales y políticos que tratan de sensibilizar a la población para que tengan una participación activa en el desarrollo de esta comunidad urbana.

## 2.5. ASPECTO ECONOMICO

El impulso inicial que dura más de 70 años todavía le sirve para desarrollarse como una zona eminentemente petrolera y aleatoriamente ganadera-ovina. Nucleada la primera - alrededor de Yacimientos Petrolíferos Fiscales - Y.P.F. - . Esta actividad sirve como pulmón a todo el resto de la ciudad y a su alrededor se nuclean las actividades de otras - compañías petroleras, dos de capitales privados argentinos y nueve multinacionales que actúan preferentemente en la explotación y servicios de este campo, teniendo demarcadas áreas específicas al sur de la provincia y en el norte de la vecina Santa Cruz.

Los sueldos de los empleados y obreros de estas compañías estatales y privadas mueven en un 65% la actividad económica de la zona y fijaron en un principio las pautas de consumo, porque estaban en una posición privilegiada con respecto a los demás sectores de la población. Lo inhóspito de la zona y la dureza del trabajo petrolero de pozo, además de la importancia incidental de esta explotación sobre el resto de la producción zonal y regional hacen del obrero petrolero un caso especial dentro de la clase asalariada.

Como ya expresamos, hacia fines del siglo pasado, se comenzó a explotar el ganado ovino en la Patagonia, introducido alrededor de 1870 por ingleses desde las Islas Malvinas.

Esta explotación se realizó a través de grandes latifundios que exportaban directamente su producción por puertos propios; pero esta intensiva explotación nada incidió en la economía de la región, porque no hay lavaderos de lanas, ni hilanderías, ni curtiembres, lebrero de la región. Paradojalmente y por merced a leyes de promoción especiales, ha comenzado una incipiente industrialización circunscripta al ámbito textil sintético.

En efecto, existen cinco medianas fábricas de hilado, y tanto la materia prima como los técnicos especializados, son traídos del extranjero, especialmente de Alemania.

En el plan de desarrollo trazado en 1973 y no llevado a la práctica en sus aspectos esenciales, se establecía, dentro de la política económica, la estrategia de levantar un parque industrial, para evitar de esta manera la persistencia del monocultivo.

A pesar de tener una potencial riqueza ictícola realmente impresionante, no hay una industria levantada a tal fin, contándose a lo sumo con una explotación a nivel artesanal. Sin embargo hay estudios de factibilidad realizados para encarar esta producción con miras a incursionar en el mercado internacional.

El resto de la actividad económica de la zona se deson

vuelve en el ámbito financiero y comercial. La zona cuenta con sucursales de cuatro bancos: Nación, Provincia del Chubut, Argentino de Comercio y Londres; la casa matriz de uno, el Banco Regional Patagónico, y además un Banco de Desarrollo y una casa del Banco Hipotecario Nacional.

## 2.6. ASPECTO CULTURAL

La zona patagónica carece de un acervo cultural propio. Las características de este medio hicieron imposible una colonización continuada y coherente, hasta principios de este siglo.

Los pueblos indígenas, primitivos y nómades que habitaron este territorio, tuvieron dos expresiones culturales. Indios araucanos y fueguinos, cazadores y pescadores menores, conocieron de un desarrollo cultural importante, dado que su impulso vital fue la supervivencia.

A fines del siglo pasado y principios de éste, pueblos como los mapuches, tehuelches, puelches, ymanés, onas y agones, fueron exterminados o confinados a tierras inhóspitas e improductivas, para que sus asentamientos fueran ocupados por el ganado ovino.

Por dicho motivo casi nada ha quedado de su bagaje cultural, reduciéndose el mismo a algunos toponímicos como Futaleufú, Futaleuquen, Cushamen, Languineo, Chenque, etc.

Algunos folkloristas y antropólogos de la zona tratan de rescatar los pocos vestigios de la cultura araucana que quedan, tal es el caso del loncomeo o festividad religiosa

que aún se conserva en algunas reservas cercanas a la Cordillera.

Por otra parte es difícil reconocer entre las corrientes culturales una típicamente patagónica. Cada migración trajo sus propias características y trató de mantenerlas incontaminadas al medio, más que de integrarlas a éste. Es el caso de las colectividades extranjeras europeas, por ejemplo la gallesa, que prácticamente conserva intacto el Eisteddfod o Juego Floral, festival poético musical.

#### 2.6.1. Instituciones culturales

El hecho de carecer de cultura autóctona, hace que todas las manifestaciones de arte y conocimientos se canalicen a través de una serie de instituciones que se preocupan de incentivar, propagar y mantener al habitante patagónico en continuo contacto con Buenos Aires, para esos fines.

Hay una Biblioteca Municipal, dos universitarias, cuatro de colegios secundarios y tres librerías importantes.

En el ámbito teatral, hay dos grupos vocacionales a nivel universitario, dos a nivel secundario, y una compañía teatral que extiende su labor artística a lo largo de toda la Patagonia. A su vez compañías teatrales capitalinas visitan esporádicamente la zona, representando obras de autores extranjeros, y especialmente argentinos.

Entre los medios de comunicación encontramos un canal de televisión local, pero que hace conexiones periódicamente con canales porteños por microondas y de acontecimien -

tos importantes del exterior, por vía satélite.

Hay dos radios, una oficial Radio Nacional; y otra de de capital estatal, Radio Patagonia Argentina. Ambas radios desarrollan programas culturales y de extensión a la comunidad, pero hasta ahora no han instrumentado ningún programa continuo y orgánico, orientado hacia la educación.

Las Universidades, a su vez, promocionan continuamente conferencias y cursos, ya sea de temas específicos, orientados hacia el perfeccionamiento profesional, o de cultura general.

Hay asimismo instituciones privadas que se ocupan de promover una amplia gama de manifestaciones culturales: música, danzas, conferencias, exposiciones plásticas, artesanías, mesas redondas de temas de interés general.

## 2.7. ASPECTO POLITICO

La apertura electoral del año 1973, permitió no sólo la reestructuración de partidos nacionales, sino la aparición de nuevos grupos políticos, en algunos casos desgarro de los antiguos.

### 2.7.1. Partidos políticos tradicionales

a) Partido Justicialista: ( Peronista ) Ideología reformista de centro-izquierda. Básicamente su plataforma está basada en una armonización de los factores de producción y en una justicia social distributiva, reivindicando por consiguiente al hombre como ser básico de la so-

ciudad. En lo que a Comodoro Rivadavia se refiere, el plan de desarrollo de 1973 trató de reestructurar económicamente la zona, buscando la industrialización de la materia prima de la zona y revirtiendo gradualmente la característica fundamental de la zona, proveedora de materias primas sin elaborar y receptorista de servicios e insumos.

b) Unión Cívica Radical: Partido netamente centrista, con una ligera tendencia hacia los grupos más moderados de la socialdemocracia. Reivindica el papel del estado en el juego económico mediante postulados nacionalistas. En el orden educativo sostiene que la educación debe retornar en su totalidad al control del estado.

c) Partido Conservador: Formado por la oligarquía terrateniente de la pampa húmeda. En el orden local tiene partidarios entre ciertos comerciantes y profesionales de arraigo en la ciudad, provenientes de los primeros pobladores. Su número de adeptos es muy escaso.

## 2.7.2. Partidos Nuevos

a) P.C.H. (Partido de Acción Chubutense): Desgajamiento local de la Unión Cívica Radical. Hacia 1970, por rivalidades personales e ideológicas, se separan de dicho partido los sectores más inclinados a la derecha. Su plataforma combina elementos del tronco original, con una línea conservadora. Es el tercero en importancia, y sostiene una reivindicación de la zona frente al cen

tralismo porteño.

b) MID ( Movimiento de Integración y Desarrollo ): En el orden nacional liderado por el ex Presidente de la Nación, Dr. Arturo Frondizi. Si bien tiene numerosos adeptos , constituyendo la cuarta fuerza provincial, en las últimas elecciones sus votos engrosaron la candidatura del Gral. Perón. Sostiene un desarrollo acelerado "a outrance" por inversión masiva de capitales, cualquiera fuera su origen; dirigidos fundamentalmente a aquellos sectores dinamizadores de la economía, como la Petroquímica, la Siderurgia, la Electrónica, entre otros. Partido proveniente del viejo tronco radical, funda su juego político en alianzas para lograr su objetivo.

c) FIP ( Frente de Izquierda Popular): de tendencia izquierdista orgánica, vinculado a la Segunda Internacional trotskista. Su plataforma electoral plantea utópicos objetivos de reivindicación social, difíciles de alcanzar en la estructura productiva y cultural vigente en la Argentina.

d) Nueva Fuerza: Partido de grupos financieros, con una ideología absolutamente librecomprista en lo económico. En las últimas elecciones no alcanzó el 2 % de los votos.

A partir del 24 de marzo de 1976 los partidos políticos han quedado congelados en su gestión pública y prácticamente diseminados sus cuadros directivos. Esto impide la renovación generacional que se daría naturalmente en un marco de activismo.

A pesar de no corresponder al ámbito político, no podemos dejar de mencionar a los sindicatos, fuertes y coherentes organizaciones por actividad, como metalúrgicos, petroleros, de la construcción, mecánicos, textiles, etc.

En este momento, intervenidas, mencionan íntegros sus cuadros dirigentes, a pesar de haberse prohibido toda actividad política en el ámbito gremial.

## 2.8. ASPECTO EDUCATIVO

### 2.8.1. Instituciones educativas

1- Nivel Primario: Total de escuelas 35, divididas por jurisdicción de la siguiente forma:

- 7 Nacionales mas un Curso de Aplicación
- 7 Privadas
- 20 Provinciales

### 2- Nivel Medio:

a) Estatales Nacionales: Total 3

- Colegio Nacional Perito Moreno con tres secciones  
Bachillerato

Comercial

Prof. de Nivel Elemental

- Escuela Nacional de Educación Técnica N 1- 2 esp.

Técnico Mecánico

Técnico Químico

- Esc. Nac. de Educación Técnica N 2, con 3 especial.

Oficial Mecánico

Oficial Carpintero

Oficial Tornero

b) Estatales Provinciales: Total 1

- Escuela Normal Provincial : Maestro común

c) Privadas: Total 4

- Colegio Salesiano "María Auxiliadora" con dos esp.

Bachillerato Pedagógico

Profesora de Nivel Elemental

- Colegio Salesiano "Deán Funes" - 1 especialidad

Técnico Mecánico

- Colegio Salesiano Mixto "Domingo Savio" con:

1 Sección diurna Comercial

1 Sección nocturna Comercial

1 Sección nocturna Técnico de  
Construcción

- Instituto de Biología Marina con una especialidad

Técnico en Biología Marina



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
Total de Instituciones de Nivel Secundario : 8

3- Nivel terciario o Universitario: Total de Instituciones: 2

- a) Universidad Nacional de la Patagonia: con las siguientes especialidades:

Creada en 1974

Facultad de Ciencias:

Varias Ingenierías

Facultad de Humanidades:

Profesorado

- b) Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco": creada en 1960 con dos facultades:

Facultad de Ingeniería: Carrera básica : Ingeniería en

Petróleos.

Ingeniería Civil

Geología

Química

Facultad de Humanidades: Profesorado en:

Biología

Letras

Psicología

Ciencias de la Educación

Esta Universidad nace en momentos de transformación económica de la zona, motivada por la política desarrollista que impulsó el entonces Presidente Dr. Frondizi. Hecho que impulsó a la zona se captó la necesidad de capacitar personal especializado en lo básico de la zona, o sea la extracción petrolera. Este carrera atrajo estudiantes de todo

el país, incluidos centros tan lejanos como Jujuy, o de gran desarrollo educativo como Córdoba.

Los profesionales egresados inmediatamente son absorbidos por las empresas petroleras, especialmente las extranjeras que encuentran no solamente un personal altamente capacitado y de gran nivel académico, sino además la posibilidad de una menor inversión en sueldos y traslados, que al contratar profesionales extranjeros.

## 2.8.2. Situación de la Educación:

### a) Alumnos matriculados:

Nivel Primario: 12.485

Nivel Medio: 1.3.610

Nivel Universitario 1.050

b) Proyección a 1980: ( por año )

Se entiende matrícula inicial:

Año 1978 1.755

Año 1979 1.670

c) Indices de deserción:

Relativa 61.3 %

Absoluta 1348 %

Para obtener el índice de deserción absoluto se utilizó la siguiente fórmula:

$N$  de inscriptos en ler. grado 1977:  $2.219 \times 61.3 = 1.348$

$\times$  índice de deserción detectado

No se conocen los índices medios y terciarios.

d) Inalfabetismo

Población estimada para el año 1976

92.000

Inalfabetismo relativo 11.7 %

Inalfabetismo absoluto

10.764

Inalfabetismo por desuso:

Absoluto 17.480

Relativo 19 %

Según la reunión de la UNESCO de 1962 se considera alfabetizada a la persona que : " posee los conocimientos teóricos y prácticos fundamentales que le permitan emprender aquellas actividades en que la alfabetización es necesaria para la actuación eficaz de su grupo y comunidad, y que posee un dominio suficiente de la lectura, escritura y aritmética para seguir utilizando los conocimientos adquiridos al servicio de su propio desarrollo y de la comunidad y para participar activamente en la vida del país."

En términos cuantitativos, el nivel de alfabetización eficaz puede ser considerado como el dominio de la lectura, la escritura y aritmética que se logra después de un determinado número de años de enseñanza primaria elemental."

Consideramos analfabeto a aquel que, por causas propias o del medio, no ha podido acceder a estos niveles mínimos de conocimiento.

Y analfabeto por desuso a aquel que, habiendo contado en una cierta etapa de su desarrollo cognoscitivo con estos valores, los ha perdido por no haberlos instrumentado o utilizado suficientemente.

- Analfabetismo total: ( analfabetos totales y por desuso)

Absoluto	28.444
Relativo	30.7 %

### 2.8.3. Educación de Adultos

#### Antecedentes

Dentro de los objetivos del Gobierno Nacional, está la formación integral del hombre para insertarlo dentro del proceso de desarrollo, sin que adopte por ello la idea del hombre solamente en función del área productiva.

Según el informe de la Cámara Nacional Electoral, el padrón electoral de la República, con datos actualizados al 30 de junio de 1964, arroja un índice de analfabetismo de un 9.63 %.

En el estudio efectuado a fines de 1964 por el Consejo Federal de Inversiones sobre el "Analfabetismo en la Argentina. Evolución y tendencias actuales", se examinó el grado de confiabilidad de los datos consignados en el registro electoral. Al descontando los errores propios de una información

que recoge el dato de analfabetismo como subsidiario, se concluyó en la posibilidad de que los niveles reales de analfabetismo en todas las jurisdicciones fuesen algo mayores que los declarados. Al respecto conviene tener en cuenta que la definición de analfabeto en el Registro Nacional de Electores, resulta de la respuesta que da la persona interrogada al momento de inscribirse sobre si sabe leer y escribir.

Los datos provenientes de ambas fuentes no son comparables, pero cada uno de por sí señala la dimensión de una falla en los niveles culturales de la sociedad argentina. Un sector apreciable de sus habitantes no había recibido educa-

ción o lo había hecho por tan breve tiempo que no había alcanzado a consolidarse, ni siquiera como instrumento de comunicación, y de destreza para las operaciones matemáticas más simples.

Al total de la población analfabeta cabe agregar el grupo que asistió a la escuela, pero que la abandonó con uno o dos o tres años de escolaridad, al promediar la escuela primaria.

Este último índice se estimó para los años mencionados en un 35% de la población matriculada.

El estancamiento era evidente y obligó a revisar, por una parte, las causas que limitaron el pleno rendimiento y efectividad de la educación primaria, y a buscar las fórmulas para un aumento de su productividad; pero, por otra parte, el estancamiento exigió una acción correlativa que se dirigiera inmediata y directamente a recuperar los grupos que habían traspasado la edad de obligatoriedad escolar sin conocer o sin dominar los instrumentos básicos de la lectura, la escritura y las operaciones matemáticas.

En síntesis, a la par de una acción dirigida a corregir las distorsiones que presentaba la escuela primaria común -exceso de repetición de los primeros grados y abultada tasa de deserción al promediar la escuela primaria- correspondía iniciar sin demora un programa nacional intensivo de alfabetización y educación de adultos, tendiente a disminuir o a eliminar, si fuera posible, el número de iletrados.

Estaban dadas en el país, y en la zona, las condiciones básicas para llevar adelante un programa de esa naturaleza y propósitos:

1. Por la decisión del Superior Gobierno de la Nación de dar prioridad a la educación y a la salud del pueblo.
2. Porque los gobiernos provinciales respondían a las mismas políticas.
3. Por la existencia de un plan económico y social de desenvolvimiento originado en el Consejo Nacional de Desarrollo, que requería para su cumplimiento adecuados niveles educativos y la máxima utilización de recursos humanos calificados.
4. Porque la provincia del Chubut y Comodoro Rivadavia en especial, fue considerada un polo de desarrollo y debía, por lo tanto, dársele atención prioritaria a la educación.

5. En virtud de la política educativa instaurada por el Consejo Nacional de Educación, por la que se imponía lograr un mayor rendimiento del sistema educativo y una expansión más racional de los servicios, sobre la base de un plan de construcciones escolares, de asistencia integral al educando y de un perfeccionamiento masivo y continuo del personal docente.

#### Criterios básicos para la ejecución del programa

La ley 1420, de enseñanza primaria, gratuita y obligatoria, prevé en su artículo 11 que se establecerán: "escuelas para adultos, en los cuarteles, guarniciones, buques de

guerra, cárceles, fábricas y otros establecimientos..." "... escuelas ambulantes en las campañas, donde, por hallarse muy diseminada la población, no fuese posible establecer con ven ta ja escuelas fijas."

Solvo las escuelas ambulantes, todas las mencionadas se han instrumentado y persisten en la actualidad.

Se tuvo en cuenta que los centros más numerosos, los que cubrían toda la extensión de la República, aun en las zo mas más alejadas y difíciles, eran las escuelas primarias. Por eso, una acción de auténtico alcance nacional debía en -cauzarse a través del sistema ya establecido que contaba con docentes, local, mobiliario y elementales recursos didácti -cos.

Con ese fin, el programa nacional de alfabetización contó con una zona declarada experimental o piloto, a fin de aplicar en ella una acción concertada de todas las jurisdic - ciones y poder evaluar paso a paso el proceso del programa. La zona elegida fue la provincia de Santiago del Estero, por las siguientes causas:

- a) Era una de las provincias con mas alta tasa de analfabe - tismo.
- b) Las autoridades provinciales estaban dispuestas a colabo - rar estrechamente con las autoridades nacionales en el programa.

El nombre dado al programa anticipaba cual iba a ser su sentido y orientación: Instaurar una etapa alfabetizadora

inicial e intensiva, y acompañar esta acción con una etapa de educación sistemática que permite a los adultos concluir los estudios de educación primaria.

Todo el programa se inspiró pues, en una concepción educativa integral que se fundaba en la psicología del adulto y se relacionaba con sus intereses vitales y ocupacionales.

Si bien el programa se dirigió a todos los que voluntariamente quisieran escolarizarse, el esfuerzo se encaminó hacia los adultos que tenían entre 15 y 30 años.

#### Objetivos Generales

1. Cumplir, con carácter de prioridad nacional y por el término de cuatro años, un programa intensivo de alfabetización y de educación de adultos que reduzcan al mínimo las tasas de analfabetismo que afectan al país.

2. Contribuir de manera efectiva a la Campaña Universal contra el Analfabetismo aprobada por resolución de las Naciones Unidas, el 11 de diciembre de 1963, y auspiciada en su realización por la UNESCO.

#### Objetivos Específicos

1. Programar una acción sistemática tendiente a remover los factores negativos que inciden sobre el rendimiento de la escuela primaria y a evitar que ésta sea fuente de nuevos analfabetos.
2. Suscribir convenios entre el Ministerio de Educación y Justicia, el Consejo Nacional de Educación y las autoridades

de las Provincias con el fin de que el programa tenga auténtico alcance nacional en su orientación, en sus procedimientos, en sus recursos humanos y técnicos, y en su financiamiento.

3. Declarar centros espaciales de alfabetización las Escuelas anexas a las F.F.L.A. de la Nación que las autoridades militares consideren oportuno seleccionar, así como todo otro núcleo de población no escolarizada, en empresas estatales o privadas.

#### Etapas y calendario

##### Primera etapa

1. Preparación : del 1 de noviembre de 1964 al 30 de marzo de 1965
2. Ejecución : del 1 de abril al 30 de octubre de 1965
3. Evaluación : noviembre de 1965

##### Segunda etapa y siguientes

Según los resultados obtenidos en la primera etapa, se reestructuró el programa para 1966, teniendo en cuenta al grupo ya alfabetizado que debía continuar su preparación y los grupos nuevos que se incorporaron al programa.

Llevada a cabo esta campaña, el plan de estudios y el certificado de promoción cobran vida legal mediante los decretos n 854 y 855 de febrero de 1966.

Este plan de estudios se ordenó en tres niveles que comprenden los grados sucesivos de la escolaridad sistemá-

tica. Cada nivel se cumple en un curso regular de seis a ocho meses, es decir 380 hs. efectivas de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo el adulto puede cursarlos y aprobarlos con una mayor flexibilidad, según convenga a sus intereses.

El pasaje de nivel a nivel se efectúa mediante pruebas de evaluación elaboradas a tal efecto.

En los dos primeros niveles, las áreas se organizan con un sentido de integración y correlación de asignaturas, con el objeto de acercar al alumno a los elementos fundamentales de la ciencia y a algunos problemas del mundo actual, y de ayudarlo mentalmente a ubicarse en la realidad circundante.

Se crean, además, los Centros Educativos. Estos Centros atienden la enseñanza de un solo nivel, y está constituido por un mínimo de quince alumnos y un maestro.

Cumplen un horario semanal de 12 hs. de clase, 10 hs. dedicadas a los contenidos instrumentales y científicos y 2 hs. de extensión cultural y actividades comunitarias que se pueden dictar fuera del local del centro.

Estas campañas de alfabetización, como así también la creación de los Centros Educativos contribuyeron, en la zona, a una activación de la Educación de Adultos y motivaron a que las instituciones que pudiesen interesarse por el desarrollo de esta actividad educativa, se acercaran a DINEA.

Sin embargo, si observamos el cuadro de servicios educativos en el campo de la Educación de Adultos, veremos que

es escaso el crecimiento de otras instituciones, tanto sindicales como empresariales. Esto es un problema que se vislumbró en la consulta efectuada a los docentes que trabajan con adultos y que, quizás, provenga de la poca promoción que DINEA hace de los servicios educativos.

La institución que coordina la educación de adultos en la zona es la Dirección Nacional de Educación del Adulto -DINEA- a nivel primario y en algunos casos secundarios; siendo los servicios que se ofrecen los que se detallan a continuación:

NIVEL PRIMARIO

Cuadro 1

Institución	Depende de:	Conocimientos Impartidos	Cantidad	Nº alumnos
Escuela de Adultos	DINEA	lecto-escrit. aritmética	4	600
Centros Educativos	DINEA	idem	30	500
Escuelas de Adultos en las FF.AA.	DINEA y Armamentos pacíficos	idem	4	500
Gas del Estado	DINEA y Gas del Estado	idem	1	150
Agua y Energía Elect.	DINEA y Ay E.E.	idem	1	150
S.U.P.E.	DINEA y Sindicato Unid. Petrol.	idem y Corte y Cnfección-Economía Domest. y Música	1	280
UOCRA (Construcción)	DINEA y Unión Obrera	lecto-escrit. aritmética	1	50

Institución	Depende de:	Conocimientos Impartidos	Cant.	Nº - Alumnos
Escuelas de Capacitación Laboral	DINEM y Minist. Educac. de la Nación	Carpintería Herrería Carpintería	5	100
Depósito de Encausados	DINEM y Sec. de Gob. y Educac. de Chubut	lecto-escrit. aritmética	1	60
T o t a l e s			48	2.340

## NIVEL SECUNDARIO

Cuadro 2

Institución	Depende de:	Conocimientos Impartidos	Cant.	Nº - Alumnos
Esc. Nac. de Educación Técnica N° 1	CONET - Consejo Nac. de Educ. Técnica	Con Armadores Radio y Telev. Seguridad Industrial	1	100
Esc. Nac. de Educación Técnica N° 2	DINEM y CONET	Torneros Ofic. Albañil Mecánicos	1	150
Col. Nac. Perito Moreno	Min. Educac. de la Nación	Perito Mercantil	1	500
Hospital Regional	Sec. Bienes Social de Chubut	Auxiliar de Enfermería	1	20
Col. Domingo Savio	SNEP-Serv. Nac. de Enseñanza Privada	Téc. Contab. Téc. Constructor Mecanografía	1	460
Esc. Provincial de Bellas Artes	Sec. de Gob. y Educac. de Chubut	Maestro Especial en Artes Visuales	1	60
T o t a l e s			6	1.290

Además hay una gran cantidad de academias e institutos privados que dictan clases de especialización en diferentes áreas, habitualmente capacitación contable o idiomas. Otorgan diplomas no reconocidos por el Ministerio de Educación. Todas estas instituciones actúan en forma aislada, sin coordinación y su personal, habitualmente sin preparación didáctica y su organización, asumen un aspecto puramente comercial.

#### 2.8.4. LA UNIVERSIDAD DE LA PÁTRIA SAN JUAN BOSCO Y SU PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA ZONA.

##### 1. Antecedentes de Programas al Servicio de la Comunidad

Dado que la mayoría de los estudiantes trabaja, el horario de la Universidad es nocturno. Ello dificulta la participación del estudiantado en programas de desarrollo de la comunidad.

Sin embargo la implementación de carreras como Maestro Diferencial o Asistente Social surgieron como respuesta a una necesidad de la zona. La Universidad las captó en su momento y buscó la forma de solucionar los problemas que habían surgido.

Las autoridades de la Universidad creen llegado el momento de ampliar estos servicios para contribuir a la formación de aquellos adultos que por causas socioeconómicas u otras quedaron relegados del beneficio de una educación elemental. Por ello su esfuerzo va dirigido hacia la capacitación de un docente ilóneo y al nivel de la responsabilidad que le

toce desempeñar.

## 2. Zona de influencia de la Universidad

El ámbito directo de la Universidad es el Municipio de Comodoro Rivadavia con centro en el área central. Sin embargo al ser durante muchos años la única casa de altos estudios en 1.000.000 de km2. patagónicos, nos hace decir, con autoridad que tal es su ámbito indirecto.

## 3. Tipo de relación con el Ministerio de Educación.

La universidad por ser privada-religiosa funciona en forma autónoma. Sus autoridades son nombradas por el Obispo de Comodoro Rivadavia.

Su relación con el Ministerio de Educación se realiza, en primera instancia, a través del Consejo de Rectores de Universidades Privadas y en él se canaliza hacia la Dirección Nacional de Altos Estudios.

