

42
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA METODOLOGIA DE EDUCACION A DISTANCIA
COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO
HUMANO DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA

T E S I N A
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
CLARA REYNA BURGOS ORTIZ



Director de tesina:
GILBERTO GONZALEZ GIRON

México, D. F.

Octubre 1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Agradecimientos. -----	2
Introducción. -----	3
1. Aspectos de desarrollo humano. -----	5
1.1. ¿Qué es desarrollo humano?-----	5
1.2. Fundamento filosófico y psicológico del desarrollo humano -----	7
1.3. La importancia del desarrollo humano en la década de los noventas -----	12
2. Capacitación de los recursos humanos en las empresas mexicanas. -----	16
2.1. Contexto actual de la capacitación en las empresas de México.-----	16
2.1. Capacitación humanista en el ámbito laboral.-----	19
3. Educación a distancia. -----	23
3.1. Antecedentes -----	23
3.2. Educación abierta y educación a distancia.-----	29
3.3. Base filosófica de la educación a distancia -----	31
3.4. Educación a distancia en la empresa -----	33
4. Desarrollo humano a distancia. -----	39
4.1. Aprendizaje y desarrollo humano -----	39
4.2. Metodología de educación a distancia aplicada al desarrollo humano.-----	42
4.3. Caso de una empresa -----	44
Conclusiones. -----	48
Bibliografía. -----	51

AGRADECIMIENTOS:

A mi padre, por su gran amor a la vida.

A mi madre, por su inmensa ternura.

A mi esposo, quien merece un título con mención honorífica por su comprensión y apoyo permanente a mi realización profesional.

A mis hermanos, porque con ellos aprendí el placer de compartir.

A Mario, porque siempre será parte de mí, aun después de haberme enfrentado a mis propias limitaciones y a una parte de la vida dolorosa y enigmática.

A mi director, el Dr. Gilberto González Girón por su apoyo y acertada orientación.

A mis sinodales: Raul Tenorio, Carlos Peniche, Socorro Escandón y Patí Sanchez por su tiempo y valiosas aportaciones.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se observan muchos cambios en corto tiempo. Los medios de comunicación nos mantienen al tanto de los avances científicos y tecnológicos, sin embargo, al mismo tiempo, informan sobre las constantes violaciones a los derechos humanos. Es así como se manifiesta un desastroso desequilibrio entre los grandes avances y el bienestar de las personas. Cada vez es más evidente el rezago de todo aquello que se enfoca a conocer y valorar al ser humano, además de procurarle un nivel de vida digno.

La reflexión sobre lo anterior despierta una profunda inconformidad con las circunstancias actuales que amenazan la integridad de la sociedad, situación que por cierto, dio origen a la presente tesina, debido a que dentro de este contexto, los psicólogos se enfrenta al reto de aplicar sus conocimientos sobre el ser humano y las condiciones que le rodean a fin de facilitar la autorrealización de hombres y mujeres. Esta inquietud motivo el observar como se conduce el individuo en su campo laboral, ya que es en el donde pasa un tiempo significativo de su vida, y como resultado del deseo de cumplir con el compromiso profesional, de saber ayudar y de ser útil a la sociedad, surgió la idea de lo efectivo que puede ser para humanizar un país, que sus empresas impulsen en su propio personal el desarrollo de valores y actitudes de colaboración y compromiso consigo mismo, con sus semejantes, con el mundo y con el universo del cual forman parte. A esta labor se le conoce como desarrollo humano y el promoverlo en el interior de una institución tiene un efecto multiplicador ya que no solo beneficia a sus empleados sino a las familias de estos. De tal modo que las organizaciones además de posibilitar a hombres y mujeres para contribuir exitosamente al logro de los objetivos de la institución a la que pertenecen, atacan de raíz gran parte de sus problemas cotidianos y benefician a la comunidad.

Por promover el desarrollo humano dentro de una empresa mexicana se convierte en una tarea ardua e interesante, sobre todo cuando los empleados están dispersos a lo largo de la República Mexicana, los recursos económicos son limitados y el trabajo es tanto que se considera un lujo tomar parte del tiempo de su jornada laboral para capacitarse. Es por ello que la metodología de educación a distancia, resulta una opción idónea ya que es un proceso dentro del cual una proporción significativa de la enseñanza es conducida por alguien que no está presente en el mismo espacio y/o tiempo del aprendiz, está diseñada para capacitar al recurso humano, sin necesidad de que se separen mucho tiempo de sus puestos laborales; estimula el cambio, ya que motiva el uso de otras ideas,

métodos, y disminuye la asignación del recurso económico. Esta flexibilidad y acceso, son los atributos que hacen atractiva la educación a distancia ante los ojos de administradores y practicantes. Sin embargo, debe considerarse la resistencia natural que resulta de no tener una cultura de autoaprendizaje, por el contrario hay mucho apego al estilo tradicional de enseñanza y menos aun existe la costumbre de ver la propia vida como un proyecto sobre el que se debe reflexionar, romper paradigmas, cambiar actitudes, organizar, desarrollar habilidades, evaluar, y todo aquello que permita ser mejores como seres humanos y garantice un ambiente laboral cordial y una vida plena y satisfactoria.

Al respecto surge la duda de que sea posible promover el desarrollo humano a distancia. Por ello, la presente tesina tiene como objetivo central identificar los elementos que fundamentan la viabilidad de que a través de la metodología de educación a distancia se impulse el desarrollo humano del personal de una empresa. Para lograrlo se requiere conocer la esencia humana, las variables que favorecen o se contraponen al proceso de aprendizaje del adulto en cuestiones humanistas y dentro del campo laboral, saber promover el autoaprendizaje y aplicarlo a temas que basicamente eleven la calidad humana de hombres y mujeres.

Por tales motivos, esta investigación bibliográfica da inicio con una revisión de lo que es en sí el desarrollo humano, su origen y relevancia actual como consecuencia de la problemática que se vive a nivel mundial, en el segundo capítulo se establece que el contexto laboral es campo fértil para promover el desarrollo humano y para visualizar las posibles variables a las que se puede enfrentar tal acción, se da una reseña sobre la situación de la capacitación de los recursos humanos en las empresas en México. Posteriormente se exponen cuestiones básicas de la metodología de educación a distancia y por último se reúnen los elementos anteriormente expuestos dando como resultado el cuarto tema donde se estructura la opción de promover el desarrollo humano de los empleados de una organización mediante la metodología de educación a distancia, se ejemplifica con un caso de una empresa y finalmente se presentan las conclusiones.

I. ASPECTOS DE DESARROLLO HUMANO

Se considera fundamental iniciar con este capítulo donde se especifica a qué se hace referencia al hablar de "desarrollo humano", dándole su fundamento filosófico correspondiente y analizando su importancia en estos tiempos. Tal término es el eje sobre el que giraran los conceptos y metodología que más adelante se presenta, por lo que resulta indispensable evitar ambigüedades al respecto.

I.1. Qué es desarrollo humano?

La palabra en sí de "desarrollo" indica un "proceso de transformación de un organismo o un órgano hasta alcanzar su fase de madurez" (Durvan, 1981), al agregar la palabra "humano" se señala que esas transformaciones son concernientes al hombre. En este nivel se deduce que, desarrollo humano se refiere a los procesos de transformación del individuo hasta alcanzar su madurez tanto de tipo físico como psíquicos. Los físicos, según Papalia (1985), son cuantitativos, fácilmente observables y medibles, algunos de ellos son el crecimiento corporal y el aumento de peso. Mientras tanto, los psíquicos, son cualitativos, tienen que ver con el coeficiente intelectual, la creatividad, la capacidad para relacionarse con los demás y los valores morales, en general, indican cambios en calidad. Ambos tipos de desarrollo humano son un proceso continuo, irreversible y completo.

Ahora bien, el campo que se pretende abarcar en el presente documento excluye lo que se refiere al aspecto físico y a la etapa infantil por lo que al hablar de desarrollo humano se estará haciendo referencia a los procesos de transformaciones psíquicas que se presentan en el ser humano adulto.

Asimismo, cabe especificar que el término de "madurez" se refiere al nivel en el cual el individuo alcanza el buen juicio o prudencia para autogobernarse. Es la edad en que la persona alcanza su plenitud vital, independientemente de que haya llegado o no, a la vejez (Durvan). Concluyendo, desarrollo humano se interpreta como **un proceso de transformación psíquica del ser humano hasta alcanzar el buen juicio o prudencia para autogobernarse.**

Sin embargo, no resulta tan simple la delimitación y definición del término en cuestión, ya que es utilizado básicamente desde dos puntos de vista, como lo observa la Universidad Iberoamericana (1996) después de analizar las obras de Abraham Maslow, Carl Rogers y Frederick S. Perls en quienes fundamenta el diplomado de desarrollo humano que promueve.

La primer tendencia se refiere al desarrollo humano como un proceso de crecimiento psíquico característico de la persona, el cual parece ser innato y tiene como fin la expresión plena de una serie de potencialidades creativas que laten en todos los hombres y mujeres, como si estos últimos fueran, cada uno, una semilla que tiene en sí misma todo lo necesario para convertirse en el árbol que es en potencia, que posee toda la energía y capacidades para llegar a transformarse en lo que esencialmente es: una fuente de conciencia, de voluntad, de amor y con la gran cualidad de trascender incluso después de su muerte. El individuo regularmente, permite que las demandas externas lo atrapen y se extravía en el camino, pierde de vista que es el mismo el proyecto más importante que debe desarrollar para alcanzar la plenitud. Aun así, tiende de manera natural a la autorrealización y trascendencia. Esto puede ser promovido, obstaculizado o distorsionado por el ambiente circundante, pero, nunca extinguido en su totalidad.

El segundo punto de vista titula desarrollo humano, a un conjunto interdisciplinario que estudia integralmente a la persona considerandola como un ser multidimensional. Tiene como finalidad la investigación de los principios que impulsan al ser humano a estar en proceso constante de desarrollo y para ello identifica técnicas y prácticas que faciliten su promoción. Por ello, hace objeto de sus investigaciones a indicadores del grado de madurez, es decir del buen juicio al que se hizo referencia en líneas anteriores, por ejemplo:

1. La manera en que cada persona ve la realidad
2. El estudio del proceso cognoscitivo y afectivo
3. Alcanzar un autoconocimiento real y profundo
4. Demostrar una real autoaceptación
5. Aceptar sinceramente a los demás como son
6. El análisis de las situaciones haciendo crítica objetiva y responsable.
7. Autodirección creativa y conciente
8. Expresarse con sinceridad
9. Interés en buscar la trascendencia
10. Sensibilidad a la belleza y equilibrio de la naturaleza
11. Demostración de armonía, afecto, respeto y compromiso en las relaciones humanas.

De ambas tendencias podemos decir que ninguna está equivocada o correcta, simplemente se complementan. Mientras la primera se enfoca al hombre como ser individual, la segunda se orienta a la investigación de herramientas útiles que contribuyan al crecimiento cualitativo del ser humano. Por lo tanto, las dos conformarán el eje central del presente proyecto.

Partiendo de ello, en el siguiente subtema se expone brevemente la filosofía que fundamenta el desarrollo humano, describiendo su origen y principales concepciones.

1. 2. Fundamento filosófico del desarrollo humano.

El origen del desarrollo humano como movimiento interdisciplinario enfocado a investigar los principios que impulsan los procesos psíquicos de los individuos, lo encontramos en dos corrientes filosóficas: la fenomenología y el existencialismo que inspiran la concepción del hombre.

La fenomenología y el existencialismo si bien se desarrollaron paralelas en el tiempo, lo hicieron en principio independientemente una de la otra por un lado la fenomenología representada principalmente por Husserl y Brentano, y en cuanto al existencialismo fue proclamado por Kierkegaard, Heidegger, Jaspers y Buber. Las dos corrientes se cruzan por primera vez en el trabajo de Heidegger y a través de exponentes franceses como Sartre, Merleau-Ponty y Marcel, que aceptaron el método fenomenológico como método científico, fundamental y básico para ellos. Se puede decir que en realidad todos los filósofos existencialistas son fenomenólogos, pero no todos los fenomenólogos son también existencialistas (Quitman, 1989).

La etimología de la palabra fenomenología, indica el estudio o la ciencia del fenómeno. Su fundador, Edmund Husserl (1859-1938), quien, continuando el pensamiento de Franz Brentano (1838-1917), publica sus obras en el año de 1900, con lo cual marca el inicio de un siglo de verdadera tendencia fenomenológica influyendo en la orientación de la investigación de los autores contemporáneos. Introdujo un cambio en el procedimiento metodológico de la ciencia. Consideraba la fenomenología como "... el método básico de la filosofía gracias al cual esta puede ser elevada al rango de ciencia rigurosa. Dicho método consiste en descubrir las realidades esenciales de la conciencia humana..." intenta poner en relieve los hechos puros de la conciencia, exponiéndolos a una perfecta claridad (Gutiérrez, 1984).

Según Husserl, el error de los filósofos reside en aceptar toda hipótesis, proceder con prevención, es decir, con prejuicios. El verdadero fenomenólogo suprime las presuposiciones. Es así como quería Husserl, empezar a reflexionar de nuevo. El centro de la fenomenología es la "visión de las esencias", esto implica remontarse por intuición, es decir, a través de la percepción instantánea de las cosas o situaciones. De esta manera, "hacer fenomenología del miedo", como lo expone Husserl, no solo es describir las experiencias concretas y reales del miedo en sí, sino las vivencias necesarias para experimentarlo. Se enfoca al origen que constituye todo conocimiento, pero con la advertencia de que se trata de un remontarse, no por inferencia, sino siempre por intuición. Para ello, la fenomenología recurre a la simple descripción. Desecha el raciocinio lógico, el cual tendría que recurrir a ciertos primeros principios, cuya validez habría que fundamentar previamente. Por lo mismo, tampoco quiere ir a la causa de las cosas, pues tendría que recurrir al principio de causalidad.

Describir lo que parece es justamente el sentido de la palabra fenomenología y se basa en el no reconocimiento de las ciencias tradicionales. Todo hombre sabe sobre el mundo, incluso sobre lo aprendido a través de la ciencia, lo conoce a partir de su visión o experiencia del mundo, sin la cual los símbolos de las ciencias carecerían de sentido " el mundo debe ser percibido del modo en que se presenta a cada uno en el marco de sus experiencias" En general, para los filósofos clásicos un fenómeno es un dato de la experiencia -color, sonido... Para Husserl (1962) fenomenología se refiere a todo lo que se ofrece a la conciencia. El fenomenólogo entonces se conduce como un espectador. Su tema fundamental es la conciencia como intencionalidad, y pretende, un comienzo absoluto y definitivo para la filosofía. No sin razón, había cultivado con profundidad las matemáticas, en donde el rigor y la certeza son definitivos.

La etimología de la palabra intencionalidad, ayuda a captar su sentido. Viene del latín, in-tendere, que significa "tender hacia" (Gutiérrez). Gráficamente, se podría expresar como una flecha tendida hacia un objeto. Un análisis intencional de este tipo tiene como base el sentido con el que aparece ante la persona el mundo en cada caso. Si se fija en lo que el mundo significa para ella comprende simultáneamente quién y que es ella misma.

La conciencia no debe entenderse pues, como una sustancia, sino como una relación, un estar lanzado hacia un objeto. La conciencia siempre es conciencia-de. Y cada tipo de objeto tiene su propio tipo de intencionalidad. No es lo mismo la intencionalidad ejercida cuando se capta un color, que cuando se quiere o desea un objeto, o cuando se siente un dolor. De esta manera, la fenomenología estudia el flujo continuo de nuestras vivencias, y toma como objeto de análisis lo que en la actitud natural y directa pasa desapercibido al común de los hombres. Dicha noción a influido en los filósofos existencialistas contemporáneos, puesto que va no sólo la conciencia va ha ser tomada como un estar-lanzado-hacia, sino que la existencia misma se considerara como un éxtasis, como un estar-fuera-de-sí, lanzado en un proyecto, sobre el mundo, el futuro y las circunstancias que rodean al sujeto. En este sentido es como puede calificarse a la fenomenología como la base de un humanismo existencial. La existencia humana será una relación transitiva lanzada hacia el mundo, será una intencionalidad que abarcará a todo el hombre.

La teoría de la intencionalidad, y la intuición intelectual de las esencias, coloca a Husserl entre los más serios e influyentes autores del siglo XX. Como método, la fenomenología presta, indudablemente, un servicio positivo a la filosofía.

El existencialismo por su parte, es un movimiento filosófico con implicaciones en la teoría de la personalidad y en la psicoterapia que no pueden ignorarse. Es una filosofía del ser, de testificación y de aceptación. Tiene como centro la contemplación y exploración del ser humano.

La fenomenología influye en el existencialismo en dos aspectos: el primero es la esencia del objeto que se investiga, donde el objeto equivale en el existencialismo al existir del hombre, el segundo, es que la fenomenología habla de la conciencia que es trascendente, para los existencialistas esto equivale al existir que es trascendente, o sea, que se relaciona con las cosas y los hombres. Aquí la trascendencia es resultado de la libertad del hombre para utilizar las cosas que el mundo le ofrece de acuerdo a lo que ha proyectado para sí mismo.

Quitman hace una recopilación de la filosofía fenomenológica y de la existencialista concluyendo en cinco afirmaciones básicas donde se resumen las concepciones centrales del existencialismo y se describen a continuación:

1. MIEDO Y LIBERTAD. El ser humano es "arrojado" al mundo y queda expuesto al abismo, enfrentando enfermedad, fracaso, desesperación, abandono y vacío. Es entonces, cuando experimenta miedo. Sin embargo, ante todo ello el hombre tiene la libertad de actuar y no aceptar el miedo como componente de su existencia.
2. ELECCIÓN Y DECISIÓN. Algo fundamental del existencialismo es el reconocer en el ser humano su capacidad para elegir y decidir. Estas dos últimas acciones son resultado de su libertad. Y en la medida que las ejerza podrá dejarse determinar por factores externos o dirigirse a sí mismo a ser lo que realmente desea ser.
3. RESPONSABILIDAD. La filosofía existencialista rechaza otra autoridad superior a la del ser humano. Sólo a este último lo hace responsable de su propia existencia. Y si por comodidad o temor deja en manos de segundas personas lo que le acontece, o culpa a las circunstancias, entonces, está negándose a sí mismo, está negando su existencia.
4. CONDICIÓN DE PRESENTE. Para los existencialistas hablar del tiempo es hablar del futuro. Consideran que es el futuro el que da sentido a nuestra existencia aún cuando el ser humano experimenta su existencia en el pasado o el presente. Al respecto Sartre introduce el concepto del "proyecto", se refiere a que si en el presente existe algo que no resulta satisfactorio se puede cambiar en base a un "proyecto" que anticipa el futuro. Lo que es hoy no será mañana. En cuanto al pasado, considerando que son experiencias, toma un alto valor que pueden impulsar el proyecto para el futuro.
5. ESTAR EN EL MUNDO. El estar en el mundo se considera una característica esencial del hombre, que no es concebible sin el mundo que le rodea y viceversa. El hombre y el mundo conforman una unidad. Quitman resalta la "evolución permanente" propuesta por Buber, Jasper y Sartre, refiriéndose a la dependencia recíproca que hay entre el hombre y la sociedad y afirma: "sólo hay desarrollo cuando ambos se desarrollan".

El existencialismo tuvo un importante impacto en psicólogos como Rogers, Goldstein, Fromm, Maslow y Perls (1930), que desde los años treinta, en los EE.UU. inician acciones que van generando una nueva fuerza psicológica. Esta última coincidente con el existencialismo en dar por hecho que la gente debe de aprender a desarrollar su potencial. Se centra en el restablecimiento del sentido interno de identidad y de fuerza de voluntad (Quintana).

Esta tendencia psicológica resulta una protesta contra las imágenes limitadas del hombre propuestas por las dos escuelas de psicología. El psicoanálisis y el conductismo. La primera desarrollada en principio por Sigmund Freud (1856-1939), médico vienes que sostiene que las personas no son activas ni pasivas, sino que se mantienen funcionando entre dos estados, siempre en conflicto entre sus impulsos naturales y las restricciones que les impone la sociedad. Freud creía que gran parte del comportamiento humano esta gobernado por motivos y deseos inconscientes. Propuso una serie de etapas críticas por las cuales hombres y mujeres deben de pasar en los primeros años de la vida. Tienen que superar los conflictos con que se encuentran en cada una a fin de no tener mas tarde problemas psíquicos. Sin embargo, Freud opinaba, que por desgracia comunmente las personas se quedan "fijadas" en cualquiera de esos estadios y en la vida adulta mantienen los sentimientos conexos de ansiedad o temores exagerados. En cuanto al conductismo, impulsado inicialmente por John B. Watson (1878-1958), expone que los seres humanos aprenden acerca del mundo en forma similar a como lo hacen los animales, reaccionando ante recompensas y castigos proporcionados en sus ambientes y declaraba que cada conducta es una respuesta a algún estímulo o agente del ambiente. De acuerdo con ellos, el condicionamiento es el mecanismo básico que determina el comportamiento humano. Los dos tipos de condicionamiento son, el clásico, conocido también como respondiente, y el operante llamado también instrumental. En el primero, inicialmente propuesto por Ivan Pavlov, un estímulo previamente neutro llega a provocar una respuesta que ordinariamente no está asociada con el mismo. En el segundo caso, B. Skinner, demostro que un sistema de recompensas y castigos moldean una respuesta. El conductismo destaca el papel del ambiente en la producción del comportamiento. Considera todo cambio como alteración cuantitativa del comportamiento, niega la posibilidad de cambio cualitativo. No es una teoría que apoye el desarrollo (Papalia). Watson opinaba que solo puede ser objeto de estudio científico aquello que es observable y medible, por lo tanto los conceptos de conciencia y vida mental no son objeto de su estudio.

Con fundamentos filosóficos en la fenomenología y el existencialismo, surge una psicología diferente, como respuesta hipotética más satisfactoria a las inquietudes del hombre contemporáneo. Da lugar a lo que Maslow (1957), llamó una "tercera fuerza" y para los sesentas llegó también a Alemania y al resto de Europa, identificándola formalmente como psicología humanística cuando se publicó, en 1961, el primer número de la revista *Journal Of Humanistic Psychology*, y un año más tarde se

fundó, bajo la presidencia de Maslov, La American Association of Humanistic Psychology (AAHP) (Quitman)

Los psicólogos humanistas enfatizan sobre la complejidad de la naturaleza humana reaccionando en contra de cualquier intento de reducir la conducta de los individuos a instintos o el producto de condicionamientos. Cree que el hombre no debe ser válidamente analizado y entendido de manera segmentada. Plantean que los seres humanos deben ser estudiados en su totalidad, tomando en cuenta su relación con los otros y el entorno en que se desarrollan. Esto resulta revolucionario por presentar un modelo positivo de la experiencia humana. Los psicólogos humanistas se presentan a sí mismos como seres humanos primero, y como científicos después. No reclaman ser objetivos.

Abraham H. Maslow, en su libro *Motivación y Personalidad* (1954), presenta una relación de los temas característicos de la psicología humanista, los cuales son:

- *Reconocimiento del potencial humano para desarrollarse, autodeterminarse y ejercer la libre elección y responsabilidad
- *Creencia de que las personas no solo viven de pan, sino también de necesidades superiores, como aprender, trabajar, amar y crear
- *Valoración de los sentimientos, deseos y emociones en vez de convertirnos en objetos o justificar estas respuestas
- *Insatisfacción con las teorías que se centran en la patología.
- *Creencia de que los seres humanos son capaces de conocer lo bueno y lo malo, y de comportarse de acuerdo con un bien superior. Creencia en los valores esenciales como la verdad, la felicidad, el amor y la belleza

De acuerdo, al sustento teórico del diplomado de desarrollo humano impartido por la Universidad Iberoamericana de Querétaro, Oro (1996), los conceptos fundamentales de la psicología humanista son los siguientes:

1. La psicología es una experiencia consciente, en particular la psicología humanista sostiene la subjetividad de la realidad y la unicidad de la experiencia de cada persona.
2. Este enfoque está basado en la filosofía existencial. Establece que el ser humano no se puede definir como entidad o producto terminado sino que lo concibe en un constante proceso de autodefinición, desarrollo y crecimiento.
3. La percepción del momento presente -el aquí y ahora- y la conducta de la persona como una totalidad.

4. Acepta que el ser humano está limitado por factores biológicos y del medio ambiente pero, a pesar de estas limitaciones es libre de tomar sus propias decisiones.
5. El enfoque humanista sostiene que el ser humano no se reduce a instintos, a satisfacciones sentidas o determinantes externos

De esta manera podemos concluir que la psicología humanista constituye un modelo de calidad humana optimista, en oposición al punto de vista más negativo freudiano. Es más profundo que el conductismo, ya que considera los sentimientos, valores y esperanzas. Sin embargo, Craig (1994), hace mención de que su evaluación científica tiene grandes limitaciones relacionadas con su subjetividad, ha sido criticada por falta de datos objetivos y observables y sus terminos no están definidos claramente, resulta difícil comunicarlos y usarlos como fundamentos de esquemas de investigación. Aún así es una fuerza activa y cada vez más influyente en la psicología del desarrollo del ser humano

La fè que tiene la psicología humanista en la tendencia de los individuos a desarrollarse de una manera positiva y constructiva, origina e impulsa el movimiento de desarrollo humano. Considera que el individuo tiene la capacidad inherente para moverse de actitudes no funcionales hacia la salud. Y además asume su propia responsabilidad como persona completamente integrada. Manifiesta así en acciones concretas la conciencia de que el ser humano está en constante desarrollo y que sólo requiere de herramientas útiles para canalizar su potencial positivamente

1.3. La importancia del desarrollo humano en la década de los noventa.

Vivimos en una época caracterizada por la aceleración, donde los avances científicos y tecnológicos de los que día a día informa la prensa, la radio y la televisión; se dan paralelamente a reportes sobre problemas políticos, económicos, sociales y ecológicos, y como resultado se dan altos índices de desempleo, inflación, injusticia, hambre, guerra y enfermedad, acciones que están destruyendo al ser humano y su ambiente. Esta situación incongruente mantiene a la sociedad moderna a la deriva. Si bien los éxitos en el campo de la investigación han implicado progreso y mejores oportunidades en algunos terrenos, también han estimulado a que los individuos manifiesten intereses de carácter político o económico entre otros, dando como resultado una despersonalización y mecanización que ha provocado la destrucción o transformación de las relaciones entre los individuos (Gonzalez, 1996)

Aún cuando existen organizaciones y diversos movimientos orientados a lograr el bienestar de hombres y mujeres en todo el mundo, tiene más fuerza el deseo de "tener" que el de "ser", se invierte más en las "cosas" que en las personas; lanzar una campaña comercial es más "conveniente" que una campaña que contribuya a elevar el estilo de vida de los ciudadanos de un país. Esta situación se viene gestando a nivel mundial desde mucho tiempo atrás. Sin embargo, en Occidente se manifestó con más fuerza durante los

últimos diez años (1987-1997). Los medios de comunicación han constituido un elemento determinante ya que se han convertido en equivocados creadores de modelos de conducta. Esto ha sido facilitado por el hecho de que las madres tienen la necesidad de trabajar para conseguir un ingreso extra y comparten menos tiempo con sus hijos, lo cual a su vez disminuye la supervisión y guía a los menores. Por otro lado, aún cuando se sabe que los niños adquieren formación de manera natural a través de la convivencia familiar (Girass, 1997), pero, resulta que la sociedad está siendo influenciada por las acciones publicitarias y comerciales orientándola al éxito mal entendido y al lucro. Como consecuencia, los padres, al momento de plantear las prioridades de vida familiar caen en errores. No es por azar que una familia prefiera dedicar su tiempo libre al consumo. Esta tendencia implica un juicio de valor que ha sido formado, de manera explícita y/o implícita y que la comunidad en su conjunto acepta (González-Aguirre, 1997).

La experiencia muestra que constantemente se agreda la libertad humana a través de una hábil manipulación de las pasiones vitales de las personas. La propaganda, por ejemplo, pretende con mucha frecuencia, y en las circunstancias más extravagantes, conseguir sus objetivos exacerbando el impulso sexual o el instinto de comer y beber. Es así como se atenta contra la dignidad humana, pues se está incitando a que el receptor realice una elección dirigida que no es resultado de su razonamiento y real convicción.

Con todo ello, la sociedad enfrenta hoy en día una crisis de creencias personales; de lo que es realmente importante y benéfico. Cuando los procesos de pensamiento de hombres y mujeres, se ven afectados, así como sus actitudes ante la vida. Esto regularmente se conoce como crisis de valores.