Los planes de estudios de la Universidad son elevados al Ministerio de Educación de la Nación, como así también sus reestructuraciones y la implementación de nuevas carreras, y este los envía a la mencionada Dirección. Recibe asimismo supervisión académica y administrativa del Ministerio.

Sus títulos son de carácter nacional y no necesitan ser revalidados por ninguna otra institución, debiendo inscribirse el título en dicho Ministerio.

La Universidad depende orgánicamente, en este momento, del Obispado de Comodoro Rivadavia y es sostenida tanto por la Congregación Salesiana -su fundadora- como de aportes pri-

valos y subvenciones del estado.

Es de hacer notar que los sueldos de los docentes no se rigen por un escalafón universitario y son inferiores a otras instituciones estatales del mismo nivel.

#### 4. Infraestructura de la Universidad

Aunque todavía se desenvuelve en el Edificio del Colegio Dean Funcs, la Universidad cuenta con amplísimo edificio nuevo, aun en proceso de construcción, distribuidos, sus más de 1.000 m<sup>2</sup>. en cuatro pisos.

En el subsuelo está ubicado actualmente un centro de computación y los laboratorios de ciencias. El proyecto es concluir una parte substancial del edificio para el año entrante.

Su capacidad total está proyectada para 1500 alumnos.

#### 5. Potencial Humano

Dada la existencia de dos universidades y que ambas cuentan con personal adecuadamente capacitado, en su mayoría proveniente de otras zonas del país, el mismo es suficiente.

La procedencia de la mayoría de ellos es del litoral fluvial, Cuyo o el Centro del país.

Con este potencial humano, al igual que con el cuerpo docente ya existente en la Universidad y el trabajo del Departamento de Investigación y Planeamiento se cuenta para poder instrumentar el programa de formadores de adultos que nos ocupa.

## 2.9. MARCO TEORICO

### 2.9.1. Antecedentes sobre capacitación docente en el país:

La problemática que se plantea en capítulos anteriores no significa que el problema de la formación y perfeccionamiento de los maestros de adultos haya sido ignorado por completo hasta el presente o que no se hayan buscado soluciones. Por el contrario, en ese terreno y dentro del marco de las posibilidades disponibles, se ha tratado de encarar estas dificultades por vías de solución.

En el año 1966 y con la finalidad de adiestrar a personal para dar comienzo a la Campaña Nacional de Alfabetización se dictó un curso de 440 hs. en el Instituto Bernasconi, al que asistieron supervisores, directores y maestros de todo el país. Entre otras asignaturas, se incluyeron Estadística Educativa, Técnicas de Alfabetización, Dinámica de Grupos, Psicología, Programas, Filosofía de la Educación, Metodología de las Matemáticas, Cooperativismo Escolar y Planificación Educativa.

Posteriormente, en febrero de 1968, DINEA llevó adelante un Curso de Capacitación para Supervisores de Educación de Adultos. El curriculum desarrollado se integró con aspectos de Filosofía de la Educación, Conducción Educativa (Planificación, Metodología, Psicología, y Biotipología) y Conducción Administrativa.

Del 15 de agosto al 15 de noviembre del mismo año, se realizó en la sede de DINEA una labor coincidente para maes-

tros de adultos de la Capital Federal y Gran Buenos Aires. La programación contó de temas propios a estas asignaturas: Filosofía de la Educación, Conductión Educativa, Conductión Administrativa y Desarrollo de la Comunidad.

Durante 1969 se dictaron los siguientes cursos: En enero y febrero para maestros de las Misiones Rurales Argentinas, desarrollándose una programación en la que se destaca desde el punto de vista técnico: Metodología, Organización Escolar, Comunicación Social y Planeamiento, Dinámica de Grupos y Desarrollo Comunitario.

En febrero, para Supervisores de la Capital Federal y Gran Buenos Aires, en la sede de Dinco. La programación fue la siguiente: Filosofía de la Educación, Conductión Administrativa, Legislación Laboral, Organización de la Empresa y Desarrollo de Comunidades.

Durante ocho días (64 hs.) del mismo mes, tiene lugar en la ciudad de Jujuy, el 1er. Curso Internacional de Capacitación para Educadores de Adultos, al que asisten delegados, supervisores y maestros de las provincias de Jujuy, Salta, Tucumán, Santiago del Estero, La Rioja, Catamarca y veinte funcionarios provenientes de Bolivia, como consecuencia del acuerdo bilateral de asistencia técnica suscripto con ese país. En este caso el currículum constó de: Conductión Educativa, Conductión Administrativa, Desarrollo de Comunidades y Educación Sanitaria.

Desde el 10 al 22 de julio se realiza el 2do. Curso Internacional en la ciudad de Resistencia (Chaco). Asistieron de

legados, supervisores y maestros del Chaco, Formosa, Misiones, Corrientes, Santa Fe y Entre Ríos y 18 funcionarios latinoamericanos becados por la O.E.A. al Plan Experimental Multinacional de Educación de Adultos. La temática fue: Conducción Educativa, Desarrollo Comunitario, Metodología de la Enseñanza Individualizada por Tarjetas, Trabajo de Comunidades Aborígenes y Educación Sanitaria.

Seguimiento, y sobre igual temática, para supervisores de Capital Federal en la sede de DINEA.

Durante 10 días de noviembre, en la ciudad de Mendoza, en ocasión de celebrarse el III Curso Nacional de Capacitación para Educadores de Adultos, se repite el mismo programa, agregándose Técnicas Audiovisuales. Asistieron delegados, supervisores y maestros de las provincias de Mendoza, San Juan, San Luis, Córdoba, La Pampa y Neuquén.

En el año 1970, durante enero y febrero, seminario para Dirigentes (Maestros) de las Misiones Rurales Argentinas. Se realiza en DINEA con programación similar a la desarrollada un año atrás.

En febrero: IV Curso Nacional de Capacitación, durante 8 días en la ciudad de Comodoro Rivadavia. Asisten delegados, supervisores y maestros de las Provincias de Río Negro, Chubut, Santa Cruz y del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, reiterándose lo tratado en las anteriores.

Además y como consecuencia de la puesta en práctica de

La microexperiencia para implantar el programa de contenidos de DINEA en las Escuelas para Adultos, se efectuaron encuen - tros, durante el mes de marzo, con supervisores, directores y maestros de esos establecimientos.

Si analizamos las características de estos cursos podremos observar:

1. Que se realizan habitualmente en la sede Central de DINEA , en Buenos Aires.
2. Que hay un sólo curso que abarca cada una de las regiones del país.
3. La zona Este, de la Mesopotamia, no tiene ninguna atención en cuanto a capacitación de personal, a pesar de lo estraté - gica en el aspecto geopolítico.
4. Que el desarrollo de los currículos no responden a necesida - des y expectativas ni de la zona, ni del personal que traba - ja en educación de adultos, sino que es más o menos unifor - me para todo el país.
5. Que se descarta por completo el enfoque participativo y se dedican especialmente al aspecto técnico de la enseñanza.
6. Que el grado capacitativo está siempre a nivel de cursillos.
7. Que la autoridad o institución encargada es siempre DINEA , no interviniendo ninguna otra, a pesar del enfoque multidisciplinario de esta educación.
8. Que en ningún caso se ha hecho un curso orgánico, que comprenda también la evaluación y el seguimiento.
9. Que la zona de Comodoro Rivadavia no escape al resto de las

constantos.

10. Además, en lo que va de esta década, se ha dejado descuidado este aspecto de la formación de los docentes que trabajan en la Educación de Adultos.

### 2.9.2. Fundamentación teórica de la Capacitación docente.

#### ¿Hacia dónde va América Latina?

Ya se trate de ver lo que este subcontinente significa en el conjunto de las grandes fuerzas que, a esta hora, definen el panorama mundial, ya se intente penetrar en la comprensión del bloque de países de raíz hispánica a través de la economía, la política o la historia, el hecho es que una pregunta está en el aire de la preocupación mundial: ¿Hacia dónde va América Latina?

Aún cuando los problemas en general, sean muy semejantes en todo el tercer mundo, no se pueden olvidar ciertos factores que dan fisonomía propia al grupo iberoamericano. En primer lugar cierta situación en cuanto a la infraestructura económica; después, la existencia de núcleos urbanos e industriales de relativa fuerza que irradian sobre amplias zonas y atraen y conforman la población de las zonas circunvecinas; por último, la base cultural, cuya influencia viene dada por los primeros tiempos de la colonia, cuando se fundaban simultáneamente universidades en el viejo y el nuevo mundo.

Sobre este base humana se asienta otro ángulo del problema general de la región: el político. Hay grados de poder, polí

tiço y económico, que describan en un sistema la vida muy diferente para aquellos que deben soportar el peso del desarrollo y que ofrecen posibilidades muy diversas para el futuro. Nada podría resultar más desastroso que menospreciar estas diferencias y estigmatizar todas las economías planificadas y todas las formas de gobierno no democráticas, como constituyendo un único especie indeseable. En la arca del desarrollo están esculpidas varias formas de civilización del mundo futuro. De la capacidad de Latinoamérica para sobrepasar una concepción estereotipada de las otras sociedades, de su capacidad de distinguir entre la simple opresión y la dirección social pre-determinada, de su capacidad de preservar el sentido del desarrollo, pese a las desazones y a los inevitables fracasos, dependerá mucho el resultado del proceso esencial de transformación histórica de nuestro tiempo.

### La educación como camino hacia el cambio

No resulta difícil percibir un cambio intenso y continuo en la apreciación general de la educación. Se ha señalado repetidamente, el carácter dual de los sistemas educativos de la región, que responden a una característica estructural de sus sociedades y que genera la gran desigualdad de oportunidades en educación.

La superación de esta dualidad, en la conciencia pública y en la práctica de las instituciones, permitirá reducir sustancialmente la divergencia entre la estructura y la orienta-

ción y los servicios escolares y las necesidades reales de la sociedad.

Aparece así la escuela, en esta apreciación, como el elemento clave en el desarrollo económico y social. Ambos aspectos de la evolución se conectan estrechamente en dos puntos principales: el de las ocupaciones y el del ingreso. De nuevo aparece aquí la educación como el elemento clave de la articulación. La elevación del nivel económico puede llevar a un fácil consumismo, como compensación de pasadas penurias, o a una actitud de contención e inmediata austeridad que suponga mejoras para el futuro. Formar en los individuos esta actitud de satisfacción diferida y de recompensa a largo plazo, fundamental para el desarrollo personal y colectivo de una sociedad moderna, será uno de los cometidos de la educación.

La función docente se encuentre así, localizada en el escalón mismo de los problemas que presentan, hoy en día y en todo el mundo, la expansión de la educación y la necesidad de adaptar esta educación a las nuevas necesidades del hombre y de la sociedad.

Quizás, en los países desarrollados, sin negar el esfuerzo formidable que se realiza por sectores de especial capacidad para la transformación y el progreso, muchos, tal vez la mayoría, de los educandos tienen la sensación de convertirse en la rueda de un engranaje polvoroso, perfeccionado y opresor, que deja poco espacio a la capacidad de la persona humana y genera con frecuencia, inevitablemente, un sentimiento desorienta-

dar y simplemente destructivo de la belleza. Una orientación adecuada del proceso de la educación en los países en vías de desarrollo podría hacer sentir a los participantes que ellos no van a ser la rueda muerta de un poder, so engranaje ya formado, sino la célula creadora de una nueva situación y progreso; el elemento participante de una transformación social fundamental, el factor capaz de realizar un mundo distinto, una comunidad de países con orientación propia y diferente.

Vivimos en una época de cambio que exige nuevas y rápidas adaptaciones. Su brusca incidencia sobre la educación es un desafío en marcha. Es el motivo fundamental que determina la necesidad de una capacitación continuada para todos y especialmente para los docentes, pues sin el estudio constante, sus conocimientos y desempeños resultarían obsoletos. Nadie llega a capacitarse por completo, o lo sumo solo se es un estudiante de los acontecimientos, o milite que estos ocurren en la vida cotidiana.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La actitud ante el cambio difiere en cada educador, como ocurre, generalmente, en todas las personas. Algunas cosas que constituyen un estímulo para un docente, son una amenaza para otro. Cuanto más creativas son las ideas provenientes de los impulsos motivadores que exigen un radical alejamiento de formas más tradicionales de enseñanza, tanto más se sentirán amenazados quienes no se encuentran cómodos con el cambio.

Los docentes pueden hallar muchas razones y racionalizaciones cuando se encuentran ante el desafío o la oportunidad

de participar en un programa de perfeccionamiento.

### Aportes de la investigación al perfeccionamiento docente

La actual es una época de investigación. Buscamos el estilo o modelo más reciente de todas nuestras posesiones materiales. Nuestros mayores esfuerzos se han orientado hacia el incremento de nuestros bienes materiales. La posesión obvia que puede ser percibida por otros, parece ser más atractiva, sea en el nivel individual o colectivo. La situación mundial y el desarrollo de una economía capitalista altamente competitiva, cuyo éxito depende del cambio y del progreso, han hecho que las investigaciones científicas tengan connotaciones que parecen muy importantes en nuestra sociedad.

Para alcanzar el progreso y el cambio necesarios, es indispensable que los docentes tengan imaginación y espíritu investigador. Sin estas características motivadoras, la civilización correría el peligro de deteriorarse. La creencia de que las culturas no cambian durante generaciones es un mito a pesar del hecho de que quienes descuidan la investigación cambian poco. El hombre por su propia naturaleza, está en condiciones de producir el cambio. Posee impulsos que aparentemente no se satisfacen nunca y que constantemente lo impulsan a buscar nuevas y mayores satisfacciones.

### El papel del docente en el programa de perfeccionamiento

Solo en aquellas circunstancias en que los docentes encuentran sus propios problemas y quieren hacer algo por ellos,

pueden existir programas eficaces de actualización en función. La libertad para evolucionar como cada uno desea no debe interpretarse como un permiso para no hacer nada. Los mejores sistemas educativos generan una actitud contagiosa que supone que el profesional tiene el deber y el deseo de mejorar. Hasta la persona más refractaria parece participar del interés y llega a sentirse insatisfecha con su trabajo en esa atmósfera de cambio y progreso.

Algunos docentes pueden necesitar ayuda para descubrir sus propios problemas. Deben por lo tanto, colaborar para fijar algunos criterios mediante los cuales se pueda evaluar su propia enseñanza.

Para que el docente progrese con éxito debe poseer ciertas cualidades, por ejemplo:

1. Deseo de evolución

2. Voluntad para participar

3. Receptividad hacia las opiniones de los otros.

4. Inteligencia y conocimiento.

5. Disposición para descartar hábitos de enseñanza caducos y estériles.

6. Deseo de aceptar nuevos desafíos, aún cuando estos demanden un mayor esfuerzo o presenten alguna incertidumbre.

Los docentes deben estar orientados hacia el futuro, experimentar cierto descontento con el presente y comprender que el futuro les depara una ardua tarea, porque el crecimiento es

un proceso que no tiene fin. Deben saber que no es necesario - que sean iguales - otros buenos docentes. El docente debe reconocer que es un aprendiz, que cuando aprende produce en él un cambio, de modo que continuamente se convierte en una persona distinta.

Aprende cuando toma decisiones y elige. La emoción y el entusiasmo inherentes al aprendizaje dentro de un grupo, se presentan porque los procesos de intercambiar ideas y estructurar nuevos conceptos aumentan su capacidad de selección y les permiten escoger lo que quiere para que se convierta en una parte de sí mismo. Esta experiencia y progreso amplían su facultad de discernir y elegir cosas nuevas. Cuanto mayor sea la fluidez y frecuencia de las ideas concebidas por el grupo en el análisis de un problema, tanto más selectivo será el que aprende, en la elección de lo que incorporará a sí mismo.

### El perfeccionamiento docente mediante procesos democráticos

Los docentes traen consigo su pasado cuando ingresan en la profesión. Muchas, tal vez la mayoría, proceden de familias sumamente ordenadas y de escuelas autocráticamente controladas. Se les ha enseñado que las escuelas son para educar niños de manera tal que se conserve la memoria, se amplíe la libertad y se aumenten los derechos de los individuos. Pero cuando se enfrentan con un grupo de adultos, en su condición de docentes, su inseguridad y su temor al fracaso impiden una conducta acorde con los ideales democráticos. Cuando no las limitaciones socio-políticas que el mismo medio les impone. En estas

circunstancias, pronto empuja a apartar las diferencias en la forma en que los docentes se relacionan con los demás. El docente inseguro adopta una conducta que no favorece su propio progreso ni orienta al de los participantes hacia objetivos de acuerdo a sus necesidades. En cambio el maestro que ha apropiado el concepto de la libertad y la ha vivido y se ha proyectado en ese medio, sigue evolucionando como lo hacen los educandos que aprenden y conviven con él, durante la actividad escolar.

En su informe "Aprender a Ser", la Comisión Internacional nombrada por la UNESCO recomienda: "Modificar profundamente las condiciones de formación de los enseñantes, a fin de formar esencialmente educadores más que especialistas en la transformación de conocimientos programados; adoptar el principio de un primer ciclo de formación acelerada, seguida de ciclos de perfeccionamiento."

La experiencia ha demostrado que el docente, al gozar de una experiencia práctica, se da cuenta de las carencias de la formación básica y puede concentrarse en los importantes problemas que surgen de la necesidad sentida por él de mejorar la calidad de su enseñanza.

Finalmente, y este es válido para cualquier técnica de formación, es esencial asegurarse de la puesta en práctica efectiva en el aula de clase, de lo que se ha enseñado al maestro "actualizado". Esto interesa no solamente a la evaluación sino también al control del programa, por medio de un estricto

proceso de seguimiento, para evitar una caída brusca de expectativas, con las consiguientes frustraciones e inevitable desilusión.

### 2.9.3. Basas teóricas

#### Organismos Internacionales

La reunión conjunta de UNESCO-OIT para tratar sobre derechos y deberes de los docentes ha producido uno de los documentos más valiosos para el educador, por su amplitud de miras y por su cercanía con el tiempo: el Estatuto del Docente.

El artículo 20 de dicho Estatuto, aprobado por la conferencia intergubernamental que se reunió en la UNESCO del 21 de septiembre al 5 de octubre de 1966, está redactado así:

"Todo plan de estudios de formación de docentes debería comprender esencialmente los puntos siguientes:

- a) Estudios generales
- b) Estudios de fundamentos fundamentales de filosofía, psicología y sociología aplicadas a la educación, así como el estudio y la teoría y de la historia de la educación, la educación comparada, la pedagogía experimental, la administración escolar y los métodos de enseñanza de las diversas materias.
- c) Estudios relacionados con el campo en que el interesado va a ejercer la docencia.
- d) Práctica de la enseñanza y de las actividades para escolares bajo la dirección de profesores bien calificados."

#### Las reuniones de Ministros

En la reunión de Ministros de Educación convocada por -

la UNESCO en Buenos Aires, en junio de 1966, en un documento de trabajo, se decía acerca de la formación docente en general:

" 73... La formación general ha de tender a que el individuo adquiriera un cierto nivel de educación, sin el cual llevaría una vida marginal en la sociedad, y el conjunto de cualidades que caracterizan a la persona madura. En estas podrían señalarse como especialmente importantes: actitud responsable frente al trabajo; estabilidad en las relaciones humanas; equilibrio interno y capacidad de pensamiento objetivo; claridad de discernimiento para la decisión y la acción; sensibilidad a lo cultural en su más amplio sentido y más allá de los límites de su especialización, y participación activa y fecunda en la vida social a través de las instituciones y asociaciones y organismos de una sociedad democrática."

### Opinión de especialistas

Equilibrando las opiniones de organismos internacionales, en sus distintas formas, veremos las opiniones personales de los especialistas, que sin descartar las posiciones anteriores, presentan nuevas alternativas. Tal es el caso del Dr. Spaulding, en su obra "Année Internationale de l'Éducation", 1970.

Para él un programa de formación docente comprende, al menos, estos tres elementos, interrelacionados entre sí:

1. La enseñanza habitual de disciplinas más o menos tradicionales.
2. Una enseñanza interdisciplinaria necesaria para com-

prender y vivir eficazmente en un mundo cambiante.

3. La formación pedagógica necesaria para desarrollar - las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias en un medio escolar cada día más tecnificado.

Elnor Smith en "Teacher Education", 1962, señala 3 componentes esenciales en el proceso de preparación de docentes:

1. Una educación liberal general
2. Conocimientos especializados de la materia enseñada.
3. Estudios profesionales, incluyendo una adecuada comprensión del papel de la escuela y contribuciones de las ciencias del comportamiento.

Y finalmente, Robert Bush en "A schema for teacher education", 1962, indica las siguientes dimensiones de formación:

1. Cultura general
2. Conocimiento especializado de una materia.
3. Conocimiento destacado de las ciencias del comportamiento, v.gr. psicología, sociología, antropología, biología y medicina.
4. Conocimientos destacados de humanidades y ciencias, v. gr. historia, filosofía.
5. Conocimientos aplicados al papel de la escuela en la sociedad.
6. Aplicaciones educativas de las ciencias del comportamiento.
7. Aplicaciones educativas al programa y método de la escuela.

Analizando estas recomendaciones, en general, se verá, - salvo el caso de Smith, que se trata de integrar al maestro al conocimiento de su propia realidad, y de acuerdo a ella, orientar su formación.

Esta formación, sea inicial, posterior, debe vincularse con la problemática de otros sectores distintos de la educación y en particular con la formación de otros agentes del estado.

Esto conlleva a trabajos de equipos mixtos y también una formación móvil, llevando a los docentes a lugares y situaciones concretas.

Con respecto a los maestros ya en ejercicio, con un nivel académico habitualmente desgastado, la puesta en práctica de un programa de perfeccionamiento permanente exigiría que se les ofreciera una formación general esencialmente polivalente para dotarlos de una mayor visión de un amplio espectro de conocimientos, pero también la habilidad para manejar esta fuente de información. La función del maestro es la de un guía que llegará directamente a la información a través de la observación de la realidad, o indirectamente, a través de libros, discos, periódicos, películas, televisión, radio o dibujos. Tal función requiere una preparación adicional para el docente, que no se ha beneficiado con una formación extensa, sobre todo en el aprovechamiento de los medios de comunicación masiva, al iniciar su carrera laboral.

### Preparación para su función social

En un estudio sobre el nacimiento de una escuela rural - en Francia, a comienzos del siglo XIX, Roger Thabault, Inspector General de la Enseñanza primaria en Francia, destaca el papel del maestro en una sociedad en transformación. Indica que a pesar de ciertos cambios fundamentales en la vida del pueblo estudiado (ferrocarril, carreras, pequeña industria, etc.) "nunca se intento convertir el papel del maestro en el de un instructor de las técnicas ya indispensables en la vida moderna. En efecto, es imposible que sea así. Un estado que no aprovecha la institución escolar para defender los valores que forman las bases de una vida común sería como un estado sin fuerzas.

Aunque esta visión se identifica con las condiciones especiales de una nación determinada en un momento determinado de su evolución y proceso histórico, parece indudable que la escuela es uno de los elementos más determinantes de la estructura social.

Considerar que la escuela es "neutral" equivale a subordinar sus recursos al orden preestablecido o a la estructura existente. El maestro tiene que estar preparado para irradiar las aspiraciones de la comunidad. Tal acción tiene dos aspectos : su relación con la estructura del estado en el que está actuando y su papel dentro de la comunidad que le sirve a la vez de fuente de inspiración y de objetivo final de todos sus esfuerzos.

Sylvain Lurie en "Para una formación permanente del docente de la educación básica", sostiene cinco criterios para la formación profesional de los docentes:

1. Participar en el análisis y en la discusión de su programa de formación e influir sobre el perfil de tal formación.

2. Aprovecharse de una autoformación gracias a la utilización de métodos de trabajo independiente y a la constitución de pequeños equipos de trabajo.

3. Conocer una gama diversificada de cursos y experiencias "clínicas" para poder autoseleccionarse.

4. Evaluar sus propias experiencias escolares, aprender a utilizar los medios de tecnología educativa gracias al uso de las técnicas de autoscopia y diversos medios audiovisuales.

5. Tener la posibilidad de abandonar la profesión docente, si se confirma que no tienen la vocación, gracias a una formación general metodológica suficiente para facilitar una rápida integración en una carrera profesional.

### Contenidos

Con referencia a los contenidos curriculares Lurie considera tres aspectos, cada uno de los cuales está estrechamente vinculado a los demás: la formación fundamental en general (adquisición de conocimientos básicos y métodos de trabajo personal), la formación hacia una responsabilidad social y la formación profesional (esencialmente en situación de responsabilidad)

a) Educación General: Si se quiere cambiar fundamentalmente el papel del maestro para que actúe como "Guía y ayuda"

del alumno, es necesario que este tenga confianza en sí mismo y dependa menos de la transmisión mecánica de información y esto es difícil si el maestro le falta una cultura general suficiente para poder seleccionar y juzgar la pertinencia de la información respecto a la motivación de sus alumnos.

b) Acción social: Se considera que el rol social del maestro puede convertirse en una realidad, si el futuro maestro aprende a desempeñar un papel participativo con el Ministerio y, en particular, y esto último más factible, con su Departamento de Currículum.

A nivel de la comunidad, el maestro debería desempeñar el papel de "agente de cambio" en el interior de un equipo mixto compuesto por las otras entidades del estado: Agricultura, Salud, Bienestar Social, Desarrollo de la Comunidad, Vivienda, etc.

c) Formación profesional: El docente entenderá que las asignaturas tampoco son fines. El debe movilizar su capacidad creadora para adaptar la enseñanza ritualista por asignaturas, a una educación activa, experimental. Eso implica que se vinculen las asignaturas a problemas reales: agua, productividad de industrias básicas, comercialización de productos tradicionales o no tradicionales, etc.

Esos centros o ejes de interés que reflejan la experiencia empírica del alumno se relacionan a valores y conceptos internacionales. Así se ubicarán las asignaturas en el rol que les corresponde: Son medios, instrumentos, herramientas para

solucionar problemas, plantear nuevas preguntas y proseguir la búsqueda de respuestas a las interrogantes que vayan surgiendo durante el período de aprendizaje.

"Mientras no se logre transformar la dialéctica tradicional entre el profesor de la normal y el futuro docente, no se puede esperar transformar las relaciones maestro-alumno, basadas en la autoridad y el miedo, en un trabajo de equipo, en el cual el maestro y el alumno afrontan juntos los problemas de la vida." (S. Lurie)

Spaulding resume el punto de vista contemporáneo. En general dice que la formación docente comprende:

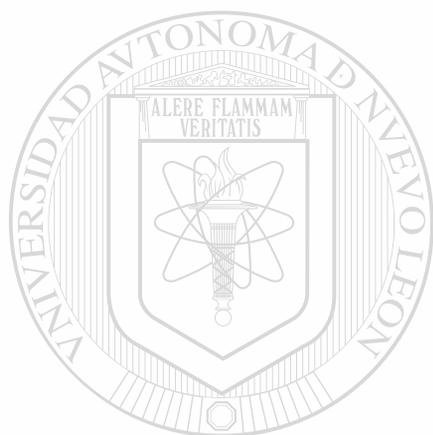
a) Un curso de introducción a los principios de la pedagogía, filosofía y psicología de la educación, organización y administración educativa y otras materias fundamentales.

b) Una formación práctica en la docencia, con el fin de ayudar a los participantes a crear el hábito de determinar los objetivos del aprendizaje y de elaborar técnicas de enseñanza que permitan alcanzar esos objetivos.

c) Finalmente prácticas de enseñanza supervisadas, en un medio normal, a veces limitado a lo que se ha convenido en llamar clases de aplicación.

Dentro de estas direcciones del contenido señala que cada vez se está insistiendo más en el empleo de la metodología de las ciencias sociales para discutir los problemas de la enseñanza y el aprendizaje, dejando de lado los cursos tradicionales de historia y filosofía de la educación. Así, algunas ins-

tituciones destacan los cursos sobre el papel de la educación en los cambios sociales, económicos y políticos; sobre el proceso de determinación de objetivos concretos de comportamiento mientras que otras incluyen en el plan de estudios cursos sobre alfabetización, desarrollo de la comunidad, educación de adultos y otros semejantes, a fin de preparar al educador para un papel dentro de la comunidad que desborda sus tareas tradicionales dentro del aula.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## C A P I T U L O    I I I

### Procedimientos

#### 3.1. Definición del Universo de la Investigación y Características de la muestra:

##### a) Universo:

En el diagnóstico situacional, Capítulo II, se dieron las características poblacionales de Comodoro Rivadavia, y cómo responde el sistema educativo formal a estas características.

El universo que abarca el presente trabajo es toda la población docente que se desempeña en Educación de Adultos en la zona, distribuida en dos modalidades: Escuelas para Adultos y Centros Educativos.

Las Escuelas para Adultos están insertas en el sistema tradicional. Funcionan en locales de escuelas primarias en horarios nocturnos, de 19 a 21 horas.

Los programas con los cuales desarrollan su tarea educativa provienen de DINEA y deben ajustarse a las normas que les fija esta Institución.

Los Centros Educativos, sistema que se introdujo a partir del año 1966, si bien se encuadra dentro de un sistema escolarizado, tratan de adecuarse a criterios más flexibles y acordes con la concepción actual de la educación de adultos.

Esta modalidad funciona también en locales escolares, pero puede hacerlo incluso en cualquier otra infraestructu-

ra de la que disponga la comunidad, como ser: locales sindicales, municipales, de barrio, iglesias, clubes, etc. Un Centro Educativo se abre allí donde la comunidad manifiesta la necesidad de educación para sus miembros. El horario suele ser vespertino y nocturno y se adecua a las necesidades de los participantes, y a la demanda educativa.

En cuanto al curriculum que desarrollan, si bien respetan las pautas impartidas por DINEA, los docentes tienen un cierto margen de flexibilidad para adecuarlo al medio en el cual les toca desarrollar su labor educativa.

Este es el universo con el cual se desarrolló el presente trabajo de investigación.

b) Muestra:

Ambas modalidades hacen que la Educación de Adultos en Comodoro Rivadavia se desarrolle en sistemas casi paralelos, porque poca o ninguna relación entablan entre sí para todo aquello que haga al planeamiento o la ejecución de sus programas.

Dado que se pensó encarar esta investigación con enfoque participativo, se pretendió que no hubiese ninguna coacción institucional para que se pudiese llevar a cabo el trabajo de investigación.

El número de maestros que trabaja en Educación de Adultos en Comodoro Rivadavia es de 85. Lo reducido de este número hacía difícil elegir un grupo que pudiéramos denominar representativo. De allí que se pensara trabajar con to-

do el universo, pero no como una imposición, sino buscando la colaboración espontánea de los docentes y siempre y cuando ellos captaran por sí mismos, la necesidad y los beneficios de este trabajo de investigación.

Es por eso, que finalmente, la muestra que podríamos llamar accidental, porque no respondió a una elección previa del investigador ni de su equipo, ni están agrupados sus componentes por prutas propias o diferenciales, fue de 46 maestros que trabajan en Educación de Adultos y que se prestaron voluntariamente a que se les aplicara el instrumento.

### 3.2. Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos:

La investigación que se llevó a cabo fue descriptiva con un enfoque metodológico participativo. Se formó un equipo de investigadores, con miembros de ambas modalidades: Escuelas para Adultos y Centros Educativos.

Este equipo, formado por diez educadores planificó todo el proceso de investigación a partir del instrumento.

¿Por qué inclinarnos hacia una investigación con enfoque participativo?

Varias son las razones que hacen de esta metodología de la investigación, creemos, la más adecuada para el planeamiento en la Educación de Adultos.

Si bien somos conscientes de las limitaciones que esta metodología todavía tiene en el campo de la investigación y que en muchos aspectos está todavía en una fase prospectiva y de estudio creemos que es una forma hacia la

cual debe tenderse en el campo de la investigación social y muy especialmente en el área de la educación de adultos, porque es la que más acorde está con los propósitos y la fundamentación teórica de esta rama de la educación.

La investigación participativa presenta características que la hacen particularmente apta por varias razones, entre otras:

- a) El método de investigación es adecuado para afrontar las implicancias emocionales y valorales, a menudo involucradas en la Educación de Adultos.
- b) El proceso de investigación realizado por el grupo aporta beneficios inmediatos al mismo, y no es solamente la base de un reporte académico.
- c) El proceso de investigación involucra al grupo desde la formulación del problema, hasta la discusión de las soluciones y la interpretación de los hallazgos.
- d) El grupo de investigadores es representativo de los que tendrán que participar en el proceso de cambio.
- e) El proceso de investigación es parte de una experiencia educativa que responde a las necesidades del grupo.
- f) El proceso de investigación es dialéctico y progresivo.
- g) El objeto de la investigación, al igual que el proceso educativo, es la liberación del potencial creador y la movilización de los recursos humanos para la búsqueda de soluciones.

Esta investigación de tipo participativa tiende hacia un mayor empoderamiento del hombre, que le permite una infor

mación y ubicación exacta y real del medio en que se desenvuelve y le sirve de base para resolver los problemas localizados.

La investigación participativa tiene la ventaja de que los "investigados" son participantes del acto de investigar; eso hace que genere un proceso concientizador, colateral y de identificación, ya que los participantes son tomados en cuenta en las actividades de planeación, organización y ejecución de la acción con miras a solucionar un problema nacido de su propia realidad y de sus necesidades.

Eso trae por consecuencia que, en suma, el participante tenga más conciencia de la realidad social, cultural, política y económica en que vive, y de las alternativas de solución que ante la problemática puede ofrecer.

¿Cómo se logra conciliar esta metodología, completamente ajena a la apriorización, manipulación y esquemas preconcebidos, con la realidad de esta investigación, en la cual nos ha sido permitido movernos?

Hay que tener en cuenta que si respetamos en todas sus etapas una investigación de tipo participativo, deberíamos haber planificado con el equipo desde el diseño de la tesis, hasta las conclusiones y recomendaciones. Indudablemente los requisitos académicos del curso de maestría exigen la presentación en la primera etapa, de un diseño de tesis que ya contemplara el problema, sus fundamentos y las hipótesis; como así también una idea de como encarar la solución

de ese problema.

Esa etapa, de por sí, descartó la intervención directa de los interesados hacia los cuales se dirigía la investigación.

Para conciliar la investigación participativa con el enfoque tradicional, se pensó en la colaboración de los participantes a partir de la búsqueda de sus expectativas, la elaboración del instrumento, la interpretación de los datos y la redacción de un proyecto que satisficiera sus necesidades y solucionara, de alguna forma, sus problemas.

La segunda dificultad que se observó fue la siguiente: si bien los participantes eran capaces de detectar sus propias expectativas y necesidades, en el marco de una realidad concreta; ya en la parte operacional de la investigación, era difícil que pudiesen elaborar instrumentos de investigación que hicieran medibles estas necesidades.

Se elaboró, entonces, una separata que se repartió a todos los miembros del equipo de investigación, con conocimientos básicos de esta disciplina, como ser: universo, muestra, entrevistas, encuesta, métodos de registro, análisis de datos, forma de presentación de los datos, etc. Estos conocimientos fueron presentados a nivel de propuesta; discutidos y analizados por el grupo, para ver de qué modo se podían adoptar al enfoque participativo que se pensó dar al trabajo, y que respondiera mejor a las expectativas de los participantes.

### 3.2.1. Estrategias:

- a) Se obtuvo la aprobación de DINEA y de la Universidad, en cuanto a la metodología a emplear.
- b) Se detectó la población que trabaja en la Educación de Adultos en la zona.
- c) Se reunió a la población, con el propósito de investigar los problemas que en relación con la formación en Educación de Adultos tienen, y las consecuencias que esto ocasiona en el desempeño de sus tareas educativas.
- d) Se detectaron con los participantes sus expectativas y se fijaron los objetivos del programa.
- e) Se determinaron las estrategias para el análisis de los problemas.
- f) Se preparó el perfil de Educador de Adultos, hacia el cual iba a tender el programa de capacitación.

### 3.2.2. Paso

- a) Se llevó a cabo un listado de personal en servicio en la Educación de Adultos en la zona.
- b) Se analizaron los expedientes de estos maestros, para ver su preparación, especialización en educación en general y en la Educación de Adultos en particular; años de servicio, teniendo en cuenta, también, ambos aspectos.

Con respecto al primer ítem, se analizaron los expedientes de 41 maestros en total. Hay que aclarar que estos maestros no coinciden necesariamente, con los 46 de la muestra. La causa se debe a que, en el caso de los maestros que trabajan

en Centros Educativos, 30 en total, el investigador analizó personalmente los legajos. Mientras que los restantes corresponden a Escuelas para Adultos, en las cuales dificultades de índole administrativa hicieron que solamente se pudiera conseguir que en una, de las cuatro escuelas de esa modalidad, la dirección otorgara los datos solicitados.

### 3.2.3. Instrumentación

#### 3.2.3.1. Entrevistas programadas

Con el rector de la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco", con la Delegada Zonal de DINEA y con alguna autoridad de DINEA central, para ver a nivel de decisión que receptividad tenía la idea de un curso de capacitación del personal que trabaja en Educación de Adultos en la zona.

Para estas acciones, se llevaron a cabo entrevistas profundas; en el desarrollo de las cuales se observaron los si-

guientes principios:

1. Definición clara del área y de los problemas para los cuales se buscan las opiniones e ideas.
2. Elaboración de varias preguntas claves, proyectadas para hacer que aquellos que sean interrogados, hagan sus observaciones personales (Aquí se emplearon las preguntas que empiezan con: ¿Qué piensa Ud.? ¿Cómo, en su opinión?)
3. Por anticipado se preparó una introducción a la entrevista que:
  - a) Explicara los motivos primarios.
  - b) Explicara la importancia de tener la opinión del con-

sultado, por el nivel jerárquico que ocupa, en el área de la investigación.

c) Creara una atmósfera informal, pero que no le quitara nivel a la entrevista.

d) Asegurara que tales entrevistas pudieran llevarse a cabo en un ambiente de comodidad y sin interrupciones.

e) Evitara revelar las propias opiniones o actitudes personales hacia el asunto en consid ración. Sobre todo evitara discutir con el entrevistado.

f) Prepara el modo para registrar lo hablado en cada en -  
trevista.

### 3.2.3.2. Reuniones participativas con la población meta

Es un hecho que el interés personal, sumado a la curio sidad humana natural, proporcionan terreno fértil para los esfuerzos de la dirección en un proceso de capacita -  
ción.

Toda persona por capacitarse, enfoca la iniciativa con este pregunta práctica: "¿qué beneficio obtengo?". Se les ob servó a los participantes que este perfeccionamiento propor cionaría:

1. La adquisición de una mayor pericia y conocimientos prácticos, que los llevarían a desempeñar su trabajo con ma -  
yor habilidad, obteniendo prestigio personal y social.
2. Un cambio gratificante, o una interrupción de una monóto -  
na rutina de trabajo.
3. Una categoría más alta en el mercado laboral específico,

en este caso en el área de Educación de Adultos, aun cuando no pudiera sacar un beneficio monetario inmediato en su presente trabajo.

La tarea del investigador fue determinar cuáles son los problemas referentes a la Educación de Adultos en la zona, que aspectos de éstos pueden resolverse o al menos disminuir el índice de incidencia en el problema general, mediante alguna forma de perfeccionamiento, y cuáles requieren obviamente, otro tipo de solución.

La prueba para captar las reales necesidades de los participantes que se aplicó, estuvo basada en una importante pregunta: ¿existiría el problema si aquellos relacionados con él hubieran tenido la mejor actitud posible, experiencia óptima y los conocimientos concernientes al desarrollo del hecho educativo?

Para desarrollar esta primera reunión, uno de los recursos utilizados fue asegurar el acuerdo sincero por parte de los participantes de algunas verdades evidentes.

Un segundo recurso fue el desafío. Este desafío se creó iniciando una controversia reconocida. Algo acerca de lo cual todo el mundo tuviera opiniones definidas y estuviera dispuesto a exponerlas (como ser que el maestro nace, no se hace)

Esta discusión llegó a la conclusión que:

- a) Tanto los líderes como los maestros pueden formarse.

2. Que tal formación sólo es posible cuando se dan las técnicas y capacitación adecuadas.

Al cuestionamiento del beneficio a obtener, las respuestas se refirieron a beneficios individuales, de una naturaleza muy personal y directa. Además se dejaron las conclusiones al grupo, ya que fuera del reconocimiento estrictamente institucional, era deseable que se llegara a la conclusión que, cualquier recurso que los ayudara a disminuir o suprimir sus dificultades, mostraría ser de beneficio personal y directo para ellos.

Fue importante que tomaran conciencia de que la dirección, en este caso la Delegada de Zona Sur de DINEA, apoyaba tal programa de perfeccionamiento.

Se preparó una lista de preguntas tentativas, que pudieran ser motivadoras y despertar el interés de la concu-

rrencia, siempre y cuando estas preguntas no surgieran de los propios participantes; con la intención de obtener las respuestas deseadas para la investigación:

1. ¿Con qué dificultades habituales se encuentran en el desarrollo de sus clases?
2. ¿Son estas dificultades factibles de ser subsanadas por el docente en un futuro inmediato?
3. ¿Qué medidas creen pueden conllevar a esta solución?
4. ¿Entienden que hay colaboración o predisposición de la Institución para subsanarlas?
5. ¿ Si la solución que surgiera de esta primera reunión

fucse un perfeccionamiento docente, le gustaría que las consultas sean hechas en forma personal, de entrevistas o participativa, en reuniones de este mismo tenor?

Al final de la reunión se invitó a los docentes a formar parte de un equipo de investigación participativa, que llevaría adelante este trabajo de investigación, con las estrategias que surgieran del propio equipo.

### 3.2.3.3. Encuestas programadas

Como se eligió la encuesta personal, mediante entrevistas, se investigó sobre la forma más correcta de llevarla a cabo.

Los investigadores asociados buscaron la forma de cómo empezar, desarrollar y terminar una conversación o averiguación ocasional, sin despertar la susceptibilidad del participante encuestado. Se llegó a la conclusión que era necesario que los investigadores obtuvieran:

1. Respuesta a todas las preguntas.
2. Que las respuestas procedieran de un número más o menos representativo de los participantes.

Se decidió que al principio de cada entrevista, se recalcaría al entrevistado:

- Que se apreciaba su cooperación, pero a ningún participante se le exigiría que llenara el cuestionario.
- Que el propósito de la dirección era determinar cómo mejorar el nivel de trabajo de los maestros y no fiscalizar cuál es el grado real de éste.

- Que las respuestas debían representar la opinión propia de cada uno de los encuestados, y no el conjunto de las opiniones de un grupo.
- Que se les informaría del resultado de la encuesta, ya que se supone que ellos, al igual que la dirección, están interesados en captar la dimensión del problema.

#### Beneficios de esta consulta

1. Los participantes se sensibilizaron de que la Dirección y la Universidad se preocupaban por sus dificultades.
2. Al consultar al participante acerca de tales problemas, se le permitió identificarse con la solución práctica. Como resultado se inclinó más a aceptarla, aun cuando pudiera no haberse encontrado la solución perfecta.
3. Los participantes se familiarizaron con la costumbre de que se les hicieran preguntas relativas al desarrollo de

su actividad. Las consultas subsiguientes fueron unidas a una creciente correspondencia del participante.

#### Fuentes

El equipo de investigación consultó bibliografía específica acerca de cómo estructurar una encuesta programada. Se decidió que, a pesar de lo limitativo de las preguntas cerradas, se buscaría que la mayoría en la encuesta fueran de ese tipo, por su mayor facilidad para la tabulación, sobre todo teniendo en cuenta las limitaciones de conocimientos del equipo en el campo de la investigación.

Para la elaboración de la encuesta, finalmente, se e-

ligió como modelo una de la Universidad de Chile con sede en Valparaíso. Al equipo le mereció fe por haber sido sometida previamente a pruebas de validez, discriminación y dificultad, que la hacían meritoria como instrumento;

Este documento original constaba de 45 ítems. Después de haber sido sometido a análisis por el equipo, se vio que muchos de ellos podían interesar a los participantes, para detectar su nivel de conocimientos y actitudes en el desarrollo de su labor educativa con adultos, mientras que otros como el del marco ecológico, por ejemplo, no correspondían a sus intereses inmediatos y dificultaría la comprensión.

La estructura que se pensó para esta encuesta fue en base a tres áreas específicas, que contemplaran el espectro esencial dentro de lo que se considerará óptimo para un formador o facilitador de adultos, y que cubriera los perfiles

de educador que se delinearon en el trabajo:

1. Un área que comprendió el conocimiento de la realidad circundante. Si bien no se pensó ahondar mucho en este aspecto en la encuesta, sobre todo por motivos operacionales, para no hacerla excesivamente larga; algunas de las preguntas debían contribuir a informarnos si realmente el educador de adultos conocía el ámbito geográfico y socio-cultural en el cual desenvuelve su labor.
2. Área conceptual, de conocimientos sobre Psicología del Aprendizaje y Filosofía Educativa para verificar si el docente conocía al sujeto hacia el cual va dirigida su

labor, los objetivos y los alcances de su acción educativa.

3. Y una tercera área, de Tecnología Educativa para observar cómo enseña el educador de adultos al educando adulto, y cómo y hasta qué punto éste satisface necesidades y expectativas de los miembros de su universo, y asimismo una conceptualización sobre investigación educativa, no sólo para entender esta rama de la investigación, sino también para ver cómo podría aplicarla en la praxis a sus experiencias concretas de enseñanza-aprendizaje.

La encuesta, tal como fue aplicada se presenta en el anexo número 1.

El criterio para la interpretación de los ítems, fue

---

clasificarlos en tres valoraciones: correcto, incorrecto y omitido.

Para tener en cuenta estos juicios, se consideraron no como verdad axiomática, sino conceptos de valor en función del marco teórico y especialmente lineamientos básicos que se sustentan en él: un docente que enmarque sus acciones en el concepto de Educación Permanente e integrado a una realidad circundante, donde debe actuar como agente de cambio.

### 3.3. Procedimiento

Esta investigación consta de dos momentos:

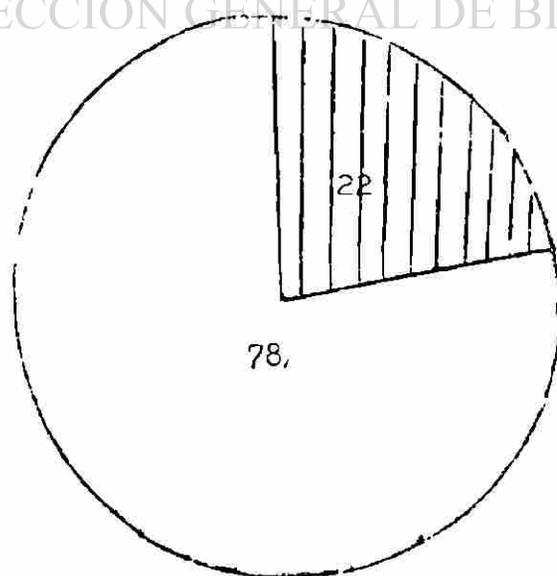
- Uno destinado a detectar el nivel y las necesidades de capacitación para la educación de Adultos que tiene los educadores que trabajan en esta área.
- Un segundo paso, dedicado a detectar las posibilidades de implementar un curso de capacitación docente con los educadores de adultos de Comodoro Rivadavia, desde la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco".

#### 3.3.1. Análisis e interpretación

##### 3.3.1.1. Caracterización del universo

Del análisis de los currícula de los maestros que trabajan en la zona en educación de Adultos, en el aspecto de la formación profesional, se obtuvieron los siguientes datos:

Figura 3



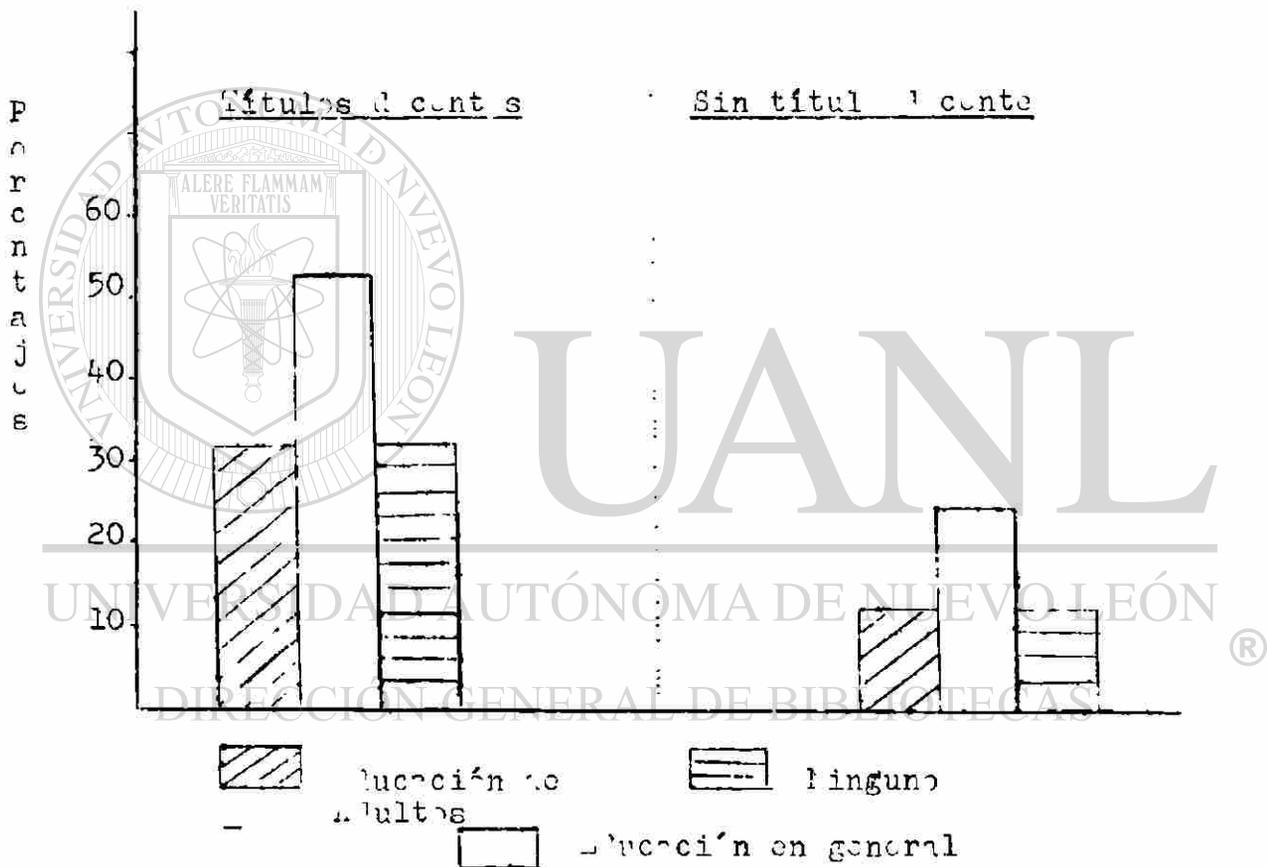
□ Títulos blancos

▨ Otros títulos

De lo cual se deduce que:

- El 78% tiene título de Maestro Normal Nacional
- El 22% tiene otros títulos, que lo habilita para dictar materias especiales, como ser: Profesora de lencería y bordado, Constructor, Perito Mercantil, Profesora de Corte y Confección, Técnico Electricista, etc.

Figura 4



Con respecto a la capacitación profesional y el grado de perfeccionamiento, se observa que:

- El 53,65% ha hecho cursos de capacitación en educación en general, como ser: Perfeccionamiento y actualización en la Matemática Moderna, Curso de Psicopedagogía, Psicología del niño y del adolescente, Letras en color,

- Capacitación en escuelas de frontera, etc.
- El 31,87% ha hecho cursos de capacitación en Educación de Adultos, como ser: Actualización docente en Educación de Adultos ( 21 hs.), Capacitación para la Educación de Adultos ( 10 hs.), Informe anual de la Educación de Adultos ( 27 hs.), Jornadas de Actualización docente en Educación de Adultos ( 34. hs.)
  - El 31,87% no ha realizado ningún curso de perfeccionamiento docente.

( Fuente: Los currícula de los maestros, anteriormente mencionados)

De lo cual se deduce que la mayoría desarrolla su labor educativa con títulos que los habilitan a ejercer en el nivel primario. Observamos, también, que es igual la proporción de docentes que tienen cursos de perfeccio-

namiento docente en Educación de Adultos, como de aque-

llos que no lo tienen en ningún aspecto.

Como así también, ya en el campo concreto que nos interesa averiguar, los cursos de perfeccionamiento para el personal que trabaja en Educación de Adultos, desarrollan temas de tipo general, sin tomar aspectos concretos de su formación, como ser: Curriculum, Evaluación, Psicología del aprendizaje, etc.

Los docentes de materias especiales habitualmente tienen escasa o nula preparación dialéctica, tanto en el ámbito de la educación en general como en la educación

de Adultos en particular. Solamente un 25° ha realizado cursos de perfeccionamiento docente, de los cuales un 12,50° lo ha hecho en Educación de Adultos.

En cuanto a la antigüedad en la docencia, se observan las siguientes características.