El contexto ambiental también influye en el estilo de vida y desarrollo de las personas, lo cual comprende características físicas o naturales de la tierra, características artificiales tales como edificios y ciudades, estructuras sociales que rodean, ayudan o limitan a cada individuo desde diferentes ángulos. En este plano hay que agregar que los recursos del mundo son limitados, y en la actualidad es visible el deterioro de nuestro planeta como resultado de las acciones y políticas de grupos de personas. En estos momentos, es importante y urgente el esfuerzo colaborativo para utilizar el espacio de la tierra de modo que se pueda vivir bien en ella sin que eso implique una silenciosa autodestrucción (Theron, 1978).

Todos estos factores afectan en varias dimensiones al ser humano. Al respecto González (1996) opina: "Parecería que enfrentamos muchas crisis a la vez; sin embargo, estas manifestaciones son aspectos diferentes de una misma y única crisis, que a nuestro juicio se origina en un desarrollo deficiente de la conciencia". Con esta afirmación, apoya el hecho de que las personas han puesto tanto sus ojos al exterior que se están olvidado de mirar dentro de sí mismas y por lo tanto no conocen su propia naturaleza. Ya lo dice Mauro Rodríguez (1988), que resulta paradójico darnos cuenta de que el ser humano, a

pesar de haber conquistado todos los espacios de la tierra, e incluso el espacio extraterrestre, no ha logrado conquistarse a sí mismo. Un claro ejemplo es México, que cuenta con inmensos recursos climatológicos, minerales, forestales y marinos, entre otros, y sin embargo, es considerado un país subdesarrollado. Esto es originado por que los ciudadanos que lo integran son subeducados, subalimentados, subadministrados y suborganizados. La falla está en la participación humana. La reflexión acerca de ello obliga a que se replantee el ser y quehacer de la psicología que, por tratarse de la ciencia que estudia la conducta humana, debe conducir a encontrar respuestas a las necesidades, inquietudes y problemática de la sociedad (González-Aguirre, 1997). Ahora, falta proponer nuevas rutas y despertar entusiasmo para hacer mejoras. Se hace notar en la actualidad una sed profunda por darle un sentido a la vida y al actuar. Bajo este esquema se requiere promover el desarrollo de la conciencia humana hasta sus últimas consecuencias. Esta solución, que así expresada resulta tan sencilla, implica cambios fundamentales en el ser y el hacer del mundo.

Theran (1978), es de la opinión de que "para que el cambio social sobrevenga sin resultados traumáticos para grandes cantidades de gente, la educación en el proceso de desarrollo del individuo deben recibir más atención". González-Aguirre (1997), también opina que la educación es instrumento esencial para el propósito de promover nuevas actitudes. En el caso de los niños se considera adecuado utilizar el término de "educarlo" respecto a los valores a través de su formación escolar o seno familiar. Pero, por lo que concierne al adulto, el ambiente escolar queda sustituido por su ambiente laboral y más que hablar de "educarlo", se le debe motivar para que se incorpore a acciones de aprendizaje que lo reeducan y lo refuercen a adquirir conductas positivas.

El aprender no implica tan solo "conocer", en el caso de cuestiones de tipo humanista, no es tan sólo saber sobre como adquirir conciencia, valores o actitudes, de ser así se quedaría a nivel de enunciados, serían como simples conceptos que después de ser escuchados, se recuerdan o se desechan y olvidan. Lo decisivo, no está en memorizar o adquirir la habilidad de volver a expresarlos, sino de lograr que reflexión sobre ellos y los adopte, convencido de que eso lo hará un ciudadano respetable y se sentirá orgulloso y satisfecho de sí mismo. No es el hecho de saber la importancia que tiene para estos tiempos el ser una persona conciente lo que hace al hombre bueno, sino su postura vital frente al bien. En estas condiciones se sugiere que se inicie el proceso de aprendizaje en este terreno inculcando valores. Según la postura de González-Aguirre, la reflexión sobre los valores (la inteligencia) lleva a la generación de actitudes (en la voluntad), las cuales originan, a su vez, comportamientos específicos (ante las diversas circunstancias).

Al respecto y con apoyo en Milton Rokeach, (Díaz, G. R., Moreno, Díaz, L. R., 1995) se puede afirmar que los valores representan el concepto medular de todas las ciencias sociales. Es una importante variable dependiente en el estudio de la cultura, de la sociedad y de la personalidad, y la variable independiente esencial en el estudio de las actitudes sociales y del comportamiento. Rokeach dice: "me es difícil concebir algún

problema en el que los científicos sociales estén interesados, que no implique de manera profunda a los valores humanos. Por lo tanto, los valores no solo contribuyen a la armonía de las relaciones entre las personas, sino también tienen un efecto directo en el nivel de desempeño en el área laboral y a su vez en la producción del país.

El estudio de los valores se remonta cuando menos a Platón. En sus diálogos abundan las discusiones acerca del bien, la virtud, lo moral, la verdad eterna, la belleza, lo esencial y la sabiduría. Díaz, G.R. et al. define los valores como " las representaciones y las transformaciones cognitivas de las necesidades y también de las demandas sociales e institucionales". Cabe aclarar que todas las personas cuentan con una serie de valores, la cuestión es que pueden ser de dos tipos: de carácter moral y no moral. Los valores morales como la responsabilidad y la honestidad implican una obligación, por ejemplo, pagar una deuda o mantener una promesa. Los valores morales indican el deber ser. Por otro lado, los valores no morales no tienen una obligación asociada. Ellos expresan valoración subjetiva por ciertos bienes o actividades, por ejemplo atribuirle un gran valor a fumar un cigarrillo antes de dormir, escuchar ópera o correr en la playa, de tal manera que no necesariamente tienen que ser actos de carácter positivo o negativo, así como pueden causar placer, también pueden ser perjudiciales. De modo que ciertas actividades tiene un gran valor, pero no implican obligación alguna. Sin embargo, al hablar de enseñanza de valores se hace referencia única y exclusivamente a valores morales.

Una sociedad con valores profundos es capaz de definir sus prioridades y orientar su comportamiento de una forma más elevada. Conforme cambia, toma más y más decisiones acerca de tendencias y direcciones donde la familia y el sistema no pierde de vista la distinción entre los valores que es necesario mantener y los que pueden descartarse, de tal manera que se continúa por un camino constructivo para todos, influyendo positivamente en el desarrollo humano individual y social.

La clave de todo esto es el compromiso ya que es el acto de voluntad por el cual se toma la decisión de actuar en los ámbitos privado y público, con testigos o sin ellos, dentro de un determinado criterio moral. Sin compromiso no hay comportamiento de un sólo signo, sino variado e incoherente. El desarrollo humano debe, pues, dirigirse hacia la adopción de un sistema de valores, actitudes y conductas por parte de todos los miembros de una sociedad o país que lleve a estos a disfrutar de un estilo de vida satisfactorio tanto a nivel individual como social.

2. LA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS MEXICANAS.

Con la conciencia de la problemática descrita en el subtema 1.3, acerca de la crisis de valores, y que hoy en día demanda de la sociedad rescatar la esencia del ser humano, como ya se dijo, se considera una buena estrategia que las empresas del país enfoquen esfuerzos para humanizar a su personal. De esta manera se tiene un amplio campo de influencia porque lo que se logre con cada empleado repercutirá en su ambiente familiar y laboral, beneficiando así a una mayor parte de la comunidad. Para apoyar esto e ir identificando factores favorables o contrarios a tales acciones se hace una reseña de la capacitación de los recursos humanos en las empresas mexicanas básicamente sobre dos líneas: la primera, en cuanto a lo determinante que es impulsar la acción de aprender para favorecer el desarrollo humano de los adultos, para ello, se analiza inicialmente como se da el proceso de aprender dentro de las empresas en México, acción que regularmente se le conoce como capacitación, y la segunda, se enfoca a describir los beneficios que aporta a la empresa el que ejecute la capacitación humanística y cuáles son sus requerimientos.

2.1. Contexto actual de la capacitación en las empresas de México.

La acción de aprender es algo intrínseco al hombre y es la base del progreso. Por lo tanto, en un país de carencias sociales y económicas como es México, donde el nivel promedio de escolaridad ni siquiera llega al cuarto año de primaria como lo señala Rodríguez y Ramírez (1991), toma especial relevancia impulsar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto último en el caso de los adultos se da principalmente en el ámbito laboral y se le conoce como capacitación.

La capacitación a diferencia de la enseñanza escolar tiene una directa relación con el trabajo organizado y la productividad. De acuerdo con Salas (1980) se puede definir como un conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se trata de incrementar conocimientos, habilidades y modificar actitudes de los individuos para que desempeñen mejor su trabajo. A través de ella se puede elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal, lo cual redundará en una elevación de la cantidad y calidad del trabajo, así como en la superación personal y en el mejoramiento del nivel socioeconómico de los individuos que integran la organización. De tal manera que la capacitación no es una simple moda, o una inversión, surge como respuesta a las

necesidades de los individuos y funciona como factor de desarrollo, mecanismo de transformación social y como instrumento de progreso. En el caso de México, la revolución científica de los sesenta lo obligó a modernizarse para estar a la altura de competidores vanguardistas en las transformaciones mundiales. Posteriormente, mediante la firma del tratado de libre comercio se han definido estrategias para encontrar equilibrio entre México, los Estados Unidos y Canadá, además de fortalecer relaciones con América Latina (Pinto 1992). Como consecuencia de todo este contexto, las empresas interesadas por mantenerse activas buscaron que a través de la capacitación se generaran cambios profundos en la organización de sus procesos productivos para responder a los nuevos parámetros de competitividad que imperan en el mercado internacional. Sin embargo, se vieron frenadas sus acciones al respecto por la crisis económica de este país. Hubo en muchos casos reducciones de presupuesto de personal, de utilización de instructores y asesoria externa y del número de eventos y personas a capacitar. Como resultado, el capital humano se quedó estancado en la mediocridad y la productividad se mantenía por abajo de lo deseado.

A partir del gobierno de Luis Echeverría (1970-1982) se quiso remediar por decreto la descomunal deficiencia de la capacitación. Dando lugar a una capacitación obligatoria, controlada y vigilada minuciosamente por la autoridad civil la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y como en los dirigentes no existe un genuino cambio de actitud, esta misma imposición y fiscalización han hecho de la capacitación a menudo una práctica legalista, burocratizada, sin alma, una enseñanza rutinaria que no corresponde a las demandas del presente siglo (Rodríguez y Ramírez).

En 1985 y 1986 una institución capacitadora mexicana llamada Asesoría y Administración Aplicadas, S.A. realizó una encuesta con interés de conocer las condiciones de la capacitación en territorio mexicano. Esta investigación se llevó a cabo en instituciones capacitadoras de diferentes entidades. De acuerdo a lo obtenido se retomaron básicamente las siguientes conclusiones:

Algunos industriales consideran la capacitación como un medio para favorecer el crecimiento de su personal y para evitar obsolescencias de la organización mientras otros, desgraciadamente la mayoría, la ven como una obligación legal, que de no cumplirse genera pagos de multa. Dentro de estas dos tendencias se encontró que las empresas con menor presupuesto destinado a la capacitación están aquellas cuyo interés principal es cumplir con la ley en primer término; en segundo lugar están las que buscan la productividad; en tercer lugar están aquellas donde se desea el crecimiento del personal, y el mayor presupuesto per cápita se localiza en las empresas que tiene programas de costo-beneficio de la capacitación.

En entrevistas practicadas a empleados de las organizaciones, se encontró que tanto el personal operativo como los ejecutivos declararon tener poco interés acerca de las actividades de capacitación, argumentando tener presiones de productividad de bienes o

servicios, por lo que no podían dedicar tiempo a su preparación. Es decir, se ve la capacitación como una inferencia en las funciones cotidianas. Aquí hay que agregar que son comunes las empresas que tienen representaciones a nivel nacional lo que les dificulta o impide llevar la capacitación a todo su personal.

Otro punto importante es el hecho de que los cursos muchas veces no se ajustan a las necesidades reales de las organizaciones, debido a la carencia de instructores efectivos, de una deficiente detección de necesidades de capacitación y fallas en la adecuación de los cursos al entorno mexicano.

En México y en otros países de Latinoamérica, aun cuando se llevan varios decenios de industrialización, y en la mayoría de los casos se tiene conciencia de la importancia de la capacitación como vehículo de desarrollo económico y social, la capacitación ha sido fragmentada, corriente y deficiente (Rodríguez y Ramírez). Bajo esta situación se imparten cursos por impartir, no importa como ni a quien. El medio se convierte en el fin. Los eventos de capacitación se realizan sin que ello corresponda a una necesidad real, de esta manera no pueden evaluarse los resultados y como consecuencia no puede encontrarse la relación entre la capacitación y los incrementos de producción.

Por todo lo anterior es prioritario que las organizaciones cuenten con una filosofía que corresponda a las necesidades y demandas del contexto económico, político, ideológico y social del país en que se sitúa, donde la capacitación tenga como misión enfocarse a generar los procesos de cambio encaminados al cumplimiento de los objetivos de la empresa, atendiendo el crecimiento individual de su personal.

Si bien el logro de estos propósitos depende de la conjugación de una serie de elementos en el interior de cada institución, siempre la parte más importante es el recurso humano que, además de aportar sus esfuerzos y conocimientos, ha de tener una actitud dispuesta para alcanzar su propia realización. Esto requiere de impulsar la capacitación desde los niveles directivos, en tanto que a éste nivel corresponde efectuar el cambio de la organización. Es primordial que los directivos de las organizaciones estén convencidos de que capacitar es ir hacia el progreso. Deben hacer honor a su rango de directivos y "dirigir" acciones inmediatas para crecer como empresa (Pinto).

En tiempos de guerra se observaba como un mismo grupo de soldados, con las mismas armas alcanzaban una victoria espléndida o eran derrotados, la diferencia consistía en quien era su general en turno. Dependiendo de esto último prevalecían valores tales como la fe, la cohesión, la seguridad, la disciplina, la buena comunicación entre otros. En base a esta experiencia podemos ver que la gente que puede y además quiere, constituye la mejor riqueza para sí misma y para la empresa (Rodríguez y Ramírez).

Aranguren, F. (1974), al hablar sobre el recurso humano en las organizaciones opina que las empresas en general están más concientes de la importancia de las personas como motores potenciales de cambios y mejoras, reconocen el valor de elevar el nivel de

relaciones interpersonales y de la comunicación abierta. Para los líderes empresariales modernos cada vez resulta más claro que el viejo sistema jerárquico de jefes y empleados es obsoleto. Se hace evidente que el único camino hacia la verdadera eficacia parece ser el de las personas que libremente se comunican con las personas de igual a igual; de abajo hacia arriba, de arriba hacia abajo, del miembro de una división hacia el miembro de otra división. Solo a través de esta elaborada red de comunicación humana se inicia individualmente como la información esencial, el "saber cómo" pueden extenderse a toda la organización. No es posible que un solo individuo dirija tal complejidad.