Cuadro 3

## ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA

AÑOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
de 1 a 5 años	17	41,47%
de 6 a 10 años	3	7,31%
de 11 a 15 años	7	17,08%
de 16 a 20 años	3	7,31%
más de 20 años	11	26,83%

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

41 100,00%

(Fuente: Currícula de los docentes)

Cuadro 4

## ANTIGÜEDAD EN LA EDUCACION DE ADULTOS

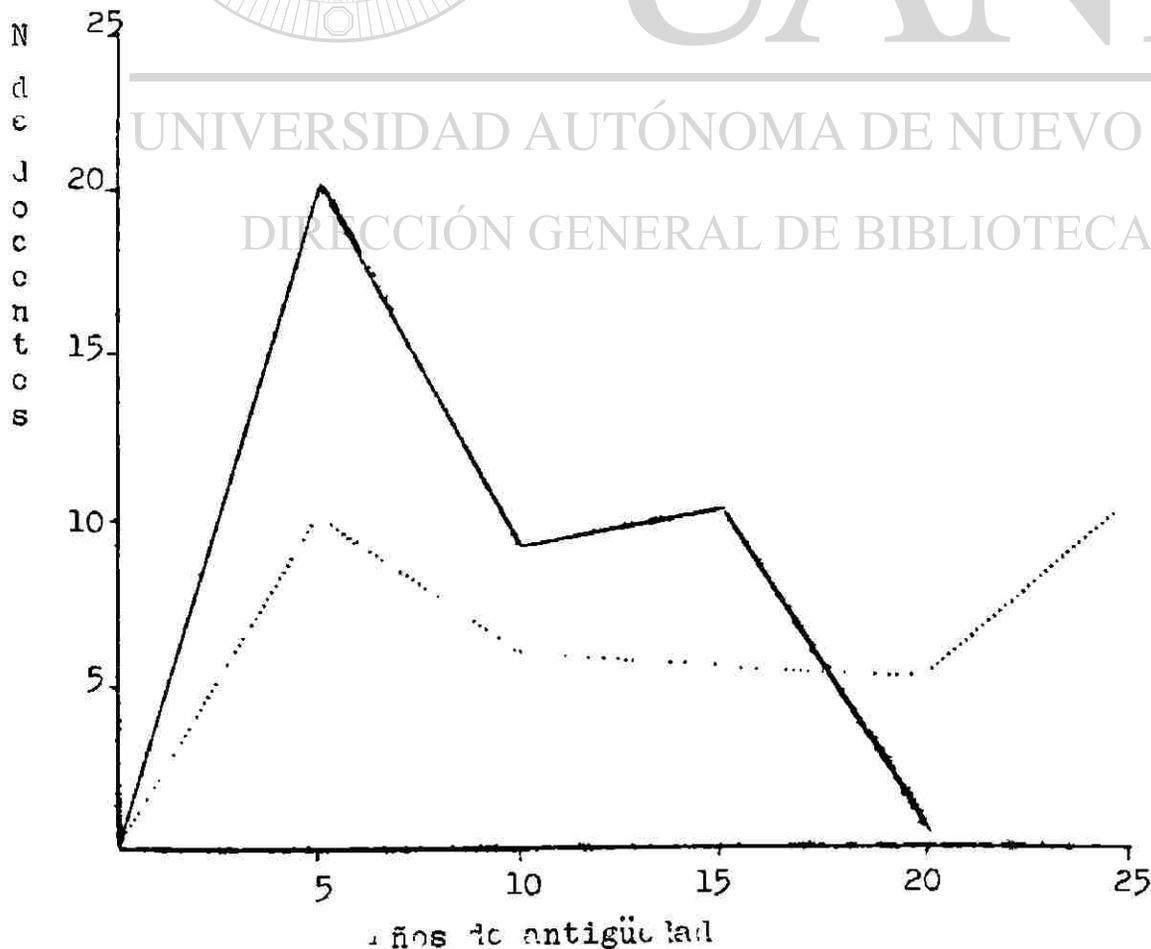
AÑOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
de 1 a 5 años	24	58,54%
de 6 a 10 años	10	24,39%
de 11 a 15 años	7	17,07%
	<u>41</u>	<u>100,00%</u>

Del análisis de estas cifras podemos deducir que los maestros que trabajan en la educación de adultos en Comodoro Rivadavia, o tienen muchos años en la docencia primaria común, o acaban de ingresar en el sistema.

Con respecto a la antigüedad en la Educación de Adultos la mayor proporción está concentrada en los cinco primeros años. Además encontramos que ningún maestro tiene más de quince años de actuación. Ello es coherente, si pensamos que la Educación de Adultos es una disciplina relativamente nueva en el ámbito de la educación de la zona.

Se podrán visualizar mejor los datos sobre la antigüedad en la figura 5:

Figura 5



Cuadro 5

INSTITUCIONES DONDE TRABAJAN

INSTITUCION	CANTIDAD	PORCENTAJE
Escuelas de /dultos	27	58,70%
Centros Educativos	19	41,30%
	<u>46</u>	<u>100,00%</u>

(Dato obtenido pregunta 1 de la encuesta)

Cuadro 6

CURSOS QUE ATIENDE

FORMA	CANTIDAD	PORCENTAJE
En forma globalizada	30	65,22%
Por asignatura	10	21,73%
Otros	3	6,52%
No contestaron	3	6,52%
	<u>46</u>	<u>100,00%</u>

(Dato obtenido pregunta 2 de la encuesta)

Las áreas que atiende la Educación de /dultos son:

Esta pregunta no coincide exactamente en cifras con la pregunta 2, porque es menor el 45,65% que las divide en las áreas correctas, y que debería coincidir con el 65,22% que lo hacen en forma globalizada. En cuanto a las materias especiales, contestó un 23,98%, que no está muy lejano del 21,74% de la anterior.

Pero es alto el porcentaje de los que no contestaron

23,98%, que si lo sumamos a las respuestas incorrectas, 6,52%, nos da un 30,50% de maestros que parecieran no tener muy claro el concepto de área.

(Dato obtenido de la pregunta 5 de la encuesta)

### 3.3.2. Capacitación de los docentes

#### 3.3.2.1. Análisis e interpretación (Anexo 2)

La tabulación de los ítems de selección múltiple de la encuesta se realizó en base al cálculo de porcentajes.

En el caso de las preguntas abiertas, como aquellas que versan sobre Educación Permanente o Psicología del Aprendizaje, en los anexos 3 y 4 se volcaron todas; aunque en el anexo 2 se las agrupó, a los fines operativos de la tabulación, por similitud, coherencia o sentido.

Para la interpretación de los datos se siguió el criterio de hacerlo en función de las hipótesis específicas.

#### 3.3.2.2. Hipótesis específicas

- a) El personal docente expresa la necesidad de capacitarse en diferentes aspectos de la Educación de Adultos.
- b) El personal docente manifiesta interés en participar en programas de capacitación en Educación de Adultos que conlleven a un mejoramiento de la enseñanza.

En la entrevista realizada con los maestros (Anexo 5) cuyo objetivo era captar sus expectativas, llegaron a la conclusión de que, a parte de la llamada vocación, o sea la inclinación innata del educador hacia esa función, había una importante proporción de su preparación académica que se de

bía a una capacitación continua, a una actualización constante, en cuyo aspecto no se podía improvisar, ni permanecer confiado solamente en la experiencia. Que si bien muchos de los problemas que se les presentaban eran extra-aula, y no podían ser solucionados por el propio docente, muchos, también, podían ser subsanados, de contar el maestro con la preparación adecuada.

Conocedores del por qué llevaba a cabo la Universidad este trabajo de investigación, la proporción de maestros que respondieron a la encuesta, como así también los que se prestaron a colaborar en el equipo de investigación, hablan de un interés del docente por suplir la falla en su capacitación y contribuir a todo aquello que conlleve a una solución del problema.

#### Hipótesis específica

c) Existen aspectos deficitarios en la formación del personal docente, señaladamente en relación con las siguientes áreas:

- Nociones de la realidad circundante de la Educación de Adultos
- Conceptualización de la acción educativa para el adulto
- Tecnología e Investigación Educativa

Para verificar esta hipótesis, que hace al nivel de conocimientos del docente, se ha estructurado la encuesta y su interpretación en las mismas áreas; cuyos resultados traen como consecuencia que, efectivamente, los maestros que

trabajan en la Educación de Adultos, en la zona de Comodoro Rivadavia, no realizan su labor educativa dentro del marco óptimo de capacidad formativa que exige su tarea.

A medida que se van interpretando los datos, que se visualice qué valor podemos darle a esos guarismos, se verá cómo se puede solucionar lo que hemos dado en llamar "aspectos deficitarios" en la formación del personal docente".

#### I- REALIDAD CIRCUNDANTE DE LA EDUCACION DE ADULTOS

En la encuesta previamente dicha, no hubo preguntas específicas que hicieran al conocimiento que el docente tiene del medio en el que desarrolla su tarea educativa.

No se habló de planes de desarrollo, de la realidad socio-cultural y económica, y muy tangencialmente de otras pautas del entorno.

Sin embargo, en muchas preguntas como por qué estudia o por qué abandona el educando adulto el sistema educativo, se nota una disparidad de opiniones que hablan del conocimiento o no del medio. Así también, en la primera reunión con los participantes, surgió el problema de las escasas promociones, entendiéndose que las causas eran, fundamentalmente, de índole socio-económica.

El origen del problema, se entendió, radicaba en la escasa proyección de DINLÁ a la comunidad. Que las instituciones responsables de la acción educativa del adulto, o no fueron suficientemente motivadas, o desconocían, en realidad cuál es la acción que desarrolla o puede desarrollar DINLÁ.

Ello habla a las claras de la necesidad de proyectarse en mayor medida hacia la comunidad, para lo cual es necesario conocerla.

¿En esta escuela existe una comisión técnica que se preocupe por los problemas de la Educación de Adultos?

Todos los encuestados, en un 100% coincidieron en la no existencia de una comisión técnica que se preocupara por la Educación de Adultos y la necesidad de establecerla.

Pensaron que esta investigación de la Universidad puede motivar a las autoridades e instituciones competentes para formarla.

Pregunta 6: Si usted tuviera que reemplazar la Educación de Adultos consideraría:

Correctas 39,13%

Incorrectas 60,87%

Omitidas 00,00%

100,00%

La mitad de los encuestados combinó todos los ítems, cuando indudablemente, debieran haber establecido un orden prioritario o jerarquizado.

El análisis de esta pregunta nos da la pauta desconocida que la realidad dentro de la cual se mueve y la importancia e incidencia de esta realidad dentro del proceso de aprendizaje.

Pregunta 7: El adulto es una realidad

Correctas	13,08%
Incorrectas	86,92%
Omitidas	<u>00,00%</u>
	100,00%

La mayoría, el 56,69% combinó todos los items, quizá por la dificultad de definir los componentes de la realidad del adulto. Deberían, en ese caso haber jerarquizado.

Los items e) h) c i) son contradictorios, porque al incluir el inciso d), están implícitos todos los demás.

Si sumamos estos items, con el índice que combinó todos, o sea el d), tendremos una elemental proporción de un 86,92% al cual le resulta difícil definir la realidad del a dulto con el cual desarrolla su labor educativa.

Pregunta 9: El educando adulto es

Correctas	47,83%
Incorrectas	52,17%
Omitidas	<u>00,00%</u>
	100,00%

Un 47,83% ubica al adulto educando como una realidad existencial y agente de cambio, en una función notadamente so cial.

Sin embargo, si analizamos las preguntas 6) y 7), vemos que el aspecto social no fue el elemento determinante - al que optaron como de incidencia en el proceso enseñanza - aprendizaje, y que en cierta forma d svirtúa el dato correc

to de esta pregunta.

Para que el adulto sea un activo agente de cambio, debe serlo en su medio, para lo cual es necesario que lo conozca.

¿Cómo cambiar un medio del cual se ignoran sus pautas fundamentales?

Pregunta 23: ¿Por qué estudian los adultos?

La mayoría lo hace para adquirir un certificado que lo habilite en el campo laboral. Si lo sumamos a los items combinados nos da un 60,87%.

Indudablemente son pocos los adultos que se ven motivados para aprender por el puro conocimiento, y más aun a continuar haciéndolo. Sino que buscan un motivo mucho más pragmático, que no coincide con una idealización de tipo académica.

Es por ello importante destacar la motivación en el educando adulto.

¿Por qué estudian los adultos?

El adulto, poseedor de una experiencia vital propia, en plena posesión de sus capacidades mentales, está en condiciones de fijarse metas y formular planes.

Cuando un adulto se dispone a asistir a una escuela, para iniciar estudios, es porque previamente se ha trazado un plan, a fin de obtener un objetivo ligado a su desenvolvimiento vital.

Diffícilmente un adulto concurra a una escuela nocturna por curiosidad o simple imitación. Debemos recordar que esta

concurrencia a un establecimiento educativo le cuesta el esfuerzo y sólo se justifica por un interés primordial.

Una gran mayoría, como hemos visto, busca mejorar su nivel cultural, pero que ello le acarree un mayor beneficio económico, como consecuencia de haber buscado un trabajo mejor remunerado.

Pregunta 24: ¿Cuál de las siguientes causas es la más frecuente de la deserción escolar?

También el problema económico vuelve a aparecer como índice frecuente de deserción en un 20,08%, que si lo sumamos a las veces que aparece combinado tendremos un 43,48%.

Es decir que aquello que los mueve a estudiar, cuando se agrava la situación económica, lo obliga a abandonar el sistema educativo.

Si bien es cierto que las causas económicas son un determinante de peso para aumentar el índice de deserción, es cierto también que la falta de una preparación mínima que lo habilite en el campo laboral, disminuye la posibilidad de aumentar el nivel de producción.

#### AREA II- CONCEPTUALIZACION DE LA EDUCACION PRODUCTIVA PARA EL

##### ..DULTO

Pregunta 8 : El dulto es

Correctas	34,78%
Incorrectas	65,22%
Omitidas	00,00%
	<hr/>
	100,00%

El índice más importante lo ha definido correctamente, como un ser que ha llegado a la sensibilización de su propia responsabilidad, pero segundo en importancia, con un 30,43% como un ser que se está haciendo.

Estos datos reforzarían la necesidad de buscar una metodología que parta de las expectativas del propio educando.

Las demás combinaciones coinciden con un aspecto psicológico del ser que acepta sus propios límites, y el aspecto fisiológico del ser cuyo cuerpo ha tomado una forma estable.

Y que tener en cuenta que individuos de edades diferentes, han vivido acontecimientos históricos y experiencias diversos en cantidad y naturaleza. Además el conservadorismo, la resistencia al cambio, de los cuales se acusa a las personas adultas, podría atribuirse a un proceso de involución, como a las diferencias entre el contexto actual y los contextos en los cuales se formaron y consolidaron las actitudes de esas personas.

Pregunta 10: ¿Qué entiende por Educación Permanente?

Correctas	32,61%
Incorrectas	54,35%
Quitadas	13,04%
	<u>100,00%</u>

Si bien un índice importante lo entiende como un perfeccionamiento integral de la persona desde que nace hasta su muerte, una importante proporción, el 28,26% lo identifica

ca solamente con una idea de turbulencia, sin llevar implícito un perfeccionamiento de la potencialidad del hombre de seguir aprendiendo, sobre una base perfecta.

Algunas de las respuestas son demasiado elementales, (ver anexo 4) y hablan de la falta de un lenguaje específico en el docente, con respecto a este tema.

Si sumamos las respuestas incorrectas con las omitidas nos da un importante porcentaje del 67,39% al cual se le hace difícil conceptualizar a la Educación Permanente.

Pregunta 11: La Educación Permanente persona

Correctas	41,30%
Incorrectas	58,70%
Omitidas	00,00%
	<hr/>
	100,00%

Esta pregunta nos da la pauta de que los maestros han

tenido, en algún momento de su formación, ya sea por cursos o por propia investigación, el concepto de Educación Permanente, y al volver nuevamente la conceptualización, pueden volver a ubicarla, pero ni la manejan, ni está dentro de sus expectativas utilizarla habitualmente.

Si bien un importante índice del 41,30% lo identifica como aprender a aprender, no supo definirlo con precisión en la pregunta anterior.

Es importante el índice de los que lo identifican con aprender a aprenderse en la vida, 34,78%, o los que combinan ambos aspectos, 10,86%.

Est análisis nos da la pruta de que la mayoría ignora el concepto sobre Educación Permanente y aquellos que lo han identificado, presuniblemente ha sido porque, en algún momento, ha estado en la esfera de sus conocimientos.

Pregunta 12: La Educación Permanente debe ser

Correctas	23,91%
Incorrectas	76,09%
Om tidas	<u>00,00%</u>
	100,00%

Una amplia mayoría, el 60,87% contestó "para la vida y para el éxito", como una idea de tender hacia, y no integrar al hombre a una realidad propia aquí y ahora.

Si lo comparamos con la pregunta 13) donde el 50,00% contestó que la Educación Permanente no implica el divorcio

escuela-vida, que es la respuesta correcta, e incluso reuniendo los análisis de las preguntas 10) 11) y 12), tendremos la pruta de que el maestro parece, intuitivamente, conocer el concepto de Educación Permanente, pero no sabe definirlo por sí mismo ni relacionarlo a una situación concreta.

¿Por qué centramos las características de esta pregunta en el éxito como objetivo final y motivador del aprendizaje del adulto?

Entendamos que, los fracasos ocasionales, incluyendo los casos de fracasos traumáticos, no son enemigos del proceso de aprendizaje, pero es absolutamente necesaria cierta cantidad de éxito. Al menos que la motivación sea extraordinaria

riamente elevada, una serie continua de fracasos desalienta a los participantes, hasta el punto que la frustración anula todos los esfuerzos posteriores.

Es normal que los participantes cometan un cierto número de errores, a condición de que sean errores que contribuyan al aprendizaje.

Pregunta 14: La escuela psicológica que más satisface a las expectativas de la Educación de adultos es:

	Correctas	Incorrectas	Oritidas
Conductismo	00,00%	100,00%	
Gestaltismo	33,33%	66,67%	
Funcionalismo	00,00%	100,00%	
Psicoanálisis	00,00%	100,00%	
			39,13%

En esta pregunta puede verse que el personal que trabaja en la Educación de adultos mantiene (y no muy actualizados) los conocimientos de pedagogía y psicología del niño.

Se debe destacar que la confusión radica en gran parte, por lo que hemos visto en la pregunta 8), en el desconocimiento de la personalidad del adulto; y en las escuelas de psicología del aprendizaje.

Podríamos, quizás, excusar al docente por la falta de definición en este aspecto, en el hecho que se recordó en la primera reunión con los participantes, y que se nota también en la pregunta 24) y es el gran desnivel de edades que

se nota en la conformación de los diferentes cursos y que, finalmente, dificulta el aplicar una corriente psicológica determinada, que no responde ni a las personalidades ni a las necesidades del conjunto.

Si bien este es un problema que no parece susceptible de ser solucionado en este trabajo de tesis, que encara el aspecto curricular de un posible futuro curso de capacitación y se presenta más con un problema de planeamiento y administración interna de DINA, puede servir para alertar a las autoridades pertinentes y buscar por su medio una vía de solución.

Ello, de todos modos, no justifica el desconocimiento del docente en este respecto. La mayor parte de las respuestas tratan de definir a las escuelas, pero no explican cómo

las características de determinadas corrientes psicológicas pueden ayudar en el proceso de enseñanza-aprendizaje del adulto.®

#### t . DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

##### No explicaron

Conductismo	58,33%
Gestaltismo	16,66%
Funcionalismo	87,71%
Psicoanálisis	100,00%

Pregunta 15 : ¿La planeación de actividades andragógicas consideranlo:

Correctas	10,87
Incorrectas	89,13%
	<u>100,00%</u>

Si observamos los ítems combinados, vemos que aparecen con frecuencia las circunstancias que limitan el trabajo del maestro: uno, los recursos que posea, habitualmente exigidos, y otro es el programa oficial, que actúa como obstáculo.

La autodeterminación del maestro para planificar su labor educativa.

Recuérdese que estos problemas se vislumbraron en la primera reunión con los participantes (anexo 5) y que son dificultades que en cierta forma escapan al poder de decisión del maestro.

Pregunta 16: El facilitador debe:

Correctas	30,43%
Incorrectas	69,57%
Omitidas	00,00%

---

100,00%

Esta pregunta tiene como respuesta en una primera proporción, una metodología de tipo participativo, donde el educando aprendería de acuerdo a su propio ritmo, y el docente, simplemente facilitaría su acción.

Sin embargo en los ítems combinados vemos que aparece con frecuencia la combinación de conyugar y dirigir el acto educativo, lo que demostraría una clara contradicción que se plantea en los maestros, y un choque entre el concepto tradicional y directivo del educador, y un concepto más actualizado, donde lo ubica como un facilitador del acto educativo.

AREA III- PSICOLOGIA E INVESTIGACION EDUCATIVA

Los factores educativos intervienen en dos niveles:

- El método pedagógico puede compensar, en cierta medida, los efectos de la edad.
- El deterioro de las capacidades es tanto mayor, cuanto más prolongada haya sido la interrupción de los estudios. La formación permanente retarda la declinación de aptitudes, inclusive de aquellas funciones psicomotoras en las que no se advertía ninguna diferencia entre los sujetos más instruidos, durante la plenitud de su juventud.

Pregunta 17: Nombre al menos tres técnicas que conozca para el trabajo con sordos:

Correctas	37,00%
Incorrectas	30,39%

Omitidas	32,61%
	<u>100,00%</u>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En esta pregunta se nota el vacío que existe en cuanto a técnicas educativas a aplicar en la Educación de Sordos, no sólo por la proporción de encuestados que que no contestó, sino que, de los que respondieron, el 100% no fue capaz de nombrar por lo menos tres técnicas. Y en los demás hay una confusión de conceptos, notándose, solamente, como un aspecto positivo, una cierta inclinación, en pequeña proporción, hacia las técnicas grupales.

Se concluye que las técnicas de trabajo en grupo tal vez

son las más apropiadas para la situación de los adultos en formación. Ya que no se trata solamente de adquirir conocimientos y mecanismos intelectuales, además supone un aporte de actitudes nuevas que podrían describirse como la apertura del espíritu, la aceptación e búsqueda del cambio.

Pregunta 18: ¿Cuál de los siguientes métodos utiliza usted en su trabajo con adultos?

Correctas	6,52%
Incorrectas	93,48%
Omitidas	<u>00,00%</u>
	100,00

Esta pregunta se contradice con lo expuesto en la pregunta 16), donde parecía demostrar una metodología de tipo participativo.

Esto nos hace pensar que en el presente cuestionario, una vez más, los maestros han respondido según el criterio de lo que debían responder, pero que no corresponde a la realidad dentro de la cual desarrollan su labor docente.

Es de hacer notar que estas falencias tanto en el aspecto metodológico como en las técnicas, fue recalorado personalmente por los propios docentes, que eran conscientes de sus deficiencias en estos aspectos.

Pregunta 19: Al elegir un método usted tiene en cuenta:

Correctas	6,52%
Incorrectas	91,30%
Omitidas	<u>2,18</u>
	100,00%

¿Cómo elige el método el educador?

Resultado del análisis de esta pregunta que los educadores no tienen en cuenta ciertas características negativas susceptibles de obstaculizar las acciones educativas, como ser:

- Declinación de las capacidades intelectuales
- Deterioro de las capacidades psíquicas y perceptivas
- Regresión de la adaptabilidad, de la creatividad, del sentido del riesgo y del deseo de cambio.

Un 43,47% elige como objetivo brindar un mínimo de conocimientos que puedan ser asimilados por todo el grupo de educandos, que lo ubica en una etapa simplemente alfabetizado.

Además el bajo índice de los que se inclinaron por una metodología tipo participativa, apenas un 6,52%, desvirtúa los conceptos que en este aspecto se volvieron en otras preguntas.

Si tenemos en cuenta que en la primera reunión presentaron como uno de los problemas de mayor incidencia en la tarea del aula la diferencia de índices de edad, es muy baja la proporción, 19,55% de aquellos que eligen un método que les permite una educación más personalizada.

Pregunta 20: ¿Qué entiende por currículum?

Correctas	34,78%
Incorrectas	65,22%
Omitidas	00,00%
	100,00%

Un primer índice responde a la pregunta en forma correcta, pero segundo en importancia, 30,43% lo considera como decisión, objetivos y contenidos que corresponden al Estado.

Es de hacer notar que ambos conceptos son contradictorios, y que hablan de una indefinición del docente.

Esto nos daría la pruta de que no tiene muy claro el concepto lo curriculum; pero coincidiendo también con lo expuesto en la primera reunión con los participantes, habría una pugna entre lo que el maestro describiría hacer y lo que se le permite.

Pregunta 21: Al formular un objetivo hay que tener en cuenta

Correctas	21,77%
Incorrectas	73,89%
Omitidas	4,34%

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN 100,00%

Como hemos observado en las preguntas anteriores el educador formula objetivos y planifica a partir de decisiones que no contemplan el interés y la participación del educando adulto.

Pregunta 22: ¿Cuáles deben ser las características de la evaluación?

En un aspecto tan importante como es la evaluación en el proceso educativo, se note un desconocimiento notable por parte de los maestros de cómo encarar esta fase de la enseñanza.

La mayor proporción eligió formas combinadas, el 45,65% pero sin especificar qué formas y en qué orden de jerarquización.

La idea que aparece más a menudo en los items combinados es la flexibilidad, la continua y acumulativa y la participativa.

En otros items aparecen conceptos que muestran una cierta confusión, como la objetiva y científica junto con la flexible.

El análisis de esta pregunta no llega a mostrarnos un conocimiento completo por parte del maestro de lo que es la evaluación, pero tampoco fija claramente una posición segura en un aspecto tan importante.

Pregunta 25: La Educación de adultos debe servir para:

Correctas 13,04%

Incorrectas 86,96%

Omitidas 00,00%

100,00%

Un alto índice, 43,48% tiene como objetivo preparar al adulto para vivir una adultez adecuada a sus necesidades socio-económicas. Parece encerrar una idea de resignación o adaptabilidad a una situación irreversible.

Nos parece más adecuado prepararlo en forma concientizadora, para que sepa interpretar su realidad y ver las posibilidades que la sociedad le brinda en su proceso de desarrollo y las que tiene derecho a exigir.

Pregunta 26: La investigación deductiva se lleva a cabo para:

Correctas	41,30%
Incorrectas	54,36%
Omitidas	<u>4,34%</u>
	100,00%

Esta pregunta se hizo con el fin de observar si el educador entendía el por qué de esta investigación y de la encuesta llevada a cabo por la Universidad.

El hecho de que un 41,30% contestara que es para detectar necesidades, combinada con la idea de controlar o alterar las circunstancias para producir los resultados deseados, que tuvo una proporción de 19,56%, y que aparecieron también combinados, nos hace pensar que los educadores entendieron el por qué de esta investigación.

Del análisis total de esta encuesta podemos deducir que efectivamente hay aspectos deficitarios en la formación de los docentes que trabajan en Educación de Adultos en Comodoro Rivadavia, y que en ningún ítem su nivel de conocimiento sobre algún tema determinado, supera su falla formativa.

De acuerdo a la interpretación de los datos obtenidos en la encuesta, con el equipo de investigación participativa, se delinea el perfil del educador de adultos hacia el cual va a atender el contenido curricular de este curso. En este perfil se trató de abarcar la formación encuadrada en las tres áreas.

Perfil:

- a) Adquirir la información acerca de la importancia de la Educación de Adultos, dentro de la política educativa nacional y en función del desarrollo económico, social y cultural.
- b) Prepararse para una acción crítica y reflexiva de la realidad concreta donde operará.
- c) Incrementar su acervo cultural, a fin de obtener más elementos de juicio que le permitan realizar una interpretación crítica y objetiva de la realidad.
- d) Prepararse para adecuar y aplicar un curriculum a las exigencias de la realidad.
- e) Identificar características bio-psico-sociales del adulto con el que va a trabajar.
- f) Identificar los factores psicológicos básicos en el aprendizaje del adulto.
- g) Identificar y aplicar la metodología más adecuada para la Educación de Adultos.
- h) Aprender a identificar y aplicar con efectividad las técnicas de dinámica de grupos para su trabajo con los adultos.
- i) Aprender a diseñar el material didáctico que requiera para su trabajo con adultos.

### 3.3.3. Posibilidades de implementar un curso de capacitación:

Habíamos dicho que esta investigación constaba de dos momentos o partes: una, referida a las necesidades y formación de los docentes, y es la que acabamos de analizar, y otra dedicada a detectar la posibilidad de implementar un Curso de Capacitación y Perfeccionamiento docente, encarado por la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco".

Analizaremos ahora el segundo momento.

En ese respecto verificaremos también las siguientes hipótesis específicas:

- e) Existe en la Universidad personal docente para desarrollar los programas de capacitación.
- f) Existe el financiamiento y la infraestructura adecuadas.
- g) Existe la decisión política para establecer un programa de capacitación para docentes.

En cuanto al primer ítem, presentamos a continuación un cuadro de recursos humanos de la Universidad:

Cuadro 6

RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DEL L. P. N. L. GONZ.

"SAN JUAN BOSCO"

CANTIDAD	ESPECIALIDAD
10 docentes	Ciencias de la Educación
7 docentes	Filosofía de la Educación
5 docentes	Sociología
2 docentes	Antropología
5 docentes	Ciencias de la Investigación Social

Con respecto al financiamiento, se ha hecho un costo estimativo de este curso y ya ha sido elevado al Consejo de la Universidad. El monto total alcanza a U. L. 3682,35.

Dicho cálculo ha sido aceptado por las autoridades de la Universidad y entra en el presupuesto de la Institución

para el año 1979.

En cuanto a la decisión política, esto hecho se confirma en la entrevista que se llevó a cabo con el Rector de la Universidad Dr. Lino Marcos Budiño, en la cual manifiesta que no solamente este trabajo respondió a una iniciativa de la Universidad, sino que cuenta con la decisión, el apoyo financiero y la infraestructura necesarias para poder llevarse a cabo.

Se nota, además, que responde a una situación coyuntural en el plano político, porque está adecuado a lineamientos nacionales y a situaciones concretas de la zona, especialmente en lo que hace a la problemática de la soberanía nacional, y cómo puede ser encarada ésta a través de una planificación racional de la Educación de Adultos (Anexo 6).

Además de los aspectos presentados, se tuvo interés en averiguar cuáles eran los beneficios económicos o de otro tipo que obtenía el docente en cursos de capacitación y hasta qué punto la institución podía obligarlos a asistir a estos cursos.

Se consultó a la Delegada Zonal de DINEA, Sra. Lamberti (Anexo 7), no sólo para ver la receptividad que tenía el nuevo proyecto de la Universidad a nivel local, sino también para lograr comunicación a nivel jerárquico con DINEA central, y poder conocer algunos aspectos de índole legal.

Esta entrevista fue muy importante desde el punto de vista operativo, porque por medio de la Delegada, se logró el contacto a nivel institucional con los maestros que trabaja

jan en la Educación de Adultos en la zona, como así también todas las facilidades de carácter administrativo para poder llevar a cabo el trabajo de investigación.

El apoyo de esa Delegación se manifiesta en las oportunidades que se les dio a los maestros para que colaboraran con esta investigación, como así también en las que se piensa brindar a este personal para que pueda asistir al futuro curso de capacitación.

Se elaboró una entrevista con el Profesor Cesáreo Campos (Anexo 8), que desempeña el cargo de Coordinador del Sector de Recursos Humanos del CAMUL, Centro Multinacional de Educación de Adultos, dependencia de DINEA central.

Se desprende de esta entrevista que no existe ningún mecanismo legal que obligue a los educadores de adultos en función, participar en un curso largo y estructurado como és

te. Habitualmente, cuando se dictan cursos de unos pocos días, la Delegación Zonal de DINEA recomienda a su personal la asistencia a dichos cursos. Los suelen hacer en horarios de trabajo, suspendiendo las actividades escolares, para obligar al personal a asistir en el horario en que debiera estar trabajando.

Pero fuera de este sistema, que no responde a ninguna legislación en particular, no existe otra manera legal que obligue al personal a perfeccionarse.

En cuanto al crédito a obtener, vemos en la misma entrevista que no existen beneficios económicos para el docen

te que recibe cursos de capacitación. La gratificación o el crédito se otorga en forma de puntaje, que redundará en la posición que después obtendrá el docente, y que le permitirá acceder a la titularidad en sus horas o a ocupar cargos jerárquicos.

El beneficio es de 0.03 puntos por hora de curso, o un punto por título.

Se solicitó a la Institución si cabía la posibilidad de que se otorgara un puntaje completo y más amplio por título universitario. Sobre todo teniendo en cuenta que se trataba de una capacitación específica y que abarca todos los aspectos de la formación de un educador de adultos.

El profesor respondió que no estaba contemplado en la legislación interna de DINEA, pero dado que era el primer curso de esta envergadura, la Institución vería la posibilidad de tenerlo en cuenta en el futuro; y dada su importancia, que fuese otro elemento motivador, para llevar al educador a perfeccionarse.

CONCLUSIONES:

- 1- El nivel de capacitación y formación de los docentes que trabajan en Educación de Adultos en los países de la región no está adecuado a las exigencias de la nueva concepción de la Educación de Adultos en el marco de la Educación Permanente.
- 2- Aunque los docentes que trabajan en la Educación de Adultos, tienen formación específica, la misma está orientada hacia la enseñanza del niño y del adolescente, pero no del adulto.
- 3- Si bien la República Argentina no tiene los índices de analfabetismo, ni de marginalidad tan accentuados como en otras zonas de la región, para su característica de país subdesarrollado y dependiente, estos problemas son todavía lo suficientemente acuciantes como para preocupar a sus niveles directivos y de decisión.
- 4- Las soluciones que hasta ahora se han brindado, a través de sistemas escolarizados tradicionales, como las escuelas para adultos, no parecen satisfacer las demandas educativas de los adultos iletrados del país.
- 5- Si bien el sistema educativo, a través de sus agentes, ha tratado de encarar este problema, basando el proceso enseñanza-aprendizaje sobre todo en la experiencia, muchas veces con gran esfuerzo y voluntad, se ha demostrado que no es suficiente ni para atraer ni para retener al adulto dentro del sistema.
- 6- Esta experiencia docente no alcanza a cubrir los aspectos deficitarios de formación, especialmente en lo que hace al conocimiento de su realidad inmediata, de la Psicología del aprendizaje del adulto y de una Tecnología Educativa que responda a las vivencias

y expectativas de los participantes.

- 7- Esto nos lleva a la necesidad de una constante capacitación del docente, dentro del marco de la Educación Permanente, si no quiere quedarse rezagado dentro de un ritmo que impone continuos cambios.
- 8- Si bien esta capacitación debe ser encarada como una obligación del Estado, ello no exime a las demás instituciones educativas o de otro tipo, del compromiso con el desarrollo del país.
- 9- A través de estos trabajos se ha observado que los docentes de Comodoro Rivadavia, Chubut, Argentina, carecen de conocimientos en las áreas de Psicología, Filosofía y Psicología del Aprendizaje y Tecnología Educativa.
- 10- Se ha detectado el interés por parte de los docentes en cubrir las deficiencias de su formación a través de un curso de capacitación con tales características.
- 11- Asimismo la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco" ha asumido el compromiso de realizar el curso, poniendo a disposición infraestructura, financiamiento y recursos humanos.

#### RECOMENDACIONES

- 1- Realizar trabajos de investigación que profundicen la temática que se ha iniciado con este trabajo.
- 2- Instrumentar el curso que se presenta como proyecto en el presente trabajo, viendo de cubrir los siguientes aspectos:
  - Desarrollo de las áreas curriculares propuestas.
  - Correlacionar la etapa de evaluación del proyecto.
  - Preparar una investigación experimental para verificar si una

mejor preparación de los docentes incide en el nivel de promoción, índices de deserción y matriculación.

- 3- Recomendar que las futuras investigaciones que se encarón en el área de la educación de adultos, se haga con un enfoque participativo, por entender que esta es la forma más adecuada a una verdadera valoración del hombre como ser autoresponsable de su propia formación.
- 4- Se presenta como una opción el proyecto que acompaña, y que busca cubrir los aspectos deficitarios anteriormente mencionados.
- 5- Se propone a la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco" , que la aplicación del proyecto cuyos lineamientos se señalan - en el capítulo siguiente, se realice con carácter de investigación experimental, ya que ello permitiría verificar con precisión la incidencia de la capacitación en el mejoramiento de algunos aspectos del desarrollo de la Educación de Adultos en la zona.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4. PROYECTO QUE DERIVA DE LA INVESTIGACION .. :

4.1. Denominación del Proyecto: "Curso de Capacitación para Personal Docente que trabaja en Educación de Adultos".

4.2. Descripción General: Los objetivos principales de un curso de Capacitación para personal docente de Educación de Adultos podrían hipotetizarse de la siguiente manera:

- a) Contribuir a la inducción de actitudes positivas hacia el trabajo educativo, y no puramente profesional que los adultos tendrán que aprender.
- b) Experimentar el prospectivo agente sobre el curriculum, los materiales, etc.
- c) Capacitar a los facilitadores a dimensionar su acción educativa en función de los patrimonios y procesos cognoscitivos de la población participante.

La formación de los educadores constituye un programa dentro de otro programa; y representa al mismo tiempo una forma de educación de adultos. Consecuentemente el diseño y la preparación de un programa de capacitación de agentes educativos no resulta diferente del diseño y de la preparación del programa educativo para los adultos. Los dos presentan las mismas etapas; y la planificación de los aspectos de un programa de formación tiene que ser hecha con la misma atención y con el mismo cuidado que se emplean al preparar el programa global

4.3. Fundamentos: Muchos programas utilizan como educadores de adul

tos a maestros de escuelas primarias. Estos maestros se transforman frecuentemente en buenos educadores de adultos, pero no se puede afirmar que todo maestro primario sea automáticamente buen educador de adultos.

La experiencia nos ha revelado que en algunos casos, maestros que enseñan a los niños a la mañana, y tal vez en la misma aula, tienden a considerar a los educandos del curso vespertino o nocturno, como niños. Si el maestro primario es capaz de diferenciar entre la metodología que adopta con los niños y la que debe adoptar con los adultos, él será un candidato apto para actuar como Agente Educador de Adultos.

#### 4.3.1. Criterios para la selección de contenidos

El equipo participativo, en atención a los resultados de la investigación realizada, como así también teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos señalados para el programa, resolvió seleccionar los contenidos en base a las siguientes áreas:

- a) La cultura: de la cual surgen las distintas disciplinas, entendiendo a éstas como un grupo organizado de conocimientos específicos y de manera especial aquellos relacionados con expectativas y necesidades de los participantes, su patrimonio de conocimientos y habilidades, los procesos de aprendizaje y su disponibilidad física para actuar íntegramente en el proceso educativo; todo lo cual será ajustado convenientemente una vez que se realice el diagnóstico propiamente dicho con la población meta.

- b) Además de la cultura como parte primaria para la selección de contenidos, se atendió también a los fenómenos culturales extradisciplinarios y a los fenómenos sociales, como fuente secundaria para la selección de contenidos.

Aparte de los principios que se tomaron en cuenta para la selección de contenidos, el equipo procedió a establecer algunos criterios que servirían de base para dicha selección:

1. Criterio fundamental de los objetivos del programa:

Los objetivos tanto generales como específicos, son un elemento fundamental que dan las orientaciones determinantes para la selección de contenidos.

2. Criterio de calidad:

De acuerdo a esto se analizaron los objetivos y se seleccionaron aquellos contenidos que técnicamente facilitarían la elaboración y desarrollo de las experiencias de aprendizaje previstas en el programa.

3. Criterio de validez y significación:

En la selección de contenidos se atendió prioritariamente a este criterio, tomando en cuenta que los contenidos son válidos cuando contribuyen eficientemente al logro de los objetivos propuestos, y, significativamente cuando el conjunto de ideas, conceptos, actitudes, habilidades y principios fundamentales tienen interrelación y permiten su aplicación o transferencias a nuevas situaciones.

4. Criterio de interés de los participantes:

Tomando en cuenta que el programa previsto está orientado a maestros de primaria en oficio, principalmente, o a otros que pudiesen interesarse en esta rama de la educación, se entiende que los objetivos generales y específicos del curso, como así también los contenidos deben atender prioritariamente a los intereses de los participantes, máxime en el caso que se trate de adultos con experiencia cultural y profesional.

En base a este marco referencial, el equipo procedió a seleccionar el perfil, los objetivos y los contenidos del curso, tal como se presenta.

#### 4.4. Perfil Profesional

A través del presente proyecto se pretende formar a un educador capaz de:

- a) Adquirir la información acerca de la importancia de la Educación de Adultos, dentro de la política educativa nacional y en función del desarrollo económico, social y cultural.
- b) Incrementar su acervo cultural, a fin de obtener más elementos de juicio que le permitan realizar una interpretación crítica y objetiva de la realidad.
- c) Identificar características bio-psico-sociales del adulto con el que va a trabajar.
- d) Prepararse para adecuar y aplicar un curriculum a las exigencias de su realidad.
- e) Prepararse para una acción crítica y reflexiva de la realidad concreta en donde operará.

- f) Identificar los factores psicológicos básicos en el aprendizaje del adulto.
- g) Identificar y aplicar la metodología más adecuada para la Educación de Adultos.
- h) Aprender a identificar y aplicar con efectividad las técnicas de dinámica de grupos para su trabajo con los adultos.
- i) Aprender a diseñar el material didáctico que requiera para su trabajo con adultos.

#### 4.5. Objetivos Generales

- a) Formar educadores que participen en programas educativos de adultos inscriptos en el marco del desarrollo político, socio-económico y cultural.
- b) Capacitar formadores que promuevan la participación del adulto en los cambios substanciales que requiera su comunidad, para comprometer su acción en el proceso integral del desarrollo del país.

##### 4.5.1. Organización de los contenidos:

A partir de la consulta bibliográfica sobre el tema y tomando en cuenta las propias experiencias de los miembros del equipo, se procedió a elaborar los criterios para la organización de los contenidos del curriculum.

Se tomó en cuenta tanto una perspectiva lógica (coherencia interna de los contenidos) como psicológica (realidad del sujeto del aprendizaje, en este caso el formador o docente).

1. Desde el punto de vista lógico: Se tomaron en cuenta:

- a) La secuencia:

Lo más apropiada para este tipo de curso, es por círculos concéntricos, partiendo siempre de los conocimientos y experiencias del docente.

b) Continuidad:

Se irá avanzando en información y conocimientos, tanto en lo que hace a la teoría, técnicas, etc.; como en el aprovechamiento de experiencias educativas aportadas por los participantes y profesores del curso, de modo que vayan llegando paulatinamente a un grado de profundización que posibilite una reflexión crítica sobre la tarea hasta ese momento desarrollada.

c) Integración:

Se buscará que haya integración:

- En sentido horizontal:

Vincular los distintos campos de conocimientos que se incluyen en los contenidos, por ejemplo "psicología del aprendizaje del adulto" puede vincularse con una situación socio-económica y cultural. En un sentido más amplio, esto se da a través de un curriculum por áreas.

- En sentido del proceso que se produce en el sujeto del aprendizaje, o sea el formador:

Este es el objetivo principal, que se convierte en un verdadero protagonista del proceso de formación, en tanto que pueda incorporar los nuevos contenidos y experiencias a su bagaje intelectual y a su quehacer diario

La integración es el punto básico de este proceso, y tiene que verse la confluencia de lo lógico y lo psicológico.

2- Desde el punto de vista psicológico:

- a) En el desarrollo de los contenidos hay que tener en cuenta la realidad inmediata del educador.
- b) Se trata de un profesor que posee ya una formación profesional y experiencia docente. Es indispensable partir de ello, aun en el caso de que su formación o su práctica haya presentado deficiencias considerables, lo que se deduce del trabajo de investigación.
- c) En este caso, en que los formadores tienen mayormente, experiencias con niños, es necesaria la revisión sobre conceptos psicológicos, ya que es común que se transfiera la psicología del niño, al adulto.
- d) El curso se centrará en una práctica metodológica a través de la cual se apropien los contenidos que el maestro incorpore, para aplicarlos en su tarea docente.

4.6. Modelo para la organización del currículum

Para que la información sea totalizadora, coherente y unitaria, se ha elegido el currículum por áreas. Asimismo, este tipo de currículum responde a la lógica interna de los contenidos, que a su vez se enuncian en función de los objetivos.

De los objetivos generales surgen tres campos de estu-

do y reflexión, en los cursos se pueden englobar todos los contenidos.

Sin embargo para los efectos administrativos de la Universidad se utilizará la denominación por asignaturas, cuya nomenclatura se señala a continuación.

1. Área teórica referida a la Educación de Adultos, dentro del sistema educativo y de la realidad socioeconómica, cultural y política del país y de la zona.

Denominación: "Sociología General y de la Educación"

2. Área de conceptualización de la acción educativa para el adulto.

Denominación: "Psicología del aprendizaje y Filosofía de la Educación"

3. Área metodológica

Denominación: "Tecnología educativa y Metodología de la Investigación Social"

#### 4.6.1. Contenido del Currículo: Áreas y Unidades Curriculares:

Área I: Realidad circundante de la Educación de Adultos:

Unidad 1:

- a) Problemas que puede detectar el formador en su ambiente de trabajo:

Descripción aproximativa de la situación socio-económica y cultural de Comodoro Rivadavia.

- b) Disciplinas que necesita conocer el formador para interpretar esa realidad:

Categorías básicas de cada ciencia para compren-

ter las relaciones económicas, políticas y culturales.

c) Economía y sociología:

1. Producción: Actividades productivas de la zona: petróleo, lana, pescado, fuerzas de producción, medios de producción, tecnología, fuentes financieras, distribución, consumo.
2. Estructuras sociales: Categorías ocupacionales. Demografía. Natalidad y mortalidad. Enfermedades endémicas.
3. Nutrición. Salud. Vivienda. Acceso a la Educación.
4. Instituciones: Valores, pautas culturales, formas de vida de la población, cultura global y subculturas. Corrientes migratorias internas y externas.

Unidad 2:

a) Nivel socio-económico:

Indices de desarrollo. Producto bruto interno. Ingreso per cápita. Infraestructura. Actividades primarias, secundarias y terciarias.

b) Nivel cultural:

Situación educativa: grado de escolaridad, analfabetismo, difusión cultural a través de los medios de comunicación social.

Unidad 3:

a) Necesidades educativas en función de planes de desarrollo:

Necesidad de capacitación de recursos humanos: Alfabe-

tización, conclusión del nivel primario, estudios medios técnicos o especializados, capacitación laboral.

Unidad 4:

Política educativa nacional:

Planes, programas, proyectos, en los distintos niveles y modalidades. Planes y programas de la Educación de Adultos.

Unidad 5:

Papel del docente formador:

Para contribuir al desarrollo nacional a través de su acción educativa en la comunidad.

Unidad 6:

Disciplinas que integran el currículo del adulto a nivel primario:

Actualización de sus problemáticas fundamentales y didácticas especiales.

a) Historia, Geografía, Formación Cívica

b) Ciencias Naturales, Ciencias físico-matemáticas.

c) Lengua y Comunicación

ÁREA II: Conceptualización de la acción educativa para el adulto

Unidad 1:

El hombre como unidad dinámica

a) Biológica: Genética y evolutiva

b) Psicológica: Cronología, Personalidad, Carácter.

c) Social: Familia-Escuela-Trabajo

Unidad 2:Teorías de aprendizaje:

- a) Conductista : ( Watson - Skinner - Thorndike )
- b) De campo : ( Kurt Lewin )
- c) Gestaltista : ( Koff - Wertheimer - Kohler )

Unidad 3:Factores que influyen en el aprendizaje del adulto:

( Diferencias individuales y aprendizaje )

- a) Físicos: Edad, sexo, salud y condiciones físicas en general.
- b) Psicológicos: Inteligencia, conocimientos adquiridos, aptitudes, percepción, capacidad memorativa, poder de rendimiento.
- c) Sociales: Actitudes, motivaciones e intereses.

Unidad 4:La Educación Permanente en función de la Educación deAdultos:

- a) Concepto de Educación Permanente.
- b) Análisis y justificación de la Educación Permanente.
- c) La Educación de Adultos en el marco de la Educación Permanente.

Unidad 5:

- a) Concepción participativa en la Educación de Adultos.
- b) El adulto como sujeto del proceso de aprendizaje (Tomada de conciencia de la necesidad de educarse..)

- c) La educación como oportunidad para mejorar su integración en el ámbito social (laboral, familiar, comunitario)

Unidad 6:

La realidad del adulto y la actitud crítica y reflexiva le sirve para generar cambios:

- a) La concientización como base para el cambio de actitudes.
- b) Necesidad de auto-observación y reflexión sobre el propio comportamiento.
- c) Interacción del sujeto con su medio y viceversa.
- d) La autolocución como iniciación del camino hacia la realización.
- e) Necesidad de desarrollar al máximo las potencialidades individuales.

- f) Participación en el mejoramiento de la vida en común (responsabilidad social).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AREA III : TECNOLOGIA E INVESTIGACION DIDACTIVA

Unidad 1:

Métodos

- a) Introducción a la metodología didáctica. Métodos y técnicas.
- b) Importancia y significación del método en el desarrollo de tareas educativas.
- c) Estudio, análisis y selección de los principios del método didáctico.

- d) Conocimiento y aplicación de los principios del método dialéctico.

Unidad 2:

Técnicas de trabajo en grupo

- a) Introducción al estudio de las técnicas de relaciones humanas, ¿qué son y para qué sirven?
- b) Comunicación de vivencias
- c) Phillips 6.6
- d) Mesa redonda
- e) Pleneria
- f) Discusión en pequeños grupos
- g) Debate dirigido
- h) Entrevista colectiva
- i) Sociodrama
- j) Foro

- k) Conferencia

- l) Evaluación del grupo

Unidad 3:

Estrategias metodológicas aplicables a la educación

de Adultos:

Recursos:

- a) Metodológicos: Exposición participativa, textos programados, conferencias.
- b) Humanos: Educadores, asesores, participantes.
- c) Institucionales: Coordinación institucional pública y privada.

- d) Audiovisuales: Radio, Televisión, Grabaciones, Películas, Diapositivas, Fotografías, Francogramas, Rotafolios, Mimeoógrafos, Proyectores, Impresos, Publicaciones y otros.

Unidad 5:

Investigación Educativa:

- a) Nociones elementales sobre investigación: Métodos, técnicas, fases.
- b) La Investigación Participativa: características.
- c) Adopción de la Investigación Participativa en el campo de la Educación de Adultos.

Unidad 6:

Técnicas para la planificación curricular

- a) Diagnóstico de expectativas y necesidades
- b) Formulación de objetivos.
- c) Selección y organización de contenidos.
- d) Experiencias de aprendizaje. Estrategias metodológicas.
- e) Técnicas e instrumentos de evaluación.
- f) Proceso de seguimiento.

4.6.2. Metodología a aplicar en el desarrollo de los contenidos

Dado que toda la investigación sobre el presente curso se ha llevado a cabo con un enfoque participativo, donde los

propios docentes, personal mate de la investigación, manifestaron sus expectativas y necesidades; ésto es el mismo criterio que básicamente se considerará en cuanto a la metodología a aplicar. Sustentándose sobre el propio ritmo del participante, y su espíritu de responsabilidad.

### 2.6.3. Evaluación del curso:

Los docentes que estén a cargo de las cátedras en las que se han conformado las diferentes áreas, serán los responsables directos de la evaluación, que será complementada con la evaluación que el participante haga de su proceso de aprendizaje.

#### a) Objetivos:

Es muy importante tener presente que la evaluación requiere reunir e interpretar evidencias de cambio de conducta efectuales en los participantes, como resultado y producto de la acción educativa y del proceso enseñanza-aprendizaje.

Las evidencias que se reúnan han de ser objetivos, evitando en la apreciación y medición de la conducta final de los participantes, aspectos subjetivos que distorsionan los resultados del aprendizaje.

Así la evaluación diagnóstica se realiza al inicio del curso, la evaluación formativa se da en los diversos tramos del desarrollo del proceso de capacitación y la evaluación sumativa, al final.

Uno de los criterios indispensables, es evaluar de acuerdo a los objetivos propuestos por el curso. Hay una serie de aspectos a considerar:

- ¿ Responderán los objetivos a las necesidades y expectativas de la población meta?
- ¿ Responden los objetivos formulados por los participantes a los objetivos institucionales del programa?
- ¿ Son los objetivos significativos y alcanzables?
- ¿ Existe articulación entre los objetivos y el proyecto?
- ¿ Guardan los objetivos del diseño curricular necesaria relación con los otros pasos del proyecto?
- ¿ Está la unidad curricular claramente definida, que permita al docente frecuente información acerca del proceso enseñanza-aprendizaje?

#### 4.7. Recursos

##### 4.7.1. Humanos:

Todos los docentes que desarrollarán cátedras en el presente curso deberán estar diplomados, a nivel universitario, en Ciencias de la Educación, con orientación en: Psicología, Didáctica, Métodos y Técnicas Educativas, Sociología.

Habrá un profesor responsable o titular por cada una de las tres áreas; pero por el desarrollo de los contenidos curriculares, y de acuerdo al interés que manifiestan los propios participantes, se contará con la colaboración de equipos interdisciplinarios, que pueden estar integrados por: médicos,

urbanistas, psicólogos, sindicalistas, empresarios, etc.

El cuerpo estable de la Universidad cuenta en este momento con personal capacitado para asumir este nivel de responsabilidad.

Además hay una comunicación y un intercambio fluido con la Universidad del Salvador, ubicada en la Capital Federal, la que, además, se ha ofrecido para colaborar en todos aquellos aspectos académicos, que por la limitación de la zona, se requieran.

#### 4.7.2. Financieros:

La Universidad, se financia con sus propios fondos, con los aranceles que pagan los alumnos y con subvenciones estatales o de instituciones privadas.

Dada la importancia y relevancia de este proyecto para la zona, se está interesando a otras instituciones que se preocupen de alguna forma por la educación de los adultos, como ser: gremios, establecimientos de producción y al Ejército, para que aporten su contribución al programa.

Es de destacar que, de todos modos, este proyecto entra ya en el presupuesto de la Universidad para el año 1979.

##### 4.7.2.1. Costo del programa:

El índice de inflación que sufre el país, y que trae como consecuencia el aumento constante de los sueldos, tanto docentes como administrativos, como así también costos, hace difícil una estimación que pueda mantenerse estable.