De acuerdo con Aranguren, E. muchas organizaciones estarán presentando tanto atención a la claridad en los procesos, a las relaciones interpersonales y a la calidad de la comunicación como actualmente lo hacen en lo referente a los aspectos tecnológicos de su negocio. Están comenzando a valorar a las personas como tales y a reconocer que la innovación y el progreso solo pueden surgir del conocimiento, desarrollo de habilidades y cambios de actitud de todos los miembros de la organización. Saber que requiere primero atención las rupturas de la comunicación interpersonal que las rupturas del circuito en sus computadoras.

Es en el trabajo donde los profesionales egresados de las universidades comprueban que muchos problemas en el desempeño laboral surgen en torno al manejo del elemento humano. En este contexto, el psicólogo tiene el perfil profesional idóneo para ejercer una enorme influencia en la calidad de la vida moderna, aplica métodos, procedimientos y principios de la ciencia de la conducta a las personas en el trabajo conduciéndose con objetividad, imparcialidad y sistemáticamente. Orienta su servicio en dos líneas al empleador y al empleado, a la institución y a cada uno de sus trabajadores.

2.2. Capacitación humanista en el ámbito laboral.

Rodríguez y Austria (1991) hacen una clara división del proceso de capacitación en dos tipos:

Técnicas, las cuales son específicas y se refieren a las habilidades en el campo que compete al especialista. Se orientan a enseñar el manejo de cosas que se requieren para el trabajo asignado.

Humanistas, se refiere más a cuestiones personales, tiene relación estrecha con las actividades y competen al hombre en cuanto tal. La necesidad de este tipo de capacitación, proviene de que el ser humano no debe considerarse como máquina, porque además de habilidades tienen sentimientos y actitudes, por lo tanto para actuar en forma adecuada necesitan ser motivados, tener espíritu de colaboración y control emocional. Al respecto, se reconoce que si es genuina la capacitación, se sustenta en una filosofía que no sólo proporciona a los empleados conocimientos de tipo técnicos

dirigidos estrictamente a sus funciones asignadas sino que además rescatara el valor de las personas dentro de la empresa (Pinto). Esta filosofía, con el auxilio de la psicología como ciencia que estudia la conducta humana, analiza las formas de pensar, actuar y sentir de los trabajadores, y considera que así como pueden poseer cantidades de tierra, capital y otras cosas materiales, también poseen experiencia, talento, personalidad, pensamientos, características particulares que son recursos propios. Todo lo que tiene que hacer la empresa es asumir su responsabilidad y oportunidad de ser un escenario de autorrealización y descubrir la riqueza de los hombres que la conforman y saberla administrar. En este sentido, se considera atinada la opinión de Aránguiz, F., cuando señala que "la empresa es una comunidad de personas que aportan lo que son y lo que poseen a un fin de complementación y servicio". En este sentido, las recomendaciones del psicólogo tendrían valor solo si cuentan con el apoyo activo de los interesados tanto de la dirección de la empresa como de cada uno de los empleados.

Esta nueva visión empresarial supera en mucho a la teoría clásica que surgió como respuesta a la Revolución Industrial, siendo sus representantes Frederick Taylor y Henri Fayol, los cuales desarrollaron planteamientos encaminados al logro de la máxima eficiencia de los recursos con que contaban las organizaciones, para ello sugerían que existieran líneas de comunicación, centralización de las decisiones, Estructura piramidal, y énfasis en la especialización de los recursos humanos. Predominaba el objetivo de lograr la eficiencia a través de la mecanización y rigidez de la estructura organizacional. Por ello, aún cuando esta teoría clásica tuvo éxito en su tiempo, pronto quedó descartada por no reconocer las demandas propias del ser humano. La teoría humanista se opuso totalmente a la teoría clásica. Sus representantes son Orowse Tead, Mary Pariser Follet y Chester Barnard. Ellos destacan al hombre y al ambiente de trabajo, rescatando la importancia de las relaciones humanas (Pinto).

Junto con Aránguiz, F., existen otros empresarios que comparten su forma de pensar. Estos dirigentes coinciden en el hecho de que las empresas suelen ser como la segunda casa de un gran número de personas y han tomado conciencia de que en la medida que su personal alcance la plenitud estará en posibilidades de proyectarse hacia el interior de su ambiente laboral de manera productiva y satisfactoria. Bajo este enfoque se requiere aplicar una capacitación que refuerce los conocimientos y habilidades técnicas que contribuyan a que los trabajadores **puedan hacer** su trabajo, pero también desarrollen las actitudes humanas con que canalicen sus energías y **quieran hacerlo**.

Para los fines del presente tema dejaremos a un lado la capacitación técnica y nos dirigiremos a la capacitación humanista. Esta última beneficia en primer instancia al individuo y después tiene repercusiones para la institución a la que pertenece.

Al llevar a cabo la capacitación humanista de adultos, la empresa se beneficia al obtener como resultado, empleados con una personalidad sana, esto implica características tales como autoconocimiento, autoaceptación, seguridad personal y confianza en sí mismo, creatividad, autonomía e interdependencia, apertura al cambio y a la experiencia,

capacidad de juicio crítico, relaciones interpersonales comprometidas, expresión de sentimientos, manejo constructivo del conflicto, manejo responsable de la libertad, valores y actitudes de servicio, de colaboración, participación y compromiso consigo mismo, con sus semejantes, con el mundo y con el universo del cual forman parte y en el que participan

La capacitación humanista en el caso de los adultos no funciona como una enseñanza académica, magisterial e intelectualista, sino como un aprendizaje vivencial, activo, participante y práctico. En rigor nadie enseña a nadie. Es más bien una acción de provocar la manifestación de potencialidades con las que cuenta la persona. Por lo tanto entramos ya en materia de desarrollo humano. Esto último, de acuerdo con Salas, es la expresión de acciones totales para allegarse mejores y más adaptados empleados, es perfeccionar al hombre como ser humano, sus facultades, actitudes y rasgos personales, su conducta dentro de la organización y fuera de ella. En síntesis su autorrealización. Esta es una fase superior a la capacitación en sí.

El desarrollo humano dentro del contexto laboral, se orienta a promover el bien del hombre. Como se dijo al inicio de este tema, por fortuna, en los últimos años, una parte de la sociedad mexicana ha reaccionado y se preocupa por desarrollar en forma racional el capital humano a todos los niveles. Surgen así programas de desarrollo humano en el ámbito laboral con miras a que cada quien se responsabilice de su destino, se abra a la colaboración, cuestione sus metas, aclare sus objetivos y los de la institución, comprenda y acepte a la gente y libere sus capacidades, de tal modo que los equipos aumenten la productividad en formas creativas. Se manifiesta la conciencia de que lo que se pretende hacer de la sociedad y del estado, se debe empezar a hacerlo en las empresas. Esto es absolutamente necesario si se desea que la economía, la sociedad y el estado lleguen a ser un nivel favorable para el hombre (Rodríguez y Austria)

Aranguren, F., señala la tesis de que la empresa no solo es responsable de procurar el bienestar, sino también el bienestar de las personas, directa o indirectamente relacionadas con ella. Por bienestar entendemos la satisfacción de nuestras necesidades de subsistencia y comodidad (casa, vestido, sustento), y por bienestar ese conjunto de valores que hacen más agradable la vida y le dan un verdadero sentido: el respeto a la dignidad personal, el ejercicio de la propia iniciativa, la libertad y la responsabilidad, el acceso a la educación y a la cultura.

Esta visión refuerza que la persona tiene múltiples necesidades y que no solamente el ingreso económico es lo que se busca al realizar un trabajo determinado. También es importante desarrollarse integralmente. El beneficio de esto se verá reflejado en el interior de la empresa y también al exterior, porque repercutirá en la vida de cada empleado, en su familia, en la sociedad y en nuestro país.

Se considera oportuno citar una frase de Basagoiti (Aranguren, et al 1974) que afirma: "Si la empresa fuera una forja de hombres, tendríamos una sociedad adulta; si la

empresa fuera una forja de familias, tendríamos una sociedad moral; si la empresa fuera una forja de valores, tendríamos una sociedad indestructible"

Por lo tanto, en el ámbito laboral y dentro del terreno de la capacitación humanista, el desarrollo humano es elemental, y de acuerdo a lo expuesto en este subtema podemos resumir que su promoción debe contar con el total apoyo y compromiso de los niveles ejecutivos superiores y la dirección científica del profesional en psicología

3. EDUCACIÓN A DISTANCIA.

Considerando el contexto de la capacitación de los recursos humanos en México, se establece en el presente capítulo que la mejor alternativa es la educación a distancia de la cual se hace una breve reseña de sus antecedentes, posteriormente se establece la diferencia de la educación abierta y a distancia, además se expone su base filosófica, y para terminar se describe la aplicación de tal metodología educativa en el campo laboral, señalando la relevancia del aprendizaje independiente dentro de los sistemas no presenciales.

3.1. Antecedentes de la educación a distancia.

Después de lo expuesto en los capítulos anteriores, es evidente que, el aprendizaje ha sido y será la piedra angular en el desarrollo de las sociedades, las cuales lo abordan de acuerdo a sus características sociales, económicas, culturales y políticas específicas de su momento histórico. Aun cuando, fundamentalmente es en la escuela donde se adquieren conocimientos, la gente aprende en cualquier parte porque esto es una necesidad intrínseca del ser humano, es lo que le permite desarrollarse y ser mejor tanto en su vida familiar como en su ambiente laboral. Por esta razón, desde 1840 Isaac Pitman puso al alcance de un mayor número de personas la posibilidad de aprender a pesar de las distancias y la falta de tiempo al enseñar taquigrafía por correspondencia.

Durante la segunda mitad del siglo pasado las comunicaciones terrestres mejoraron sustancialmente y en consecuencia el correo, principal tecnología de comunicación dentro de la educación a distancia. Sin embargo, en sus inicios la modalidad de estudios por correo o por correspondencia fue considerada de "segunda clase" ante la educación tradicional caracterizada por la presencia formal del maestro y el alumno compartiendo un mismo espacio y tiempo.

Para el año de 1850, en el continente europeo, destacaron como pioneros de los estudios por correo Rusia, con su instituto de enseñanza por correo; En 1856 Alemania, ofreciendo estudio de idiomas; y en 1889 Suecia, con el Hermonds Institute.

Con el desarrollo tecnológico, particularmente con la radio y el teléfono, la educación por correspondencia entra en una segunda fase donde es complementada con la educación radiofónica. Esto permitió lograr un mayor impacto de la educación en el desarrollo de los pueblos, al poder llegar hasta las zonas de geografía intrincada y de difícil acceso, traspasar las fronteras con los mensajes; disponer de cobertura

instantanea y más amplia a la vez, y utilizar de modo indefinido los mensajes educativos al grabarlos y mantenerlos como textos hablados. Bajo este contexto surge la televisión como soporte esencial de comunicación. Con ella, se introdujo la imagen audiovisual (transmitida por emisiones directas o retransmitidas), el satélite, y la video, como asombrosos avances que se aplicaron al proceso educacional a grandes distancias. Esta segunda fase se caracterizó porque el diseño de la información era estandarizada para poder ser dirigida a un gran número de receptores.

Los avances tecnológicos provocaron una tercera fase en el desarrollo de la educación a distancia. La computadora favoreció alcanzar altos niveles de impacto y cobertura. A grandes rasgos es así como se ha desarrollado la educación a distancia a la par del desarrollo de los medios tecnológicos y de las capacidades de los países para dar respuesta a las demandas educativas de sus sociedades. Ya en esta etapa fue dejando de lado la estandarización de la información y se hizo más personalizada, dando más oportunidad de interacción con los receptores.

Las investigaciones y los análisis pedagógicos acerca de la modalidad de estudios a distancia, dieron origen a importantes concepciones que se han venido desarrollando con los avances en el campo de la comunicación y en la tecnología educativa que ha sustentado el estudio científico de la educación a distancia y le ha ayudado a obtener una notable y bien ganada posición respecto a la educación tradicional.

Este movimiento mundial se ha extendido tanto a países altamente desarrollados como son los casos de Alemania Federal, Israel y Japon, así como a países en desarrollo como Tailandia, Pakistan, Costa Rica, Venezuela, Colombia y, por supuesto, nuestro país no queda al margen de los cambios que se suscitan mundialmente, también impulsa la nueva forma de aprender mediante la educación a distancia (UNAM, SUA, 1994).

Con el fin de tener una visión de la forma en que acontecieron las experiencias de la educación a distancia a nivel mundial se presenta la siguiente cronología:

AÑO	PAIS	INSTITUCIÓN
1967	Japon	El Ministerio de educación encomienda a la Comisión para la Educación Social una investigación sobre la creación de una nueva red de radio y televisión educativa.
1969	Japon	Se crea el Comité de preparación de la Universidad del Aire.
	Reino Unido	Seis años después de que Harold Wilson expusiera la idea de su gobierno de una "universidad del Aire", la Open University (OU) recibe su carta real.

1970	Canadá	Se crea la Athabasca University (AU) como una universidad convencional pero intensamente dedicada a los planes de innovación educativa, incluyendo la modalidad a distancia.
	España	La Ley General de Educación (arts. 47 y 90) prevé la reglamentación de las modalidades de enseñanza por correspondencia, radio y televisión.
	Israel	Se constituye un Comité para la Educación post-secundaria y se recomienda la creación de una Universidad Abierta.
1971	España	El decreto 1106 crea una Comisión Gestora para el establecimiento de la enseñanza universitaria a distancia.
	Japón	Empiezan los programas experimentales de radio (20 series en primera fase) y televisión (16 series) dentro del conjunto de investigación para la puesta en marcha de la Universidad del Aire. Duran hasta 1982 y se completan con encuestas sobre demandas y necesidades, clientelas, uso de la tecnología educativa, y métodos de estudio.
	Reino Unido	La OU matricula a sus primeros alumnos.
1972	España	Prevista en el III Plan de Desarrollo, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) se crea por decreto de 18 de Agosto (23/10/72) como una universidad nueva dotada de personalidad jurídica y de patrimonio propio. Entre el 9 y el 20 de noviembre se empieza la preinscripción de los alumnos.
	Israel	La Comisión Schramm publica el informe "Una Universidad de todos para Israel" (a Everyman's University (EU)).
	México*	En febrero de este año el Dr. Pablo González Casanova crea el Sistema Universitario Abierto, con la idea de crear núcleos de enseñanza superior, además de ampliar oportunidades de estudio a los trabajadores que no dispongan de tiempo suficiente para efectuar las actividades académicas exigidas en los planes de estudio de las carreras ofrecidas.

* Originalmente este dato no es citado en este cuadro por lo que es información adicional.

1973	España	Empiezan los cursos en la UNED
	Irán	Se establece la Universidad Libre inspirada en el modelo de la OU británica. Ha sido cerrada por el régimen de Jomeini
	Israel	El gabinete aprueba la creación de la Everman's University (EU)
1974	Alemania	Tras largas e infructuosas discusiones entre las autoridades educativas de los distintos estados, el Parlamento de la provincia de Nordrhein-Westfalen la Fernuniversität Gesamthochschule-in Hagen (FEU)
	Israel	Se crea la EU
	Pakistán	Se crea la Allama Iqbal Open University (AIOU) llamándose en un comienzo Universidad Abierta del Pueblo
1975	Alemania Federal	Empieza el primer curso de la FEU
	Canadá	AU se transforma en Universidad exclusivamente a distancia.
	Pakistán	La AIOU presenta su primer curso
	Venezuela	El gobierno crea la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Abierta
1976	Israel	La EU matricula a sus primeros estudiantes.
1977	Costa Rica	Se crea la Universidad Estatal a Distancia (UNED-CR) por Ley de la República aprobada en Asamblea Legislativa.
	Países Bajos	Se publica el Libro Blanco sobre la Universidad Abierta y se crea un Comité de planificación de la misma.
	Venezuela	Creación oficial de la Universidad Nacional Abierta (UNA) sobre la base de un documento definitivo que se llamó "Proyecto UNA" elaborado por la Comisión Organizadora
1978	Costa Rica	Se inician los cursos en la UNED.

	China R. Popular	Empieza la preparación de los cursos de la Universidad Central por Radio y Televisión (CCTU)
	Thailandia	Sin embargo, sus orígenes (cursos por televisión de matemáticas, física, química, chino e inglés) se remonta a los años 60. La Sukhothai Thammathirat Open University (STOU) recibe su Carta Real
	Venezuela	Se aprueba el Reglamento UNA y se designa el primer grupo de autoridades
1979	China R. Popular	Se pone en marcha la CCTU.
1980	Israel	La EU es reconocido como institución de Educación superior y se le otorga el derecho de conceder título y diplomas.
	Países Bajos	El Parlamento aprueba el Libro Blanco de la Universidad Abierta
	Thailandia	Se inician los cursos en el STOU
1981	Japón	La Diet aprueba el Acta Constitutiva de la Universidad del Aire.
	Países Bajos	Se crea un organismo interino para la preparación de la Open University
1984	Japón	Empieza la primera fase de la Universidad del Aire, con una matrícula provisional de 10,000 estudiantes (4,000 en estudios regulares)
	Países Bajos	Se inician los cursos en la Open University.

Nota: Este cuadro fué tomado de Unim. S.U.A. (1994), donde a su vez menciona como su fuente a: Popa-Lisseanu, Doina. Un reto mundial la Educación a Distancia

En nuestro país como en todos los de bajo nivel de desarrollo, esta búsqueda de alternativas educativas, se da sobre todo para los grupos sociales más pobres, mientras que en sociedades privilegiadas, la educación a distancia se desarrollaba fundamentalmente en la actualización para el trabajo, el aprovechamiento del tiempo libre y la formación universitaria (Universidad de Guadalajara, 1995).

Algunos de los aspectos que motivan el surgimiento de esta nueva modalidad de educación a nivel mundial son los siguientes

- * La visión de que el conocimiento (la obtención de niveles educativos y títulos universitarios) constituye el mejor canal para acceder a estratos más altos en la estructura social, económica y política de las naciones. Es decir, la educación se convierte en una fuente de ingresos para el hombre y una garantía de protección para la sociedad
- * El auge de los medios de comunicación de masas en la educación desde la tercera década de este siglo
- * Disfunción entre el pensamiento de las instituciones y el costo educativo
- * La saturación de los centros escolares
- * La dificultad de ampliación de la cobertura y de creación de nuevos espacios físicos universitarios.
- * Cuestionamientos sobre la práctica educativa tradicional
- * Las nuevas condiciones sociales, políticas, económicas y culturales motivan a grandes sectores de la población para que demanden posibilidades reales de estudio.
- * Y la expansión de empresas que por su ubicación geográfica es difícil abarcar

Villalobos, (1981) en su ponencia " Algunas consideraciones sobre el concepto de Universidad Abierta", menciona que se puede reconocer como antecedentes inmediatos, dos factores o fenómenos: uno tecnológico y otro ideológico

El tecnológico está representado por el auge de la utilización de los medios de comunicación de masa en la educación. El otro factor, de carácter ideológico se refiere a los principios de "democratización de la enseñanza" y "justicia social frente a las desigualdades educativas", que han sustentado las acciones para atender los incrementos de la demanda educativa por la explosión demográfica de los años 55-66 (Pallan Figueroa, 1978) y la expansión de la educación básica, han sido manejados en el establecimiento de los sistemas abiertos de enseñanza

Con tanto por conocer, con tal explosión demográfica y vida tan acelerada, la educación a distancia se presenta como la mejor alternativa para dar la oportunidad de aprender a un mayor número de personas. En este sentido, a diferencia de la educación tradicional la educación a distancia tiene como principal objetivo, enseñar a aprender, proporcionándole al alumno la posibilidad de dirigir su propia educación, impulsar su propio desarrollo de habilidades y potencialidades intelectuales dejando a un lado los

obstáculos del tiempo y lugar. De tal manera que esta metodología educativa contribuya directamente al desarrollo de individuos y sociedades

3.2. Educación abierta y educación a distancia.

Con el fin de unificar criterios, se considera conveniente definir lo que se entiende por educación abierta y educación a distancia. De esta manera, se aclararán las diferencias entre ambas y será posible que en el desarrollo del presente tema, se haga referencia preferentemente a la educación a distancia

En cuanto a la educación abierta, Lewis y Spencer, (1986) dicen que " es un término usado para describir cursos flexibles diseñados para cubrir requerimientos individuales. Se aplica frecuentemente como método que trata de remover barreras y evita atender a cursos más tradicionales, pero también sugiere una filosofía centrada en el educando" (Rowntree, 1992)

Asimismo, Coffey (1977) la define como " aquel en el que las restricciones hacia el estudiante se revisan y remueven constantemente incorpora una amplia gama de estrategias de enseñanza particularmente aquellas que utilizan aprendizaje independiente e individualizado"

Por su parte Dixon, (1987) afirma al respecto, "Es una amplia gama de oportunidades de aprendizaje que ayudan a los educandos en el acceso del conocimiento y habilidades que de otra forma les sería limitados y que otorgan un grado óptimo de control sobre su propio aprendizaje"

Al respecto, dice Paul, R H. (1990), " es cualquier sistema que remueva los obstáculos que impidan que alguien estudie".

Tales definiciones no fueron las únicas que se pueden encontrar al revisar bibliografía sobre el tema, pero si resultaron ser las más claras y concretas. Al analizarla se distinguen los siguientes elementos de la educación a distancia.

- a) Responde a requerimientos individuales.
- b) Promueve el aprendizaje independiente.
- c) Es un sistema educativo asequible a un mayor número de personas.
- d) Procura lo mínimo posible de restricciones.

Como no se tiene la intención de hacer una nueva definición, sólo se sugiere considerar estos elementos para comprender la esencia del término que nos ocupa por el momento.

Cabe mencionar que no existe un sistema educativo totalmente abierto (Rowntree, 1992) ya que siempre requiere de ciertos parámetros de seguimiento y control, de otra manera

dejaría de ser un sistema, ya que ello implicaría que el estudiante decidiera aprender de acuerdo a su propio modo, tiempo y lugar, y también decidiera cuando la actividad de aprendizaje ha concluido y que tan valiosa fue, ni siquiera se requerirían instituciones.

Ahora bien, en cuanto a la educación a distancia se seleccionaron las siguientes definiciones

"La educación a distancia es un proceso educacional en el cual una proporción significativa de la enseñanza es conducida por alguien que no está presente en el mismo espacio y/o tiempo del aprendiz. Involucra, necesariamente, una retroalimentación, desde los que aprenden hacia los que enseñan. Y definitivamente representa un aumento de oportunidades" (Universidad de Guadalajara)

La educación a distancia es " aprender lejos de nuestro maestro, usualmente con ayuda de un paquete de material pregrabado, los educandos están separados de su maestro en tiempo y espacio" (Rowntree)

"La educación a distancia es un sistema tecnológico de comunicación masiva y bidireccional, que sustituye la interacción personal en el aula de profesor y alumno, como medio preferente de enseñanza, por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos y el apoyo de una organización tutorial que propicia el aprendizaje autónomo de los estudiantes" (García Aretio,1990)

En relación a estas definiciones se puede observar que coinciden en los siguientes factores esencialmente

- a) El educador y el educando no comparten el mismo tiempo ni espacio
- b) Implica una retroalimentación activa
- c) Se apoya en medios informáticos y de comunicación

Se puede entonces deducir que el acceso al conocimiento de algo, a pesar de estar físicamente en espacios diferentes y lejanos es lo más relevante al hablar de educación a distancia y debe tenerse la opción de retroalimentación eventual, ya sea por teléfono, cara a cara, o cualquier otro medio de comunicación. Es así como se puede ver que la educación abierta resulta ser un concepto que hace referencia al estudiante que toma el control de su propio aprendizaje, mientras que la educación a distancia es apenas uno de los medios por el cual la enseñanza abierta puede ser lograda. Todo el aprendizaje abierto tiene elementos de aprendizaje a distancia pero, no todo el aprendizaje a distancia involucra mucha apertura excepto quizás en tiempo, lugar y ritmo

De acuerdo con el proceso que ha seguido el desarrollo de la educación a distancia y considerando las experiencias mundiales en este campo podemos afirmar que es una metodología de acceso y aprobación del saber en la cual la relación docente-alumno no es permanentemente presencial, sino que está mediatizada principalmente a través de

módulos o texto impreso, apoyada en sesiones tutoriales y el uso de otros medios informáticos y de comunicación como la radio, la televisión, o la computadora (Osorio, 1995).

La conexión entre el aprendizaje abierto y el aprendizaje a distancia es que si la filosofía de aprendizaje abierto tiene que ver con el acceso y control del educando, entonces el método "gracias a los materiales de autoestudio", usualmente involucra algún elemento del aprendizaje a distancia. Teóricamente el aprendizaje a distancia no necesita apertura. La mayor parte de los sistemas a distancia son medio abiertos, pero pueden ser abiertos en diferentes formas y contenidos (Rowntree). La educación a distancia vista de esta manera es un medio para obtener enseñanza abierta.

En relación a todo lo ya dicho sobre la definición de educación abierta y educación a distancia. Se considera importante precisar que para los fines del presente documento se prefiere el término de educación a distancia como metodología. Es así porque al adecuarla a las demandas de capacitación de una empresa, se va haciendo cada vez más cerrado y específico para cierta población y sin embargo conserva las características de fácil difusión y económico, además de mantener en diferente espacio y tiempo al que enseña y al que aprende.

3.3. Base filosófica de la educación a distancia.

La filosofía de la educación a distancia tiene una orientación inmediata al bien del hombre, su propia perfección. Ayudándole a la persona brindándole conocimientos y desarrollando su personalidad para que así, se actualice y logre su autorrealización. Todo esfuerzo de educación debe dirigirse a que la persona aprenda a ser y así aprende a hacer. En este campo de la educación para adultos surge una ciencia orientada a la formación de los hombres. Andragogía, este concepto es un neologismo propuesto por la UNESCO en sustitución de la palabra pedagogía, de manera que no se haga referencia a la formación del niño, sino a una educación permanente (diccionario de ciencias de la Educación Santillana), citado en UNAM, (1994).

El término Andragogía fue utilizado por primera vez por el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, para describir la teoría educativa de Platón, aunque su uso no se generaliza y con el tiempo se olvida. Años más tarde a principios del siglo XX, se vuelve a mencionar este concepto por Eugen Rosenback, para referirse al conjunto de elementos propios de la educación de adultos, como son profesores, métodos y filosofía. Sin embargo, es hasta la década de los setenta que se utiliza este concepto con cierta frecuencia, tanto en Europa como en América del Norte, para referirse específicamente a los métodos, técnicas, fines y en general a todo el currículum diseñado para llevar a cabo la educación integral de la población adulta. Los intentos por sistematizar este cuerpo de conocimientos son bastante actuales y uno de los más

completos es el realizado por el grupo Andragógico de Nottingham, en el año 1983 (UNAM; 1994)

El conocimiento de los siguientes elementos básicos del enfoque teórico de la andragogía sobre la educación permiten generar la estructura teórica sobre la cual cimentar en proceso de enseñanza aprendizaje de adultos y posteriormente aplicarlo a algún campo de acción específico

1. Los seres humanos son seres sociales, lo cual significa que su naturaleza deriva de sus interacciones o transacciones dentro de sus contextos sociales o históricos, por lo tanto, mientras que contribuyen hacia la creación de sí mismos, la sociedad y la historia, son en turno influidos por lo que ellos y otros han creado, es decir, el contexto completo
2. Una persona adulta que piensa, aprende y reflexiona críticamente, es un ser social más adecuado
3. El potencial para el desarrollo continuo del pensamiento, de los sentimientos y del yo durante la adultez, necesita un cambio cualitativo en las estructuras de pensamiento; el cual distingue el desarrollo de varias formas de pensamiento competente del adulto de aquel del niño y del adolescente
4. El pensamiento creativo y crítico es preferible a la recepción acrítica del pensamiento de otros, porque esos modos de pensamiento fomentan el desarrollo completo del adulto
5. El pensamiento creativo y crítico es fomentado más apropiadamente por la combinación de aprendizaje en grupo y aprendizaje individual autodirigido
6. Una reintegración continua de los dominios cognoscitivos y afectivos es ingrediente esencial para el aprendizaje efectivo del adulto
7. El conocimiento puede ser visto como un sistema abierto y como un sistema cerrado. Cuando se ve como un sistema abierto, se trata de algo a lo que el educando le puede agregar o que puede ser alterado por el pensamiento crítico. Aún cuando se perciba como un sistema cerrado, se trata de algo que puede ser usado por el educando para resolver problemas o para crear nuevos sistemas.
8. El aprendizaje incluye pensamiento, descubrimiento, averiguación, reflexión crítica y respuesta creativa
9. La educación no trata de transmisión, sino más bien de selección, síntesis, descubrimiento y diálogo.

Estos nueve supuestos implican que la meta o propósito del enfoque andragógico, es habilitar a los adultos para que sean los originadores de su propio pensamiento y sentimientos. La andragogía es un enfoque, no solo un método. Por enfoque, se entiende, la incorporación y expresión totales de una filosofía que descansa en teoría y supuestos identificables. Es así como la educación a distancia se caracteriza principalmente por: a) Incluir aprendizaje a distancia y enseñanza a distancia ya que aun cuando existe una separación física entre los tutores y los estudiantes, tiene un carácter formal en el que se usan los medios técnicos para transmitir la información y se estimula la comunicación de doble vía, y b) Bajo estas condiciones, el ser humano está llamado a convocarse desde sus potencialidades, a asumirse como el protagonista principal de su desarrollo formativo, y desde el punto de vista social se impone la relación dinámica con su entorno, dado que es un elemento posibilitador de sus procesos de aprendizaje, altamente significativo.

Cabe remarcar que el cambio del sistema de enseñanza tradicional a una modalidad a distancia implica una transformación sustancial en cuanto a que se modifican las experiencias de aprendizaje, la naturaleza de los materiales y las estructuras organizativas y administrativas. Es estar frente a un modelo diferente, donde se requiere desarrollar nuevas habilidades y sobre todo hacer un esfuerzo de adaptación. Su sobrevivencia depende de con su dedicación logre el cambio.

3.4. Educación a distancia en las empresas.

Una vez revisados los antecedentes, definición y base filosófica de la educación a distancia se considera necesaria hacer una descripción de su aplicación en el ámbito laboral, partiendo de la convicción que es una buena alternativa para impulsar acciones de capacitación ya que se caracteriza principalmente por su flexibilidad y bajo costo, permitiendo llegar hasta un mayor número de personas eliminando los inconvenientes de la distancia física, falta de tiempo y presupuesto limitado.

Antes de entrar de lleno al tema es fundamental hacer notar que en sus inicios el establecimiento de la metodología de educación a distancia en el interior de una empresa puede ser controversial y objeto de desconfianza. Por ello es indispensable el apoyo de los ejecutivos de niveles superiores, ya que todavía, la educación a distancia es considerada una innovación y los recursos que demanda son diferentes.

La educación a distancia se compone de dos elementos esenciales: el **aprendizaje independiente** y las **asesorías**, mismas que a continuación se describen considerando su aplicación en el ámbito laboral.

1. Aprendizaje independiente. Es fundamental promover el aprendizaje independiente en el personal, para que sea capaz por sí mismo de fijarse metas y objetivos y determinar un programa individual de trabajo realista, adecuado a sus características.

individuales y de acuerdo al reglamento especificado por el sistema educativo al que se incorpora. Aquí la conciencia, motivación y compromiso son determinantes para cumplir con la responsabilidad adquirida de aprender.

El personal debe valorar la prioridad de asignar un tiempo al estudio como una actividad fundamental para el desarrollo del individuo. Aunque no tiene que asistir a un aula con un horario rígido, sí deberá cumplir con el horario establecido por el mismo.

En el aprendizaje independiente, el participante debe identificar técnicas que le faciliten la tarea de ser autodidacta. En este terreno el cultivar el hábito por la lectura es indispensable ya que el material impreso sigue siendo el principal apoyo didáctico en los sistemas no presenciales. Al leer, el participante deberá estructurar y sintetizar conceptos, consultar los libros eficientemente en forma selectiva y asistir habitualmente a bibliotecas y centros de información.

Otra característica fundamental que deberá desarrollar el participante que aprende de forma independiente es redactar en forma clara para elaborar las tareas que deriven de su autoaprendizaje.

La autoevaluación en este sistema no presencial es muy importante. Con ella el personal podrá medir objetivamente su nivel de aprendizaje, y lo que le permite definir si ha alcanzado sus metas, si está en posibilidades de presentar un examen formal o simplemente juzga la eficacia de sus métodos de estudio e incluso su propia capacidad de aprendizaje, es importante que desarrolle o aproveche sistemas de autoevaluación.

En conclusión el aprendizaje independiente exige del participante que sea capaz de adecuar el programa educativo a sus necesidades personales y responsabilizarse de él, debe manejar técnicas que le permitan estudiar sin requerir de alguien que lo dirija, requiere de motivación y, no menos importante, debe identificarse con su institución y tener la conciencia de que lo que está por aprender lo beneficiará a él mismo, a su empresa, familia y comunidad (SUA, UNAM).

2. Asesorías. Dentro de la educación a distancia el lugar del maestro en el sistema tradicional es ocupado por un asesor o facilitador.

Al facilitador se le encomienda la tarea de iniciar el aprendizaje, pero de ninguna manera debe tomar la responsabilidad de cada una de las demás personas. Participa como una persona completa que se compromete a crecer junto con otros en una actitud abierta a opiniones.

Considerando que el participante en su inicio no tiene las habilidades requeridas para un sistema no presencial, el facilitador se enfrenta en primer lugar al reto de inducirlo a escenarios y estilos distintos de trabajo. Así, el facilitador debe estimularlo y guiarlo a fin de que adquiera todas las habilidades que requiere un aprendizaje independiente, en breve el facilitador debe impulsar al participante para que sea capaz de estudiar por sí mismo y eficientemente.

En la educación a distancia algún tipo de contacto personal es necesario, ya que es propicio determinar si el que aprende y el que facilita el aprendizaje, en forma conjunta, están alcanzando un nivel exitoso o si el participante requiere más apoyo y ayuda individualizada. No es frecuente encontrar que un individuo aprenda completamente solo y que al mismo tiempo disfrute durante el proceso. Se requiere cierto grado de contacto personal, para hacer que el aprendizaje parezca real, tanto para resolver dificultades que se presentan en los libros como para animar para continuar. Si el hecho de aprender es más que la mera recepción de información, entonces la comunicación de doble vía es esencial. El facilitador debe asegurarse de dar una verdadera atención personalizada a cada participante, para lo que deberá centrar su atención en aspectos formativos y reducir el tiempo dedicado a cuestiones de tipo administrativo aprovechando el desarrollo de sistemas, máquinas o personal de apoyo.

El diseño de los materiales didácticos por parte del facilitador constituye una herramienta indispensable para la estrategia educacional y pueden ser de dos tipos básicamente: materiales escritos o materiales que requieren soportes electrónicos de diversas índoles.

En cuanto a los materiales escritos, tiene las siguientes ventajas:

- Congela los conocimientos
- Invitan a la acción de leer
- Es de fácil manejo y traslado

Estos materiales de educación a distancia a su vez deben reunir las siguientes características:

- Tener una introducción
- Especificar sugerencias para su uso
- Mostrar un diagrama conceptual
- Especificar objetivos
- Especificar contenido: capítulos, introducción, etc..
- Ejercicios de autoevaluación

En lo que respecta a los materiales que requieren soportes electrónicos como lo son video, televisión, computadora y red de circuito cerrado, presentan las ventajas siguientes:

- Es material disponible.
- Es fácil de volver a repetirse.
- Se puede intercalar con actividades.
- Permite reflexionar, analizar y reestructurar la información que se muestra.
- Abarca a un número infinito de personas.
- Las enlaza a un mismo tiempo

En resumen el facilitador o asesor de sistemas educativos no presenciales debe tener una gran capacidad de comunicación para dirigirse a auditórios variables; no obstante que la atención que dé a cada participante sea muy personalizada.

Al promover una empresa que en lugar de tener alumnos e instructores tradicionales tengan participantes y facilitadores de sistema educativo no presencial están impulsando de paso contar con individuos capaces de autocontrol, estudiantes genuinos y asesores eficientes, personas concientes con un alto sentido de lo que es el compromiso, primero consigo mismos y segundo con su empresa y la sociedad. De esta forma la educación estaría muy cerca de formar seres humanos libres, productivos y plenos (SUA, 1994).

Hasta aquí se expuso brevemente los dos componentes esenciales de un proceso de educación a distancia aplicado al terreno laboral. Ahora se definirá que requiere para funcionar eficientemente:

RECURSO ECONOMICO La educación a distancia ha sido aclamada como una manera de expandir conocimientos sin necesidad de invertir grandes cantidades de dinero. La asignación de recursos económicos serán necesarios para poder realizar la adquisición de implementos técnicos tales como impresoras, estudios de radiodifusión y computadoras (hardware y software), y garantizar su mantenimiento y reemplazo. Será necesario también contar con el capital suficiente para contratar personal idóneo para producir los materiales de enseñanza. Sin embargo, la inversión sigue siendo menor si la comparamos con el sistema presencial, además es muy posible que de inicio ya se cuente con el equipo descrito y personal mínimo necesario. Un buen proyecto para implementar la educación a distancia como metodología para capacitar al personal de una empresa, debe considerar un financiamiento continuo ya que los métodos y materiales usados deben ser periódicamente actualizados. Si los cursos no son modificados se vuelven anticuados y aburridos, cada vez menos interesantes y en consecuencia poco efectivos. Además, es importante, mantener la óptima calidad de los equipos.

RECURSO HUMANO Al igual que en la modalidad convencional, la educación a distancia necesita tanto de un cuerpo administrativo como académico apropiados. Pero el trabajo de cada miembro es diferente. Aquí los académicos se ocuparán de escribir materiales y no de dar clases magistrales y solo supervisarán a los grupos de participantes que estén usando esos materiales en vez de enseñarles en la forma convencional. Las oportunidades para el perfeccionamiento de este personal en educación a distancia están en aumento, ellos pueden, mientras se hallan en servicio, tomar cursos con el fin de desarrollar habilidades en los tópicos en los que son expertos. Muchos de este tipo de educadores necesitan ser también administradores y combinar cierta variedad de habilidades de una manera diferente con respecto a la educación convencional.

RECURSOS MATERIALES Establecer una buena comunicación es esencial para la educación a distancia, y los participantes se beneficiarán si utilizamos diferentes medios, tanto para enseñarles como para establecer comunicación con ellos. Y cabe preguntar

acerca de la mejor manera de distribuir los materiales de enseñanza a través de los distintos medios disponibles. Tal vez, la primer interrogante debiera ser lo adecuado del material impreso y la posibilidad de distribuirlo con rapidez, es determinante, el tiempo que demanda la comunicación de doble vía entre el que aprende y el asesor que supervisa y ayuda en el proceso de aprendizaje. Por ello, si el manejo de correspondencia es demasiado lento, habrá seguramente otras alternativas para poder distribuir los materiales de enseñanza. La Universidad Nacional Abierta de Venezuela distribuye sus cursos a centros situados en todo el país, donde son recogidos por los estudiantes. En los programas de mejoramiento de maestros, es posible entregar los materiales instruccionales y recoger los trabajos de los estudiantes utilizando los mismos mecanismos que se usan para realizar el pago de sus salarios. También, es acertado usar teléfonos o conexiones con líneas computarizadas, y se ha determinado que la asesoría telefónica es muy útil para los estudiantes que se encuentran en zonas alejadas.

Para ejecutar un programa de capacitación a distancia, la empresa debe tomar en cuenta tres aspectos básicos:

EFICACIA OPERACIONAL. Esto se refiere a contar con una infraestructura apropiada para hacer llegar a los usuarios el material diseñado, donde operen los mecanismos de retroalimentación para mejorar el producto educativo brindado y facilite el cumplimiento de las fechas compromiso.

CONDUCTA ORGANIZACIONAL APROPIADA. Este sistema presupone la utilización de una relación didáctica indirecta, a través de medios que son fundamentalmente autoinstruccionales, entre el participante y el tutor, donde éste último, impulsa aptitudes y situaciones que requiere el autoaprendizaje. Todo esto necesariamente implica un cambio de mentalidad, que se logra paulatinamente como consecuencia de la internalización de los procedimientos de la enseñanza a distancia tanto por parte de los profesionales provenientes de la enseñanza presencial como de los estudiantes que comienzan en estos programas.

INTERACCION CON TODA LA POBLACION. La principal justificación de estos programas es que fueron creados para atender a poblaciones con imposibilidad de ser atendidos por los sistemas educativos tradicionales. Por lo tanto, es imprescindible que tenga contacto con las poblaciones que atiende definiendo puntos estratégicos como canales de comunicación. De hecho, los posibles aspectos negativos de esa interacción es que tiene tendencia a depender de ciertos factores externos.

La enseñanza-aprendizaje a distancia es una alternativa educativa que no está explotada en su máximo potencial. Sobre todo ello existe conciencia, pero se resolverán las complicaciones que presenta conforme vaya madurando el sistema. La educación a distancia es un reto muy interesante tanto para los países desarrollados, pero sobre todo, para los que están en vías de desarrollo, donde la alternativa tiene más sentido por razones de tipo económico.

La capacitación no presencial, entonces, lejos de entrar en competencia con los sistemas presenciales, lo que resultaría tan absurdo como innecesario. Debe enfocarse su atención a aquellas áreas de la empresa que no pueden asistir regularmente a un aula debido a su ubicación geográfica o a los casos en que la operativa impide que abandonen su lugar de trabajo para capacitarse dentro de un horario fijo (UNAM, SUA).

4. DESARROLLO HUMANO A DISTANCIA.

Considerando que ya se conocen aspectos básicos sobre desarrollo humano y la educación a distancia, en el presente capítulo se procederá a plantear su conjugación por ello en el primer subtema se analizará que tan viable es conseguir desarrollo humano a través de acciones de aprendizaje, en el segundo subtema se unen el humanismo y la metodología educativa propuesta, y por último se presenta el caso de una empresa

4.1. Aprendizaje y desarrollo humano.

Como ya se menciona, el aprendizaje es lo que permite a un individuo o a una sociedad alcanzar una mejor condición de vida, a través de él pueden vencerse tres obstáculos básicos que impiden actuar con inteligencia. El primero de ellos es la ignorancia, que se opone al deseo de saber y significa conocimientos limitados que impiden reflexionar antes de tomar una decisión sensata. Para lograrlo es importante, que el individuo se ocupe de conocerse antes a sí mismo y al mundo que le rodea. El saber más, el estar aprendiendo constantemente cosas nuevas le permite ampliar su visión y esto automáticamente contribuye a que se conduzca de una forma madura favoreciendo que su calidad de vida sea cada vez mejor. El segundo obstáculo es el de la duda, que va en contra se opone al deseo natural de ser humano, por tener la razón. Es el temor a equivocarse ante las razones contrarias que se muestran y que lo lleva a no expresar los pensamientos. Esto puede ser bueno sólo si se hace por prudencia, por no dejarse llevar por la primera impresión pero malo, cuando se cae en un estado de indecisión, de falta de definición que fomenta en las personas la duda y la desconfianza. El tercer obstáculo es el error, ésta es la gran tragedia del intelecto humano es dar por cierto algo falso, creer que se está en lo correcto, que se tiene la razón y resulta que es una percepción equivocada. Para vencer este obstáculo es necesario desarrollar el sentido de autocritica y autoconocimiento para darse cuenta de los propios desaciertos. Esto último es el primer paso para ser mejor (Ibañez, 1981)

Considerando lo anterior, se puede afirmar que el aprendizaje vence obstáculos, permite al individuo alcanzar un mejor nivel de madurez, es decir, que si induce al desarrollo humano. Mientras que el aprendizaje se puede definir como: " el proceso en virtud del cual se introducen cambios relativamente permanentes en el comportamiento mediante la experiencia o la práctica " (Morris, 1992), el desarrollo humano se entiende, en su definición más académica como un proceso de transformación psíquica del ser humano hasta alcanzar el buen juicio o prudencia para autogobernarse. Analizándolo, ambas cuestiones: aprendizaje y desarrollo, implican progreso y aun cuando son acciones

que se pueden estudiar por separado, resulta que el aprendizaje es imprescindible para que se dé el desarrollo. Sin aprendizaje no hay desarrollo.

De hecho, las teorías de Maslow sobre el potencial humano pueden también vincularse al desarrollo de técnicas de aprendizaje. Hay una generación actual de literatura y metodología que habla de nuevos modos de aprendizaje. Estas técnicas y nuevos instrumentos de aprendizaje incluyen técnicas de relajación, visualizaciones, hipnosis, percepción de los sentidos, desarrollo de la intuición y de los presentimientos, aprendizaje durmiendo, afirmaciones, desarrollo de la memoria y juegos de la mente. Estos instrumentos de aprendizaje están enfocados a disolver el miedo, el sentido de culpa, la imagen deformada de uno mismo, y la imagen negativa sobre la limitación de las capacidades.

La cuestión aquí es que para que el individuo verdaderamente aprenda algo, debe corresponder al campo de su interés, debe ser algo que tenga una utilidad e influencia inmediata en su conducta y haberlo descubierto por el mismo. Esto es lo que Rogers (1961) llama aprendizaje significativo, el mismo lo describe como "una forma de aprendizaje que es más que una mera acumulación de hechos. Es una manera de aprender que señala una diferencia -en la conducta del individuo, en sus actividades futuras, en sus actitudes y en su personalidad-, es un aprendizaje penetrante, que no consiste en un simple aumento del caudal de conocimientos, sino que se entreteteje con cada aspecto de su existencia".

La exposición del individuo a aprendizajes significativos provoca en él cambios de la siguiente naturaleza:

- * La persona comienza a verse de otra manera.
- * Se acepta a sí mismo y acepta sus sentimientos más plenamente.
- * Siente mayor confianza en sí mismo y se impone sus propias orientaciones.
- * Se vuelve más parecido a lo que quisiera ser.
- * Sus percepciones se tornan más flexibles, menos rígidas.
- * Adopta objetivos más realistas.
- * Se comporta de manera más madura.
- * Sus conductas inadaptadas cambian, incluso las muy antiguas, como el alcoholismo crónico.
- * Se vuelve más capaz de aceptar a los demás.
- * El individuo recibe mejor las pruebas de lo que está sucediendo fuera y dentro de él.
- * Las características básicas de su personalidad cambian en sentido constructivo.
- * Opino que tal vez esto baste para indicar que se trata de aprendizajes significativos que introducen una verdadera diferencia en su vida.

De esta manera se confirma que en la medida que los educadores se interesen en aprendizajes funcionales, innovadores, que impregnen a la persona en su totalidad y

modifiquen sus actos, estarán en posibilidad de provocar cambios reales, duraderos e importantes en las personas

Al respecto, Rogers sugiere algunas acciones para provocar una atmósfera que estimule la automotivación, la autorrealización y el aprendizaje trascendente en los adultos

1. Que lo aprendido tenga utilidad inmediata. Esto es cuando perciben algo que puede servirles para resolver problemas que les preocupan o les interesan. Hay una verdadera sensación de libertad y de progreso.
2. La congruencia del facilitador del aprendizaje. Esto significa que aquel debe ser la persona que es, advertir con claridad las actitudes que adopta y aceptar sus propios sentimientos. De esta manera llega a ser una persona real en su relación con el participante. Es una persona y no la materialización sin rostro de una exigencia del programa de estudios, ni un conducto a través del cual se transmiten conocimientos de una generación a otra.
3. El facilitador debe demostrar una sincera aceptación del participante y comprender sus sentimientos. Aceptando calidamente al participante y sintiendo respeto incondicional y empatía con los sentimientos de miedo, inquietud y desilusión implícitas en el descubrimiento del material nuevo, habrá recorrido un buen trecho del camino que conduce al cumplimiento de las condiciones del aprendizaje.
4. Un facilitador deseará que sus alumnos sepan que él posee conocimientos y una experiencia especial en un campo de estudio determinado y que tales recursos se hallan a disposición de ellos; sin embargo, no esperará que los estudiantes sientan que deben usarlo necesariamente de la misma manera en que él los emplea. Por lo tanto, les haría saber que su propia manera de pensar en ese campo, así como también su organización de él están a su alcance, aún en la forma de conferencia si así lo desean. Esto es un ofrecimiento y no una obligación y los estudiantes pueden aceptarlo o rechazarlo, según sus necesidades.
5. Cuando el alumno se haya en contacto real con los problemas de la vida, entonces desea aprender, crecer, descubrir y crear. Su función pues, consistiría en desarrollar una relación personal con el educando y en crear un clima tal que permita el desarrollo de esas tendencias naturales.

Por lo tanto, el aprendizaje enfocado al desarrollo humano es aquella transmisión o adquisición de conocimientos enlazados con las dimensiones de la vida propiamente humana y provistos de una jerarquía interna, que se realiza con el esfuerzo que sea necesario de modo tal que incite no a un conformismo automático, sino a una posición personal libre, que pueda ser principio, sin violencia, de algo original, de modo que se consiga la plenitud humana.

Cabe mencionar que dentro de este terreno la superación de las personas no puede lograrse sin al menos, la autónoma colaboración del sujeto en cuestión, quien, mediante un esforzado dominio de sí, procura su propio desarrollo (Ibáñez)

4.2. Metodología de educación a distancia aplicada al desarrollo humano.

Después de la investigación efectuada para darle forma a la presente tesis, es indudable la extraordinaria correspondencia que existe en impulsar el desarrollo humano a través de una metodología de educación a distancia. Pareciera que se refuerzan mutuamente en principios elementales que contribuyen al crecimiento personal y al aprovechamiento de las potencialidades humanas. Para reforzar esta idea bastará con remitirse a las puntos fundamentales en que coinciden y que se relacionan brevemente a continuación:

1. El ser humano es influido por su contexto ambiental, sin embargo, no por eso deja de ser libre de decidir sobre su propia vida.
2. Dan por hecho que el hombre no es un "producto terminado" sino que tiene la oportunidad permanente de aprender, reflexionar, y convertirse en un ser social más adecuado.
3. Sostiene la relevancia de las experiencias particulares en cada individuo y su conciencia sobre las mismas para adquirir un aprendizaje trascendente.
4. Ambos fomentan la conciencia de que el ser humano tiene el potencial intrínseco necesario para autodirigir su propio crecimiento.

Definitivamente es una combinación muy apropiada educación a distancia y desarrollo humano, sin embargo, se considera conveniente prevenir problemas o situaciones que en algún momento puedan disminuir su viabilidad. Hablar de desarrollo humano a distancia en el campo laboral constituye una importante alternativa para democratizar la capacitación en el terreno de habilidades puramente humanas. Brinda la oportunidad a cualquier persona de acceder al conocimiento sin limitaciones de tiempo y espacio mediante la utilización racional de la infraestructura y recursos disponibles en cada unidad de trabajo. Sin embargo, Patricia Osorio, en su exposición "Características de la Educación a Distancia en Colombia" (Universidad de Guadalajara, 1995), menciona algunas dificultades a las que se ha enfrentado la aplicación de la educación a distancia. Pero como ella se está refiriendo a Universidades, se está considerando la aplicación de su análisis, resultados y sugerencias al campo del desarrollo humano del personal de una empresa. En primer lugar menciona los problemas atribuibles a los responsables de proporcionar la educación a distancia, los cuales son:

- * Falta de claridad frente a las particularidades de la metodología para la formación tanto del personal que conforma el grupo de facilitadores o asesores como del participante.

- * **Dificultad en el diseño y producción de módulos, deficiente actualización y difusión de estos**
- * **Carencias en la infraestructura recursos materiales y didácticos, biblioteca actualizada.**
- * **Rigidez de los programas académicos por falta de reflexión, debate, actualización y participación de los capacitandos en sus contenidos**
- * **Los asesores o facilitadores no son los adecuados debido a un proceso de contratación deficiente O son inicialmente bien seleccionados pero, no reciben la inducción y capacitación adecuada por lo que son vulnerables de volverse inestables y poco productivos O también puede ocurrir que sean mal remunerados lo que disminuye su nivel de motivación al trabajo y compromiso con los capacitandos**

Existen también los problemas provenientes de los participantes mismos

- * **No asimilan la metodología al cien por ciento, muestran mucha dependencia del asesor, se reproducen los esquemas de las clases presenciales. No hay autodisciplina ni hábitos de estudio**
- * **Heterogeneidad en edad, niveles educativos y experiencia laboral, lo cual dificulta los procesos de enseñanza-aprendizaje y genera deserción por parte de los participantes más aventajados**

De acuerdo a las problemáticas ya mencionadas y retomando las principales conclusiones del primer congreso de estudiantes y egresados en educación a distancia efectuado en Santa fe de Bogotá (18-20 septiembre de 1992) se plantean las siguientes recomendaciones:

- * **Se considera necesaria revisar con una actitud analítica-crítica los aspectos académicos pedagógicos, metodológicos y organizacionales del proyecto de desarrollo humano a distancia que se pretende impulsar, con el fin de que respondan a los principios de apertura educativa, a las necesidades y posibilidades de desarrollo humano de la empresa. Tomando en cuenta que la educación a distancia promueve el aprendizaje independiente, ya que bajo esta metodología el participante debe por sí mismo, adecuar el proceso de aprendizaje a sus posibilidades y necesidades de desarrollo y ritmo de estudio asumiendo la responsabilidad de instruirse sin presencia del asesor, debe reunir características tales como el autocontrol de su tiempo disponible, de sus estrategias de estudio y de su nivel de aprendizaje como ya antes se mencionó en el capítulo tres**

4.3. Caso de una empresa.

A continuación se plantean los puntos más relevantes de un proyecto de desarrollo humano en la empresa OX

Problemática de la empresa OX Como resultado de la Detección de Necesidades de Capacitación efectuada en el interior de la empresa OX a nivel nacional, además de los requerimientos de tipo técnico, operativo y administrativo, se identificó que en el 85% de los grupos de trabajo viven situaciones de estrés, problemas de comunicación, falta de identidad con los objetivos de su área laboral y más aun con los objetivos organizacionales, como consecuencia, el nivel de motivación hacia el trabajo resultaba insatisfactorio tanto para la productividad de la empresa como para cada trabajador, donde algunos de ellos reportaban permanecer en la empresa OX sólo por la remuneración económica. Esto último en detrimento de su autoestima tanto en el aspecto profesional, en el personal e incluso de su salud física

Los directivos analizaron los resultados arrojados por la Detección de Necesidades de Capacitación y determinaron prioridades dando mayor apoyo a la capacitación técnica, operativa y administrativa, dejando sólo un 5% del presupuesto destinado a la capacitación humanista. Esta disposición hacía difícil el proporcionar este tipo de capacitación, sobre todo considerando que el personal de la empresa está disperso a nivel nacional contando a la fecha con 72 representaciones organizadas en 14 gerencias regionales y una oficina matriz sumando un total de 1435 trabajadores

El área de capacitación conformada por dos psicólogas y un pedagogo analizaron, de acuerdo a una distribución de frecuencias, los requerimientos del personal respecto a capacitación humanista y en base a ello desarrollaron un proyecto dentro del que se expone que la única manera de poder cubrir las necesidades en cuestión, tan generalizadas en la empresa OX y con un presupuesto tan reducido, era recurriendo a la metodología de educación a distancia. Ante esta propuesta los directivos manifestaron sus dudas de que fuera efectiva la idea de dar cursos de tipo humanista a distancia, sin embargo, al ser la única alternativa por el momento, accedieron a que se llevara a cabo.

Nombre del proyecto Desarrollo Humano a Distancia

Objetivo general del proyecto

Impulsar el Desarrollo Humano del Personal de la empresa OX.

Objetivos específicos

- Elevar la calidad de vida de los empleados a través de la promoción de su desarrollo humano
- Contribuir a elevar la productividad de los empleados mediante una mayor motivación al trabajo

- Contribuir a un mejor clima organizacional a través del desarrollo humano de los empleados
- Contribuir al bienestar de la sociedad y ambiente familiar al que pertenece cada empleado

Recursos humanos: Dos psicólogos y un pedagogo

Recursos financieros: Bajo presupuesto no se puede comprar equipo se debe trabajar con lo que hay

Recursos materiales:

- Equipo para grabar videocintas
- Cuenta con taller de impresión propio.
- Terminal en red a nivel nacional.
- Comunicación satelital
- Teléfonos.

Dirigido a: Todo el personal.

Esto debido a que se pretende crear una cultura de autoaprendizaje y que los temas humanistas que se impartan puedan ser comentados entre todos los empleados de la empresa OX.

Características de la población:

- 1435 personas.
- Con profesiones en Ingeniería Agropecuaria, Veterinarios, Administradores de Empresas, Contadores y Economistas principalmente
- Dispersos geográficamente a nivel nacional. Con 14 gerencias regionales de las cuales dependen de 4 a 6 oficinas locales, además de la oficina matriz, sumando un total de 72 representaciones dispersas en la República Mexicana.
- Con problemas de disposición de tiempo en horas laborables para capacitación, sobre todo de tipo humanista.

Cursos programados. Los cursos programados fueron definidos de acuerdo a las necesidades detectadas quedando los siguientes:

- I. Administración del tiempo.
- II. Autoestima.
- III. Relaciones humanas.
- IV. Planeación de vida y trabajo

Duración por curso 20 horas efectivas de autoestudio, tiempo que puede variar dependiendo del ritmo del aprendiz y sus preferencias particulares.

Tiempo límite por curso A partir de la fecha en que se entregue material se dará un máximo de 30 días hábiles para presentar un examen final formal, a fin de recibir su constancia oficial.

Duración total del proyecto 6 meses.

Secuencia Deberán estudiarse los temas en el mismo orden en que se presentan. Y solo con la constancia oficial podrá continuar con el curso siguiente.

Apoyos didácticos utilizados Material impreso, Audiocasetes y Vídeos.

Sistema de evaluación

Evaluación diagnóstica a nivel organizacional Esta se realizará antes de iniciar el proyecto.

Autoevaluación por temas en cada curso Estas serán manejadas únicamente por los participantes.

Evaluación individual al final de cada curso Esta se realizará a los 30 días hábiles después de haber entregado el material.

Evaluación al proceso de enseñanza aprendizaje a distancia Con ella se pretende recibir retroalimentación de los participantes al finalizar cada uno de los cursos, a fin de mejorar las técnicas de enseñanza y de ser necesario justificar la adquisición de equipo o material que permita elevar la calidad del autoaprendizaje.

Evaluación final a nivel organizacional Una vez concluido el proyecto se aplicará el mismo instrumento que sirvió para la evaluación diagnóstica.

Procedimiento

1. Antes de iniciar el proyecto, se les presentará y explicará a los directivos por cuatro razones básicas:
 - a) Que conozcan y aprueben el proyecto.
 - b) Que alienten a su personal a participar en él.
 - c) Que se incorporen como participantes y se comprometan a mantenerse informados de la estrategia y avances del proyecto.
 - d) Que se comprometan a actuar de forma congruente a los valores y actitudes que se van a promover a través del proyecto.

2. Se realizará una evaluación diagnóstica a nivel organizacional interviniendo para ello por lo menos el 90% de la población y sin hacer ningún tipo de distinción entre los puestos
3. Se nombrará a un coordinador en cada gerencia para que aprovechando su cercanía apoyen en la entrega de material y haga llegar a la oficina matriz dudas o inquietudes
4. Se efectuara una reunión con todos los coordinadores presentándoles el proyecto
5. Se anunciará al personal a nivel nacional el proyecto invitandolos a incorporarse y participar activamente exponiéndoles los beneficios que obtendrán tanto a nivel personal como profesional
6. Se dará inicio mandando la información periódicamente, calculando un máximo de 30 días hábiles entre un curso y otro. Por lo tanto, los primeros 3 días del mes en que se inicie el proyecto serán para distribuir únicamente el material del curso Administración del Tiempo verificando que llegue a todas las personal que se encuentra ubicadas en las diferentes representaciones a nivel nacional
7. Los participantes deberán realizar una autoevaluación que hira incluida en su material. Esto al término de cada unidad.
8. Los coordinadores deberán organizar una reunión donde se analice el contenido del curso en cuestión. Para ello, dentro del material se incluirá una orden del día y un ejercicio para que se de el ambiente propicio y se genere retroalimentación dentro del grupo. Este tipo de evento sera una sola vez por curso, a menos que el grupo decida hacerlo nuevamente
9. Al cumplirse los 30 días hábiles de haber recibido todo el personal el material correspondiente al curso en turno se les hará llegar a través del sistema la evaluación final, misma que deberán responder y regresar en un tiempo máximo de 24 horas después a oficina matriz, desde donde se llevará el control y seguimiento de todo el proyecto. En esta etapa se incluirá un apartado que evalúe la eficiencia del sistema de enseñanza aprendizaje de tal manera que se puedan realizarse mejoras e incluso justificar la necesidad de adquirir equipo o material.
10. La misma secuencia se seguirá con el resto de los cursos II, III y IV
11. Al finalizar los cuatro cursos que componen el proyecto, se aplicará el mismo instrumento que se aplicó antes de su inicio de tal forma que sea posible analizar los resultados de antes y después y determinar su eficiencia. Además también se incluirán para su análisis los resultados obtenidos de las evaluaciones individuales realizados al término de cada curso.

CONCLUSIONES

El contenido de la presente tesis, como ya se había mencionado, tuvo su origen al adquirir conciencia de la magnitud de la crisis de valores que actualmente vive el ser humano, a quien se le ha arrancado su libertad y derecho de dirigir su propia vida y ser feliz. Constantemente se le satura con información que le crean necesidades materiales y lo inducen a enfocar sus esfuerzos por "tener" mas, y en cambio, lo distraen de la tarea de superarse individualmente y "ser" cada vez mejor persona. La experiencia nos muestra que los ataques mas importantes contra la libertad de las personas son los que se realizan manipulando las diversas pasiones humanas. La propaganda en nuestros días, por ejemplo, pretende con mucha frecuencia, y en las circunstancias mas extravagantes, conseguir sus objetivos exacerbando el impulso sexual o el instinto de comer y beber, en la esperanza de desencadenar, para su provecho, las fuerzas naturales inconscientes. Los medios de comunicacion están enfocadas a intereses comerciales y dejan en último término la difusión de buenos hábitos o promoción de valores y actitudes propias de una sociedad madura.

Resulta pues indignante la decadencia del factor humano en medio de tanto avance científico y tecnológico. Para contribuir a contrarrestar esta situación, es requisito urgente e importante, promover en las personas el proceso de transformación psíquica que le permita alcanzar el buen juicio o prudencia para autogobernarse. Esta acción se identifica como desarrollo humano y es lo que permitirá que hombres y mujeres decidan por donde orientar su vida y gozar de una existencia mas plena.

El desarrollo humano puede difundirse en diversos terrenos, sin embargo, se considera muy conveniente que se difunda en las empresas dentro de las acciones de capacitación. Si en cada una de las organizaciones de nuestro país se enfocara una parte de los recursos para impulsar el desarrollo humano en su personal se verían beneficios inmediatos tales como la satisfacción particular de cada individuo al estar logrando mejoras en la propia persona sintiendo orgullo de si mismo y como consecuencia de sentirse mejor, los empleados están más motivados a producir y contribuir a mantener un ambiente organizacional sano, además, bajo estas condiciones se alcanza un equilibrio que repercute en las familias de cada uno de los empleados, lo cual a su vez, contribuye a que se conforme una comunidad más humana y comprometida.

Al plantear la difusión del desarrollo humano a través de las acciones de capacitación de las empresas, se hizo necesario realizar un análisis sobre el entorno de la capacitación de los recursos humanos en las empresas de nuestro país, poniendo con ello en evidencia que la capacitación en México, ha sido reducida a un mero requisito legal.

Desafortunadamente, aun cuando los directivos están comenzando a adquirir conciencia de la utilidad que puede tener una capacitación bien dirigida, siguen siendo menos las empresas que están convencidas de que la capacitación oportuna y eficiente es la base del progreso. Y son todavía menos las que, además de estar convencidas, si actúan congruentemente a este pensamiento. Algunas se dan por vencidas al tener que afrontar situaciones como las mencionadas en líneas anteriores acerca de una distribución geográfica dispersa, falta de recursos económico o humanos, ritmo de trabajo que impide aportar un espacio para la propia preparación, entre otras. Bajo este esquema la mayoría de las organizaciones de nuestro país ven la capacitación como una obligación legal que además de representar complicaciones de carácter operativo, financiero y humano, no aporta solución real a los problemas organizacionales. Y aun es más escéptica la visión acerca de la capacitación de tipo humanista. Para poder contrastar esta posición limitante, es indispensable promover a niveles directivos la conciencia de que la empresa tiene el compromiso con la comunidad de aportar bienestar económico y ser una fuente de realización para los empleados y que esto se logra a través de una capacitación bien encauzada que satisfaga tanto las necesidades de conocimientos de tipo técnico como las de aspectos humanos. En este sentido habría que reforzar los argumentos para dar la prioridad que merece la capacitación humanista, ya que se le considera en segundo término e identificar una metodología educativa que disminuya las características que se contraponen a la ejecución de un programa de capacitación.

Bajo estas condiciones queda enmarcado el objetivo central del presente documento de identificar los elementos que fundamentan la viabilidad de que a través de la metodología de educación a distancia se logre impulsar el desarrollo humano del personal de una empresa. Al respecto, después de la investigación bibliográfica realizada, satisfactoriamente se puede afirmar que la metodología educativa a distancia es una excelente opción para impulsar el desarrollo humano de todos los individuos que conforman la empresa. Con su aplicación se superan barreras tales como una ubicación geográfica dispersa, escaso presupuesto para dedicar a la capacitación, sobre todo si esta es de tipo humanista, y dificultades para disponer de un tiempo específico para dedicarlo a la propia superación.

Incorporar a los empleados bajo tal sistema educativo, requiere de una activa participación de los profesionales en psicología, ya que implica ubicarlo en relación con las condiciones formativas desde el punto de vista del desarrollo de su pensamiento, de sus formas de razonar, del dominio del lenguaje, de su responsabilidad, de la valoración por su formación humana, de la capacidad intelectual y personal para enfrentar los retos que le plantean los procesos del conocimiento. En términos generales, es ubicarlo frente a un cierto nivel de autonomía intelectual, personal y social que le permita ser el único protagonista en sus procesos de aprendizaje. Estas demandas individuales requieren a su vez de condiciones culturales que posibiliten el acceso a la tradición escrita, las cuales

hacen relación a las concepciones que fundamentan el desarrollo cultural de las familias y de las regiones que conforman el contexto más inmediato del estudiante, a su práctica social y a las formas de utilización del tiempo libre, a la posibilidad de acceso a los recursos de tipo cultural y material requeridos para el desarrollo del proceso. Es decir, a las condiciones que le permiten al sujeto en formación, asumir autónomamente los procesos de construcción del conocimiento, desde el contexto socio-cultural en el cual se desenvuelve

De acuerdo a lo expuesto es posible concluir que se comprueba la viabilidad de impulsar el desarrollo humano aplicando la metodología de la educación a distancia. De hecho, se encontró una gran correspondencia entre la filosofía que las fundamenta. Adicional a esto, queda en evidencia la gran repercusión que puede tener para una sociedad, el que sus empresas se preocupen por promover en el personal que las conforman, el rescate de valores, elevar el buen juicio y comprometerse con todo aquello que eleve la calidad de vida de cada individuo, de sus respectivas familias y de nuestra comunidad

BIBLIOGRAFÍA

1. Aranguren, Amescua, Basagoiti, Belausteguigoitia, Casassús, Chapa, Garza, González, Fernández, Sada, Sánchez, Vallina, (1974) Pensamiento Empresarial Mexicano. Ed Avance, S.A. Monterrey, N.L. México
2. Craig, Grace J. (1994) Desarrollo Humano. Ed. Prentice Hall. México, D.F.
3. Díaz, G. R., Moreno, C. A., Díaz, L. R. (1995). Un eslabon perdido en la investigación sobre valores y su persistencia. Revista de Psicología social y Personalidad, Vol.XI, No. 1, 1995. 1-10.
4. Durvan. (1981) Diccionario Enciclopedico Durvan, S.A. España
5. García Aretio, Lorenzo (1990) "Un Concepto Integrador de Enseñanza a distancia". Educación a Distancia: Desarrollo y apertura, I.C.D.E., Armando Villaruel y Francisco Pereira M. Editores. Caracas, pp. 49-50.
6. González, Aguirre Patricio, (1997) Ponencia presentada 18ª conferencia mundial de la Internacional Council. Pensilvania, USA. Universidad Nacional Abierta, de Venezuela
7. González, Garza Ana María, (1996) Desarrollo Humano Transpersonal. Universidad Iberoamericana. México, D.F.
8. Grass, Pedral Juan, (1997) Valores y virtudes. Ed. Trillas. México, D.F.
9. Gutiérrez, Saenz Raul, (1984) Historia de las Doctrinas Filosóficas. Ed. Esfinge. México, D.F.
10. Husserl, Edmund, (1962) Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica. Ed. Fondo de cultura económica. México.
11. Ibáñez, Martín J.A. (1981) Hacia una Formación Humanística. Ed. Herder. Madrid.
12. Maslow, Abraham H. (1954) Motivación y Personalidad. Ed. Díaz de Santos, S.A. Madrid.

13. Morris, Charles G. (1992) Psicología Un Nuevo Enfoque Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. México
14. Papalia, Diane. (1985) Desarrollo Humano Ed. Mc Graw Hill México, D.F.
15. Paul, R.H. (1990) Open Learning and Open Management. Leadership and Integrity in Distance Education. Fragmento tomado London Kogan Page pp. 61-62
16. Pallan Figueroa, Carlos. (1978) Bases para la Administración de la Educación Superior en América Latina el caso de México. libros de México
17. Pinto, Villatoro Roberto (1992) Proceso de Capacitación Ed. Diana México, D.F.
18. Quitman, Helmut. (1989) Psicología Humanista. Ed. Herder Barcelona
19. Rodríguez y Austria (1991) Formación de Instructores Ed. Mc Graw Hill México, D.F.
20. Rodríguez, Mauro. (1988) Liderazgo (Desarrollo de Habilidades Directivas). Ed. Manual Moderno. México, D.F.
21. Rodríguez y Ramírez (1991) Administración de la Capacitación Ed. Mc Graw Hill México, D.F.
22. Rogers, Carl R. (1961) El Proceso de Convertirse en Persona. Ed. Paidós México
23. Rowntree, Derek. (1992) Exploring Open and Distance Learning Ed. Kogan Page
24. Salas, Chapa Elias (1980) Ponencia: El Papel de la Motivación en la Capacitación III Congreso Nacional Sobre Estadísticas Agropecuarias y Forestales Efectuado en la Ciudad de México 13 de Noviembre. Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario. A.C. (INCA RURAL). México, D.F.
25. Theron, Alexander. (1978) El Desarrollo Humano en la Época del Urbanismo. Ed. Manual Moderno. México, D.F.
26. UNAM, SUA. (1994) Diplomado en Educación a Distancia Modulo 1 Elementos Introdutorios de la Educación Abierta y a Distancia. Coordinación Sistema Universidad Abierta México, D.F.
27. Universidad Iberoamericana, (1996) Diplomado Universitario en Habilidades Básicas de Desarrollo Humano. Modulo 1. Introducción al Desarrollo Humano Santiago de Querétaro, Qro

28. Universidad de Guadalajara, (1995). Introducción a la Educación a Distancia. Consorcio-Red de Educación a Distancia (CREAD) Guadalajara, México
29. Villalobos de Lugo, Nelly, (1981) "Algunas Consideraciones sobre el Concepto de Universidad Abierta" Ponencia presentada en la I Conferencia Latinoamericana de Educación Superior, Costa Rica, 16 al 19 de marzo. Citado en UNAM, SUA, (1994). Diplomado en Educación a Distancia Módulo I. Pag. 30