### 4.7.3. Infraestructura

#### 1. Plant Funcional

El curso se dictará en la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco", ubicada en el Barrio General Masconi a 3 km. del centro funcional de Comodoro Rivadavia. Dicha Universidad tiene toda la infraestructura necesaria para un programa de esta envergadura.

#### 2. Equipamiento

- a) Ambientes: Aulas de la Universidad, adecuadas a un estudio de estas características.
- b) Gabinetes: Los correspondientes a la Escuela de Humanidades, con laboratorios psicopedagógicos y Biblioteca.
- c) Material Didáctico: El adecuado a una tecnología educativa moderna: proyectores de películas, diapositivas y filminas, mimeógrafos, rotafolios. Equipos audiovisuales.

Es de destacar además que la Universidad cuenta con un centro propio de computación, que puede servir para complementar el uso de la tecnología moderna para la educación, especialmente en la rama de la investigación.

### 4.8. Etapas de desarrollo

Luego de la interpretación de los datos obtenidos por la investigación, el equipo participativo llegó a las siguientes conclusiones:

- a) La mayoría de los docentes tiene títulos de Maestro de

Escuela Primaria.

- b) Algunos docentes de materias especiales, como ser: carpintería, electricidad, mecanografía, etc. suelen no tener ninguna preparación docente.
- c) Los maestros que trabajan en Educación de Adultos, o tienen muchos años en la docencia en general o han ingresado recientemente a esta actividad.

Eso nos da como consecuencia la heterogeneidad de formación de este personal que se desempeña en la Educación de Adultos. De allí que se haya pensado el curso distribuido en cuatro cuatrimestres.

1. Uno primero -de carácter opcional y propedéutico- donde se darían conocimientos básicos sobre Didáctica, Psicología, Filosofía de la Educación; especialmente para aquel personal

que no ha visto estos contenidos anteriormente, o por la lejanía de su conocimiento, los ha desgastado o perdido.

2. Tres cuatrimestres en los cuales se desarrollarían los contenidos curriculares, tal cual los presenta este proyecto.

El total de horas del programa es de 424.

Los docentes pueden optar por tomar todo el programa o inscribirse solamente en una o varias áreas, de acuerdo a sus propias expectativas y necesidades.

De allí que pueden obtener el crédito por horas, de acuerdo al contenido desarrollado, o por todo el curso. En este último caso obtienen el título de Maestro Especial en

## Educación de Adultos.

4.8.1. Plazos de cumplimiento y calendario operativo

Se propone el siguiente calendario tentativo a los efectos operativos. Sin embargo se tendrá en cuenta la disposición de los participantes y de cada responsable de área.

Primer Cuatrimestre:

- a) Sociología General y de la Educación: Unidad 1
- b) Psicología del Aprendizaje y Filosofía de la Educación:  
Unidad 1 y 2
- c) Tecnología Educativa y Metodología de la Investigación Social: Unidad 1

Segundo Cuatrimestre

- a) Sociología General y de la Educación: Unidad 2, 3 y 4
- b) Psicología del Aprendizaje y Filosofía de la Educación:

Unidad 3 y 4

- c) Tecnología Educativa y Metodología de la Investigación Social: Unidad 2 y 3.

Tercer Cuatrimestre

- a) Sociología General y de la Educación: Unidad 5 y 6
- b) Psicología del Aprendizaje y Filosofía de la Educación:  
Unidad 5 y 6
- c) Tecnología Educativa y Metodología de la Investigación Social: Unidad 4 y 5

4.8.2. Horario operativo

El siguiente horario está presentado a nivel de propuestas

ta. De acuerdo a las consultas que se les hicieron a los docentes y a las posibilidades de horario, se llegó a las siguientes conclusiones:

- a) Todos los docentes que trabajan en Educación de Adultos, en horario vespertino o nocturnos, trabajan en la docencia o en otras actividades en horarios diurnos.
- b) La Universidad no tiene la organización necesaria para brindar servicios educativos en otros horarios, fuera de los institucionales. El único horario disponible es el de sábado por la tarde.

Consultado el inconveniente con las autoridades de la Universidad y la Delegación Zonal de DINEA, esta última Institución presentó la propuesta de que los docentes que se inscribieran, y cursar en el presente programa, obtendrían el viernes libre, sin actividades, distribuyendo su labor correspondiente a ese día, a lo largo del resto de los días de la semana, para no perjudicar a los participantes adultos.

De la reunión con todos los docentes, como así también de la encuesta, y de las manifestaciones personales, se desprende que los propios docentes sienten que sus carencias se agudizan en el área de la Tecnología Educativa, de allí que se le haya asignado a esa materia cuatro horas, sobre dos de cada una de las restantes.

El horario que se pondrá a consideración de los participantes será el siguiente:

H r	VIERNES	H ra	SABADO
1a.	Tecnología Educativa	1a.	Psicología Educativa
2a.	Tecnología Educativa	2a.	Psicología del Aprendiziz.
3a.	Sociología Educativa	3a.	Tecnología Educativa
4a.	Psicología del Aprendiziz.	4a.	Tecnología Educativa

#### 4.9. Evaluación del Proyecto

Para evaluar el presente proyecto se tendrán en cuenta - especialmente los objetivos del programa, el perfil del docente hacia el cual tiende toda la programación y el alcance de los contenidos curriculares.

##### 1. Evaluación del Programa:

Tema: Análisis del Programa y resultados obtenidos en función de los objetivos.

##### a) Aspectos:

Metodología seguida en la elaboración del programa.

##### Metodología:

- Análisis documental: estudios de documentos relevantes
- Entrevistas con el personal dirigente y técnico de la Educación de Adultos.

##### b) Aspectos:

Estructuras, modalidades, etapas y distribución del tiempo en función de prerrequisitos técnicos, intereses de los educandos y opiniones de dirigentes institucionales oficiales y privados.

##### Metodología:

Aplicación de preguntas por cuestionario a:

- Una muestra de personal que trabaja en Educación de Adultos.
- Visitas de observación a algunos centros de enseñanza

c) Aspecto:

Adecuación de los horarios y calendarios a los intereses y posibilidades de los educandos.

Metodología:

- Aplicación de preguntas por cuestionario a una muestra de personal supervisor y docente de la Educación de Adultos.
- Visitas de observación a algunos centros de enseñanza y a centros de trabajo de la zona de influencia.

2. Evaluación de Métodos:

Tema: Análisis de los métodos más frecuentemente empleados y resultados obtenidos en su aplicación.

a) Aspectos:

Enumeración comentada de los métodos más frecuentemente empleados en cada una de las áreas y contenidos.

Metodología:

- Análisis documental: Estudio de los documentos relevantes y del material didáctico involucrado.
- Bateria de preguntas al personal participante del curso y el que trabaja en centros educativos.

b) Aspectos:

Contribución del programa al desarrollo de una nueva

pedagógicas y didácticas, específicamente orientadas hacia el adulto.

Metodología:

- Visitas de observación a algunos centros de enseñanza

3. Investigación y Evaluación:

Tema: Análisis de los mecanismos existentes para la evaluación del rendimiento escolar, del desarrollo del programa y para la investigación de problemas específicos relacionados con el mismo.

a) Aspectos:

Descripción de los procedimientos utilizados para la evaluación del aprendizaje.

Metodología:

- Aplicación de preguntas por cuestionario a una muestra del personal de Educación de Adultos.

- Visitas de observación a algunos centros de enseñanza

4. Efectos del programa de orden cultural:

Tema: Análisis de las modalidades y del grado en que el programa ha incidido e incidido en la situación cultural de la zona.

a) Aspectos:

Medir en que la Educación de Adultos ha contribuido a mejorar las tasas de escolaridad de la población.

Metodología:

- Análisis documental: estudio de las fuentes estadísticas que contienen datos, particularmente en cuanto al

ausentism y a la deserción escolar.

- Entrevistas con educandos legítimos al azar, de entre aquellos que se mantienen en el programa y los que han desercido de él.

5. Evaluación de efectos del programa en el Orden Social:

Tem: Análisis de las modalidades y del grado en que el Programa ha incidido e incide en la situación social y socio-político de la zona.

a) Aspectos:

Medida en que el Programa ha contribuido al proceso de democratización, en particular al acceso al sistema educativo de la población en situación de educarse y servir de medio a para la movilidad social.

Metodología:

- Análisis documental: estudio de datos estadísticos

del alumno a fin de determinar el carácter remedial de la Educación de Adultos en relación particular con la oferta de oportunidades en cuanto a la preparación para el ascenso social que presenta el sistema regular de educación.

- Estudios de caso de las carreras de una muestra de ex-educandos.

b) Aspectos:

Medida en que el programa contribuye a la conciencia y a la solución del problema de la marginalidad, en sus diversas manifestaciones.

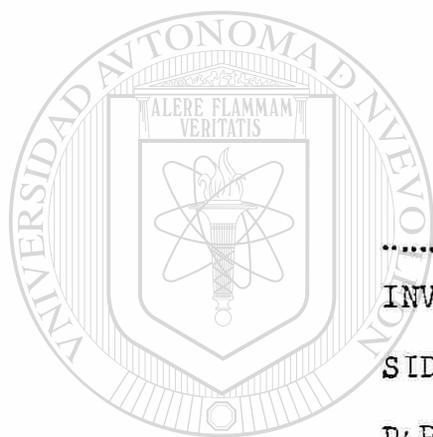
Metodología:

- Análisis documental de los registros de matrícula de una muestra de educandos en un centro de enseñanza.
- Aplicación de preguntas por cuestionario a algunos educandos.
- Estudios de caso de algunos educandos y ex-educandos en cuanto a posibles modificaciones de su situación marginal.
- Aplicación de preguntas por cuestionario a una muestra de representantes de organizaciones que combaten fenómenos de marginalidad social y a una muestra de líderes comunitarios.

4.10. Actividades complementarias:

Junto con el desarrollo específico de los contenidos curriculares ya establecidos, se piensa desarrollar con los participantes de este Curso de Capacitación una investigación sobre la difusión de las escasas promociones en Educación de Adultos en la zona, y la posibilidad de encarar una mayor acción y proyección comunitaria a través de la utilización racional de los medios de comunicación masiva, especialmente la televisión, hecho que los directivos del único canal de esa clase que existe en Comodoro Rivadavia han ofrecido dicho canal para encarar una campaña de Educación de Adultos.

ANEXO 1



.....  
INVLSTIGACION ORGANIZADA POR LA UNIVER  
SIDAD DE LA PATAGONIA "SAN JUAN BOSCO"  
PARA DETECTAR NECESIDADES Y EXPECTATI.....

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
V.S DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN EDUCA-  
CION DE ADULTOS EN COMODORO RIVADAVIA. ®  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS.....

Encuesta a los Maestros que trabajan en E.D.A. en Comodoro Rivadavia

- |   |           |
|---|-----------|
| 1) Institución donde trabaja  | 1 - ..... |
| 2) Cursos que atiende:  | 2 -       |
| a) Globalizado  | a) .....  |
| b) Ramificado   | b) .....  |
| c) Asignatura   | c) .....  |
| 3) En esta escuela existe una comisión técnica que se preocupe por los problemas de la E.D.A. | 3 - ..... |
| <u>Temas específicos</u>  |           |
| 4) Los elementos del proceso educativo son:   | 4 -       |
| a) participante, programa, curriculum   | a) .....  |
| b) participante, curriculum, facilitador  | b) .....  |
| c) facilitador, curriculum, programa  | c) .....  |
| 5) <u>Las áreas que atiende la E.D.A. son:</u>  | 5 -       |
| a) .....  |           |
| b) .....  |           |
| c) .....  |           |
| 6) <u>Si Ud. tuviera que replantear la E.D.A. considerarí:</u>                                | 6 -       |
| a) la realidad socio-económica  | a) .....  |
| b) la realidad político-cultural  | b) .....  |
| c) la realidad técnico-científica   | c) .....  |
| d) todas las anteriores   | d) .....  |

7) El adulto es una realidad:

- a) fisiológico-biológica
- b) fisiológico-lógica
- c) sociológico-psicológica
- d) todas las anteriores

1-

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

8) El adulto es:

- a) Un ser que acepta sus propios límites
- b) ser cuyo cuerpo ha tomado una forma estable
- c) ser que se está haciendo
- d) ser que ha llegado a la sensibilidad y a la responsabilidad.

8-

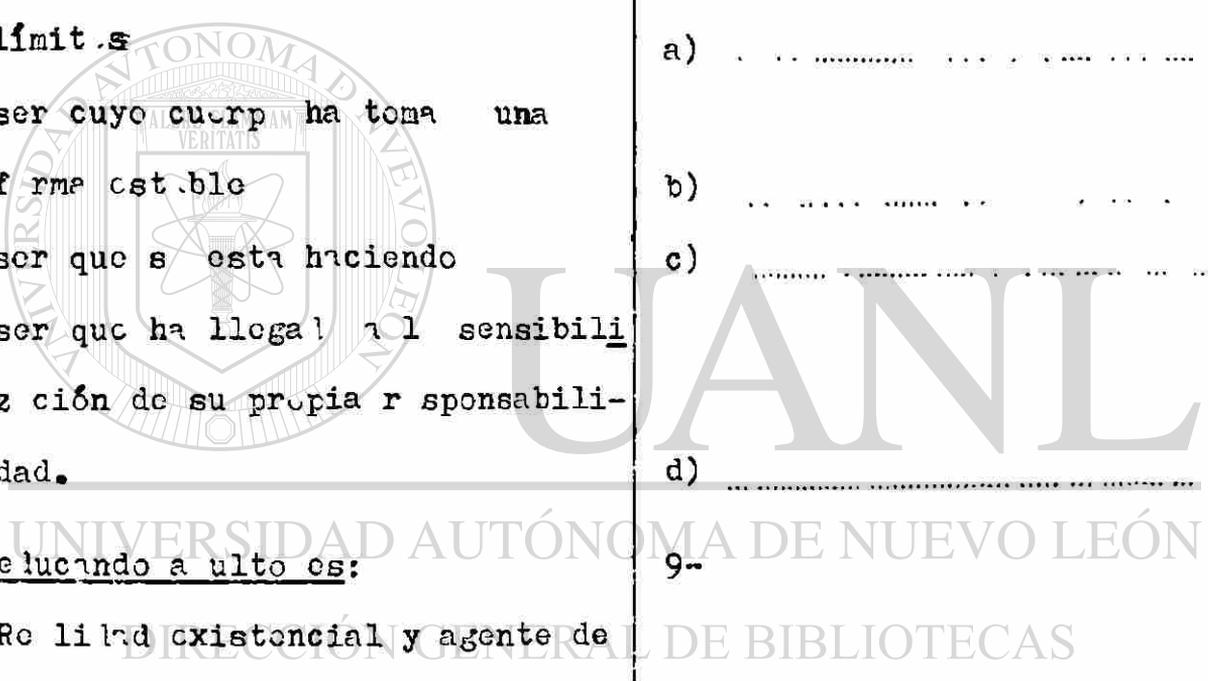
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

9) El educando adulto es:

- a) Realidad existencial y agente de cambio.
- b) Realidad circunstancial y sujeto de su propia educación.
- c) Realidad existencial y desarrollo pleno.
- d) Realidad circunstancial y desarrollo pleno

9-

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....



10) ¿Que entienle p r E ucación Perma-  
nente?

- a) . . . . .
- b) . . . . .
- c) . . . . .
- d) . . . . .

10-

11) La e luca ci n permanente preg na:

- a) Apre nder aprender
- b) Apre nder c nocimientos Gl bali-  
za s
- c) Apre nder a def nderse en la vida
- d) Apre nder los programas oficiales

11-

- a) . . . . .
- b) . . . . .
- c) . . . . .
- d) . . . . .

12) La E ucación Permanente debe ser:

- a) Educaci n para la vida y para el  
 xito.
- b) Educaci n en la vida y para el  
 xito
- c) Educaci n academicista y para el  
 xito.
- d) Educaci n selectiva y para el  
 xito.

12-

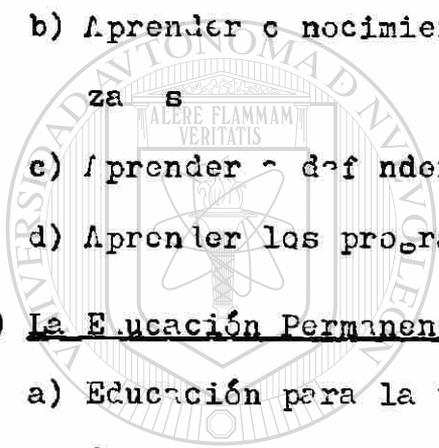
- a) . . . . .
- b) . . . . .
- c) . . . . .
- d) . . . . .

13) Especifique cu l le las siguientes al  
ternativas n c rresp nle a la E.P.

- a) Divorci escuela - vida
- b) Comunidad educativa
- c) Temporalidad del hombre en la  
educaci n.

13-

- a) . . . . .
- b) . . . . .
- c) . . . . .



UNIVERSIDAD AUT NOMA DE NUEVO LE N  
DIRECCI N GENERAL DE BIBLIOTECAS

d) Educación para la búsqueda del  
concreto.

14) La escuela psicológica que más satis-  
face las expectativas de EDL es:

- a) Conductism
- b) Gestaltism
- c) Funcionalismo
- d) Psic análisis
- e) Explique por qué

- 1) .....
- 14- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

15) Ud. planifica actividades pedagó-  
gicas considerando

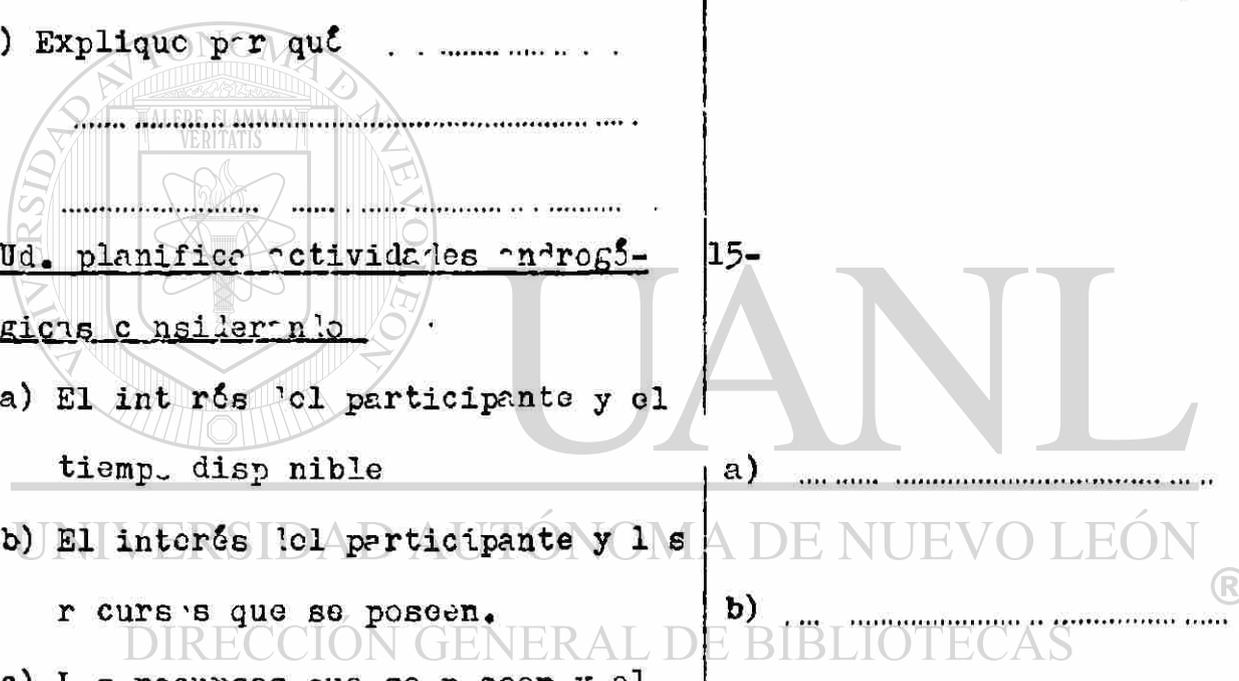
- a) El interés del participante y el  
tiempo disponible
- b) El interés del participante y los  
recursos que se poseen.
- c) Los recursos que se poseen y el  
tiempo disponible
- d) Los recursos que se poseen y el  
programa oficial.

- 15- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

16) El facilitador debe:

- a) Coadyuvar al acto educativo.
- b) Planificar el acto educativo
- c) Evaluar el acto educativo
- d) Dirigir el acto educativo

- 16- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....



17) Nombre al menos tres técnicas que co- 17-  
nozca para el trabajo con adultos

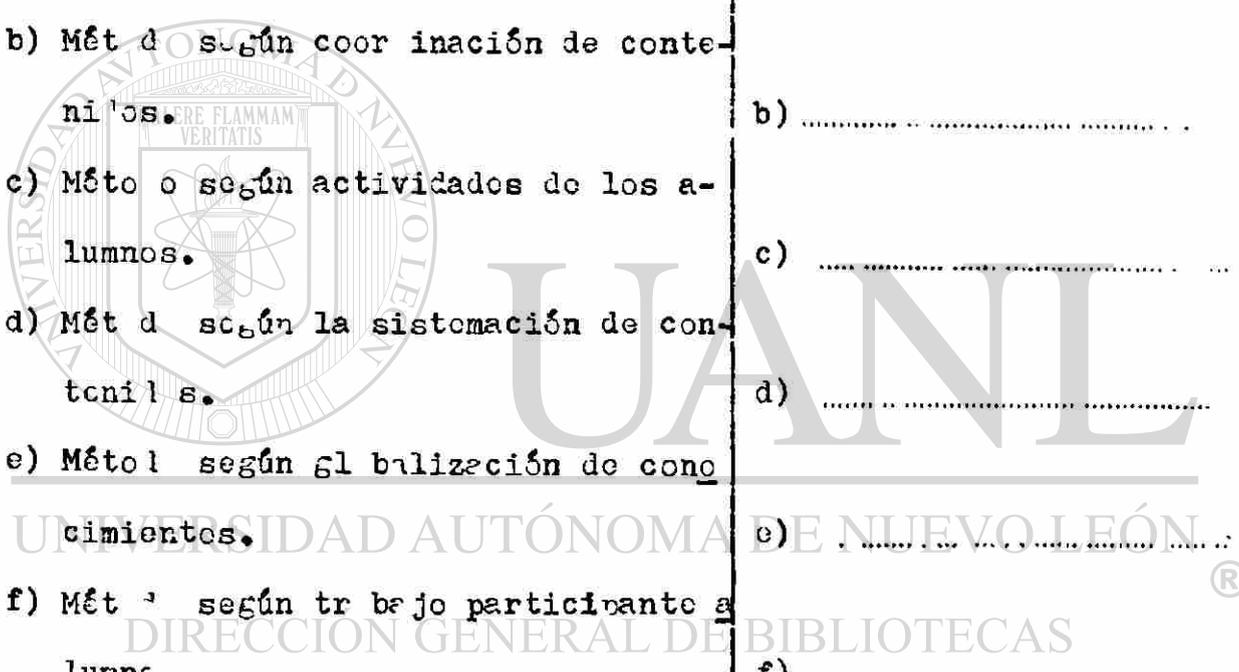
- a) .....
- b) .....
- c) .....

18) Cuál de l s siguientes métodos utili 18-  
za Ud. en su trabajo con adultos

- a) Método según forma de ornamentación a) .....
- b) Método según coordinación de conte- b) .....
- niños.
- c) Método según actividades de los a- c) .....
- lumnos.
- d) Método según la sistematización de con- d) .....
- tenidos.
- e) Método según el balizamiento de con- e) .....
- cimientos.
- f) Método según trabajo participativo a f) .....
- lumno.
- g) Método según la práctica participa- g) .....
- tiva.

19) Al elegir un método Ud. tiene en cuenta 19-

- a) Las diferencias individuales deter- a) .....
- minan el método de aprendizaje de
- cada persona.
- b) Un mínimo de conocimientos que de- b) .....
- ben ser asimilados por todo el gru-
- po de educandos



- c) El ritmo propio de cada participante c) .....
- d) La enseñanza en forma de poder cum  
plir con el programa fici l esta-  
blecido. d) .....
- 20) Qué entiende por curriculum? 20-
- a) Decisión, bjetivos, contenidos que  
c rresp nden al estado. a) .....
- b) Experiencias que son producto de  
una planificación social b) .....
- c) Expresión de la filosofía del sis-  
tema educativo c) .....
- d) Análisis objetivo de la conducta  
que se espera lograr d) .....
- 21) Al formular un objetivo, hay que tener 21-  
en cuenta:
- a) una conducta y una experiencia a) .....
- b) una conducta y un contenido b) .....
- c) una conducta y una condición situa-  
cional. c) .....
- d) una conducta y una actividad d) .....
- 22) Cuáles enti nde deben ser las caracte 22-  
rísticas de la evaluación
- a) Flexibilidad a) .....
- b) Coparticipatividad b) .....
- c) Integralidad c) .....
- d) Continua y acumulativa d) .....

- e) Sistemática
- f) Objetiva y Científica
- g) Algunas de las anteriores combinadas.

- c) .....
- f) .....
- g) .....

23) ¿Por qué es u'ian l s adult s?

23)

- a) Razones económicas
- b) Capacitación profesional
- c) Seguir estudios superiores
- d) Extender la sobrevivencia y las relaciones humanas.
- e) Adquirir un certificado que le amplíe las posibilidades en el campo laboral

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

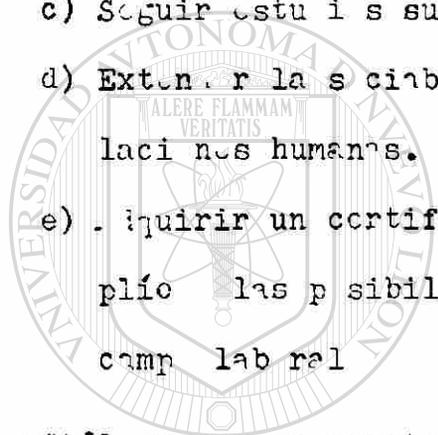
24) ¿Cuál de las siguientes causas es la

24-

más frecuente de la deserción escolar en los adultos

- a) Incapacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- b) Ausencia de una motivación adecuada
- c) Hábitos de estudio inadecuados
- d) Conductas de entrada deficientes
- e) Problemas económicos
- f) Cursos con diferentes índices de edad

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



25) La Educación de Adultos debe servir para:

- a) Erradicar el analfabetismo
- b) Preparar al adulto para tomar sus propias decisiones
- c) Introducirlo en el campo de la producción a un nivel de especialización.
- d) Prepararlo para vivir un adultez adecuada a sus necesidades socio-económicas

25-

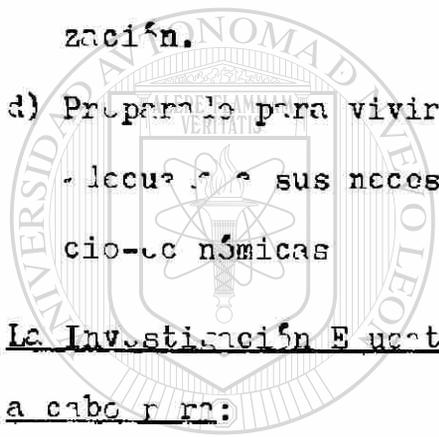
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

26) La Investigación Educativa se lleva a cabo para:

- a) Detectar necesidades
- b) Entender y explicar el fenómeno investigado
- c) Predecir lo que sucederá en condiciones similares
- d) Controlar o alterar las circunstancias para producir los resultados deseados

26-

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



TABULACION DE LA ENCUESTA1) Institución donde trabajó:

- Centros	41,30%
- Escuelas de adultos	58,69%

2) Cursos que tomó:

a) Globalizado	65,21%
b) Ramificado	4,34%
c) Asignatura	21,73%
d) Otros	2,18%
e) No contestaron	6,52%

3) ¿En esta escuela existe una comisión técnica que se preocupe por los problemas de la E.D.A.?

- No existe	100 %
-------------	-------

4) Temas específicos:Los elementos del proceso educativo son:

a) Participante, programa, curriculum	50 %
b) Participante, curriculum, facilitador	28,26%
c) Facilitador, curriculum, programa	10,87%
d) No contestó	10,87%

5) Las áreas que atiende la E.D.A. son

a) Cosmología, Comunicación, Ciencias Sociales	45,65%
b) Materias especiales	23,98%
c) Incorrectos	6,52%
d) No contestó	23,98%

6) Si Ud. tuviera que replantear la E.D.A. consideraría:

- |                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| a) La realidad socio-económica    | 39,13% |
| b) la realidad político-cultural  | 2,18%  |
| c) la realidad técnico científica | 0,00%  |
| d) Todas las anteriores           | 50,00% |
| e) a y d                          | 6,52%  |
| f) a y b                          | 2,18%  |

7) El adulto es una realidad:

- |                            |        |
|----------------------------|--------|
| a) Fisiológico-biológica   | 10,87% |
| b) Fisiológico-política    | 0,00%  |
| c) Sociológico-psicológica | 13,08% |
| d) Todas las anteriores    | 58,69% |

8) El adulto es:

- |   |        |
|---|--------|
| a) Un ser que cuenta sus propios límites                                | 6,52%  |
| b) Ser cuyo cuerpo ha tomado una forma estable                          | 2,18%  |
| c) Ser que se está haciendo   | 30,43% |
| d) Ser que ha llegado a la sensibilización de su propia responsabilidad | 34,88% |
| e) c - d  | 10,87% |
| f) a - d  | 6,52%  |
| g) b - d  | 2,18%  |
| h) a - b - d  | 2,18%  |
| i) b - c  | 2,18%  |
| j) a - b - c  | 2,18%  |

9) El concepto ultimos:

- |   |        |
|---|--------|
| a) Realidad existencial y agente de cambio              | 47,80% |
| b) Realidad circunstancial y sujeto su propia educación | 26,09% |
| c) Realidad existencial y desarrollo pleno              | 4,34%  |
| d) Realidad circunstancial y desarrollo pleno           | 6,52%  |
| e) a - b  | 6,52%  |
| f) No contestaron                                       | 8,69%  |

10) Qué entiende por Educación Permanente:

- |   |        |
|---|--------|
| a) Perfeccionamiento integral de la persona desde que nace hasta que muere. Un proceso que no termina nunca | 32,60% |
| b) Lo que nace con el hombre y muere con él   | 28,26% |
| c) Aquella en la que el adulto tiene posibilidad  |        |

de mejorar como un ser incorporarlo a la sociedad

4,34%®

- |  |        |
|--|--------|
| d) Educación que se imparte por los medios masivos de comunicación | 4,34%  |
| e) Aprender a ser  | 2,18%  |
| f) Es asegurarse el futuro   | 2,18%  |
| g) La que le da vida   | 2,18%  |
| h) Educación para todos: analfabetos, letrados, etc.               | 2,18%  |
| i) aquella en la que el adulto tiene posibilidad de mejorar        | 2,18%  |
| j) La Educación Permanente   | 6,52%  |
| k) No contestaron  | 13,04% |

11) La educación permanente propuesta:

a) Aprender a aprender	41,30%
b) Aprender con contenidos globalizados	2,18%
c) Aprender a defenderse en la vida	34,78%
d) Aprender los programas oficiales	2,18%
e) a - c	10,84%
f) b - c	2,18%
g) a - b - c - d	4,34%
h) a - b	2,18%

12) La Educación Permanente debe ser:

a) Educación para la vida y para el éxito	60,87%
b) Educación en la vida y para el éxito	23,91%
c) Educación academicista y para el éxito	0,00%
d) Educación selectiva y para el éxito	2,18%
e) a - b	6,52%
f) a - d	2,18%
g) No contestaron	4,34%

13) Escoja cuál de las siguientes alternativas no

corresponde a la Educación Permanente

a) Divorcio escuela - vida	50,00%
b) Comunidad educativa	2,18%
c) Totalidad del hombre en la educación	8,69%
d) Educación para la búsqueda del conocimiento	4,34%
e) No contestaron	10,87%
f) a - c - d	2,18%

- |          |        |
|----------|--------|
| g) a - c | 17,39% |
| h) a - d | 2,18%  |
| i) a - b | 2,18%  |

14) La escuela psicológica que más satisface las expectativas de la E.D.A. es:

a) Conductismo 26,09%

1. Porque al educar vamos dando o adquiriendo

conductas

2. Para determinar sus distintas manifestaciones

3. El adulto aprende formas de conducirse con todos los sentidos

4. El educador a la vez que imparte conocimientos conduce al adulto a manejarse dentro de la sociedad organizada

5. La escuela activa, basada en la experiencia y la vida es la más adecuada para el adulto, para la obtención de conductas satisfactorias,

utilizan la programación de Skinner

6. Enseña a ubicarse

7. No explicaron (50,00%)

b) Gestaltismo 13,04%

1. Porque comprende un todo organizado y no una de sus partes

2. El aprendizaje es descubrimiento y comprensión de relaciones, destaca la importancia

d la comprensión, entendida como captación de relaciones entre las partes y el todo.

3. Porque el adulto necesita comprender a través del aprendizaje, captando las relaciones de las partes con el todo.

4. Porque comprende un todo organizado y no suma e partes.

5. Porque ofrece más garantías.

6. No explicaron (16,66%)

c) Funcionalism

13,04%

1. Porque la educación del Adulto debe ser funcional y práctica para aprender a adaptarse al medio social.

2. Al alumno le enseñan lo que realmente necesita, parte de una experiencia empírica.

3. Porque se adapta al individuo, o a las circunstancias, al tiempo, a los recursos, etc.

4. Podrá salvar situaciones imprevistas, pues cuenta con recursos inmediatos.

5. Puede darle perspectivas de éxito

6. No explicó (16.66%)

d) Psicoanálisis

4,34

1. Pues permite conocer al individuo y facilitar una educación para la vida.

2. Contribuye al conocimiento específico del  
sujeto con quien se trabaja

- |   |        |
|---|--------|
| e) Ninguno de los dos, todas se complementan      | 2,18%  |
| f) Todas. Se trabaja de acuerdo a las necesidades | 2,18%  |
| g) No contestaron                                 | 39,13% |

15) Ud. planificó actividades andragógicas considerando:

- |   |        |
|---|--------|
| a) El interés del participante y el tiempo disponible       | 10,87% |
| b) El interés del participante y los recursos que se poseen | 15,21% |
| c) Los recursos que se poseen y el tiempo disponible        | 8,69%  |
| d) Los recursos que se poseen y el programa oficial         | 6,52%  |
| e) b - d  | 10,87% |
| f) a - b - c - d  | 10,87% |
| g) a - b  | 15,21% |
| h) a - d  | 15,21% |
| i) a - b - d  | 2,18%  |
| j) b - c  | 4,34%  |

16) El facilitador debe:

- |                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| a) Cuidar el acto educativo     | 30,43% |
| b) Planificar el acto educativo | 8,69%  |
| c) Evaluar el acto educativo    | 2,18%  |
| d) Dirigir el acto educativo    | 15,21% |
| e) a - c                        | 10,87% |

f) b - c	6,52%
g) b - a - c	2,18%
h) a - d	6,52%
i) a - b - c - d	8,69%
j) b - c - d	2,18%
k) a - b - d	2,18%
l) a - b - c	4,34%

17) Nombre al menos tres técnicas que conozca para el trabajo con adultos

a) Circunstancial e individual	4,34%
b) Tarjeta, investigación, cuestionario	6,52%
c) Trabajo en equipo	19,55%
d) Estudio dirigido	2,18%
e) Phillips 6.6	8,70%

f) Método de la	2,18%
g) Panel	2,18%
h) Dinámica de grupos	6,52%
i) Discusión dirigida	8,70%
j) Inductivo- deductivo	6,52%
k) Encuestar	32,61%

18) ¿Cuál de los siguientes métodos utiliza usted en su trabajo con adultos?

a) Método según forma de razonamiento	21,74%
b) Método según correlación de contenidos	6,52%
c) Método según actividades de los alumnos	6,52%

d) Método según la sistematización de contenidos	0,00%
e) Método según la realización de contenidos	10,87%
f) Método según trabajo participativo a uno	6,52%
g) Método según la práctica participativa	6,52%
h) a - f - g	4,34%
i) - c - g	2,18%
j) b -	4,34%
k) - f - g	2,18%
l) b - c - g	2,18%
LL) a - b - f - g	4,34%
m) b - c - e - f - g - e - f	2,18%
n) a - b - c - d	4,34%
ñ) - a - g	2,18%
o) a - b - d	2,18%
p) c - f	2,18%
q) a - b - c	2,18%
r) a - f	2,18%
s) Incorrectos (clic r n técnicas)	4,34%
19) <u>¿El método utilizado tiene en cuenta</u>	
a) Las diferencias individuales determinan el método de aprendizaje de cada persona	19,55%
b) Un número de contenidos que deban ser asimilables por todo el grupo de aprendices	32,60%
c) El ritmo propio de cada participante	6,52%
d) La enseñanza en forma de p. r cumplir con el programa oficial establecido	4,34%

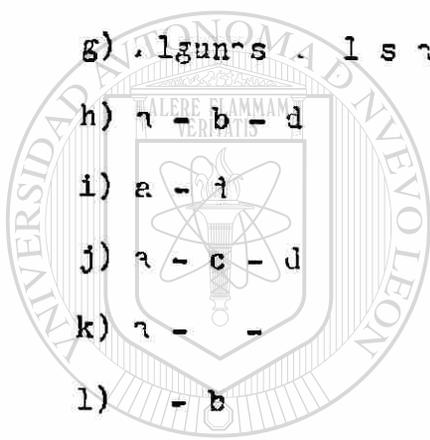
- ) a - b - c 6,52
- f) b - 4,34
- g) - b 2,18
- h) - b c 4,34
- i) a - d 4,3
- j) - c 2,18
- k) a - c 10,87
- l) No contestar 2,18
- 20) ¿Qué entiendes por currículum?
- a) Decisión, objetivos y contenidos que corresponden al estudiante 30,43
- b) principios que sirven para guiar la planificación curricular 34,78
- c) expresión de los fines del sistema educativo 2,18
- 
- d) análisis objetivo de la conducta que se espera lograr 10,87
- e) b DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS 15,21
- f) a - c 2,18
- g) a - d 4,34
- 21) Al formular un objetivo hay que tener en cuenta:
- a) Una conducta y una experiencia 10,87
- b) Una conducta y un contenido 21,74
- c) una conducta y una condición ambiental 21,74
- d) Una conducta y una actividad 39,13
- e) b - d 2,18
- f) No contestar 4,34

22) ¿Cuáles son las características de la evolución?

- a) Flexibilidad 8,69'
  - b) Participativa 2,18'
  - c) Integral 2,18
  - d) Continua y acumulativa 2,18
  - e) Sistemática 4,34'
  - f) Objetiva y científica 2,18'
  - g) Algunos de los anteriores, combinados 45,65'
  - h) a - b - d 4,34'
  - i) a - d 10,85'
  - j) a - c - d 2,18'
  - k) a - - 2,18
  - l) - b 6,52'
- 
- m) c - e 2,18,
  - n) a - - f - g 2,18'
  - o) - b - f 2,18'

23) ¿Por qué estudiar los cultos?

- a) Razones económicas 0,00,
- b) Capacitación profesional 4,34,
- c) Seguir cultos superiores 0,00'
- d) Extender la sociabilidad y las relaciones humanas 2,18
- e) Adquirir un certificado que complete las posibilidades en el campo laboral 34,78'
- f) l - e 6,52'



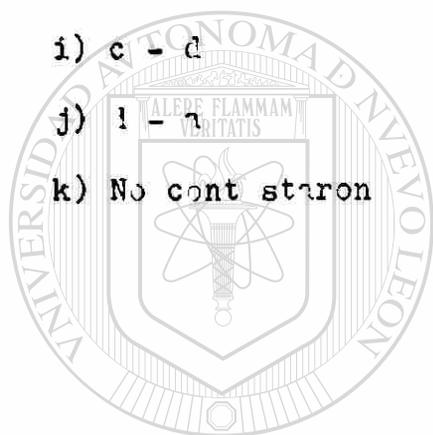
UANI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

g) b - c	2,18/
h) a - e	17,39/
i) b - d - e	2,18/
j) e - a - b	6,52/
k) c - b - a - e - a	2,18
l) c - a - b - c	2,18/
11) b - e	2,18
m) a - b - c - l -	2,18
n) a - b - d - e	2,18
ñ) c - e	6,52
o) a - c - a	4,34'
p) a - b - e - c	2,18'
24) <u>¿Cuál de las siguientes causas es la más frecuente de la deserción escolar en los últimos años?</u>	
a) Incapacidad para adaptarse a nuevas situaciones	8,69/
b) Ausencia de motivación académica	10,87/
c) Hábitos de estudio inadecuados	2,18/
d) Costos de entrada de facultades	2,18/
e) Problemas económicos	26,08'
f) Cursos con contenidos innecesarios de calidad	10,87/
g) a - b - e - f	4,34/
h) e - f	4,34/
i) a - e	4,34/
j) d - a - e	4,34/
k) a - e - f	2,18/
l) c - b - a	2,18

l) - c - l -	2,18/
m) d - e - f	4,34
n) l - f	2,18/
ñ) - f	6,52'
) N o c o n t e n e r n	2,18,
25) <u>La Educación de los niños sirve para:</u>	
a) Formar a los niños	2,18
b) Preparar a los niños para sus propios decisiones	13,047
c) Introducir a los niños en la producción a un nivel de especialización	2,18
d) Preparar a los niños para vivir una vida útil en el mundo de las necesidades socio-económicas	43,48
e) b - l	15,21/
<hr/>	
f) c - l	2,18
g) a - b - c	4,34
h) b - c - d	6,52/
i) a - l	6,52/
j) a - b - l	2,18/
k) lo contaron	2,18,
26) <u>La Investigación Educativa se lleva a cabo para:</u>	
a) Detectar necesidades	41,30'
b) Entender y explicar el fenómeno investigado	6,52,
c) Prever lo que sucederá en situaciones similares	0,00

) Controlar y registrar las circunstancias de ocurrencia de los accidentes y elaborar los resultados de las investigaciones	17,39/
e) a - l	19,56/
f) a - b	2,18/
g) l - a - b	2,18/
h) a - b -	2,18
i) c - d	2,18/
j) l - a	2,18
k) No contestaron	4,34/



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

..NEXO 3

Pregunta 14: La escuela que más satisface las expectativas de la Educación de adultos es:

a) Conductismo:

- Porque el alumno aprende a través de conductas.
- El alumno aprende a través de conductas en todos los sentidos.
- Para determinar sus distintas manifestaciones.
- El educador, a la vez que impartir conocimientos, conduce al alumno a aprender a través de conductas.
- La escuela activa, basada en la experiencia y la vida, es la más adecuada para el alumno, para la obtención de conductas satisfactorias, utilizando la programación de Skinner.
- Enseña a ubicarse.

b) Gestaltismo:

- Porque comprende un todo organizado y no una de sus partes.
- El aprendizaje es descubrimiento y comprensión de relaciones, <sup>®</sup> destaca la importancia de la comprensión, entendida como captación de relaciones entre las partes y el todo.
- Porque el alumno necesita descubrir a través de su aprendizaje y comprender, captando las relaciones entre las partes y el todo.
- Porque comprende un todo organizado y no suma partes.
- Porque ofrece más garantías.

c) Funcionalismo:

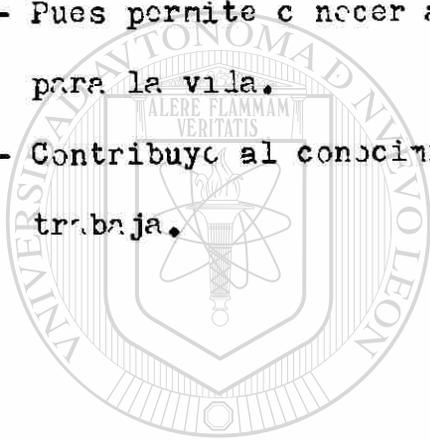
- Porque la educación del adulto debe ser funcional y práctica, logrando adaptarse al medio social.
- Al alumno le enseña lo que realmente necesita, parte de una ex

periancia cubrica.

- Porque se adapte al individuo, o a las circunstancias, al tiempo, a los recursos, etc.
- Porque salvar situaciones imprevistas, pues contará con recursos ineluctos.
- Puede dar perspectivas de éxito.

d) Psicoanálisis:

- Pues permite conocer al individuo y facilitar una educación para la vida.
- Contribuye al conocimiento específico del sujeto con quien se trabaja.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



ANEXO 4

Pregunta 10: ¿Qué entienden por Educación Permanente?

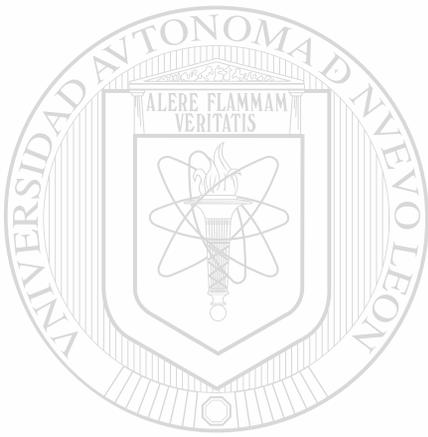
- La que nace en el hombre y muere con él.
- Educación para todos: alfabetos, letrados, etc.
- Un perfeccionamiento continuo de la personalidad.
- Adquisición constante de conductas que llevan a algo más perfecto.
- Capacitación continua.
- Educación continua.
- Aquella en la cual el adulto tiene posibilidad de mejorar como un ser incorporado a la sociedad.
- Es dar al adulto una oportunidad para aprender todo aquello indispensable para integrar una sociedad.
- Lo que dura toda la vida.
- Formar al adulto constantemente para su integración a la comunidad.
- Es la que brinda a cada instante, aún con el ejemplo.
- Es un continuo aporte de pautas vitales dirigidas hacia la conducta que enriquece a la persona. Es un agente de cambio y renovación.
- Es algo constante que no tiene un ciclo determinado.
- Son acciones exteriores que motivan su educación en forma permanente.
- Es aquella que no llega a un punto determinado y con ella se logra todo, sin que sea constante.
- Estar en constante evolución educativa, sea sistemática o autodidáctica.
- Educación que se imparte por los medios masivos de comunicación.
- Es el perfeccionamiento a lo largo de la vida, desde el nacimiento a la muerte,

mediante el proceso de socialización-aprendizaje.

- Es el perfeccionamiento integral del ser humano desde su nacimiento hasta su muerte, creando en el hombre las aptitudes y la capacidad para su continuo desarrollo.
- Es un proceso que se desarrolla a lo largo de toda la vida del individuo.
- La que se prolonga a lo largo de la vida.
- Aprender a ser.
- La que realiza el individuo libremente.
- Es asegurarse el futuro.
- La que imparte o recibe permanentemente. Educar siempre.
- La que se imparte en todo momento, de acuerdo a las circunstancias y necesidades del educando.
- La que dura toda la vida.
- El perfeccionamiento integral de la persona humana, desde que nace hasta que muere. Un proceso que no termina nunca.
- Es el proceso continuo y solitario, extensivo a la vida del hombre y continuamente abierto a ella.
- Es la que realiza a lo largo de toda la vida del hombre.
- La que en forma continua se realiza, desde que nace hasta que muere.
- Exactamente Educación Permanente.
- Capacitar para ampliar conocimientos que permitan un constante actualización y adaptación al mundo en cambio.
- Perfeccionamiento integral y sin solución de continuidad de la persona humana, desde que nace hasta que muere.
- Capacitar al adulto para que esté en condiciones de asimilar los

procesos de cambio, y se busca por sí mismo, durante su existencia la información que le es necesaria.

- Brindar al educando o los médicos para capacitarlo. Preparación integral que le permite una adaptación al medio donde deba actuar, provocando un constante aprendizaje.
- La tercera educativa que atiende al ser completo desde la niñez.



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## ANEXO 5

PRIMERA REUNION CON LOS PARTICIPANTES

Objetivo: Presentar la idea a los maestros que trabajan en la Educación de Adultos en la zona, para ver el grado de receptividad de la investigación de la Universidad, y si está dentro de las expectativas de los docentes, invitarlos a formar un equipo de tipo participativo.

Importancia de la entrevista: Estos docentes constituyen el universo de la investigación, es por lo tanto fundamental detectar sus expectativas y necesidades.

Asistencia a la reunión: (no es obligatoria) 80 del personal que trabaja en la Educación de Adultos de la zona.

Duración: 2,30 hs.

Investiga-

lor: El motivo de esta reunión es presentar a los maestros que trabajan en la Educación de Adultos, una investigación que está llevando a cabo la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco", para implementar un Curso de Perfeccionamiento y Capacitación Docente, siempre y cuando responda a las expectativas y necesidades de estos maestros.

Como elemento motivador, para poder comenzar el intercambio de ideas, la siguiente pregunta:

¿El maestro necesita ser hecho?

Participan-

te: Necesita con disposición o vocación, y se hace, porque quería ir a complementar su preparación, está en continua trans

formación o renovación.

P.- Hay una cierta base que es la vocación, indispensable en este tipo de tarea, pero esta base es mínima, si no se ve completamente en una continua actualización docente.

I.- ¿Están de acuerdo con lo que dice la compañera?

P.- Sí, la vocación como base es indispensable, es necesaria, pero hay indudablemente otra parte que es la formación académica, donde se debe cumplir la función de un maestro en una continua transformación.

I.- ¿Entienden ustedes que en ese aspecto el maestro que trabaja en la Educación de Adultos en Comodoro Rivadavia, cumple con ambos aspectos?

P.- No. El aspecto de la formación es muchas veces compensado con la experiencia y la voluntad de hacer, pero no siempre vale de lo mismo en el conocimiento adecuado para trabajar -

en adultos.

I.- Si llegamos a esta conclusión, el curso programado por la Universidad<sup>®</sup> tiene sentido. Si hay una sensibilización a nivel maestro, lo que el docente, al igual que su educando adulto, y porque es un adulto, es un ser que se está haciendo, un ser incompleto, sabemos entonces que es un adulto que debe educar a otro adulto.

¿Qué beneficios creen ustedes que pueden recibir de un curso de este tipo?

P.- Un beneficio de tipo cultural, porque se amplían los conocimientos generales y apropiados para la docencia, en es-

te nivel, y un beneficio para los alumnos, porque si somos buenos maestros, transmitirnos mejor nuestros conocimientos.

I.- ¿Lo de "beneficio cultural" no parece demasiado amplio? ¿No creen ustedes que los objetivos del curso debieran ser más específicos?

P.- Sí, cuando digamos cultural, me refiero al aspecto concreto que hace a la función del maestro en la Educación de Adultos.

I.- ¿Algún otro beneficio?

P.- La interrelación, el intercambio de ideas.

I.- Me parece muy acertada la observación, porque nos llevaría a una enseñanza de tipo participativo, que hemos estado intentando hasta este momento, al llevar la consulta directamente al personal meta de esta investigación.

¿No han pensado en otro tipo de beneficio, que no sea exclusivamente académico?

P.- La licenciatura no tiene beneficios de tipo monetario, con cursos de perfeccionamiento.

I.- ¿Es verdad, el Ministerio de Educación no le acredita docentes - que incidan directamente en el salario; pero sí otorga puntaje, para que el docente ascienda en el escalafón.

Estamos llevando a cabo tratativas con DINL para que el crédito sea por hora, como hace con el resto de los cursos, pero que otorgue un puntaje más alto que el punto que suelen dar por título, teniendo en cuenta que es un curso de nivel universitario.

Otro aspecto que quisiéramos consultar es la forma de entrega :  
¿Qué horario creen usted que sería el más conveniente?

P.- Eso va a ser un problema difícil, porque los Centros Educativos tienen un horario y las Escuelas para Adultos, que oscilan entre las 17,00 hs. y las 21,00 hs.

I.- Este tema ya lo hemos tratado con la Delegada de DINEM, y observamos la misma dificultad. Por eso habíamos pensado en la posibilidad de tener el viernes a la tarde, cuatro o cinco horas, y el sábado. Así se efectuaría el Delagrán permitiría la insistencia de los docentes que realizaran el curso, a su trabajo. Y éste se retribuiría a lo largo de la semana.

P.- Pensemos que es bastante razonable.

I.- El curriculum del curso, respecto a la necesidad de desarrollarlo, va a basarse en una encuesta u otra forma de averiguación que ustedes creen más conveniente, y que va a buscar detectar las verdaderas expectativas y necesidades del personal que trabaja en la Educación de Adultos.

Quisiera ahora hacer algunas preguntas, para tener una idea previa del panorama actual en Educación de Adultos.

¿Con qué dificultades habituales se encuentran en el desarrollo de sus clases?

P.- Una de las dificultades más frecuentes es la heterogeneidad en la conformación de los cursos, con respecto a la edad. Junto con alumnos que apenas entran en la adolescencia, tenemos educandos de 40 y 50 años. Es no sólo perjudicial la motivación, sino también el ritmo de la clase.

I.- ¿Piensan que el niño descentra sus u. adulto?

P.- Exacto.

I.- Sin embargo, entra ya en el área de producción, es decir que tiene responsabilidad del adulto.

P.- Sí, por ti n psicología diferente a la del adulto. Es decir que la enseñanza es prácticamente personalizada.

I.- Pienso que se n es un aspecto totalmente negativo, si lo permite el número de adultos. ¿es este caso habitual en Comodoro Rivadavia?

P.- No. Los cursos son muy numerosos, y ese dificulta la enseñanza personalizada.

I.- ¿qué otras dificultades han observado?

P.- También conspira contra el desarrollo de la clase, el que el maestro no está seguro de que el programa que está desarrollando es el correcto. El programa a nivel de adultos establece en algunas áreas temas como: el hombre para, el hombre se comunica. La verdad que el tema es ideal, pero cuando lo llevamos a la práctica, nos encontramos con una disposición donde la superioridad nos exige condiciones mínimas.

Nos tres hemos elaborado nuestro propio programa, y lo hemos elaborado ante las autoridades pertinentes, pero aún no sabemos si están o no aprobados.

I.- ¿no tienen ustedes un cierto margen de decisión, que les dé flexibilidad con respecto al programa, de tal forma que lo adapten al ritmo de la clase, a la motivación, a las expectativas del adulto?

P.- Sí, en un cierto margen de flexibilidad, de manera que pueda adaptarse al nivel de los alumnos y a las circunstancias. Pero recuerdo que el nivel es muy variable.

I.- Dicen ustedes que han labrado un programa. ¿Lo hicieron de acuerdo a las expectativas del educando?

P.- En parte sí, y en parte no. Porque no siempre las expectativas son similares. En mi escuela hay alumnos que van a completar la primaria, para entrar en la secundaria. Hay otros que simplemente van a alfabetizarse. Los objetivos y las expectativas son muy diferentes.

P.- Otra dificultad es que el alumno no se siente suficientemente motivado, ni incentivado.

P.- Hay también falta de promoción de DIIAM. La comunidad no siempre conoce los objetivos de la Educación de Adultos y cómo puede acceder a este nivel de educación.

P.- Debería promoverse más el interés de otras instituciones que puedan incidir sobre la Educación de Adultos como las Uniones Vecinales, Cooperadoras, Directores de Hospital, Intendentes Municipales, Administradores de Empresas, etc.

Delegado de DIIAM: En algunas de estas instituciones se les ha tratado de interesar, pero no han respondido en la medida que era de esperar.

I.- ¿Son estas dificultades factibles de ser subsanadas en un futuro inmediato?

P.- Algunas, sí, como el programa, porque ya ha sido elevado a las autoridades.

I.- ¿Es un problema de índole administrativo, y las otras dificultades?

P.- Algunas escapan a nuestro poder de decisión, como los niveles de edad.

P.- Creo que una capacitación mayor del personal puede ayudar a solucionar algunos de las dificultades.

I.- ¿Qué medidas pueden conllevar a solucionar estos problemas?

P.- El problema del nivel, nuestra escuela trata de solucionarlo, viendo de uniformar, dentro de lo posible, los grupos. O sea que tener, por ejemplo, un segundo ciclo que es igual a un tercero, es decir que tratan de agruparlos por dificultades.

I.- ¿Se toma una cierta margen de decisión, en la organización interna de los cursos?

¿Entienden ustedes que hay colaboración e predisposición de DINEA para subsanar estas dificultades u otras que pueda presentar el educando sordo en Comodoro Rivadavia?

P.- En el aspecto que hace a técnicas educativas, nos sentimos completamente huérfanos. Metodológicamente, trabajamos por intuición.

P.- ¿Acá hay buena voluntad de los maestros para trabajar, y nada más.

I.- ¿Qué beneficios obtuvieron ustedes de los cursos que en Educación de Sordos se han dictado en la zona, según he constatado en sus currícula?

P.- Hubo un curso bastante bueno que se dictó en la Cámara de Industria y Comercio, en 1972. Fue el único que valió la pena.

I.- En ese juicio han coincidido varias maestras que he consultado.

P.- Es cierto, fue el único positivo.

P.- Sí, porque fue intensivo y práctico.

I.- ¿En algún momento se los consulta a ustedes sobre el curriculum e desarrollar en estos cursos?

P.- No, nunca.

I.- ¿Se les ocurre alguna otra pregunta?

En ese caso voy al objetivo final de esta reunión. La Universidad está viendo la posibilidad de un Curso de Capacitación y Perfeccionamiento para los docentes de adultos. Pero este curso está pensado a partir de las expectativas y necesidades de los propios educadores. Es por eso que hago en este momento una invitación para formar parte de un equipo de investigación participativa, para que sean ustedes mismos los que manifiesten sus propias necesidades.

¿En qué va a consistir el trabajo de estos investigadores asociados?

De acuerdo a mí tesis de tesis, ver si las hipótesis responden a una realidad, diseñar los instrumentos, operacionalizarlos, interpretar los, para de acuerdo a esos resultados, programar el curriculum del curso.

P.- Pero nosotros no sabemos nada sobre investigación.

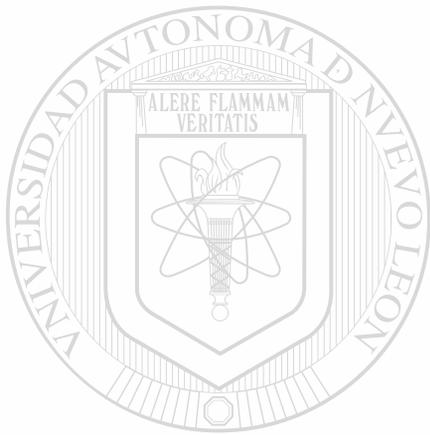
I.- Lo sé, pero conozco su realidad en educación de adultos, particularmente cómo se presenta esta problemática en Comodoro Rivadavia. Los fundamentos de la investigación se los voy a brindar yo a nivel de sugerencia, y luego, conjuntamente, trataremos de buscar la solución. He visto en esta reunión suficiente interés y motivación, para poder llevar a cabo este trabajo.

¿Cómo les gustaría que se les hiciera la consulta, en forma personal, o en reuniones como éstas?

P.- Pienso que sería mejor que fuera en forma personal.

I.- Opino lo mismo. Así es más factible por la falta de objetividad, filigranada y carencia de interferencias que debe buscar el investigador.

Muchas gracias por su colaboración.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ANEXO 6Entrevista al Rector de la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco" Dr. Lino Marcos BudiñoObjetivo de la Entrevista:

Conocer la opinión de la Universidad sobre el trabajo de investigación, y cuál va a ser el apoyo que va a brindar.

Importancia de la entrevista:

El rector es el vocero oficial de la Universidad, que, de responder a las expectativas de la Institución y de los maestros que trabajan en la Educación de Adultos, va a instrumentar el curso de Perfeccionamiento y Capacitación que estudia el presente trabajo.

Preguntas al Rector:

Investigador- ¿Cuál fue la causa de mi promoción para asistir al  
 CREFAL?

Rector- Necesitábamos seleccionar a las mejores egresadas, y a aquellos profesionales que se destacaran del medio universitario. Consideremos que por sus actitudes, conocimientos y voluntad de trabajo la Profesora Jadranka Jurić era la persona indicada.

I- ¿Responde esta promoción a una política de la Universidad?

R- Por supuesto, la promoción del adulto es una preocupación de toda institución superior, y particularmente en el caso de nuestra universidad que aspira a convertirse en el faro orientador de la edu-

cación en la Patagonia Argentina.

I- ¿Entiende Ud. que esta política de la Universidad está inserta dentro de la política educativa nacional, en educación en general, y en Educación de Adultos en particular?

R- Si. Más aún, las cambiantes alternativas políticas reducen o aumentan las posibilidades de progreso en este campo, toda vez que el Estado, al modificar su filosofía de acción periódicamente, mencione a esta actividad sin el nivel adecuado de permanencia que requiere, y es por ello que nuestra Universidad -no estatal- ha asumido este compromiso, dado el mayor equilibrio y perdurabilidad de su programación.

I- ¿De acuerdo al proyecto del diseño de tesis que le he presentado, piensa que puede responder a las expectativas que la Universidad habría puesto en este curso?

R- El proyecto de tesis no solo responde a las expectativas de la Universidad, sino que agrega fundamentos de sumo valor que el Consejo Superior ha adoptado por resultar de un alto poder científico.  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I- ¿Qué colaboración piensa brindar la Universidad para que dicha investigación pueda llevarse a cabo?

R- Las limitaciones presupuestarias de nuestra Institución impiden por el momento, una colaboración mayor que la que actualmente se presta. No obstante, de mejorar las condiciones económicas del país, entiendo que este trabajo deberá ser considerado de primera prioridad por los altos fines trascendentes que persigue.

I- ¿El señor Rector piensa que el proyecto puede tener receptividad en la población meta a la cual está dirigido?

R- De eso no me cabe duda alguna. El proyecto ya ha traspasado los límites de esta Universidad para convertirse en una necesidad pública, que las autoridades no tardarán en apoyar con el máximo de energía.

I- ¿Y entre otros organismos, que se ocupen también de la misma problemática, a diferentes niveles?

R- Cuando los programas adquieran la jerarquía y el necesario nivel de éste, y con el agregado de la dirección de una institución como CREFAL, los organismos se sentirán orgullosos y bien dispuestos para cooperar en el programa.

I- ¿Qué contactos puede llevar a cabo la Universidad, a los más altos niveles, para que el proyecto pueda prosperar?

R- Todos los que sean necesarios, partiendo de comunicaciones con el Ministerio de Educación Federal y los demás organismos similares provinciales.

I- ¿Existe la decisión política y la estructura administrativa en la Universidad, para instrumentar un curso de estas características?

R- Sí, por cuanto la Universidad está al servicio del desarrollo regional y el sector humano es el principal elemento para su progreso. No se puede pensar en promover los recursos de la región si hay gente que carece de los conocimientos mínimos, para responder a una tarea de esta envergadura.

En el aspecto administrativo tiene la infraestructura básica para una planificación de esta índole.

Entrevista programada con la Delegada Provincial de la Dirección Nacional de Educación de Adultos, Sra. Norma Lamberti

Objetivo de la Entrevista:

Conocer el punto de vista oficial de DINEA sobre la investigación que sobre Educación de Adultos está desarrollando la Universidad.

Importancia de la Entrevista:

Siendo la Sra. Lamberti la Delegada Provincial puede, no solamente dar el apoyo indispensable que de DINEA se necesita para esta investigación, sino su opinión experimentada sobre las posibilidades futuras del presente trabajo.

Entrevista

Investigador: Sra. Lamberti, esta entrevista se motiva en el interés que la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco" tiene en la Educación de Adultos en nuestra zona.

Ud. sabrá que con ese objeto, yo he sido becada a CREFAL, para adentrarme no solamente en los últimos adelantos metodológicos, sino para comprender la filosofía que el resto de los países latinoamericanos han encarado a ese respecto.

Delegada: No me es desconocido su viaje a CREFAL, como así la importancia que a nivel internacional tiene esa institución en Educación de Adultos.

I- Ud. comprenderá que no podemos llevar a cabo ningún nuevo estudio y análisis de la situación zonal de la Educación de Adultos, sin

trabajardirectamente con la población meta de esta inquietud. En e  
 se sentido nos interesaría saber cuál va a ser la actitud de la De-  
 legación de DINEA para con esta nueva inquietud de la Universidad.

D-Soy consciente, en todo momento, de las falencias con que el educa-  
 dor de adultos de la zona, ha estado trabajando. Si bien, la falta  
 de actualización se ve compensada, muchas veces, por la experiencia  
 y capacidad del personal, no alcanza a cubrir las necesidades rea-  
 los de actualización.

Por eso esta Delegación ve con sumo interés esta iniciativa  
 de la Universidad.

I-¿Hubo otros intentos de perfeccionamiento docente en la zona, en  
 Educación de Adultos?

D-Si, periódicamente se realizan cursillos de perfeccionamiento como  
 Ud. ya lo podrá constatar, al investigar los legajos de nuestro  
 personal; pero lo esporádico de estos aportes hace que, no sola-  
 mente pierda continuidad el proceso de desarrollo en el maestro,  
 sino que no alcanza a cubrir todas las expectativas del personal.

I-¿Cómo respondió el personal en esas ocasiones?

D-Si bien, habitualmente estos cursos tienen carácter obligatorio,  
 el personal concurrió a ellos con entusiasmo, porque respondían a  
 expectativas que habían manifestado en diversas ocasiones. Sin em-  
 bargo, como no se puede consultar sobre el interés real de los par-  
 ticipantes y sus verdaderas necesidades, queda, después de ellos,  
 una cierta sensación de frustración, como si no hubieran sido cu-  
 biertas todas sus expectativas.

I- ¿Se consulta, habitualmente, al personal sobre el curriculum que desearía desarrollar?

D- Habitualmente, no.

I- Manifiestan ellos inclinarse hacia algún aspecto determinado del curriculum?

D- El tema sobre el cual se suele insistir más es la necesidad de actualización en el aspecto metodológico y de tecnología educativa

I- ¿Cómo cree Ud. que responderá el personal en estas circunstancias?

D- Creo que es una muy buena base el hecho de que la iniciativa haya partido de una institución del nivel de la Universidad, no sólo por el prestigio de esta, sino porque sería un elemento motivador para la participación del personal, el hecho de que los títulos otorgados tengan carácter universitario, como así también que los conocimientos presenten un elevado nivel académico.

Es indudable que verían más satisfechas sus expectativas en un curso orgánico que en asesoramientos esporádicos.

I- ¿Ve Ud. la posibilidad de formar un equipo de investigación participativa con la colaboración del personal?

D- Sí, creo que es factible. Hay un buen material humano en esta Delegación que se preocupa y trata de buscar nuevas posibilidades de expresión en el campo de la educación de adultos.

Además me parece muy interesante que para esta investigación que encara la Universidad, consulte directamente al personal afectado

I- ¿En qué consistiría, básicamente, la colaboración que esta Delegación brindaría a la investigación de la Universidad?

D- Ud., como delegada de la Universidad, tendrá acceso a todos estos archivos y legajos. Pienso alertar a los maestros personalmente, para que vean que la investigación cuenta con el beneplácito de esta Delegación.

Asimismo Ud. podrá asistir a las reuniones mensuales que se hagan con el personal, en la medida en que eso contribuya a su trabajo de investigación.

Como veo el interés de la Universidad, y el suyo propio en esa tarea, que coincide con expectativas ya existentes en esta Delegación, voy a proponer a DINEA Central que la nombre a Ud. Agente Multiplicador. En principio su radio de acción sería la Provincia del Chubut, haciéndolo después extensivo, previa comunicación a las distintas delegaciones, a Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

Su trabajo consistiría en viajar periódicamente a los diferentes centros de Educación de Adultos de esas zonas; para dictar cursos de actualización, serviría, además, para conocer las características de la Educación de Adultos en las regiones mencionadas, lo cual podría también ayudar a su trabajo de investigación.

I- ¿Hay posibilidades, de que a través de esta Delegación, se logre una comunicación a mayor nivel con DINEA Central?

D- Yo estoy a disposición para todo aquello que haga a la comunicación jerárquica con DINEA. Es más, pienso llevar su proyecto de tesis a Buenos Aires para hacerlo conocer. Notificar, además, que su trabajo cuenta con la aprobación y el apoyo de esta Delegación.

I- ¿Qué facilidades daría esta Delegación, en caso de que el curso responda a las expectativas del personal docente, de DINEA y de la Universidad, para que pueda llevarse a cabo la parte operativa del mismo?

D- Dado que, tanto los cursos de la Universidad como los que dicta DINEA son vespertinos o nocturnos, como así también por la circunstancia de que la mayor parte del personal trabaja en colegios diurnos, esta Delegación sugiere que los cursos se hagan en horario de viernes y sábado, a la tarde y a la noche.

Con ese motivo la Delegación facilitaría, para el personal que asista a los cursos, la eximición de trabajar los viernes, y esas horas se redistribuirían a lo largo de la semana.

I- Muchas gracias, señora Delegada.

ANEXO 8

Entrevista con el coordinador del Sector de Recursos Humanos del Centro Multinacional de Educación de Adultos (CEMUL) Organismo de DINEA  
Profesor Cesáreo Campos.

Objetivos de la Entrevista:

Conocer los aspectos legales que plantea este trabajo de investigación, en cuanto a la obligatoriedad de la capacitación y al crédito que el docente obtiene por este nivel de perfeccionamiento.

Importancia de la Entrevista:

El Profesor Cesáreo Campos por el cargo que ocupa en DINEA Central puede, al más alto nivel jerárquico, dar las respuestas que se solicitan en esta investigación, referentes al aspecto legal;

Entrevista

- I- Profesor, quisiera saber si Ud. estaba en conocimiento de que la Universidad de la Patagonia "San Juan Bosco" ha iniciado un trabajo de investigación para ver la factibilidad de que, a través de esa Institución, se lleve a cabo un curso de capacitación y perfeccionamiento docente para el personal que trabaja en Educación de Adultos en la zona de Comodoro Rivadavia.
- P- Ya nos había notificado la Delegada Zonal, Sra. Lamberti de esta nueva investigación que está llevando a cabo la Universidad. También nos ha traído el proyecto de tesis de Ud., cuyo enfoque nos parece muy interesante.

- I- ¿Le parece a Ud. que este proyecto responde a la política y a los lineamientos generales de DINEA, y a las estrategias que desarrolla para la Educación de Adultos en el país?
- P- Ciertamente, es así. No solamente responde a los lineamientos internos de la Institución, sino que está de acuerdo también con las políticas que recomiendan los organismos internacionales que se ocupan de la Educación de Adultos.
- I- Ud. habrá observado, por las características zonales y por el hecho de que la mayoría de los docentes desarrollen otras tareas, al margen de su actividad en la Educación de Adultos, que el asistir a este curso les va a demandar considerable esfuerzo. De allí que se haga muy necesario establecer prioritariamente cuáles son los beneficios que obtendrá el participante, que lo motive y que justifique, a su vez, ese sacrificio.
- P- Si Ud. ha comparado ya esta situación legal con la de otros países, habrá notado que en el nuestro no se proveen beneficios económicos inmediatos para aquel docente que reciba cualquier tipo de perfeccionamiento. El beneficio se refiere al puntaje, que lo ubica en una tabla de jerarquización y le permite aspirar a la titularidad en su cátedra, a otros cargos o a puestos directivos. El puntaje es de 0,03 puntos por hora de curso desarrollado y 1 punto por título de especialización.
- I- ¿Hay alguna posibilidad de revertir este aspecto legal y que el docente pueda aspirar, al menos, a un mayor puntaje, teniendo en cuenta que este curso es de nivel universitario?

P- Esta propuesta pienso plantearla a nivel jerárquico en la Institución; aunque Ud. no ignora que para cambiar esta situación se necesita una ley o decreto del Poder Ejecutivo.

I- Profesor, otra inquietud que surge de esta investigación es saber si existe alguna legislación que obligue al docente en ejercicio a asistir a cursos de perfeccionamiento o capacitación docente.

P- Cuando los cursos son breves, más bien llamados cursillos, que la Institución desarrolla en distintas regiones del país, no existe ningún mecanismo legal que obligue al docente a la asistencia; pero las instituciones locales suelen suspender las actividades docentes, mientras se dicta el curso, colocando al maestro en la obligatoriedad moral de asistir.

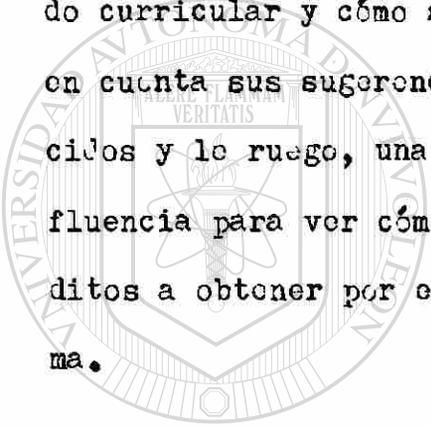
Sin embargo, cuando se trata de un curso más largo, como el caso que Ud. plantea, no existen resortes legales como para obligar al docente a asistir a él.

I- Yo ya le he presentado a Ud. un proyecto tentativo de contenido curricular para el presente curso. De acuerdo a su experiencia y por su cargo en el CEMUL, ¿encuentra Ud. que responde a las exigencias de un curso de capacitación y que puede llegar a ser operativo?

P- Encuentro que el planteamiento es muy interesante, especialmente por el enfoque participativo, muy acorde con la Educación de Adultos. Solamente me gustaría sugerirle, dado que no todos los docentes entran con el mismo nivel de conocimientos didácticos,

que se estableciera al principio una especie de cursillo con intención propedéutica, donde aquel docente, particularmente el de materias especiales, que no maneje un nivel elemental de conocimientos sobre la enseñanza, los obtenga, para poder así seguir el ritmo del resto de los participantes, una vez establecido el curso.

I- Muchas gracias, Profesor, dentro de lo que lo permita el contenido curricular y cómo se haya planificado este curso, tendremos en cuenta sus sugerencias. Gracias, además, por los datos ofrecidos y le ruego, una vez más, interponga su conocimiento e influencia para ver cómo se puede revertir el problema de los créditos a obtener por el personal docente que acceda a este programa.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN<sup>®</sup>  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFIA

- 1.- LILAM, Félix.- Consideraciones sobre Metodología Pedagógica y Andragógica. (Venezuela ) CREFAL. Pátzcuaro. México. 1977
- 2.- ARDILA, Rubén.- Psicología del aprendizaje. Editorial Siglo XXI México. 1976
- 3.- BELL, George.- Conducción y dinámica del grupo. Editorial Kapelusz. Buenos Aires. Argentina. 1962
- 4.- BLOOM, Benjamín et al. Evaluación del aprendizaje. Editorial Troquel. Buenos Aires. Argentina. 1975
- 5.- BLOOM, Benjamín.- Taxonomía de los objetivos de la Educación. Ed. El Ateneo. Buenos Aires. Argentina. 1971
- 6.- BOMINI, Camilo.- Documentos sobre Curriculum. CREFAL. Pátzcuaro México. 1977
- 7.- BRISEÑO, Gabriela et al; El aprendizaje en el adulto. CREFAL Pátzcuaro. México. 1977
- 8.- BUCH, Robert.- Teacher education. Harper and Row. New York. 1962®
- 9.- CAMPBELL, Donald et al.- Diseños experimentales de la investigación social. Amorrortu editores. Buenos Aires. 1966
- 10.- CLIFTON MOFFITT, John.- Perfeccionamiento docente. Biblioteca de la Nueva Educación. Buenos Aires . 1971
- 11.- DE LA PEÑA, Sergio.- Evaluación de Programas de Alfabetización Funcional. Crefal. Pátzcuaro. México. 1971
- 12.- GOODE, William J. et al.- Método de la Investigación Social. Ed. Trillas S.A. México . 1967
- 13.- HAROLD, Theopolis Johnson.- Curriculum y educación. Ed. Paidós Buenos Aires. 1970

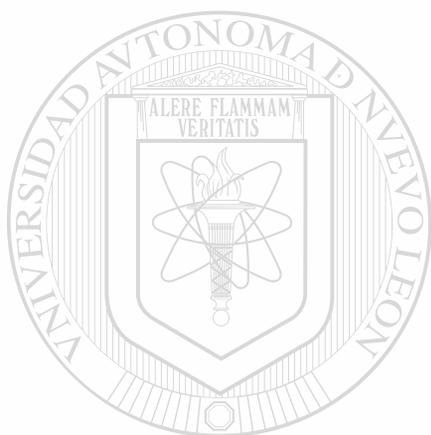
- 14.- HEKLER, Javier.- Curriculum, Planes y Programas de Estudios.  
CREFAL, Pátzcuaro. México. 1977
- 15.- NEYS, Karel.- Informe de la misión encomendada por el Crefal  
para evaluar un Programa Nacional de Educación de Adul-  
tos en Chile. Santiago de Chile. 1970
- 16.- MUFIAN, Roger.- Planificación del sistema educativo. Ed. Tri-  
llas. México. 1976
- 17.- KERLINGER, Fred N. - Investigación del Comportamiento - Técn-  
icas y Metodología. Edit. Interamericana. 1975.
- 18.- KIDD, J. R. - El Proceso del aprendizaje. Cómo aprende el adul-  
to. Editorial El Ateneo. Buenos Aires. 1973
- 19.- KOTLSEK, Jiri. - La formation du personnel enseignant. Unesco.  
1971
- 20.- L.FOURCADE, Pedro - Evaluación de los Aprendizajes. Editorial  
Kapelusz. Buenos Aires. 1973.
- 21.- LEON, Antoine - Psicopedagogía de los Adultos. Editorial Siglo  
XXI. México. 1971
- 22.- LURIER, Silva.- Capacitación Docente. CREFAL. Pátzcuaro. Méxi-  
co. 1978
- 23.- LUDOJOSKY, R. - Andragogía y Educación de Adultos. Editorial  
Paidós. Buenos Aires. 1973.
- 24.- MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA NACION ARGENTINA.-Sis-  
tema de Perfeccionamiento del Personal Docente de Educa-  
ción de Adultos. Buenos Aires. 1972.
- 25.- BIGE, Morris - Teorías de Aprendizaje para Maestros. Editorial

Trillas. México. 1976

- 26.- PARDINAS, Felipe - Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Editorial Siglo XXI. México. 1976
- 27.- PHILLIPS, Ray C. - Evaluación y Educación - Editorial Paidós. Buenos Aires. 1974.
- 28.- PICON, César - Tres Temas de Educación de Adultos. Talleres Gráficos Villanueva. Lima 1975
- 29.- PRITZKAN, Philo - Dinámica de Superación de Curriculum. Harper and Row. New York. 1970
- 30.- ROMERO LOZANO, Simón et al. - El Planeamiento de la Educación, Aspectos Conceptuales y Metodológicos. Inst. Latinoamericana no de Planificación Económica y Social (ILPES). Santiago de Chile. 1966
- 31.- SAYLOR, J. Glen - Planeamiento del Curriculum en la Escuela Moderna - Editorial Troquel. Buenos Aires. 1970
- 32.- SILVERMAN, Robert - La Enseñanza Programada - Editorial Pax. ® México 1972
- 33.- SMITH, Elmer - Teacher Education. Harper and Row. New York. 1962.
- 34.- SPAULDING, Seth - La Formation Pédagogique. Unesco. Paris. 1970
- 35.- TYLER, Ralph - Basic Principles of Curriculum Instruction. University Chicago. 1949
- 36.- TABA, Ilda - Elaboración del Curriculum. Editorial Troquel. Buenos Aires. 1974
- 37.- UNIVERSIDAD DE CHILE - Sede Valparaíso - Instrumento para Detectar Expectativas y Necesidades del Personal Docente en Edu

cación de Adultos. Valparaíso. 1978

- 38.- VELAZQUEZ, Adalberto - El Educador de Adultos: Hacia un nuevo enfoque. Cuadernos de CREFAL. Patzcuaro, México. 1976
- 39.- WEIS, Carol H. - Investigación Educativa. Editorial Trillas. México. 1975.-



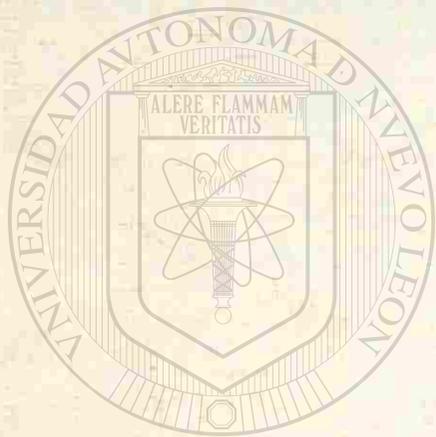
# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS