



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología



**DESARROLLO HUMANO, ALTERNATIVA DE FORMACIÓN
EN LA EDUCACIÓN TECNOLÓGICA
(DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR, C.B.T.i.s. No. 60)**

T E S I S

Que como parte de los requisitos para obtener el
grado de:

MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Presenta:

JOSÉ FELIPE DE JESÚS GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Dirigida por:

M. EN C. SERGIO RENÉ BECERRIL CALDERÓN

Querétaro, Qro., Marzo de 2004.

No. Adq. 

No. Título _____

Clas. TS

370.15

GG43d

EJ. I



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Maestría en Psicología Educativa

DESARROLLO HUMANO, ALTERNATIVA DE FORMACIÓN
EN LA EDUCACIÓN TECNOLÓGICA
(DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR, C.B.T.i.s. No. 60)

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Psicología Educativa

Presenta:

José Felipe de Jesús González González

Dirigido por:

M. en C. Sergio René Becerril Calderón

SINODALES

M. en C. Sergio René Becerril Calderón
Presidente

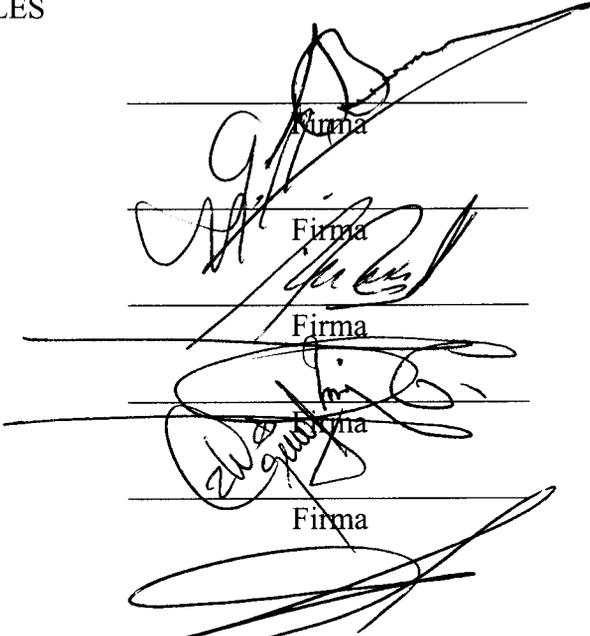
M. en C. Ma. Guadalupe Rivera Ramírez
Secretario

M. en C. Marco Antonio Carrillo Pacheco
Vocal

M. en C. Carlos Méndez Camacho
Suplente

M. en C. Roció Adela Andrade Cázares
Suplente


Mtra. Ma. Guadalupe Rivera Ramírez
Directora de la Facultad de Psicología


Dr. Sergio Quesada Aldana
Director de Investigación y Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Marzo 2004
México

RESUMEN

La presente tesis expone un programa de Desarrollo Humano, para docentes del C.B.T.i.s. N° 60 de San Miguel de Allende, Gto., Institución de Educación Tecnológica del nivel medio superior. La metodología empleada se presenta a través de módulos, diseñados para los profesores, ya que carecen de capacitación y formación docente en el programa arriba señalado, y por no contemplarse en la currícula de preparación de los mismos. Esta tesis es producto de la interacción y participación, así como colaboración del área administrativa, cuerpo docente y alumnado en general. La estructura secuencial de los módulos son: autoestima y asertividad, sentido y plenitud de vida, comunicación efectiva, dinámica de grupos, creatividad y liderazgo. Los resultados son satisfactorios; incluyen en la introducción la idea principal del módulo, objetivos generales y/o específicos a cumplir en cada eje de trabajo. Describe aspectos teóricos y metodológicos para sustentar los contenidos apoyados en la bibliografía propuesta. El orden de los módulos representa para el Desarrollo Humano una metodología de trabajo que va desde aspectos individuales a grupales. Este tema se eligió, porque a nivel mundial hasta 1993 por las Naciones Unidas es estudiado y desarrollado. En México de 1995 al 2003, se ha estudiado por universidades de manera aislada y particular. El acceso a la información en algunos de los casos fue limitada. En educación Tecnológica, la difusión y aceptación de estos contenidos, es reconocida como necesaria por autoridades de la institución y de los órganos que supervisan el trabajo académico en la misma; por lo tanto, la aportación que se hace en esta investigación tiene posibilidades de ser difundida o implementada en otros ámbitos educativos, ya que el desarrollo humano como fenómeno de estudio, lo encontramos en toda institución u organización.

(Palabras clave: Desarrollo Humano, Autoestima, Asertividad, Plenitud de Vida, Grupos, Creatividad, Liderazgo)

SUMMARY

This thesis deals with a Human Development program for teachers at the C.B.T.i.s. No. 60 located in San Miguel Allende, Guanajuato, a high school level institution of technological education. The methodology employed is presented by means of modules which are designed for the teachers, since the latter lack training and education in the program mentioned, and since this training is not included in the curricula for teacher education. The thesis is a product of the interaction and participation of teachers and students, as well as of the cooperation of the administration. The sequential structure of the modules is: self-esteem and assertiveness, meaning and plenitude of life, effective communication, group dynamics and creativity and leadership. The results were satisfactory and include, in the introduction, the main idea of the module, general and/or specific objectives to reach in each work stage. Theoretical and methodological aspects are described that back up the contents supported by the proposed bibliography. The order of the modules represents a work methodology for Human Development that goes from the individual to the group level. This subject was chosen as it has been the subject of study and development of the United Nations on an international level since 1993. It has been studied by mexican universities, in an isolated and private manner, from 1995 to the present. In some cases, access to information was limited. In technological education, the acceptance of this material is reorganized as necessary by the authorities of the institutions and the agencies that supervice academic work in the same. As a result, the contribution made by this research may possibly be made know and put into effect in other educational areas, since Human Development as a subject of study is found in all institutions and organizations.

(Key Words: Human Development, self-esteem, assertiveness, meaning and plenitude of life, groups creativity, leadership)

DEDICATORIAS:

A Dios

Milagro, immanencia y trascendencia última del ser humano.

A mi esposa Rosa Maria

Mis hijos Felipe Edgardo, Christian Daniel, André Isai
Soles de mis amaneceres, lunas de mis anocheceres, razones de mi existencia

A mis padres Antonio y Antonia

Incansables obreros de la vida, ejemplos de humanismo puro.

A mis hermanos: Elena, Rosa Ma., José Antonio, José Romeo, Juana, Fátima, José Eugenio, Juan José Lucio, Martín, Maria del Carmen Carolina y Maria de Lourdes.
Buscadores permanentes del sentido y plenitud de vida, quienes luchan por alcanzar el Desarrollo humano y familiar.

A la familia Martínez Camarillo: José †, Margarita †, Guillermina, Adela, Héctor, Edgardo † y Yolanda

Por haberme permitido ser parte de ellos y encontrar a la mujer que amo.

A mis amigos

Miguel Ángel "Chatarra"

Compañero inseparable de mis luchas cotidianas.

Alejandra "Ale"

Conciencia humana, única, imprescindible e insustituible en la Facultad de Psicología.

Al Ing. Luis Rodolfo Ibarra Rivas

Ejemplo de vida e inspirador de humanismo puro.

A los viajeros del tiempo

Soledad "Cholita" †, María "Mama Mari" †, Miguel "Tiporingo" †, Luis Fernando "Luis Fer" †.

Quienes desde hace años luchan en las trincheras de Dios.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la coordinación de enlace operativo XI de la DEGTE en Guanajuato, con sede en León, por haberme permitido gestar, aplicar y desarrollar en el estado diversos proyectos en el ámbito educativo, como el programa de Desarrollo Humano.

A las autoridades, directores, jefes de departamentos y oficinas, personal docente, de apoyo y asistencia a la educación del C.B.T.i.s. N° 60, quienes durante 20 años, me han permitido colaborar y dar servicio a nuestros educandos.

A los docentes, monitores, colaboradores en el proyecto: Jesús Ramón, Pío V Manuel, Jesús Eugenio, Guadalupe Antonia, Miguel Ángel y Rolando, por ser parte imprescindible para alcanzar los objetivos y el éxito del programa.

A los alumnos de la institución, razón de nuestra existencia como educadores, formadores de 27 generaciones, de seres que no se reciclan y deben atenderse humanamente y con profesionalismo.

A Sergio René Becerril Calderón por la dirección de esta tesis, su apoyo desinteresado, su humanismo y capacidad de darse a los demás para trascender en los otros, como yo.

A Ma. Guadalupe Rivera Ramírez, Carlos Méndez Camacho, Marco A. Carrillo Pacheco y Roció Adela Andrade Cázares, por su valiosa, profunda y entrañable amistad, ser parte de la historicidad compartida en la Facultad de Psicología de 1978 a 1982, a más de una década de distancia y una época de nostalgia, ser interlocutores, escuchas del presente trabajo, que sin su atinada intervención, en el mismo, el resultado obtenido no hubiera sido posible.

A Luis Fernando "Guicho", por la amistad que hemos forjado con él en la familia, y por la colaboración e impresión de esta tesis, así como las aportaciones realizadas a la misma, para mejorar el contenido y su presentación.

INDICE

Página

Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de figuras	viii
I. IINTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES	3
III. JUSTIFICACIÓN	6
IV. MARCO TEORICO	8
V. DESARROLLO HUMANO Y EL CURRICULUM	10
VI. MARCO CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE.	13
Objetivo general del programa	15
Propósitos (objetivos específicos)	16
VII. METODOLOGÍA GENERAL DEL PROGRAMA	17
VIII. METODOLOGÍA DE LOS MÓDULOS	20
IX. MODULO I AUTOESTIMA	21
Introducción	21
Objetivo general	22
Objetivo específico	22
Contenido	23
Bipolaridad en el autoestima	23
Autoestima e interacción grupal	24
Conductas toxicas y nutritivas	25
Asertividad	26
X. MODULO II SENTIDO Y PLENITUD DE VIDA	28
Introducción	28
Objetivo general	29

Objetivo específico	29
Contenido	30
XI. MODULO III COMUNICACIÓN EFECTIVA	34
Introducción	34
Objetivo general	36
Objetivos específicos	36
Contenido	37
Conceptos básicos	37
El proceso de la realidad	37
El lenguaje	38
El proceso de la comunicación	38
Comunicación en el ámbito del desarrollo humano	39
XII. MODULO IV DINAMICA DE GRUPOS	41
Introducción	41
Objetivo general	44
Objetivo específico	44
Contenido	45
Definición	45
XIII. MODULO V CREATIVIDAD	48
Introducción	48
Objetivo general	49
Objetivo específico	49
Contenido	50
XIV. MODULO VI LIDERAZGO	53
Introducción	53
Objetivo general	54
Objetivo específico	54
Contenido	55
XV. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	58
XVI. BIBLIOGRAFÍA	67
XVII. ANEXO DE GRÁFICAS	69

Graficas de resultados de encuestas aplicadas al personal docente	69
Graficas de resultados de las encuestas aplicadas a alumnos en el programa de desarrollo humano.	76
XVIII. CONCLUSIÓN FINAL	81
CITAS BIBLIOGRAFICAS	82

INDICE DE FIGURAS

Figura	Página
16.1 Los porcentajes de aceptación de tiempos y espacios de impartición de cursos-talleres para el personal docente	69
16.2 Cuantificación de porcentajes de cantidad de días y horas, en los que se trabajaron los cursos-talleres para docentes.	69
16.3 Cantidad de profesores que se apoyan por parte de los docentes-monitores, para aplicar el programa.	70
16.4 Datos que representan si el programa de trabajo fue entregado por los monitores al inicio de cada modulo.	70
16.5 Porcentajes de aceptación de los docentes del material de apoyo teórico y práctico, desarrollados en los cursos-talleres.	71
16.6 Utilización adecuada de la metodología de trabajo por los docentes-monitores, con los profesores.	71
16.7 Impacto de beneficios personales y o familiares del programa en los docentes.	72
16.8 Niveles de competencia y capacidad para impartir cualquier modulo, por parte de los docentes.	72
16.9 Preferencias para impartir cada uno de los módulos de los profesores, a los alumnos.	73
16.10 Situación actual de contar con el material necesario por los profesores, para reproducir los módulos con el alumnado.	73
16.11 Necesidades o requerimientos que actualmente demandan los docentes para reproducir o impartir los módulos.	74
16.12 Preferencias de tiempos para trabajar en los semestres del programa, por los profesores.	74
16.13 Perspectiva de los docentes, de los beneficios académicos del programa en el alumnado.	75
16.14 Perspectiva del beneficio de Desarrollo Humano o de comportamiento de los docentes a los alumnos.	75

16.15 Preferencias de periodos de impartición del programa, en la generación de alumnos 1999-2002.	76
16.16 Aceptación de periodos de impartición de los módulos en la generación de alumnos 2000-2003.	77
16.17 Aceptación de periodos de impartición de los módulos en la generación de alumnos 2001-2004.	77
16.18 Especificación de la entrega del programa y encuadre, a los alumnos por los docentes al inicio del modulo.	78
16.19 Afirmación de la utilización adecuada de materiales teóricos o manuales de trabajo, por parte de los docentes con los alumnos.	78
16.20 Preferencia y aceptación de días y horarios para desarrollar los módulos, por parte de los alumnos.	79
16.21 Adecuación de formas de trabajo en el aspecto metodológico de docentes, en relación a la reproducción del programa con el alumnado.	79
16.22 Beneficios del programa en el alumnado es el aspecto académico, en relación con el rendimiento escolar y/o beneficios de la educación en general.	80
16.23 Percepción de mejora o de beneficios personales del programa, en el alumnado.	80

I. INTRODUCCIÓN

El centro de bachillerato Tecnológico, Industrial y de Servicios N° 60 de San Miguel de Allende, Gto. (C.B.Ti.s. N° 60), es una institución del nivel medio superior de Educación Tecnológica, dependiente de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (D.G.E.T.I.), cuya característica primordial es la de formar bachilleres técnicos con una modalidad bivalente, es decir, alumnos que a su egreso y conclusión de sus estudios puedan como bachilleres continuar con su preparación a nivel superior en Instituciones como Tecnológicos o Universidades publicas o privadas, o bien, incorporarse al campo productivo como Técnicos Profesionales desempeñando funciones propias de su formación, es una institución de 29 años de trayectoria, que desde sus inicios, el personal docente se incorpora con perfiles de formación Técnica o Tecnológica a nivel Licenciatura o Técnico Profesional, sin requerir para su ingreso procesos de formación complementaria, capacitación especial o experiencia para el ejercicio de su quehacer docente, simplemente se les contrata atendiendo la demanda de las asignaturas de los planes de estudio que han existido en el devenir del tiempo, en las áreas de preparación y especialidades correspondientes, hoy en día en físico-matemáticas, las especialidades de construcción y computación, en económico-administrativas, turismo y administración; y en químico-biológicas la especialidad de laboratorista químico.

Por la carencia de formación curricular en materia de Desarrollo Humano (D.H.) de los docentes de esta institución, y partiendo de la base de que este tema, lo ubicamos en el escenario de la ciencia y el conocimiento, de manera sólida, apenas en la década de los 90's a nivel mundial, en programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo (P.N.U.D.), y en México de 1995 a 1999 en Universidades del país, donde se plantean que “El concepto de Desarrollo Humano como el proceso de ampliar oportunidades de los individuos, de tener una vida digna en materia de salud, conocimientos y recursos”, o bien “El Desarrollo Humano es la ampliación de las oportunidades de los individuos para que con libertad alcancen una vida larga y saludable, puedan adquirir conocimientos individual y socialmente validos, y tengan la oportunidad de obtener los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso”, y “Tomando en cuenta tres dimensiones

fundamentales para el desarrollo humano: longevidad, conocimiento y acceso a recursos” es menester de esta propuesta estructurar un programa de Desarrollo Humano para los docentes de este centro de trabajo, centrado en el ámbito del conocimiento, ya que este es el espacio donde está íntimamente relacionado con el ámbito educativo en el C.B.T.i.s N° 60.

Se propone estructurar un programa de Desarrollo Humano, como parte del currículum de la formación docente, en la Institución antes citada, porque representa una alternativa que permite proveer de elementos de trabajo a los docentes, producto de un proceso de colaboración y elaboración conjunta, entre los participantes e interlocutores que comparten la tarea de educar, ya que, hoy en día el trabajo interdisciplinario enriquece los saberes epistemológicos, pedagógicos, psicológicos y didácticos en la práctica docente.

El programa es presentado en módulos de aprendizaje, partiendo para el desarrollo del mismo, de un enfoque dirigido a los aspectos individuales de los docentes, como sujetos-objetos de trabajo, para posteriormente dimensionarlos en interacciones grupales y sociales; utilizándose mecanismos de evaluación que permitan medir el impacto que el programa tuvo en los docentes, dejando abierta la posibilidad de implementar los ajustes necesarios, y aplicar el programa con los alumnos en la institución buscando desarrollar los contenidos generales, producto del trabajo grupal de los docentes y así, proveer también de elementos a los estudiantes que fortalezcan y consoliden su proceso de formación, debido a que adolecen de estas herramientas y contenidos, por no estar contemplados en su proceso formal de preparación.

II. ANTECEDENTES

Educación Tecnológica:

La Educación Tecnológica Industrial, creada en el período del Presidente de la República Lázaro Cárdenas del Río en los años 30's, cuyo auge crece en los años 70's con el entonces también Presidente de nuestra nación Luis Echeverría Álvarez, constituye una modalidad educativa, que ha sido determinada por la evolución de la Tecnología y por la estructura de la sociedad, de ahí que la educación tecnológica, por naturaleza esta inmersa dentro del proceso social básico que es el producto, sea desde el pequeño taller artesanal, hasta el laboratorio de investigación y desarrollo, es en este sentido que lo formativo de la educación, se desarrolla en la integración de la teoría con la práctica, la vinculación de la necesidad social con la solución técnica, con los aportes de la creatividad al diseño y desarrollo de la tecnología, con el conocimiento orientado a la calidad profesional del trabajo y el producto. Por lo que el propósito académico de la educación tecnológica industrial es "Integrar armónicamente el proceso educativo con el desarrollo económico del país, es decir integrar la educación con su medio" y tiene como compromiso responder a los reclamos sociales y orientar el presente y el futuro nacional de los aspectos tecnológicos de nuestro país.

¿Qué es la D.G.E.T.I.?

La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, mejor conocida por sus siglas D.G.E.T.I., tiene como antecedentes al Instituto Politécnico Nacional, fundado éste por el General, Presidente Lázaro Cárdenas del Río y Juan de Dios Batis, quien sin contar todavía con documentos oficiales aprobatorios, abre las puertas de la educación media, media superior y superior a todos los mexicanos, especialmente a los hijos de campesinos y obreros.

Fue durante el régimen del Lic. Luis Echeverría Álvarez, en el año de 1974, cuando se decreta una ley orgánica en el marco de la reforma educativa, en el cual queda claramente establecido su amplio ámbito de competencia institucional. Es así como se separan del

I.P.N. la educación media y media superior que hasta entonces se proporciona al interior del país.

En los años 80's, bajo el mandato del Lic. José López Portillo, se crea para proporcionar educación tecnológica a nivel medio superior de calidad, tal y como se imparte por el I.P.N. e institutos Tecnológicos; la D.G.E.T.I. la cual con una renovación académico-administrativa, logra hasta nuestros días, permanecer consolidada, desarrollando un espíritu y filosofía propia, así como la aportación de recursos humanos especializados en las diversas ramas de la técnica y las ciencias, para lograr el desarrollo nacional siempre independiente.

La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial es un órgano centralizado de la Secretaría de Educación Pública, que tiene una cobertura nacional ya que cuenta con 427 planteles en todo el país. Tiene como finalidad la formación de Técnicos Profesionales, que satisfagan la demanda del sector productivo industrial y de servicios, además de formar bachilleres técnicos con una adecuada preparación que le permita continuar sus estudios en el nivel superior y/o profesional.

Los Centros de Bachilleratos Tecnológico industrial y de servicios, son instituciones educativas del ciclo superior de enseñanza media superior, cuya finalidad es la formación integral del individuo, conjuntando los aspectos científico-tecnológicos, y de manera complementaria el humanístico, para tratar de resolver las necesidades socioeconómicas de la región y el país, mediante la preparación bivalente que quiere decir que obtiene al mismo tiempo su bachillerato tecnológico, además de su carrera técnica.

Objetivo de los C.B.T.i.s.: formar bachilleres técnicos con una adecuada preparación, que le permita continuar estudios a nivel superior, en cualquier institución del país (Universidades, Tecnológicos, Instituto Politécnico Nacional y Particulares), al mismo tiempo que se le capacita en un área tecnológica, para incorporarse, si así lo desea, al área productiva, ya que al egresar el alumno puede obtener su título como Técnico Profesional.

El Centro de Bachillerato Tecnológico, industrial y de servicios No. 60 de San Miguel de Allende, Gto., fue creado a instancia del entonces Presidente Municipal Lic. Silvestre Bautista López y por la iniciativa de un numeroso grupo de padres de familia en el año de 1974, se funda en el municipio de Allende, inicialmente con las siglas CECyT 230, Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos No. 230, institución que en ese momento ostentaba el más alto rango educativo, creado en la ciudad hasta entonces; su director fundador fue el Ing. Luis Rodolfo Ibarra Rivas, comenzando a laborar con dos especialidades Turismo y Topografía y 200 alumnos aproximadamente. En el año de 1981, cuando fue decretada la nueva Ley Orgánica de educación, cambia de nombre la institución y pasa a ser de CECyT 230 a C.B.T.i.s No. 60, siglas que a la fecha, después de 29 años de servicios aún se mantienen.

III. JUSTIFICACIÓN

La educación tecnológica desde sus orígenes ha pretendido cumplir el objetivo fundamental de formar Técnicos Profesionales o bien bachilleres en el llamado modelo bivalente, para incorporar al sector productivo a alumnos o bien prepararlos para que puedan continuar sus estudios a nivel superior, en esencia es una educación tecnocrática, cuyos planes de estudio en las especialidades abordan contenidos de asignaturas del área de tronco común y del área de las especialidades, dentro de la curricula no se incluyen aspectos (asignaturas-cursos ó materias) relacionados con el desarrollo humano, por lo tanto se requiere implementar un programa que de manera paralela cubra este contenido necesario para la formación integral de los educandos.

Los docentes de la Institución en su mayoría por las características y necesidades de la educación tecnológica, son profesionistas que carecen de una formación humanista y de manera particular no existe en ellos conocimientos de desarrollo humano, por lo tanto se requiere capacitarlos en desarrollo humano en cursos talleres que les permitan vivenciar los contenidos que posteriormente serán reproducidos con los alumnos de la institución.

Una de las principales preocupaciones de las Instituciones es la de elevar la eficiencia terminal, por lo tanto se requiere implementar acciones que permitan lograr este objetivo, el programa en Desarrollo Humano pretende ser una herramienta que pueda coadyuvar a este fin, por ejemplo trabajar un primer módulo con alumnos de ingreso de auto-estima y asertividad, tendiente a facilitar el proceso de adaptación de los educandos, por el cambio que viven a nivel institucional de educación media básica a educación media superior, amén de buscar a través de ese proceso de adaptación disminuir la deserción escolar en el primer semestre, ya que en este centro de trabajo, abandonan sus estudios en un 25 a 30% los alumnos de nuevo ingreso.

Los fines de la educación en cada nivel educativo de nuestro país y en las distintas instituciones pueden ser determinadas con características y particularidades propias de cada

una de ellas, sin embargo, pensar en una educación integral que no contemple en su proceso de formación además de lo académico, lo cultural, lo deportivo-recreativo y en especial lo humanístico, no puede pensarse como completa, es por eso que se requiere implementar de manera paralela un programa de desarrollo humano, que nos permita proveer de elementos a los educandos que coadyuven a que su educación sea integral y sólida, para pensar en individuos no solo tecnócratas sino también humanistas.

Por lo tanto, para cumplir con esta tarea, se requiere primero formar adecuadamente a los docentes, en materia de Desarrollo Humano, quienes serán el bastión de preparación de los educandos del C.B.T.i.s. No. 60 de San Miguel de Allende, Gto.

IV. MARCO TEORICO

A nivel mundial, a partir de la década de los 90's, se encuentran datos o informes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en relación a programas de Desarrollo Humano; en México en 1995 y 1999 como extensión de los mismos, ubicamos también algunos datos al respecto, inicialmente se pensaba que dichos programas tendrían apoyo de varias organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, sin embargo, la realidad fue que para las instituciones interesadas no existió respuesta a sus demandas, esto propició que instituciones educativas como la Universidad Autónoma Chapingo (UACH), con Departamentos como el de Estadística, Matemática y Cómputo de la División de Ciencias Forestales, con la Colaboración del Centro de Desarrollo Humano de Guanajuato, A.C., realizaron proyectos de investigación, con profesores y egresados, donde estudiantes de la Licenciatura en Estadística de la UACH, trabajarán sus tesis. Así, se concluyó en el año 2000, la memoria nacional del Primer Informe sobre Desarrollo Humano en México 1995 (Pérez, M. 2000).

El informe referido fue presentado por primera vez en noviembre de 2001 en la UACH, posteriormente se presentó en diciembre del mismo año, durante el Foro Internacional: Desarrollo Local ante la Globalización, Guanajuato 2001, en la ciudad de Guanajuato. La más reciente presentación que se ha hecho de este trabajo, fue en abril de 2002 en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CIICH) de la UNAM.

En los siguientes años, egresados de la licenciatura arriba mencionada realizaron informes de 10 estados de la República Mexicana: Campeche, Quintana Roo y Tabasco (Luciano, 2001); Tamaulipas (Herrera G., 2001); Veracruz (Téllez 2001); Nayarit (de Dios 2002); Puebla (Maza 2002); Guerrero (Herrera Z, 2003); San Luis Potosí; (González, 2003). Próximamente se incorporarán los informes de Chihuahua, Hidalgo, Tlaxcala y Querétaro.

Fundamentalmente los informes aportan datos relevantes respecto a la evolución del desarrollo que en nuestro país se ha dado, miden y describen el nivel de desarrollo humano en México, de manera general y en particular de los estados, analizan niveles de inequidad existente dentro y entre las entidades de la República Mexicana, evalúan los niveles de desigualdad en el progreso entre hombres y mujeres, en algunos aspectos importantes de señalar.

Una de las propuestas centrales, vertido, en el informe sobre Desarrollo Humano, México 2002, en la ciudad de México, el 24 de junio de 2003, es el referente al concepto y el índice de Desarrollo Humano, al respecto se señala “el concepto de desarrollo humano como el proceso de ampliar oportunidades de los individuos de tener una vida digna en materia de salud, conocimientos y recursos”, o bien “El desarrollo humano es la ampliación de las oportunidades de los individuos para que con libertad alcancen una vida larga y saludable, puedan adquirir conocimientos individual y socialmente valiosos, y tengan la oportunidad de obtener los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso”, especifican por otra parte que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una herramienta que permite medir los avances de una sociedad en la materia, y se construye “tomando en cuenta tres dimensiones fundamentales para el desarrollo humano; longevidad, conocimiento y acceso a recursos”, se aclara en dicho informe que estas dimensiones están compuestas por diferentes variables, en las cuales “la longevidad se mide por medio de la esperanza de vida al nacer, el conocimiento por medio de la tasa de alfabetización y la tasa de matriculación y el acceso a recursos mediante el PIB per capita”.

Para éste estudio, la dimensión del conocimiento será el objeto de estudio y el campo de trabajo será la Educación, en el ámbito de la Educación Tecnológica en el CBTis No. 60 de San Miguel de Allende, Gto., con los docentes del centro de trabajo, buscando también implementar una propuesta de diseño y desarrollo curricular permanente, factible de modificar, que redunde en la elaboración del Programa de Desarrollo Humano.

V. DESARROLLO HUMANO Y EL CURRÍCULUM.

El currículum se ha constituido en un objeto de estudio que ha generado diversas problemáticas. Desde esta perspectiva, la didáctica plantea nuevas interrogantes. Una de estas surge cuando se observan los vínculos y las posibles influencias que existen entre el currículum y el docente.

Dicha relación se ha definido con dos conceptos que tuvieron gran impacto en las prácticas educativas: el Diseño y Desarrollo Curricular (Contreras Domingo;1990).

El diseño se caracterizó como la fase de la planeación de las prácticas pedagógicas que se confecciona en niveles políticos, especialistas y técnicos en educación. Se decidían ahí ciertos lineamientos y estructuras sobre elementos del currículum, independientemente del docente, es decir, es ajeno al proceso y su práctica y el ejercicio docente es determinado externamente.

El desarrollo, por contraposición al diseño, se definió como el proceso de poner en práctica el currículum previamente elaborado. Primero fue la elaboración del Currículum y luego su aplicación. Desde esta perspectiva, el docente no participaba del diseño, sino que lo aplicaba y lo desarrollaba.

Las corrientes didácticas contemporáneas denominadas críticas (Camillioni, Davini, Edelstein y otros, 1996) redefinen dichos conceptos otorgándoles una nueva posición con relación a las tareas del docente. Existen diversos elementos que elaboran el currículum: políticos, especialistas, técnicos, directivos, docentes; son sujetos activos que participan en la toma de decisiones en cuanto al proceso del diseño curricular. A diferencia de la otra postura, los docentes y las instituciones no son simplemente los agentes de ejecución; por lo tanto no tiene sentido la separación entre diseño y desarrollo del currículum, en tanto la práctica docente se moviliza constantemente, entre las dos fases del mismo objeto; el currículum.

Durante el proceso de diseño, en la fase de toma de decisiones, el docente participa activamente en él. Están presentes siempre condicionamientos propios de cada sujeto y del ámbito donde este se inserta.

El docente que elabora el diseño curricular posee concepciones que construye acerca de su profesión y las prácticas que en ella se realizan, producto de los procesos de formación formal e informal. Las concepciones epistemológicas, pedagógicas, psicológicas y didácticas influyen de manera efectiva en el diseño curricular que desarrolla, imprimiéndole características particulares a la práctica docente que realiza.

Sin embargo, esta práctica no se circunscribe a las condiciones subjetivas mencionadas. El contexto de trabajo en el que las desarrolla también tiene una incidencia significativa en el proceso. Por lo tanto la problemática se define como multicausal observando tanto a las concepciones docentes como a los factores institucionales que operan en uno de los momentos en que se decide acerca de que enseñar: la programación de la asignatura, como en este caso que nos ocupa, el Programa de Desarrollo Humano, donde los docentes se convertirán en protagonistas y autogestores de su proceso de formación, interlocutores cuyo escenario de participación, será dialéctico, inmersos en el devenir de docente a discente cuya finalidad primordial será gestar un conocimiento aprensible a ellos mismos, aplicable y compartido con el alumnado en experiencias y situaciones posteriores.

Se ha expuesto que el Desarrollo Humano se dimensiona en tres sentidos, longevidad, conocimiento y acceso a recursos; se retoma únicamente el aspecto referente al conocimiento como objeto de estudio y de trabajo en esta propuesta, por lo tanto es pertinente aclarar que el concepto de Desarrollo Humano no se reduce al término de conocimiento, porque en el contexto educativo institucional se pueden abordar en ese ámbito (D.H.) procesos de descubrimiento, de crecimiento, de humanización, de conquista de la libertad; porque representa el esfuerzo de los hombres y de las mujeres por conquistarse a sí mismos a través de la “iluminación” de la inteligencia y el fortalecimiento de la voluntad, con apertura como resultado de la interacción con los demás. Expresa un

perfil de hombre que encarna convicciones y creencias, funcionales a un ideal de sociedad, y que integra la conducta colectiva al comportamiento humano social y de valores deseables. En una sociedad como la nuestra, los valores expresan el perfil de hombre resultante de un contexto cultural y un concepto de nación. Los valores se manifiestan en actitudes y grandes habilidades (mega habilidades hoy en día) de aplicación múltiple, que conjuntadas, son las que permiten lograr las capacidades y competencias requeridas. Se parte entonces de la dimensión individual y los procesos internos en los que el docente está inmerso como ser humano, para contextualizarlos en los procesos históricos sociales inmersos en la vorágine de nuestro México dinámico y cambiante. Un desarrollo humano integral, finalmente, debe cubrir todas las posibilidades de crecimiento, tarea que será menester de este trabajo, en el programa de Desarrollo Humano curricular, implementado en los docentes del CBTis No. 60 de San Miguel de Allende, propuesto a trabajarse en un marco de compromiso mutuo y de responsabilidad compartida, buscando que el resultado, sea producto de la interacción laboral y no de la imposición de criterios de verdad y conocimientos absolutistas.

VI. MARCO CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE.

El C.B.T.i.s. No. 60 de San Miguel de Allende, Gto., tiene una antigüedad de 29 años, históricamente y desde sus inicios el personal docente en cuanto a los procesos de selección y de contratación, se ha determinado como requisito primordial para el ingreso laboral, se cumpla con el conocimiento o preparación a nivel técnico o profesional para atender las asignaturas o materias, que se demanda cubrir en base a los planes de estudio ofertados en este centro de trabajo, en las especialidades y distintas áreas de la ciencia, es una institución de nivel medio superior tecnológica, por lo tanto los docentes que laboran en este centro son y han sido “profesionistas” cuyos perfiles de formación adicionales o complementarias, sobre todo en la primera década (1970-1980), han sido cursos como “Sistematización de la enseñanza”, “Programación por objetivos” o “Didáctica de la Enseñanza” que se implementaron como apoyo para el quehacer docente; en la segunda década (1980-1990) cursos-talleres como “Didáctica crítica” o “Psicología de la adolescencia”, propuestos e impuestos por las autoridades administrativas del plantel o de Coordinación de Enlace Operativo, organismo que norma y regula la operatividad de este tipo de instituciones, en los últimos tres años, se le ha dado especial importancia a cursos-talleres relacionados con el aspecto administrativo como “Autogestión y Liderazgo” ó “Enfoque Estratégico”; Cabe aclarar que existe cierta apertura para proponer y desarrollar alternativas de formación al interior de la institución ó a través de la Coordinación de Enlace Operativo con sede en la ciudad de León, para el Estado de Guanajuato, razón por la cual el Programa de Desarrollo Humano tuvo la factibilidad y se ha implementado, con la idea de que el personal docente sea gestor de su proceso de formación, creación y construcción del conocimiento en materia de Desarrollo Humano, factor o aspecto que no se incluye en la formación formal e informal de profesores y alumnos de esta institución educativa .

Actualmente la institución cuenta con una planta docente de 45 integrantes, 40 de ellos cumplen funciones propiamente académicas, 4 son administrativos, atendiendo actividades

docentes, que por la carencia de recursos humanos cumplen las funciones propias de ese quehacer; de las ciencias Físico-Matemáticas son 19, del área Económico-Administrativas 11, 5 de Docencia, 4 de Docencia Tecnológica, 1 de Ciencias de la Salud y 5 de Humanidades; 44 con nivel de Licenciatura y 1 como Técnico Profesional; se han realizado estudios de postgrado a nivel Maestría por 16 docentes, 2 en físico-matemáticas, 6 en Económico-Administrativas, 4 Enseñanza de las Ciencias Exactas, 3 en Educación, y 1 en Psicología Educativa y 2 tienen Especialización en Valuación Mobiliaria.

Se revisaron los expedientes de los 45 docentes y de manera formal, tanto en Licenciatura como en estudios de postgrado a nivel Maestría, las asignaturas del área de Humanidades representan en promedio menor al 10% en la totalidad de ellas; no se encuentran contenidos directos en materia de Desarrollo Humano, por lo que es necesario por los perfiles de formación de los docentes, se siga implementando el programa que aquí se desarrolla, buscando proveerles de elementos que les permitan dimensionar de manera distinta o desde otra óptica, el fenómeno de la educación y la heterogeneidad de elementos que se encuentran a nivel macro y micro institucional en el C.B.T.i.s. No. 60.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

El objetivo general o primordial de esta propuesta es el diseño curricular de un programa de formación docente en Desarrollo Humano, para los profesores del C.B.T.i.s. N° 60 de San Miguel de Allende, Gto., en base a cursos-talleres implementados como formas de trabajo en los módulos, desarrollándose los contenidos y objetivos particulares de cada uno de ellos.

PROPÓSITOS (OBJETIVOS ESPECIFICOS)

- a) Se realizó un diagnóstico situacional, en términos organizacionales, para especificar procesos, características de los recursos humanos, en particular los académicos, de infraestructura y en menor grado de los recursos financieros.
- b) Se capacitó y promovió la formación de docentes instructores en un programa de Desarrollo Humano (6 docentes), fungen actualmente como “monitores” con la totalidad del cuerpo docente, reproduciendo y multiplicando en cursos-talleres el programa en Desarrollo Humano, y se implemento con la totalidad de los educandos en una generación, seis módulos en seis semestres.
- c) Se desarrollan y aplican del 1° al 6° Semestre, cronológica y secuencialmente los contenidos adecuados, teóricos, metodológicos y técnicos del programa, en base a cursos-talleres.
- d) Se utilizan para el desarrollo del Programa de Desarrollo Humano, de 3 a 5 días al inicio de cada semestre, previo a comenzar las actividades académicas, a mitad del semestre o al término del mismo o cuando la Dirección del plantel así lo determine, programándolos adecuadamente en base a las necesidades de tiempo de la institución.
- e) Se coadyuva a que el proceso de ingreso, desarrollo y egreso de los educandos se fortalezca, para que su educación sea integral, ya que los planes de estudio de los Bachilleres Técnicos, no consideran asignaturas del área humanística.
- f) Se estimula la participación de los docentes en el programa de Desarrollo Humano, otorgándoles reconocimientos o diplomas que les permitan concursar en los programas como el del Estímulo al Desempeño Docente, que se ve reflejado en compensaciones económicas.
- g) Se otorgan reconocimientos a los alumnos por la participación en el Programa de Desarrollo Humano, haciéndoles notar la importancia de este tipo de contenidos en la formación curricular.

VII. METODOLOGIA GENERAL DEL PROGRAMA

Para la realización de este programa de Desarrollo Humano, se siguieron los pasos que a continuación se describen:

- En coordinación con la Dirección del Platel se solicitó la autorización de la aplicación del Programa a la ciudad de León, Gto., Ciudad sede de las oficinas de la D.G.E.T.I. de Educación Tecnológica del nivel medio superior en el Estado de Gto., Coordinación de Enlace Operativo No. XI.
- Los Departamentos de Servicios Docentes y Servicios Escolares en reunión plenaria, dio a conocer la propuesta, para solicitar de 6 a 8 profesores que sin tener un perfil de formación del área de humanidades, como condición necesaria, pudieran participar voluntariamente en la formación y capacitación en Desarrollo Humano, se procedió a detectar el interés de los participantes a través de la aplicación de una encuesta, donde se les solicitó también anotaran el tipo de contenidos que se pudieran trabajar en el programa.
- Una vez que los docentes aceptaron participar en el programa se les capacitó externamente a la institución con apoyo de la Coordinación de Enlace Operativo XI, en León, Gto., en el Centro de Capacitación o las sedes que para este fin fueron asignadas, se les permitió asistir a otros seminarios, congresos o talleres que por parte de la citada Coordinación se ofertaron. Existió también al interior de la Institución el apoyo que se requirió proporcionar a los docentes en su proceso de formación, por parte de compañeros que tienen conocimientos o perfiles de formación en desarrollo humano o las ciencias humanísticas.
- A través de las reuniones en Academias (grupo de personas que laboran conjuntamente en la institución en base a la afinidad de sus asignaturas), y de manera interdisciplinaria, en los periodos de planeación curricular en los meses de agosto y enero de cada año escolar se llevaron a cabo cursos-talleres para el diseño

de los contenidos teóricos metodológicos y técnicos, así como el establecimiento de los objetivos de cada uno de los módulos a desarrollarse para todo el personal docente.

- Los 6 profesores previamente capacitados fungieron como coordinadores o monitores de los cursos-talleres a desarrollarse con los docentes, teniendo como función primordial facilitarles la tarea u objetivo principal de desarrollar el programa en desarrollo humano.
- Con el grupo de docentes capacitados y formados en desarrollo humano, el apoyo de compañeros afines a la propuesta y con la Coordinación de los Departamentos de Servicios Docentes y de Servicios Escolares, se trabajaron los cursos-taller, en cada uno de los módulos del programa con el resto de los profesores en dos periodos: meses de enero-febrero y julio-agosto, donde se prepararon los programas, contenidos y materiales, planteándose como objetivo diseñar la estructura de los módulos del programa, elaborando los materiales didácticos o de trabajo que incluyeron el material a utilizarse en cada uno de ellos.
- Para dar seguimiento al nivel de conocimiento del programa obtenido por los docentes, se llevaron a cabo talleres de trabajo para la estructuración de los contenidos de los apoyos didácticos, coordinados por los monitores durante el transcurso de los semestres, en periodos de sesiones de reuniones de academia para retroalimentar la información obtenida en cada uno de los módulos, solicitando a los docentes se integran en los temas de mayor interés para ellos.
- Se aplicó el programa en cada módulo en los tiempos y condiciones que la Dirección del plantel estableció, con un mínimo de 5 días con un total de 30 hrs., en el único turno - matutino - que existe.

- Se diseñaron encuestas como instrumento de medición y seguimiento al impacto y resultados del programa en docentes, y se utilizaron también entrevistas dirigidas para medir los resultados.
- Se procesó la información y se presentaron los resultados a través de la tesis de Maestría en Psicología Educativa como un Programa de Desarrollo Humano, cuyo contenido es dirigido a la construcción de bases teóricas de los módulos del Programa, un segundo aspecto es el metodológico-técnico para que se conozcan formas de trabajo o aplicación de la propuesta y los resultados o el impacto que en el C.B.T.i.s. No. 60 de San Miguel de Allende pudo tener.
- En acuerdo con el personal docente se diseñó un programa de desarrollo humano con los alumnos de la institución, implementándose cada uno de los módulos, en las condiciones y en los tiempos más adecuados que se establecen con las autoridades administrativas del plantel; se elaboraron los recursos técnicos de seguimiento, como aplicación de encuestas o cuestionarios, a las estudiantes, para medir el impacto o los beneficios que este tipo de programas pudieran generar a nivel personal o académico.

Por las características del programa y los contenidos que aquí se presentan, estos son trabajados, a través de cursos-talleres que incluyen para cada módulo: lecturas comentadas (resumidas en el presente trabajo), dinámicas, ejercicios vivenciales, cuestionarios y encuestas de trabajo, existiendo en cada una de las sesiones y para cada uno de los módulos, el establecimiento consensado con los docentes del encuadre, horarios de trabajo, coordinadores responsables de las sesiones y módulos, nombrándose un relator participante, para recuperar la información del análisis y discusión de cada una de las sesiones, cumpliendo el propósito de hacer los ajustes y adecuaciones pertinentes propuestas de manera individual o grupal por los participantes.

VIII. METODOLOGÍA DE LOS MÓDULOS

Cada uno de los módulos presentan una estructura similar, donde se describe inicialmente en la introducción la idea principal del contenido, el objetivo particular que se pretende alcanzar, fundamentos teóricos y metodológicos para desarrollar los contenidos, así como los recursos didácticos y actividades complementarias que se realizarán para alcanzar las metas propuestas, estos últimos elementos se utilizan de manera indistinta en la práctica, y en los periodos que se desarrolla cada modulo en base a los acuerdos que se establecen entre los monitores y los docentes que colaboran en cada curso-taller, de manera indistinta y particular, en base a las características y necesidades que cada grupo tiene, dando la oportunidad a cada docente de aplicar o desarrollar en base a su formación, experiencia y creatividad los recursos didácticos, dinámicas, ejercicios o material de apoyo que se requiera para lograr los objetivos de cada uno de los módulos.

La secuencia y la estructura de la propuesta del programa, se desarrolla partiendo de aspectos individuales que permiten a los docentes una reflexión personal de elementos particulares relacionados con sus estructuras internas, vinculados con el concepto de sí mismo y la capacidad de interacción que tiene con los otros, buscando dar sentido y contexto a su vida como ser humano, identificando las potencialidades que existen en cada uno de nosotros, despertando el conocimiento de las formas de comunicación que se tienen en los grupos tanto formales como informales, elementos necesarios para generar procesos de creatividad que redunden, en una iniciativa requerida como una condición necesaria que permita crear individuos con un liderazgo, que se pueda manifestar en cada uno de los ámbitos que este se desarrolla, como la familia, el trabajo y los diversos grupos donde interactúa, buscando consolidar un desarrollo humano integral, ya que esto es posible si se cubren todas las posibilidades de crecimiento.

IX. MÓDULO I

AUTOESTIMA

INTRODUCCIÓN:

Todo ser humano tiene conformada en su personalidad una estructura, que se manifiesta externamente por conductas o formas de comportamiento, como consecuencia de los estados afectivos-emocionales que interiormente existen en él, la estructura de la personalidad se forma en la infancia, entre los 0 y 12 años, periodo en el cual a partir de la interacción con los demás se forma y estructura el concepto de sí mismo y las diferentes formas de manifestar nuestras acciones, es en esta época cuando la capacidad de valorarnos a nosotros mismos, y de ubicar los aspectos negativos o positivos que en nosotros existen, o cualidades o defectos y el reconocimiento de ellos aparece y se le puede identificar como el autoestima que pudiéramos tener cada uno de nosotros.

Se le llama autoestima a la habilidad que tiene una persona de aceptarse, apreciarse, y valorarse, esta es producto de factores externos como las experiencias, conocimientos, vivencias, etc., que se tienen por la interacción con el mundo exterior, y factores internos como la interpretación y la percepción, sentido y significado que se le dan a los factores externos.

Para desarrollar el contenido del presente modulo se propone revisar los siguientes elementos, como factores importantes del concepto de autoestima: concepto de sí mismo, factores externos que inciden en la formación de la autoestima y conductas “tóxicas” o “nutritivas” para establecer límites adecuados en la interacción con los demás.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actitudes de autoexploración para generar el autoconocimiento que repercute en la calidad de vida y de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explorar las polaridades para lograr mayor integración personal
- Revisar la imagen interior y exterior de manera individual y grupal para incrementar la valoración personal y la de otros y otras.
- Distinguir las conductas tóxicas y nutritivas dentro de una relación para establecer límites adecuados.

CONTENIDO

BIPOLARIDAD EN LA AUTOESTIMA

La autoestima se considera bipolar, porque se puede dirigir hacia un extremo totalmente optimista o positivo o bien pesimista o negativo, la finalidad de todo ser humano debiera ser encontrar el equilibrio entre el yo y el mundo externo; la autoestima vendría a ser un proceso a través del cual se logre la armonía del sujeto con el mundo externo, sin llegar a una determinación absolutista por parte de uno u otro. El ser humano para lograr consolidar su autoestima o el proceso requiere iniciarlo con la autoaceptación reconociendo como es, como siente y admite cada parte de su cuerpo y su alma, también a través del autorespeto atendiendo y satisfaciendo las propias necesidades y valores que la norman, porque la autoestima es el resultado del descubrimiento del yo real, interior y exterior en base a sentimientos de capacidad personal y sentimientos de valía personal.

La autoestima por lo tanto es un proceso continuo y permanente que se debe cultivar a lo largo de la vida de los seres humanos, porque ayuda a desarrollar convicciones de que somos competentes para vivir ampliando nuestra capacidad para ser felices mejorando nuestras relaciones integrándonos a grupos y trabajar en armonía en los grupos y organizaciones alcanzando la plenitud y la autorrealización en la salud física y mental, incrementando la productividad y creatividad.

AUTOESTIMA E INTERACCIÓN GRUPAL

En el proceso de formación de la autoestima, no solamente deben considerarse los aspectos individuales, sino también los grupales, es decir, la manera como el individuo se relaciona en grupos como la familia, la educación y la sociedad en su conjunto.

En la familia, por ejemplo, el ambiente en el cual se desarrolla todo ser humano puede moldear sentimientos positivos o negativos, creando en el primer caso actitudes de valorización hacia sí mismo y en el segundo caso problemas de no aceptación, influyen por ejemplo: las normas, hábitos y costumbres así como los roles que se les asignan a cada miembro de ese grupo familiar, la manera como se asumen estos forman también parte importante de ese proceso, incluso el número de elementos que integran la familia o el lugar que cada quien ocupa en la estructura organizacional puede determinar pautas, normas de comportamiento específicas o tipificadas, así el primer hijo de la familia puede ser un “experimento” de aprendizaje para los padres o el último de los hijos puede ser un individuo totalmente desatendido.

La educación ocupa un lugar especial en el proceso de formación de la autoestima, porque mediado por el conocimiento y los procesos de enseñanza-aprendizaje los seres humanos adquieren normas de comportamiento establecidas a partir de ese proceso, pero la educación no puede estar parcial y aislada de los procesos afectivos emocionales que cada vivencia en ese ámbito genera en el interior de los seres humanos, porque estos son entes bio-psico-sociales y no sólo están inmersos en procesos cognitivos o de enseñanza-aprendizaje.

La sociedad cumple una función muy importante para la persona, ya que a partir de la cultura de la misma, la familia adopta diferentes pautas o formas de vida que son transmitidos a sus miembros y determinan o ayudan a formar la personalidad de cada uno, teniendo a esta como modelo social.

Las personas que tienen poca confianza de su capacidad dentro de la sociedad, tienden a buscar roles sometidos y evitan las situaciones que requieren asumir responsabilidades. En nuestra sociedad el nivel de autoestima de una persona esta en cierta medida, ligado a lo que hace para ganarse la vida. Por ejemplo: un hombre puede alcanzar una posición social elevada y tener, no obstante una baja autoestima. Puede tener conciencia de la importancia que tiene, pero aun así considerarse a sí mismo, un ser humano despreciable, indigno de respeto y del afecto de los demás.

CONDUCTAS TÓXICAS Y NUTRITIVAS

La autoestima en los seres humanos esta determinado como se ha expresado por factores externos y la interpretación interna que el sujeto hace de estos, las conductas se pueden convertir en tóxicas o negativas cuando la persona se autocrítica de una manera dura y excesiva o bien anteponiendo la importancia en el exterior y no en sí mismo, las conductas nutritivas por el contrario se pueden manifestar cuando en el ser humano tiene una aceptación y concepto de sí mismo positivo, tratando de mediar los intereses del medio externo con sus propios intereses, el equilibrio se logrará entonces cuando las necesidades internas del ser humano sean acordes a las necesidades del medio o mundo externo.

ASERTIVIDAD

Se define la asertividad como aquella habilidad personal que nos permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás. En la práctica, esto supone el desarrollo de la capacidad para:

- Expresar sentimientos y deseos positivos y negativos de una forma eficaz, sin negar o menospreciar los derechos de los demás y sin crear o sentir vergüenza.
- Discriminar entre la aserción, la agresión y la pasividad.
- Discriminar las ocasiones en que la expresión personal es importante y adecuada.
- Defenderse, sin agresión o pasividad, frente a la conducta poco cooperadora, apropiada o razonable de los demás.

Así pues, la aserción no implica ni pasividad, ni agresividad. La habilidad de ser asertivo proporciona dos importantes beneficios:

- Incrementa el autorespeto y la satisfacción de hacer alguna cosa con la suficiente capacidad para aumentar la confianza y seguridad en uno mismo.
- Mejora la posición social, la aceptación y el respeto de los demás, en el sentido de que se hace un reconocimiento de la capacidad de uno mismo de afirmar nuestros derechos personales.

Son ejemplos típicos de comportamientos agresivos, la pelea, la acusación y la amenaza y, en general todos aquellos comportamientos que signifiquen o comporten, la agresión de los demás sin tener en cuenta sus sentimientos. El comportamiento agresivo suele aparecer como consecuencia de la cólera o la ira y de la incapacidad para autocontrolarse. En general, la persona agresiva, o que se comporta agresivamente en un momento concreto, no suele sentirse satisfecha de sí misma, y lo que consigue es que los demás no quieran tenerla cerca, y fácilmente pueden, también, ser agresivos con ella.

Se dice de la persona pasiva que no sabe expresar sus sentimientos y no sabe defender sus derechos como persona. La persona pasiva, por lo general, no se siente satisfecha, ya que no consigue decir lo que piensa o siente y no hace llegar su mensaje a los demás. Suele sentirse insegura, poco aceptada y tenida poco en cuenta por los demás. La ventaja de aprender y practicar comportamientos asertivos es que se hacen llegar a los demás, los propios mensajes expresando opiniones, mostrándose considerado, se consiguen sentimientos de seguridad y el reconocimiento social. Sin duda, el comportamiento asertivo ayuda a mantener una alta autoestima. En todo caso, para aprender la asertividad es completamente imprescindible tener bien claro el hecho que tanto el estilo agresivo, como el pasivo, por lo general, no sirven para conseguir los objetivos deseados.

X. MÓDULO II

SENTIDO Y PLENITUD DE VIDA

INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos a lo largo de la vida, se cuestionan cual es el rumbo o el sentido hacia el cual se dirigen, existen también interrogantes y preguntas acerca de que es lo esencial para la sobrevivencia, o bien como llegar con plenitud a disfrutar la corta existencia, la respuesta a cada uno de estos cuestionamientos se encuentran de manera indistinta en cada ser humano, porque el sentido o el significado que le da cada persona es y será diferente a la de los demás, sin embargo, pueden existir factores comunes que nos permitan ubicar aspectos considerados como importantes para uno mismo y los demás, por ejemplo el reconocimiento de una existencia fugaz y pasajera, o la importancia que puedan tener los grupos en los cuales nos circunscribimos, el valor del medio ambiente y la naturaleza, por lo tanto es importante encontrar para cada uno de nosotros el sentido histórico a nuestra vida.

En este módulo se pretende proveer de elementos o conocimientos que permitan el aprendizaje del reconocimiento de nosotros mismos, la resistencia a los cambios y el reconocimiento de la realidad que nos rodea.

OBJETIVO GENERAL

Conocer y ubicar el concepto de realidad y los factores que inciden en la distorsión de la misma.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Conocer los factores que inciden en la percepción de la experiencia de vida

CONTENIDO

La Psicología y educación humanista son propuestas que se centran de manera esencial en el ser humano, destacan aspectos como los valores, los sentimientos y los afectos, lo espiritual o lo humano propiamente dicho, CARL ROGERS por ejemplo en su texto: "Psicoterapia centrada en el cliente" (Ed. Paidós, Rogers; 1981) plantea que no podemos enseñarle a otra persona directamente, únicamente podemos facilitar su aprendizaje, una persona aprende significativamente solo aquellas cosas que percibe como vinculadas con la supervivencia y desarrollo de su propia persona (del sí mismo), tendemos a resistir la experiencia del cambio, sobre todo si la percibimos como amenazante o incongruente, que la situación afectiva promueve un aprendizaje más significativo cuando las amenazas del yo del alumno se reducen al mínimo (se respeta como es), facilitando esto la percepción de la experiencia de la vida creando un clima de aceptación y confianza, por lo tanto, los cambios se pueden generar a partir de la congruencia, la empatía y la aceptación incondicional entre el individuo y los grupos con los que interactúa.

Cuando existen climas o ambientes de respeto, de confianza, de aceptación mutua, entre los miembros de un grupo, de manera individual a lo largo de nuestra existencia se irá encontrando sentido a la vida y, en la medida que los seres humanos desarrollen la capacidad para vivir intensamente, cada momento en su tiempo y espacio como único, respetándose así mismo a su entorno y a su realidad, la plenitud de vida será alcanzada como una consecuencia de vivir intensamente en, por y para el mundo.

La intensidad con la que se vive la existencia, esta íntimamente ligada a la búsqueda del principio del placer, entendido esto, como aquello que nos satisface interiormente y que está en relación con el mundo externo, esa búsqueda de placer, se relaciona con la búsqueda del principio de realidad esto es parte esencial y constituyente de la misma realidad, sin embargo, para el ser humano, la búsqueda de sí mismo, esta plagada de problemas o conflictos, en cuyo caso, deberán utilizarse ajustes homeostáticos, para reducir los niveles de tensión y para mantener o restablecer el equilibrio interno.

Por lo general, las propuestas psicológicas como el psicoanálisis de Freud el conductismo de Watson o Skinner, o filosofías como el existencialismo de Jean Paúl Sartre entre algunas teorías, se centran en los procesos internos de los sujetos, en las condiciones internas como el principio del placer o el principio de homeostasis, o bien en la conducta como producto de procesos internos, incluso en vivencias como el “aquí y ahora” de la existencia del individuo, sin embargo, a diferencia de ellos se puede orientar el sentido y plenitud de vida, no a lo interno, sino hacia el mundo que esta ahí afuera, dando en ese mundo sentido a las cosas, a los seres humanos, a los otros y no necesariamente a uno mismo, pensando en que, a medida, que uno “se olvide de si mismo”, cuando uno se da así mismo, cuando se sirve a una causa que va mas allá de si mismo, cuando se sirve a personas diferentes, se puede encontrar la autotransendencia, constituyéndose esto como la esencia de la existencia humana, pero en lo común, en lo cotidiano, en lo que día a día vivimos en la familia, en la escuela, en el trabajo, en todos los ámbitos de nuestro existir con los otros.

En la actualidad, en estos días, la vorágine de la vida en un mundo globalizado, cada vez mas acelerado, y a la vez segmentado y atomizado, se pueden observar conductas crecientes de desequilibrios, magnicidios, suicidios, violencia y destrucción del hombre por el hombre de su entorno y naturaleza, plagados en el hombre de vacíos, carentes de sentido, plenitud de vida y armonía con un equilibrio de creación, mas bien encaminados a la destrucción, en sociedades donde al parecer las necesidades y expectativas de los individuos no son satisfechas, donde incluso se crean necesidades dirigidas al consumo, con un rumbo de sentido de vida y plenitud fantasmal, en el sentido de que lo útil es lo material y lo material es lo útil, una sociedad donde la industrialización arranca de raíz los valores más humanos y espirituales de la humanidad, que son aquellos, que debieran ser dirigidos al sentido pleno de vida de los valores morales, como el respeto a la propia vida y a la de otros y de la misma naturaleza, valores que se pueden encontrar aun así en las adversidades, conflictos, carencias o problemas mas intensos y profundos que el hombre pueda vivenciar, es por esto que a pesar de la existencia de una vida caótica que persiste

para el ser humano actualmente, Viktor E. Frank (1999), plantea que el hombre puede dar sentido a su vida, primero cumpliendo con un deber o creando un trabajo no como algo ajeno a nosotros, sino como parte esencial nuestra, no como producto del hastío, apatía o aburrimiento, sino como algo que día a día podemos descubrir y construir de manera diferente; segundo, experimentando algo, o encontrando a alguien, sobre todo en lo espiritual, viviendo intensamente, de manera cotidiana cada día momento y espacio como único y último, y cada escena de nuestra vida como intransferible, pero como parte de un todo generalizado, para cada individuo con los que interactuamos; tercero, enfrentar cada uno de nosotros nuestro destino, dando con todas nuestras cualidades y defectos, lo mejor de nosotros mismos, por y para nosotros, como producto de un proceso interno intrínseco en un mundo externo con todos aquellos que forman parte de nuestro existir, en y para el mundo, encaminado a que cada parte de nuestro proceso como seres humanos, tenga un sentido y plenitud de vida único y último a la vez, para que al final de este camino o proceso, al culminar nuestra corta existencia, tal vez podamos pensar, en la posibilidad de trascender más allá de nosotros mismos en este mundo terrenal, porque a la fecha es incomprendible y no comprobable, al menos en el terreno de los cánones de la ciencia en general, que existe más allá de la muerte física del ser humano, sin embargo en ese sentido, aun se puede pensar que la materia como el cuerpo físico, no se extingue ni se elimina, sino se transforma, y todo ente, aunque tiene ciclos o procesos específicos, tangibles y comprobables, al final de ellos, pasamos a ser parte de este universo de realidad en el cual existimos, porque aun, después de la muerte física, el ser humano vive en la conciencia de los otros, en los recuerdos, en las creencias, en las vivencias de las cuales formamos parte de esa coexistencia, porque trascendemos a partir de los otros y, es en ellos donde nuestro sentido y plenitud de vida cobra rumbo y dirección, son nuestros actos y acciones cotidianas a final de cuentas las que dan sentido a los otros.

La ciencia tiene entonces sus fundamentos y formas de explicación, sin embargo, se requiere ser abiertos a la posibilidad, de pensar que el “otro universal”, en el que los seres humanos depositan sus expectativas, creencias, valores, su fe o el sentido último, es un Dios con el que se quiere trascender, por quien dicen algunos, se mueven montañas, se

vencen adversidades, se alcanzan límites físicos “mas allá de lo humano”, se mantienen vivas las esperanzas de vida de pueblos o naciones, o simplemente se alcanza cotidianamente sentido y plenitud de vida a nuestro corto existir, con la fe o promesa de que con ese Dios, a través de él, y con él eternamente, encuentra el hombre el equilibrio y armonía perfecta interna y externamente mas allá de la vida, mas allá de la muerte.

XI. MÓDULO III

COMUNICACIÓN EFECTIVA

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la comunicación se refiere a la designación, representación e interpretación de la realidad por uno o varios sujetos que la elaboran en contenidos comprensibles para otros. Es decir, la comunicación es un producto social que concierne al conocimiento, a su expresión difusión y comprensión.

Existen diversos puntos de vista acerca de cómo surge la capacidad de comunicación en el hombre y la formación social en la que vive. Esta diversidad refleja la riqueza que nos proporcionan los elementos que intervienen en el fenómeno base de nuestro estudio y amplían nuestro marco de referencia para iniciar nuestra propia reflexión sobre el problema.

Existen diversas teorías sobre el origen de la comunicación, uno de ellos es el planteado por E. FISHER que dice: “El lenguaje es un proceso concomitante a la formación del grupo social; solo a partir del trabajo, de la relación objeto sujeto que este implica y del poder que el hombre adquiere mediante su ejercicio fue posible el lenguaje la relación de la comunicación” (Berlo K. David, El Proceso de la comunicación. Ed. El ateneo, Buenos Aires, 1977) ⁽¹⁾; otro punto de vista es expresado por L. Mumford que dice: “El lenguaje es una transformación interna del hombre separada del trabajo y la naturaleza, como una necesidad de expresión subjetiva de sentimientos y emociones” (Berlo K. David, El Proceso de la comunicación. Ed. El ateneo, Buenos Aires, 1977) ⁽²⁾. Así el lenguaje es un producto espiritual de “destreza mental” que da lugar al hombre y no al contrario. Las dos propuestas hacen alusión a la determinación que pudiera tener el ser humano, en cuanto al origen de la comunicación, sin embargo, se puede deducir que para la generación de esta es necesario

que el sujeto interactúe con su medio, para abstraerlo y representarlo, a través de símbolos que en su estructura darán origen a la comunicación.

La comunicación esta íntimamente entrelazada a la vida diaria del hombre, que muy pocas personas se dan cuenta de la cantidad que a ella se le dedica. Existen diversas formas de comunicarse: verbal (comunicación oral) y no verbal (las expresiones, los movimientos, los ademanes, etc.), por lo tanto todo esfuerzo para producir significados son formas de comunicación. En este modulo se pretende dar a conocer los conceptos básicos de la comunicación y la comunicación como proceso, y partir de ellos para establecer los elementos necesarios para generar una comunicación efectiva en el ámbito del desarrollo humano.

OBJETIVO GENERAL

Adquirir los elementos conceptuales básicos de la tarea de la comunicación humana, para ponerlos en práctica consigo mismo y con los demás, tomar conciencia de que la comunicación funcional constituye el goce fundamental en el ejercicio de la facilitación de la comunicación con otros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ubicar teóricamente las características, formas, propósitos y elementos que interactúan en el proceso de la comunicación
- Reconocer la importancia de establecer una buena comunicación en las actividades en las que se desenvuelve, así como en el ámbito del Desarrollo Humano.

CONTENIDO

Conceptos básicos

La comunicación ha resultado ser la clave necesaria para comprender a las personas en el mundo complejo actual. Sin ella el hombre sólo existiría en un nivel muy primitivo; las organizaciones complejas serían por lo tanto imposibles de existir.

Puede decirse entonces que la comunicación es la unión cohesiva de procesos de abstracción y representaciones a través de símbolos, signos, palabras, etc., entre los miembros de un grupo, donde un mejor entendimiento de ella, puede mejorar a las organizaciones.

El proceso de la realidad

Los científicos están de acuerdo en que todo el mundo está hecho de estructuras atómicas de un grado de dificultad variable, estando compuestas las estructuras en sí de alguna manera de energía, donde gran parte del mundo que existe está fuera de la percepción de los sentidos ordinarios; un mundo que no es estático ni permanente que se encuentra en constante cambio, es dinámico y dialéctico; aquí la percepción en muchas ocasiones es parcial y limitada a las abstracciones que el ser humano hace de la realidad.

Así el ser humano interactúa entre el mundo de los eventos, niveles de energía que están fuera de las facultades de observación del hombre, el mundo de los objetos, perceptibles y microscópicos cuya existencia es captada por los sentidos humanos y los instrumentos científicos, y el mundo de los símbolos, es el mundo de las palabras, etiquetas, inferencias, etc., que comprenden a la comunicación con respecto al segundo mundo.

Si el mundo está en proceso entonces los significados están en proceso. El lenguaje y la comunicación necesitan reflejar la naturaleza cambiante del mundo y la de los significados, la exactitud de la comunicación está obstaculizada o limitada por el proceso

. del mundo y por la incapacidad de los sistemas de comunicación para describir totalmente este proceso

El lenguaje

La forma más obvia en la que el hombre se comunica es con el lenguaje. Los gestos, las expresiones faciales, las posiciones del cuerpo, las señales, las formas de arte, la música y todo lo que una persona percibe suelen ser medios importantes de comunicación. Sin embargo, en todos o casi todos los actos de nuestra vida, la forma de comunicarse más usual y frecuente es el lenguaje, formado por palabras o símbolos. El lenguaje requiere para su estructuración procesos de abstracción a través de los sentidos (tacto, gusto, olfato, vista y oído), requiere también recurrir a las inferencias que se refieren a los niveles de abstracción adicionales, que todo ser humano deduce como una generalización de un acontecimiento previamente percibido.

En base a los procesos de percepción y a las distintas formas o maneras que cada ser humano tiene para realizarlos, encontramos barreras que no permiten acceder al lenguaje y a la comunicación de manera adecuada, en muchas ocasiones por la confusión de dos o más niveles de abstracción o bien por el ambiente en que esta ocurre, ya sea en componentes físicos, psicológicos o verbales e incluso semánticos.

El proceso de la comunicación

La comunicación es un proceso dinámico, así como lo es el significado o la realidad que busca describir. Un modelo antiguo y elemental del proceso de la comunicación fue presentado por Aristóteles. En este modelo existen tres ingredientes principales en un evento de comunicación, el que habla lo que se habla y el que escucha. Los modelos modernos son más complejos pero similares; el modelo de Shannon y Weaver, creado en 1947 como modelo en la comunicación electrónica, ha sido adoptado con éxito por los científicos de la conducta para explicar la comunicación humana, fijaron cuatro elementos:

Una fuente, un transmisor, una señal y un receptor. La fuente es quien habla, la señal es lo que se habla y el receptor es el que escucha.

El modelo que aquí se planea como válido para explicar el proceso de la comunicación, incluye nueve componentes y está adoptado, del propuesto por David K. Berlo. Los componentes son: 1. - fuente, 2.- codificador, 3.-mensaje, 4.-canal, 5.- receptor, 6.- decodificador, 7.- significador, 8.- retroalimentación, y 9.- ruido.

Comunicación en el ámbito de Desarrollo Humano

En el ámbito del Desarrollo Humano la comunicación tiene una importancia especial, ya que en nuestra vida despierta e interacción vivencial con los otros, es decir en las relaciones humanas, como base del desarrollo humano, pasamos según los comunicólogos hasta un 90% del tiempo compartiendo códigos de comunicación, se expresa que toda “conducta” es un equivalente a un mensaje, y así nos damos cuenta de la imposibilidad de no dejar de comunicarnos, esta siempre tendrá un valor y no se puede dejar de emitir, ya que no existe la no conducta, porque por ejemplo aun el silencio implica un mensaje, y estos (los mensajes) generaran siempre una respuesta o interacción con los otros.

La comunicación humana siempre estará fluctuando entre diversos niveles, no se puede elaborar en uno solo, existen cuando menos dos niveles de comunicación uno de tipo referencial y el otro connotativo, o bien niveles explícitos e implícitos, en los primeros se transmiten datos de la comunicación y en los segundos la manera o la forma de cómo pueden entenderse o interpretarse los datos, en cuyo caso para cada individuo serán diferentes.

En base a las formas de comunicación, no se puede tampoco evitar involucrarse en la relación con el otro ser. Así se encuentran también en los intercambios comunicacionales niveles que se definen como status que pueden ser simétricos, que pueden propiciar una

correcta intercomunicación o asimétricos (con diferencias de status que pueden crear conflictos de comunicación).

También en la comunicación humana cuando se refiere a los objetos, las inferencias, simbolizaciones y representaciones, pueden ser tan disímbolas como cada interpretación que en cada caso el ser humano le ha creado, esto a su vez genera lenguajes verbales y lenguajes no verbales.

Para la comunicación efectiva en el ámbito del Desarrollo Humano es importante ubicar que el lenguaje no verbal incluye movimientos, posturas, uso de los brazos, expresiones faciales, movimientos oculares, apretón de manos, formas de andar, distancia física con las personas, etc., tienen una connotación importante para interpretar lo que el otro quiere comunicar, o lo que uno mismo quiere expresar, así cuando se aprenda a utilizar sinceramente el lenguaje corporal se abrirá una puerta a un mundo nuevo de comunicación. Para interpretar también adecuadamente el lenguaje corporal es necesario cuidar o fijarse no en un solo detalle sino, en la cantidad mayor de datos posibles, porque esto tiene que ser entendido como un acto, conducta o evento total y no como una expresión parcial.

La comunicación efectiva por lo tanto deberá incluir en este proceso el mayor número de elementos posibles a destacar, por ejemplo lo verbal como el lenguaje, lo no verbal como las expresiones corporales, enmarcadas y contextualizadas ambas formas en una situación concreta y específica, históricamente determinada.

XII. MÓDULO IV

DINÁMICA DE GRUPOS

INTRODUCCIÓN

Los psicólogos sociales se interesan por el pensamiento, emociones, deseos y juicios de los individuos, así como por su conducta externa. Los fenómenos psíquicos internos pueden deducirse a partir de ciertas peculiaridades de la conducta y comportamientos externos. La investigación ha demostrado que el individuo es influido por los estímulos sociales al estar o no en presencia de otros y que, en la práctica, todo lo que el individuo experimenta está condicionado en mayor o menor grado por sus contactos sociales.

Los grupos sociales son el cimiento o las bases de la estructura de la sociedad, sin ellos el “edificio” se derrumbaría. En los grupos se establecen las relaciones formales, pero sobre todo y especialmente, las relaciones informales, donde las normas y valores se aprenden y se interiorizan, o dicho de otro modo, se socializan por un proceso mediante el cual las personas son incorporadas a la sociedad. Lo que se puede pensar, en un primer momento, los elementos básicos del análisis social, no son los individuales sino los grupales. En sí mismos los individuos no son el objeto propio de la Sociología.

Efectivamente, las personas se relacionan entre sí, interactúan, pero esta interacción, se realiza generalmente, en el interior de los grupos a los que pertenecen, por tanto, es el grupo, y no el individuo el elemento último en el análisis sociológico. La persona individual interesa al sociólogo únicamente, en tanto que desempeña un conjunto de papeles derivados de las posiciones que ocupa en el ámbito social, el cual a su vez, está organizado básicamente en grupos menores. Esta es la razón por la que muchos sociólogos definen a la sociedad no como un conjunto de individuos sino como un conjunto de grupos. Se puede, por tanto, definir sociedad como la estructura formada por los grupos principales

interconectados entre sí, considerados como una unidad y participando todos de una cultura común.

Actualmente la necesidad de operar en grupos va adquiriendo prioridad ante lo individual. La divergencia de trabajo lleva a la necesidad de hacer convergente el trabajo individual y grupal. Necesidades de grupo cobran vigencia, sobre necesidades individuales aún cuando una no cancela a la otra. Quizá sean temidas las escenas de interacción grupal, sin embargo, el horizonte de posibilidades para ejercer y relacionarse desde el vínculo de la red en grupo nos ofrece una alternativa de crecimiento y desarrollo para facilitados y facilitadores.

La dinámica de grupos, es el estudio de la conducta de grupo, en especial de las interacciones, que se producen entre los miembros de grupos pequeños relacionados entre sí en el desempeño de funciones sociales. El término fue introducido por el psicólogo Kurt Lewin, quien creó en 1945 el Centro de Investigaciones Sobre Dinámicas de Grupos en el Instituto de Tecnología de Massachussets (MIT), E.U.

La conducta de grupo afecta numerosos aspectos de la vida y es producto de nuestra cultura o civilización. La dinámica de grupos estudia la estructura y el funcionamiento de los grupos sociales y los diferentes tipos de roles que adoptan sus miembros. Estos roles son flexibles y pueden variar cuando se modifican sus objetivos o actividades.

Estructura y dinámica de grupos. Los psicólogos sociales han estudiado también en profundidad, como el individuo y el grupo influyen mutuamente, estudio en el que se han tratado temas como el de liderazgo, sus funciones, sus estilos y su efectividad. Así mismo, han investigado las condiciones en la que los grupos humanos resuelven sus conflictos de forma cooperativa o competitiva y las múltiples consecuencias que presentan.

El quehacer docente del maestro, está básicamente enraizado e inmerso en un trabajo con, desde y para los grupos-aula; obviamente si deseamos personas socio-

emocionalmente equilibradas, personas dispuestas a colaborar con los demás, en definitiva motivadas a la participación, el modelo de enseñanza tendrá que ir caminando progresivamente hacia una educación en grupos pequeños y dinámicos

OBJETIVO GENERAL

Conocer los fundamentos teóricos del concepto de grupo, sus características y su clasificación, así como los factores que interactúan en la dinámica grupal y la relación con procesos de desarrollo humano.

OBJETIVO ESPECIFICO

En base a los fundamentos y conceptos de dinámica de grupos contextualizarlos en el ámbito de desarrollo humano

CONTENIDO

Definición

La palabra grupo corresponde a uno de los principales conceptos tanto del habla cotidiana como del lenguaje científico y sirve para designar determinadas características y formas de la realidad. Se trata de un concepto que ordena y clasifica destacando los aspectos comunes una serie de elementos iguales o semejantes. Desde un punto de vista etimológico, resulta interesante resaltar que la palabra grupo tiene raíz germánica y significa terrón. Mas tarde pasó a las lenguas románicas. El italiano “gruppo” y el francés “groupe”, significaban cosas como varias figuras, un puñado de dinero una reunión, una multitud, etc.

Hasta la época relativamente tardía el siglo XVIII, no tiene lugar la aplicación de dicho concepto, empleado ya en las matemáticas y en las artes plásticas, a las relaciones sociales, aplicado en ese sentido a principios del siglo XX; actualmente se ha aceptado en las ciencias sociales y humanas el concepto de grupo y se ha empleado a las informaciones sociales de un tamaño y estructura determinada, gracias al descubrimiento y desarrollo de grupo primario y a los conocimientos derivados de la investigación sobre pequeños grupos.

El concepto de grupo puede ser: “un grupo social consta de un determinado numero de miembros quienes, para alcanzar un objetivo común (objetivo de grupo), se inscriben durante un tiempo prolongado en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción y desarrollan un sentimiento de solidaridad (sentimiento de nosotros), son necesarios un sistema de normas comunes y una distribución de tareas según una diferenciación de roles específica de cada grupo”.

Las características del grupo es que mantienen sus miembros una interacción recíproca, relaciones regulares normadas con un tiempo de duración suficiente, una estructura interna de status y roles; existen objetivos, valores y actividades compartidas, se requiere una estabilidad y duración relativa para diferenciarlos de reuniones accidentales de personas; existe también una conciencia de grupo, es decir una identificación de los

miembros como tales, esta se forma a partir de la ubicación del “nosotros”, incluyendo esto un reconocimiento de la existencia del grupo como tal, ratificado por el reconocimiento exterior.

Clasificación de los grupos sociales. Los grupos pueden ser clasificados por infinidad de criterios como por ejemplo el tamaño, objetivos, contextos, periodos de duración, etc., una proposición generalizada y aceptada de manera común es que los grupos pueden ser clasificados por su estructura en grupos formales e informales; según su identificación (individuo-grupo) en grupos de pertenencia y de referencia; según su papel en la socialización en grupos primarios y secundarios.

Los grupos formales están dirigidos a los fines de la organización y no del individuo, los grupos informales están orientados a necesidades y experiencias personales de los miembros del grupo. En los grupos de pertenencia el individuo se adhiere permanentemente a los objetivos del grupo, los grupos de referencia son aquellos en los que nos sentimos totalmente identificados con sus valores y objetivos, a los que deseamos incorporar porque no pertenecemos a el realmente. El concepto de grupo primario esta íntimamente ligado con la construcción del “yo social”, es decir, la imagen social de nosotros mismos como creemos que somos vistos por los demás, los grupos secundarios se distinguen, de manera contraria, por el carácter impersonal y anónimo de las relaciones entre sus miembros, que se deriva tanto del elevado numero de personas que lo integran, como del que generalmente poseen una fuerte organización formal.

Dinámica de grupos. “La autentica dinámica de grupo debería ser la didáctica del futuro, debe superar lo que Paulo Freire considera como el carácter esencialmente narrativo de la relación profesor-alumno, que supone un sujeto narrador (profesor) y unos objetos pacientes que escuchan (los alumnos), en la verdadera dinámica de grupo no hay locutores y oyentes sino tan solo interlocutores, todos en condiciones de igualdad para decir su palabra.

En el agitado mundo en el que vivimos marcado por la masificación, es urgente la creación de espacios en los que la persona pueda manifestarse cada vez más libremente en el camino hacia su plenitud, espacios en los que intente superar las formas de relación caracterizada por las ‘mascaras’, por los mecanismos inconscientes, por la agresividad, por la competición y por la dominación. Esto solo podrá tener lugar a lo largo de la experiencia de otro, a través de la vivencia grupal, en un clima de libertad de aceptación, de diálogo, de encuentro, de comunicación. Este es el sentido de la dinámica de grupos”(ANDREOLA 1995).

Para lograr lo antes expuesto, será necesario entonces entender el origen de la dinámica de grupos y su importancia para la educación, identificar previamente dentro del grupo los distintos papeles: los líderes y los roles, comprender los distintos niveles de comunicación de los grupos y su tendencia actual, distinguir los diferentes trabajos de la tarea docente y destacar las reuniones en equipo y, definir las técnicas o dinámicas de grupos y los criterios para sus aplicaciones fundamentales, como herramientas que permitan comprender plenamente la dinámica de los procesos grupales.

XIII. MÓDULO V

CREATIVIDAD

Introducción

La creatividad es la capacidad humana de modificar la visión que tiene de su entorno a partir de la conexión con su yo esencial. Esto le permite al hombre generar distintas formas de relacionarse con ese entorno, crear nuevos objetos, generar diferentes propuestas de vida; esta capacidad, si bien plantean algunos está fuertemente determinada por los genes, la historia familiar y personal, también puede ser estimulada y desarrollada.

Las últimas investigaciones que en materia de biología se han realizado, plantean novedosos conocimientos en relación al funcionamiento del cerebro, y del sistema nervioso en general, nos dicen que la estructura del mismo, o sea las conexiones neuronales se modifican con la actividad que tenga, hoy en día por ejemplo se conoce que el lóbulo temporal derecho del cerebro, está íntimamente vinculado con la lateralidad izquierda y, el lóbulo temporal izquierdo con la lateralidad derecha de los seres humanos. Existen también propuestas o investigaciones que señalan que el estímulo creativo enriquece el cerebro.

Se pretende en este módulo desarrollar los conceptos de creatividad, los elementos implícitos y explícitos del proceso creativo, así como las etapas de la creación y la manera de cómo encontramos caminos que nos permitan acceder y conectar nuestro yo al proceso de la creación, y como se manifiesta este fenómeno en torno a la educación.

OBJETIVO GENERAL

Conocer los fundamentos teóricos de la creatividad y su relación con el fenómeno educativo en la práctica o quehacer docente

OBJETIVO ESPECIFICO

Ubicar los aspectos individuales y grupales del proceso creativo en el ámbito del desarrollo humano

CONTENIDO

Concepto. La creatividad como concepto aparece recientemente, sin embargo, encontramos diversas formas de interpretación en cuanto al término o la significación a la que esta se le da, desde el punto de vista filosófico se le ha dado una connotación existencialista, sintetizada en una especie de misión a desarrollar, otras áreas de la ciencia como la Psicología planteada por Jung la interpreta como el sí mismo, como el centro de nuestro yo, pero el centro real que abarca tanto lo conciente como el inconsciente, incluso Freud propone interpretar la creación como un acto de sublimación. Existen puntos de vista encontrados, en el sentido de que la creatividad es innata o que esta se desarrolla a partir de la interacción con el medio, la segunda propuesta es la mas aceptada por el momento, ya que se dice que la creatividad, puede ser desarrollada a partir de la influencia de factores socioculturales, sin olvidar que los aspectos individuales también van a determinar la estimulación creación o generación de la misma.

La creatividad no es un acto espontáneo, es producto de la interacción del yo con su medio, puede ser estimulada o fomentada, e incluso como lo plantea Rodríguez Estrada Mauro en su texto *Psicología de la Creatividad*, 1995, Editorial Pax México, puede seguir seis etapas; el cuestionamiento que se refiere al descubrimiento del sujeto de los problemas relacionados con la curiosidad propia del ser humano, el acopio de datos que se refieren a percibir interpretar, transformar y procesar los elementos que giran en torno al problema, la incubación es la reflexión que se da a partir de nosotros mismos, como un proceso interno, la iluminación que se refiere al esclarecimiento o a la consecuencia del proceso interno del yo, la elaboración se refiere a la verificación de las ideas de los problemas inicialmente planteados con la contratación de la realidad y finalmente la comunicación que pretende retroalimentar los elementos del proceso creativo. No se puede olvidar ni dejar de lado el subrayar que son fases o etapas que se significarán de manera distinta, en cada individuo, porque cada uno cuenta con una historicidad personal y condiciones socioculturales e incluso aspectos afectivo-emocionales que determinaran dicho proceso.

Podemos concluir que el camino de la creatividad esta en nuestra interioridad, que en todos existen capacidades y potencialidades para que ésta se desarrolle, están dentro de nosotros pero no se manifiestan, ocultas; la diferencia entre una persona creativa y otra no creativa está en los canales de conexión que cada uno tiene con ese yo esencial, en la medida que los canales sean mas fluidos, llegarán a la mente racional las respuestas, las soluciones, formas de comunicar ideas, formas de concretar ideas en hechos; solo así seremos más creativos.

Como consecuencia la creatividad será la capacidad que tiene el ser humano de enfrentar problemas nuevos y encontrar soluciones adecuadas, enfrentar necesidades y lograr comunicarlas, descubrir nuevos aspectos de su yo y lograr transmitirlos, encontrar visiones nuevas de las relaciones interpersonales, percibir el cosmos y transformarlo o ser capaz de crear nuevos caminos para generar ideas nuevas. Para lograr esto podemos buscar diversos caminos uno de ellos es el de la intuición, considerada tal vez como una voz interior que nos permita recobrar como seres humanos la paciencia, las creencias, los valores, la fe, perdidas u olvidadas, por las distintas formas de interactuar del yo con su entorno; limitadas por la angustia que nos causa el crear o innovar “cosas” distintas o diferentes, vinculadas con el temor de enfrentar a lo desconocido, por el miedo al cuestionamiento, o de manera peyorativa al temor “del que dirán o burlas permanentes”, que no es otra cuestión más que el miedo o temor a equivocarnos y no reconocer simplemente, que todo ser humano tiene cualidades y defectos, potencialidades y limitaciones propias de todo ser vivo

Creatividad y educación. Se ha señalado en su momento que la creatividad no es un acto espontáneo, sino que esta es producto de la interacción entre el yo y el medio, estos procesos se inician desde la temprana infancia en todo ser humano, hoy en día por ejemplo encontramos en áreas como educación especial, programas de estimulación temprana que favorecen a la creatividad, así tenemos entonces, la interacción entre el niño y la familia puede fortalecer o inhibir, la capacidad de los seres humanos para crear cosas nuevas, así por ejemplo el deseo de explorar, experimentar, conocer, inventar, destruir para

transformar, son situaciones visiblemente detectables en los niños, reprimidas a partir de las normas que en la familia socialmente se establecen; en el ámbito educativo sucede un fenómeno similar, ya que las prácticas educativas tradicionales reducen mecánicamente el proceso de la enseñanza aprendizaje, coartando paulatinamente la creatividad de los educandos, incluso los reglamentos para este fin cumplen perfectamente su objetivo. En los adultos a nivel social los roles asignados y adquiridos también operan de manera similar al ámbito educativo, los estatutos, códigos o leyes cumplen también el encargo social de normar las diversas formas de relación entre los seres humanos, sin embargo, socialmente cumplen también la función de represión y de inhibición de conductas que se traducen en la anulación de la creatividad.

Por todo esto tenemos que dejar abierta la posibilidad de conocernos nosotros mismos, adquiriendo hábitos y disciplinas así como conocimientos que nos permitan recobrar la confianza en nosotros mismos, buscar dar lugar a la espontaneidad, a la constante autocrítica, para buscar nuevos caminos o vías diferentes de la creatividad.

XIV. MÓDULO VI

LIDERAZGO

Introducción

El mundo actual, inmerso en constantes cambios, históricos, económicos, sociales y políticos, reclama formar seres humanos distintos a los de otras épocas, hoy en día por ejemplo los habitantes de numerosos países se han abierto al fenómeno de la globalización, esto ha propiciado que el concepto de hombre sea diferente, no se limita ya su accionar y su medio al lugar donde se encuentra, tiene que ubicarse más allá de sus fronteras, las capacidades, habilidades y destrezas que a este se le demandan son también diferentes, la vida actual reclama individuos equilibrados y emocionalmente estables, con proyectos de vida definidos, capaces de interactuar y relacionarse eficazmente en los grupos en que se desarrolla, creativos e innovadores, abiertos a la posibilidad de generar nuevas formas de vida de trabajo o de desarrollo socioeconómico, sin embargo, uno de los factores más importantes que le demanda actualmente al hombre es su capacidad de liderazgo.

Este módulo pretende aportar conocimientos teóricos sobre el concepto de liderazgo, su importancia, las funciones que este cumple en los grupos u organizaciones y las cualidades o atributos que debe tener, para que sea capaz de cumplir con las expectativas que en las organizaciones se depositan, por los constantes cambios y movilizaciones que en todo sentido en estas se generan.

OBJETIVO GENERAL

Ubicar teórica y conceptualmente los elementos del liderazgo, los procesos que se dan en la generación de líderes, cualidades y características que estos deben tener, para cumplir con los encargos que las organizaciones depositan en cada uno de ellos, así como las funciones que se les asignan.

OBJETIVO ESPECIFICO

Dimensionar el concepto de liderazgo como un proceso de formación individual y grupal, en el ámbito del desarrollo humano.

CONTENIDO

Concepto. El liderazgo ha sido definido como la “actividad de influenciar” a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”. Por grupo debe entenderse un conjunto pequeño de individuos, un sector de la organización, una nación, etc. Existen también otras teorías que proponen definir el concepto de liderazgo como proceso de dirigir actividades laborales de los miembros de un grupo, por lo tanto involucra a personas, empleados o seguidores incluyendo desde esta estructura la distribución desigual del poder entre los miembros del mismo y sus seguidores existiendo también diversidad en las formas para ejercer ese poder, señalan también que el problema de liderazgo tiene que ver con los valores, que enmarcan el sentido que a este se le da, independientemente de las interpretaciones que al concepto se le designen, es importante entender que el liderazgo en los grupos tiene un valor especial en el sentido de que estos, los líderes guían y dirigen a quienes los conforman, los cuales buscan que en las organizaciones, las metas y los objetivos sean cumplidos, por lo tanto, estos se pueden convertir en agentes de cambio afectando en mayor o menor grado positivamente a los miembros de los conjuntos u organizaciones.

De manera particular se plantea que el liderazgo es un fenómeno de formación, es decir se hace, no se nace, y se deben considerar en esa formación aspectos como el psicológico porque se trabaja con seres humanos dotados de inteligencia, voluntad, sentimientos, etc., incluye también la parte pedagógica porque implica instruir y educar la colectividad del grupo y entraña también un problema moral porque regula las conductas e influye en el comportamiento. Por lo tanto liderar no es simplemente dar ordenes, es educar, instruir y conducir. Actualmente los conceptos de liderazgo implican entonces, sistemas completos de expectativas, capacidades y habilidades que permitan identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los seres humanos de un grupo u organización, logrando metas y objetivos que incrementan la productividad, creatividad, innovación, etc., satisfaciendo las necesidades individuales y

generales del grupo; se dan relaciones a un mismo nivel pero cumpliendo cada quien con funciones diferentes.

Las cualidades o atributos que un buen líder debe tener es conocer perfectamente bien su trabajo, habilidad para dirigir, dar ordenes e instrucciones claras, sin ser reiterativo en ellas, delega cometidos pero no responsabilidades, con una conducta estable, reconocedor del esfuerzo de los demás, mostrando interés por cada uno de ellos, sin culpar a los otros, cumple sus promesas en tiempo y en forma, dispuesto a oír las explicaciones de otros y sin prejuicios que menoscaben el valor individual y la tarea o la meta de los grupos u organizaciones.

Por lo tanto las funciones de liderazgo pueden sintetizarse a cumplir responsablemente las misiones de prever, planear, organizar, coordinar, controlar y evaluar las metas, objetivos, encargos, tareas o planes que individual y colectivamente los grupos pretenden alcanzar

Tipos de liderazgo. Finalmente se puede señalar que el liderazgo se puede ejercer de distintas maneras, y estos, los líderes serán producto de su historia personal y de la relación que a lo largo de ella han creado en cada una de las etapas, lugares, circunstancias y vivencias, o aspectos socioeconómicos psicológicos y biológicos que han marcado las distintas experiencias que en ese sentido se hayan formado; el liderazgo puede ser entonces la capacidad de influir en los demás y se aplica en la familia, el trabajo, la educación, los grupos sociales, etc., puede ser ejercido por título basado en el cargo que se tiene, es débil y es de nivel bajo; puede ser el liderazgo también por relación, es aquel que florece con relaciones significativas porque todos nosotros tenemos una parte emocional, el liderazgo por resultados se reduce a lograr metas u objetivos, el liderazgo por desarrollo humano que busca desenvolver a las personas que les rodean en sus potencialidades es compartido y hay un crecimiento en los que le rodean, significa que si crece el líder los demás también, creando nuevos líderes, finalmente el liderazgo por la persona, es el nivel más alto y se refiere al convencimiento de los demás por el hecho de ser quien es, persona íntegra que

admite errores, crea compromisos, comparte las responsabilidades mostrando como se hacen las cosas, capacita, entusiasma, tiene buena voluntad, es positivo, y es incluyente a los demás tiene armónicamente capacidad, conocimiento, carácter, carisma, compromiso y constancia.

XV. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El programa de Desarrollo Humano (D.H.), es producto de una experiencia de seis años de trabajo, obedece inicialmente a la necesidad, deseo e iniciativa de un grupo de seis docentes, quienes plantearon en su momento interés personal y de formación académica en ese aspecto (D.H.); ya que, en este centro de trabajo (C.B.T.i.s. No 60), del nivel medio superior, en el área tecnológica, tiene el objetivo primordial de formar educandos en una “modalidad bivalente”, es decir alumnos que al concluir sus estudios en ese nivel, puedan incorporarse al campo productivo o de trabajo, o bien, continuar su formación profesional en instituciones de nivel superior como Tecnológicos o Universidades publicas o privadas; con planes y programas que abarcan los aspectos Científicos y Tecnológicos, en el ámbito de lo tecnocrático.

Históricamente, desde sus inicios y a la fecha, por las características de esta institución, los docentes son contratados en base a las demandas de atención y servicio de los planes de estudio y programas de trabajo, que han conformado la estructura curricular en cada época de su existencia, los perfiles de formación han obedecido por lo tanto, a esas características de demanda, cabe hacer notar incluso, que en la formación curricular de los profesores que aquí laboran actualmente, solo el 10% de las asignaturas que se certifican en los documentos de comprobación de sus estudios, señalan nombres que pueden inferir a pensar que quizás contengan contenidos del área humanística o social, por lo tanto, adolecen de formación curricular en el ámbito de Desarrollo Humano.

Al igual que los docentes, las distintas generaciones de alumnos que han egresado de esta institución (27 en total), carecen también de formación curricular en el ámbito de desarrollo humano, porque los planes y programas de estudio no contemplan este aspecto, por las características tecnológicas de este tipo de instituciones, que desde la fundación a la fecha han tenido, a esto obedece la necesidad de implementar el presente programa de desarrollo humano a docentes al igual que a los educandos.

Pero, ¿Por qué un programa de Desarrollo Humano?, para dar respuesta a esta interrogante, es pertinente reflexionar sobre el hecho, de que, se difunde en distintas instituciones educativas y en varios niveles de las mismas, que no se debe reducir la formación de los educandos, al aspecto académico, que esta formación debe contemplar además de lo científico y tecnológico, lo cívico, cultural, deportivo, recreativo, etc. En especial consolidar la formación humanística; sin embargo, este último aspecto es al que menor atención se le brinda ya sea en lo formal como parte de las estructuras curriculares, o en lo informal como optativo y complementario en el proceso de formación; por otro lado normalmente se observa y, se difunde la idea de que lo cuantitativo, es lo primordial para la educación, de ahí que se hable de índices de reprobación, deserción o de eficiencia terminal, en lo académico, como parámetros de medición de la productividad de las instituciones educativas, dejando de lado, o sin importancia aparente, lo cualitativo, el hecho de que los seres humanos (docentes, alumnos, personal de servicios, apoyo y asistencia a la educación.), son los protagonistas más importantes de esas instituciones, dejándose de atender la parte humana propiamente dicha, no se puede negar sin embargo, que existe para cualquier institución, un encargo social en el terreno de la educación, pero por otra parte no se puede olvidar ni vedar que a la sociedad deberán incorporarse, no solamente técnicos o profesionistas con herramientas científicas de trabajo, sino más bien seres humanos integrales y no fragmentados, con sentimientos, afectos, expectativas, proyectos personales necesidades de comunicación, prejuicios, creativos, integrantes de grupos donde interactúan y son protagonistas; no son seres mecánicos asociales o históricos; por lo tanto, es el programa de Desarrollo Humano una alternativa de formación curricular para docentes y alumnos, en este Centro de Estudios, ya que, oficial o formalmente en este sentido, el C.B.T.i.s. No 60 de San Miguel de Allende, no cuenta con esta alternativa de trabajo para ninguno de los dos (docentes y alumnos), donde los profesores son una vía importante para que este objetivo se cumpla, para que el binomio primordial de la educación: maestro-alumno, cumplan conjuntamente con el objetivo de la educación integral.

El programa tiene una estructura organizada por medio de módulos, que inician con el desarrollo de contenidos y propuestas, que inciden en aspectos personales de los

individuos como es el caso de la Autoestima y Asertividad (primer modulo), para iniciar con el proceso de aceptación de uno mismo, porque, sino se parte de una reflexión interna en el individuo, es difícil que exista conciencia de si mismo, el segundo modulo denominado Sentido y Plenitud de vida, pretende buscar el inicio de proyectos de vida personales, el tercer modulo denominado Comunicación Efectiva, pretende generar y activar ampliamente los aspectos de expresión, el cuarto modulo se denomina dinámica de grupos, para entender la manera o la forma de cómo interactúan los elementos en los grupos u organizaciones, el quinto modulo se designa con el nombre de Creatividad, para potenciar todos los elementos del ser que generen y redunden en nuevos proyectos o creaciones inéditas, el sexto modulo se refiere al Liderazgo para formar lideres, protagonistas, en todos los ámbitos de la vida; se pretende que en este programa de Desarrollo Humano los individuos, actores del proceso de formación finalmente incidan en los contextos socio-históricos como entes sociales.

Se plantea que el tema de Desarrollo Humano es actual, contemporáneo, inicia su auge y desarrollo a nivel mundial en los años noventas, según el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), este fenómeno se estudia al inicio, en un ámbito que no es el educativo, mas bien relacionado con los aspectos macro sociales, como son la salud y los recursos de los que dispone una sociedad, es hasta los años de 1995 al 2000, cuando en México, en estados como: Guanajuato y Querétaro en las Universidades, la investigación y estudio de este tema (D.H.) es abordado de forma sistemática e importante, es ahí donde el estudio del Desarrollo Humano en el ámbito educativo se convierte, en un objeto de estudio primordial.

En el terreno de lo macro social el concepto de Desarrollo Humano, se refiere a la posibilidad de ampliar las oportunidades de un individuo, en el ámbito micro social como es el caso de la educación, en términos generales habla de la posibilidad de adquirir conocimientos. De manera particular, el concepto de D.H., denota en el ser humano la posibilidad de la ampliación de oportunidades, para que con libertad se alcance una vida larga y saludable, se puedan adquirir conocimientos individuales y socialmente valiosos,

para tener la oportunidad de obtener los recursos necesarios y disfrutar de una vida decorosa, este sería uno de los beneficios del desarrollo de las potencialidades del proceso de formación, de los docentes y alumnos de esta institución.

Se ha señalado que el diseño con relación a lo curricular, se refieren a la planeación de prácticas pedagógicas, y, el desarrollo es un proceso a través del cual se pone en práctica el currículum, previamente elaborado, donde los sujetos activos participan en la toma de decisiones en cuanto al propio proceso, en esta experiencia se muestra visiblemente, la manera de cómo los docentes, utilizando espacios en cursos talleres, reuniones de academia, entre algunas formas de organización, lograron la estructuración del programa en desarrollo humano. Esto demuestra que al juntar los procesos de diseño y desarrollo, en la fase de toma de decisiones, al incluir a docentes y alumnos, participan activamente en el trabajo, no olvidando que estarán siempre condicionantes propias de cada sujeto, determinadas contextualmente para este caso, en el ámbito de la educación tecnológica que es el lugar donde se inserta este programa.

La estructura y los contenidos son el resultado del diseño curricular del docente, permeando en ella concepciones acerca de su concepción y las prácticas que se realizan, producto de los procesos de formación formal e informal; por ejemplo el programa sigue guardando las viejas formas de la programación por objetivos, pero a diferencia de estas formas tradicionales, el programa busca que el Desarrollo Humano no se reduzca al conocimiento teórico, que se dirija más bien, al descubrimiento, crecimiento, humanización, libertad para conquistarse así mismo, como seres humanos con convicciones, creencias, funcionales a un ideal de sociedad, donde la demanda actual orienta a los individuos hacia una formación integral donde el logro de capacidades y habilidades permitan que las competencias hoy en día se refieran a mega-habilidades propias de este mundo.

El programa propicia beneficios de diferente índole en docentes y alumnos, en los primeros, se obtienen por ejemplo posibilidades de participar en el ámbito formal, en

programas como el del estímulo al desempeño docente, con los reconocimientos o diplomas que se les otorgan por la participación en los cursos talleres, a los alumnos de igual forma los diplomas otorgados sirven como comprobantes curriculares, en ambos casos existen objetivos como el alcanzar el fortalecimiento de los planes y programas de estudio, sin embargo el objetivo primordial de esta propuesta es desarrollar el proceso de formación integral en docentes y alumnos.

En cuanto a la metodología general del programa, es importante destacar la entusiasta participación de monitores o docentes capacitadores del personal en general y de los alumnos en particular, a través del trabajo interdisciplinario en sesiones plenarias o de academias, conformadas por docentes que regularmente trabajan con materias afines redundando en resultados positivos producto del trabajo colectivo.

Los ejes de trabajo determinados por los módulos contienen objetivos generales, específicos, teorías y una metodología particular para cada uno de ellos. En entrevistas realizadas a los instructores o monitores, se concluye que la autoestima se refiere a desarrollar actitudes de autoexploración para generar autoconocimiento que repercuta en la calidad de vida y el trabajo y, que la asertividad debe ser una habilidad personal que nos permita expresar sentimientos, opiniones y pensamientos en el momento oportuno, por lo tanto, esta propuesta determina iniciar el proceso de formación en desarrollo humano, a partir de los aspectos individuales de los seres humanos, para buscar encontrar el rumbo al cual nos dirigimos, esencial para la supervivencia y así con plenitud disfrutar nuestra corta existencia, es decir, darle sentido a nuestra vida; los seres humanos no somos seres aislados ni individuales únicamente, somos seres sociales inmersos en procesos de comunicación, buscamos que la interacción con otros se de a partir de contenidos comprensibles, que propicien una comunicación efectiva conjunta de grupos y no de individuos, clarificando los procesos grupales, su estructura y su dinámica, para potenciar las capacidades del hombre para modificar la visión que tiene de su entorno a partir de la conexión de su yo esencial, ser creativos para enfrentar problemas proponer y encontrar soluciones adecuadas, a la problemática que este mundo de competencia y globalizado demanda, para formar

líderes que sean capaces de dirigir adecuadamente su vida y su trabajo, con habilidades para dirigir, instruir y compartir responsabilidades y esfuerzos en cada una de las acciones que se emprendan respetando y valorando lo individual y lo grupal, entendiendo que todo ser humano es producto de su historia personal, vivencias, experiencias, circunstancias que se tienen en cada una de las épocas en las cuales nos circunscribimos en momentos históricos concretos.

En cuanto a los docentes se refiere, se aplicaron para medir el origen, desarrollo, e impacto del programa a la totalidad de ellos, encuestas para cuantificar los resultados, en los cuales, en base a las gráficas que se presentan, destacan los siguientes datos: el programa se desarrolló en periodos denominados de planeación curricular, teniendo esto una aceptación del 85.7%, aclarando en la mayoría de los casos que estos periodos son los adecuados, porque les permite dedicarles absoluta y total atención al trabajo y desarrollo del mismo, se requiere que este tipo de programas en cada uno de los módulos se le dedique como mínimo cinco días de trabajo de treinta a cuarenta horas, existe plena identificación con los compañeros docentes como monitores en los trabajos desarrollados, siempre y cuando se utilice en cada uno de los cursos talleres, la presentación del programa, apoyos teóricos adecuados, una metodología dinámica, práctica y recreativa para poder hacer activos los trabajos a realizar; manifiestan los docentes obtener beneficios personales y/o familiares como seres humanos, independientemente de las ventajas en el aspecto laboral que este tipo de programas generan, en el sentido de la evaluación docente, existe disponibilidad de participación y seguridad de competencia, por parte del personal docente para reproducir el programa con los educandos, sin embargo, y a pesar de que cada semestre se trabaja con los alumnos un módulo, aun demandan el apoyo por parte de los monitores o los coordinadores del programa, con material teórico, dinámicas de trabajo y apoyo didáctico, la experiencia docente señala que para obtener resultados óptimos en este tipo de propuestas, se requiere reproducir los módulos al inicio del semestre, resaltan positivamente beneficios en lo académico en la relación maestro alumno, en términos de los resultados en cuanto al nivel de aprovechamiento y en el comportamiento apropiado por parte de los alumnos.

Esto se muestra y cuantifica en las graficas de encuestas, aplicadas a docentes de la institución, que fundamentan lo planteado anteriormente, donde se observa el impacto y seguimiento del programa en Desarrollo Humano, en las Pág. 67 - 73 del anexo de graficas y figuras correspondientes.

En relación a la aplicación del programa y seguimiento del mismo con los alumnos, se cuenta con resultados de encuestas aplicadas a tres generaciones, con las cuales el programa de desarrollo humano se a llevado acabo con resultados alentadores, como lo señalan los docentes, especifican que el esfuerzo no ha sido en vano, porque plantean la necesidad de que este (el programa de D.H.) se siga implementando, al inicio del semestre, en cinco días, con treinta o cuarenta horas de trabajo, opina el 86.3% de un total de 1409 alumnos encuestados, entregándose antes de iniciar cada m odulo e l p rograma d e t rabajo (90.17%), el 86% en promedio señala que se utiliza el material adecuado, el 83.3% acepta que se emplea la metodología apropiada, demandando que esta sea dinámica, activa, en base a ejercicios y, de ninguna manera teórica, el 83.3% menciona que a recibido beneficios académicos en cuanto a su rendimiento escolar, finalmente el 89.17% opina que los beneficios personales que han obtenido de diversas formas son notorias, como la aceptación de si mismos y la adquisición de seguridad personal, solicitan se sigan impartiendo este tipo de cursos, ya que, no se cuenta con ellos como parte de los planes y programas de estudio o del diseño o estructura curricular, que se tiene durante tres años que dura su proceso de formación como alumnos. Los datos aquí planteados, son recopilados y son representados en las graficas d e encuestas, aplicadas a a lumnos d e l a institución (3 generaciones), que fundamentan lo expuesto anteriormente, donde se observa el impacto y seguimiento del programa en Desarrollo Humano, en las Pág. 74 - 78 del anexo de graficas y figuras correspondientes.

Queda aún camino por recorrer, espacio para construir en el ámbito educativo en materia de desarrollo humano, pero no queda tiempo para entender que si bien los procesos de formación inician en la familia, es en la educación donde gran parte de nuestra existencia interactuamos y somos protagonistas; ambas son instituciones, con ciclos y etapas por

cumplir, en la primera, en la familia, iniciamos la vida, aprendemos a amar, a reír, a llorar, a mentir, a ser en el mundo, en las instituciones educativas en cambio, al parecer la encomienda es adquirir conocimientos socialmente validos y útiles, enfocados principalmente hacia lo académico, así por ejemplo históricamente en los planes nacionales de desarrollo educativo, aún en los niveles superior y medio superior, en el área tecnológica se pretenden formar individuos preparados académicamente como seres integrales y aptos para la vida, sin embargo, el aspecto de desarrollo humano, al menos en instituciones, como el C.B.T.i.s. N° 60 de San Miguel de Allende, Guanajuato, explícitamente en la formación formal, a través del diseño curricular o la aplicación y desarrollo de planes y programas de estudio, no se contempla, dejando de lado ese aspecto tan valioso e importante, porque no se puede proponer o afirmar que la formación es integral en los educandos, cuando el aspecto humanístico, no es considerado como parte esencial de ese proceso de formación, habrá también que entender, que cada institución, incluidas las educativas, cuentan su propia historia y desarrollo, que se constituyen con características particulares en cada ciclo o etapa que viven, a partir de cada elemento que la integra y en el contexto en el cual se enmarcan, por lo tanto, cada una de ellas habrá de construir su propio proceso, considerando tal vez que todas ellas, inician con expectativas amplias y profundas, pero con cierta incertidumbre, pero al paso del tiempo se consolidan y evolucionan en un auge de crecimiento, pero también tienen ocasos o decadencias, para volver a renacer y buscar la continuidad, permanencia, equilibrio y estabilidad, que les permitan subsistir, para no morir en el anonimato y el olvido, es decir, trascender para permanecer en si mismas y en los otros, en un contexto social e históricamente determinado, donde es necesario ser protagonista para trascender, no quedarse en la contemplación de manera pasiva, ser un actor del proceso y no un espectador de la obra, que se requiere crear y producir, como parte nuestra y no como algo lejano, ajeno a nosotros mismos donde cada elemento de las instituciones, sea imprescindible, necesario como ser humano, único e insustituible, a quienes se deberán involucrar en el todo organizado, no como una suma de partes, si no mas bien como el todo en si mismo, donde el sentido y plenitud de vida grupal, será el fin ultimo de la institución, en un proyecto generalizado, incluyente y no fragmentado, o

aislado y menos individualizado, para poder permanecer y no morir o finiquitar la permanencia de la institución de la cual se forma parte.

XVI. BIBLIOGRAFIA

A. MASLOW. Amplitud potencial de la naturaleza humana. Edit. Kairos. España

Ariel Dorfman, Armand Mattelart. Para leer al pato donald, comunicación de masas y colonialismo. Ed. Siglo XXI 1980

Berlo K. David, El Proceso de la comunicación. Ed. El ateneo, Buenos Aires, 1977

Carl Jung, Diportable Jung. De Campbell, New York, 1992.

C. ROGERS. El proceso de convertirse en persona. Edit. Kairos. España

E. FRANKL, VICTOR. El hombre en busca del sentido último. Ed. Paidos, Barcelona 1999.

Gil Villegas Francisco. Liderazgo. Ed. Instituto de Capacitación Política, México D.F., 1990.

Jaime Castrejon, Ofelia Angeles. Consideraciones sobre dinámica de grupos. Ed. Edicol, 1979.

J. K. R. Kurt Lewin. Teoría de campo dinámica de grupo. Ed. Kapeluz

M. G. Yaroshesvky, La Psicología del siglo XX teoría y praxis. Ed. Grijalbo 1979

Mauro Rodríguez Estrada. Psicología de la creatividad. Ed. Pax México, 1995

N. BRADEN. El poder de la autoestima.

Como mejorar su autoestima.

Los seis pilares de la autoestima.

El respeto hacia uno mismo. Edit. Paidos. Buenos Aires.

Pansza G. Margarita, Perez J. Esther Carolina, Moran O. Profirio. Operatividad de la Didáctica. Ed. Gernika, tomo 1 y 2, 9ª. Edición, 2001.

Paoli J. Antonio, Comunicación Sociología Conceptos, Ed. Edicol 1979

Pichón Riviere, E. El proceso Creador. Nueva Vision, Buenos Aires, 1978

Rodney W. Napie y Matti K. Gershenfeld. Grupos teoría y experiencia. Ed. Trillas

ROGERS, C. Libertad y creatividad en la educación. Paidos, Buena Aires, 1975

ROGERS, CARL. Psicoterapia centrada en el cliente. Ed. Paidos, Barcelona 1981.

XVII. ANEXO DE GRAFICAS

GRAFICAS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS AL PERSONAL DOCENTE

Figura 16.1 Los periodos en el que se impartieron los cursos talleres, fueron en el tiempo destinado para planeación curricular, previos al inicio de cada semestre, en los meses enero-febrero y julio-agosto, donde se plantea si fueron impartidos de manera adecuada en esos espacios, se obtienen los resultados que a continuación se grafican.

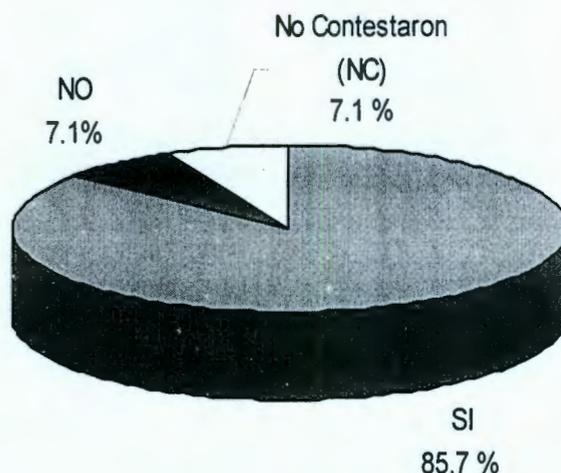


Figura 16.2 Los cursos talleres se realizaron durante 5 días consecutivos de trabajo con una cantidad de 30 a 40 horas, se realizaron con un 70% de practica y un 30% de teoría, al preguntar al personal docente si los días y horas fueron suficientes, se arrojan los siguientes resultados.

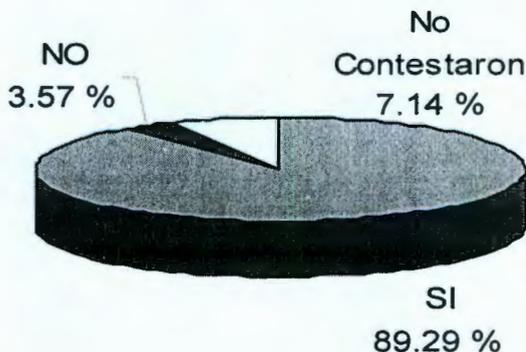


Figura 16.3 Con el apoyo de los 6 monitores docentes y la coordinación del departamento de servicios docentes, como responsable del programa, se atendieron por cada uno de ellos (los monitores), la cantidad de profesores que a continuación se describen, y a la fecha fungen como colaboradores para la aplicación de los módulos correspondientes en equipos de trabajo.



Figura 16.4 Antes de iniciar cada curso-taller, se presentó el programa de trabajo, sin embargo, al cuestionar a los docentes si este fue entregado en tiempo y forma, contestaron lo siguiente.

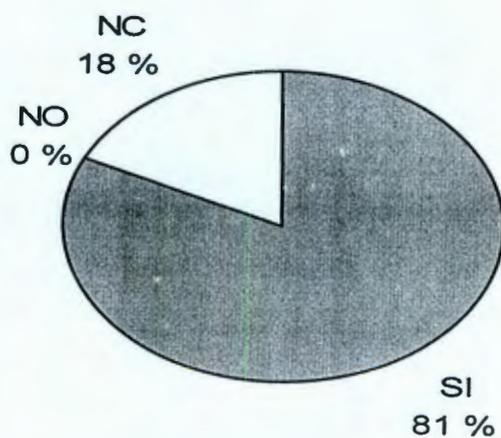


Figura 16.5 En cada curso-taller de los módulos, se entregó material de apoyo teórico y práctico; se solicitó a los docentes señalaran si este fue el necesario, indispensable para su trabajo, contestando lo siguiente.

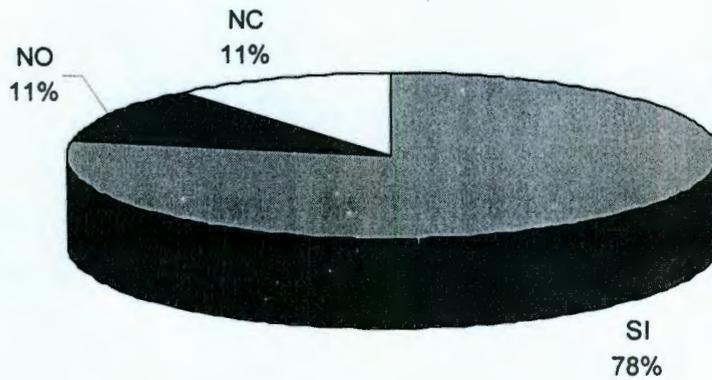


Figura 16.6 La metodología de trabajo fue a través de materiales teóricos de apoyo, se desarrollaron de manera práctica por medio de ejercicios y dinámicas, dirigidas a trabajarse de manera personal y vivenciada en cada uno de los contenidos, se cuestionó a los profesores si esta metodología fue la adecuada, respondiendo lo siguiente.

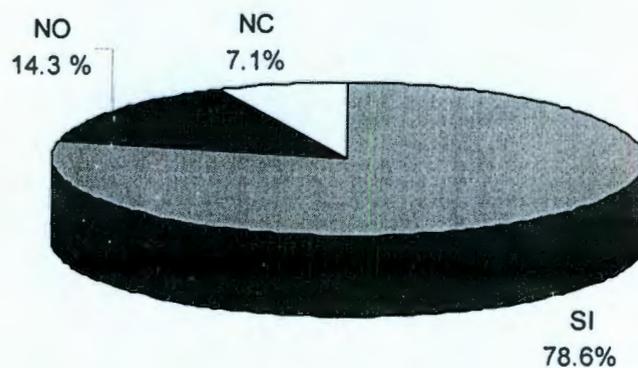


Figura 16.7 El objetivo primordial del programa en Desarrollo Humano es constituirlo como una alternativa de formación curricular para docentes y alumnos, al preguntar a los profesores si han obtenido un beneficio personal y/o familiar como seres humanos plantean lo siguiente.

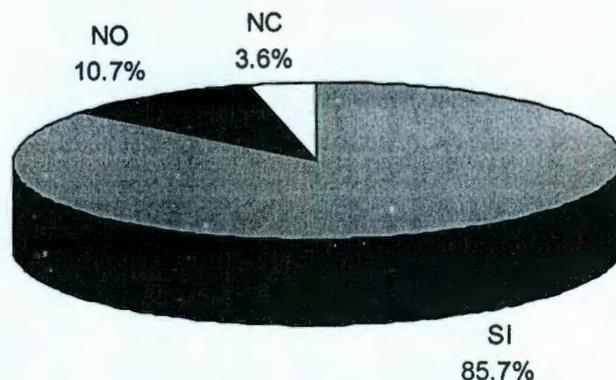


Figura 16.8 Al concluir el proceso de formación del programa en desarrollo humano, se pregunto a los docentes si se consideran capaces y competentes para impartir cualquier modulo, respondiendo lo siguiente.

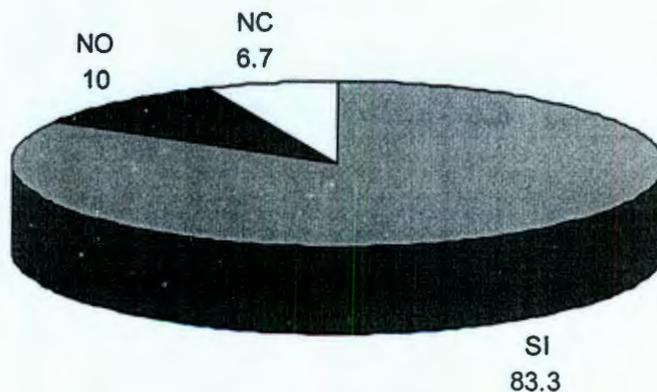


Figura 16.9 Los docentes concluyeron su proceso de formación en el programa de Desarrollo Humano, al termino del mismo se les cuestiono acerca de la preferencia para impartir cada uno de los módulos en la actualidad, inclinándose su interés como a continuación se grafica

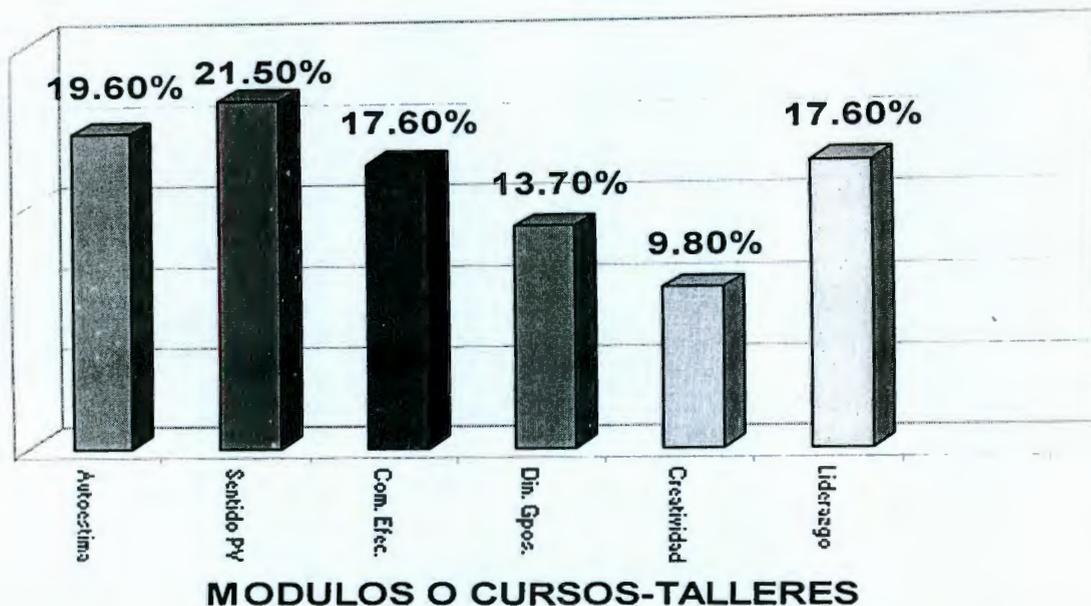


Figura 16.10 En el desarrollo de cada uno de los módulos del programa, se proporcionó a los docentes la guía de trabajo con los apoyos correspondientes, para trabajar cada uno de los contenidos, sin embargo al preguntarles, si a la fecha cuentan con el material necesario para reproducir con los alumnos los módulos asignados, contestaron lo siguiente.

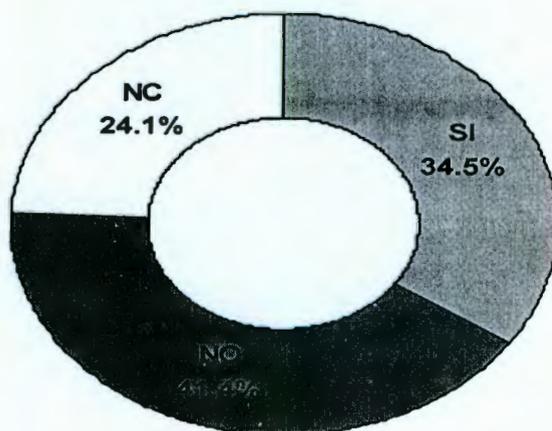


Figura 16.11 Las necesidades o requerimientos, que actualmente demandan los docentes para impartir o reproducir los distintos módulos, son las que a continuación se describen.



Figura 16.12 En base al calendario de trabajo y las necesidades administrativas de la institución, los módulos del programa se desarrollaron de manera indistinta; al inicio del semestre, durante el desarrollo o a la finalización del mismo, como resultado de esta experiencia la preferencia del periodo mas adecuado, se grafica de la siguiente manera.

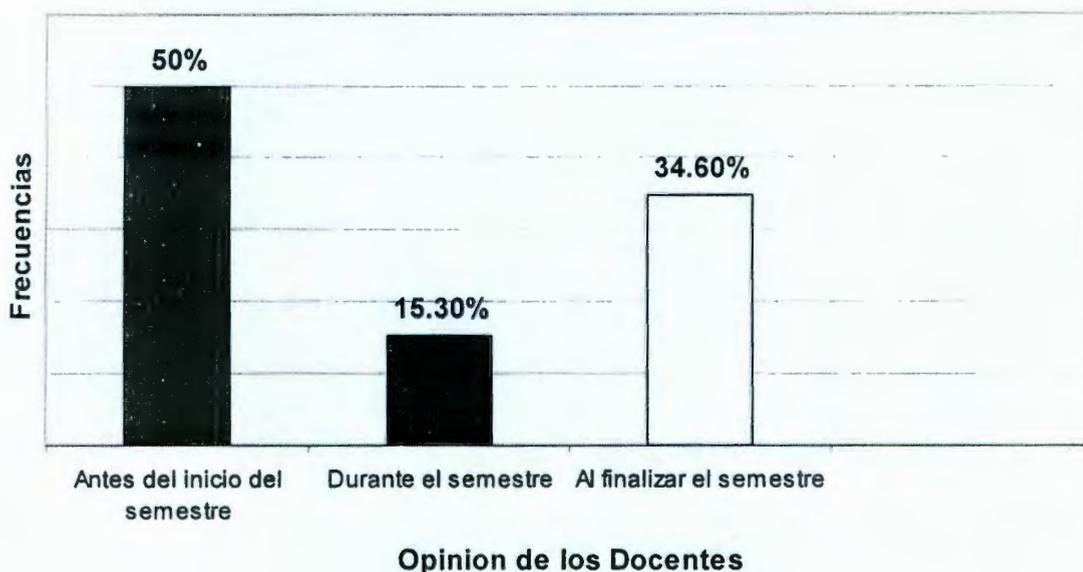


Figura 16.13 El objetivo primordial del programa de Desarrollo Humano es la alternativa de formación curricular para docentes y alumnos, sin embargo al preguntar a los docentes cual ha sido el beneficio académico con los alumnos, en relación a las mejoras que de manera indirecta se obtuvieron en este sentido, son las siguientes.

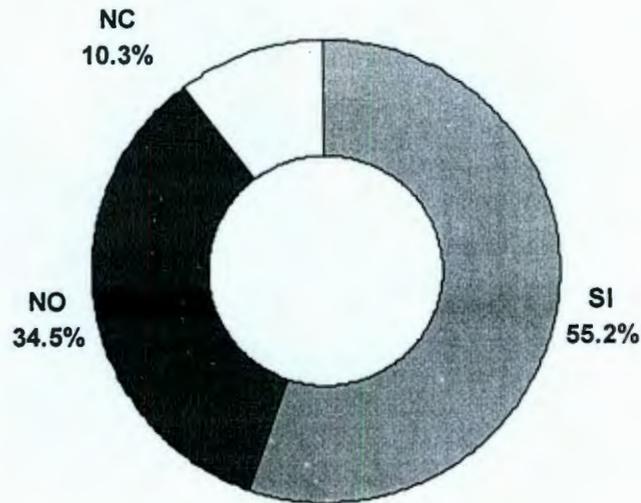
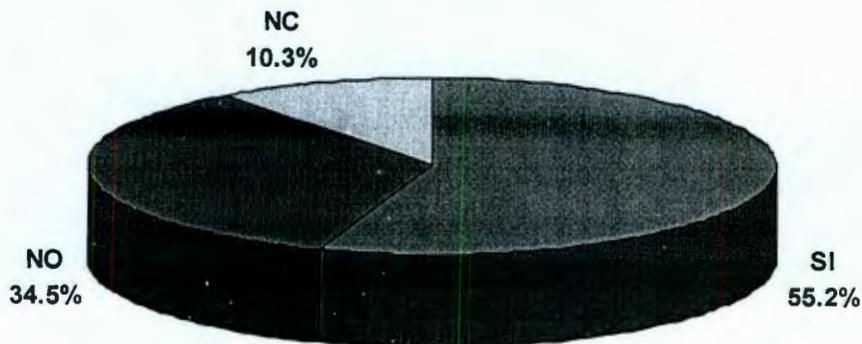


Figura 16.14 El programa contempla la posibilidad de que existan no solamente beneficios de carácter académico, sino también beneficios personales o de Desarrollo Humano en docentes y alumnos, al preguntar a los profesores si observaban en el comportamiento de los alumnos algún beneficio positivo de esta naturaleza, contestaron lo siguiente.



GRAFICAS DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A ALUMNOS EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO.

GENERACIONES: 1999-2002; 2000-2003; 2001-2004

Figura 16.15 El programa de Desarrollo Humano se aplicó en su totalidad con la generación 1999-2002, en todas las especialidades y áreas que se ofertan en la institución, en cuanto a los periodos de impartición de los módulos, del primero al cuarto y el sexto se trabajaron al inicio del semestre, el quinto modulo a dos meses de haber iniciado las actividades académicas programadas para ese efecto, la aceptación de que se impartiera antes de iniciar actividades fue optima de acuerdo a los datos que se presentan a continuación.

Sextos semestres, generación 1999 - 2002

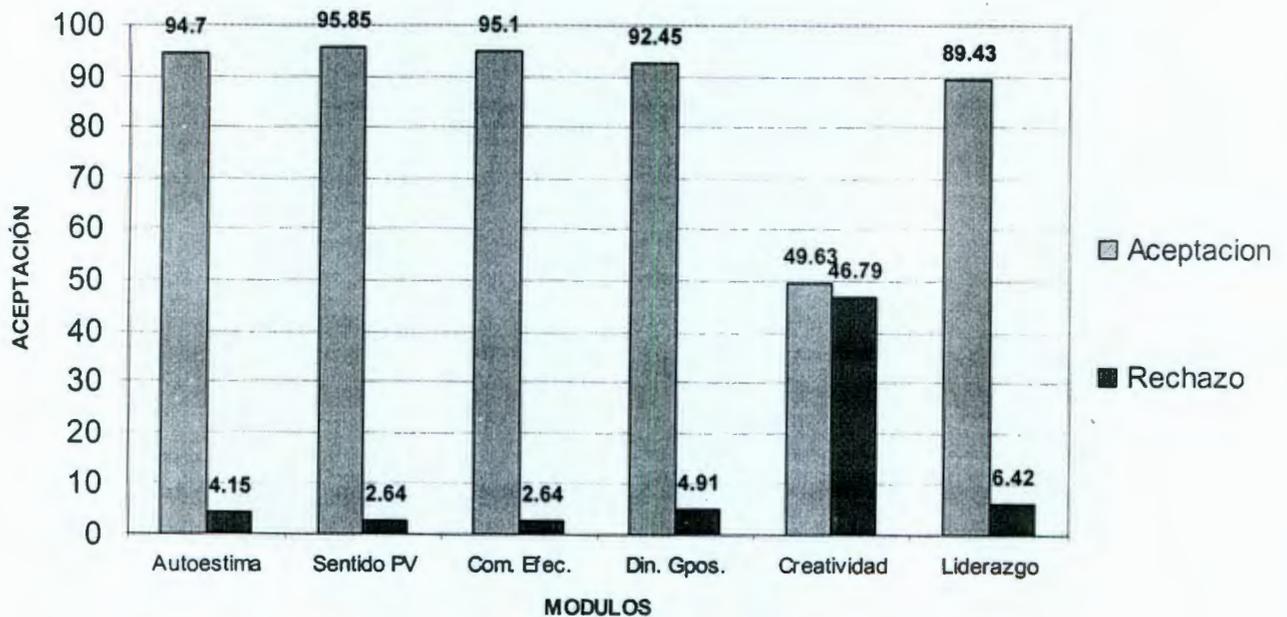


Figura 16.16 En la generación 2000 – 2003, en el momento de la aplicación de las encuestas para obtener información del programa, se impartieron cuatro módulos, todos al inicio del semestre, en relación a la aceptación de haberse trabajado en ese espacio, se obtienen los datos que a continuación se presentan.

Cuartos semestres, generación 2000 - 2003

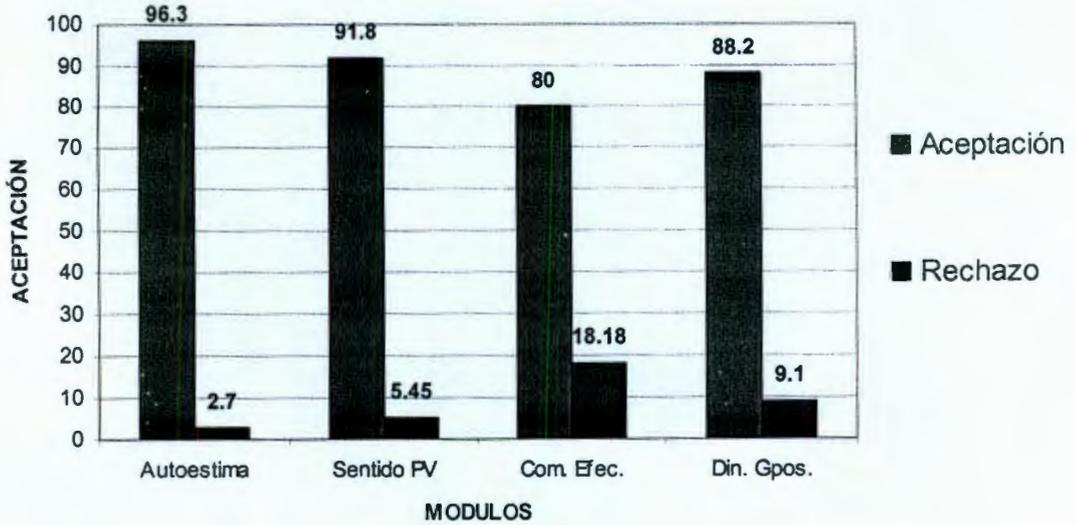


Figura 16.17 En la generación 2001-2004, al aplicarse las encuestas para obtener información del programa, se impartieron dos módulos al inicio de cada semestre, con porcentajes de aceptación positiva al respecto, como se grafica a continuación.

Segundos semestres, generación 2001 - 2004

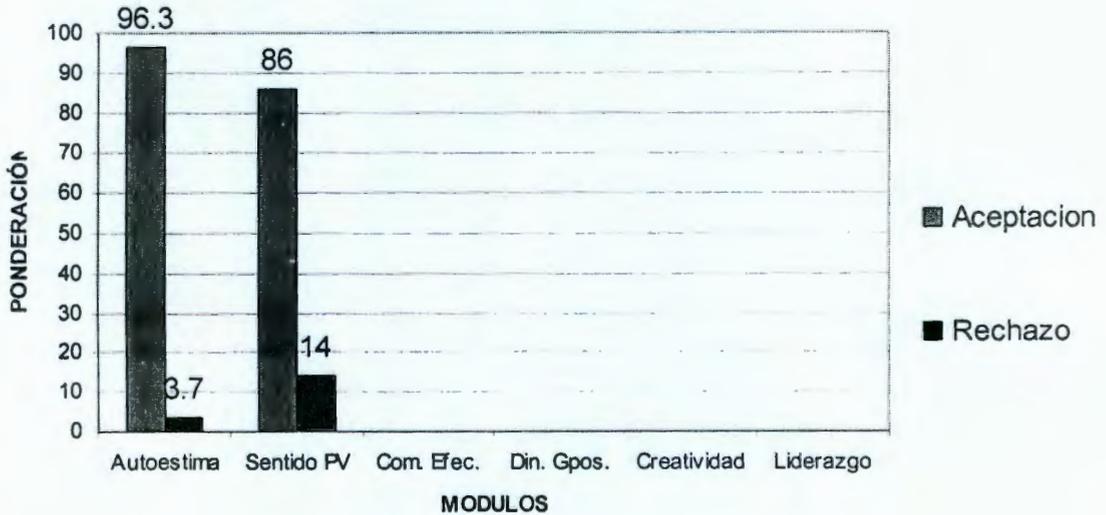


Figura 16.18 Es importante para realizar cualquier actividad tener una organización, planeación y programación adecuada, en ese sentido se preguntó a la totalidad de los alumnos (las tres generaciones), si se presentó desde el inicio del trabajo el programa y encuadre de trabajo, obteniéndose los resultados que a continuación se especifican.

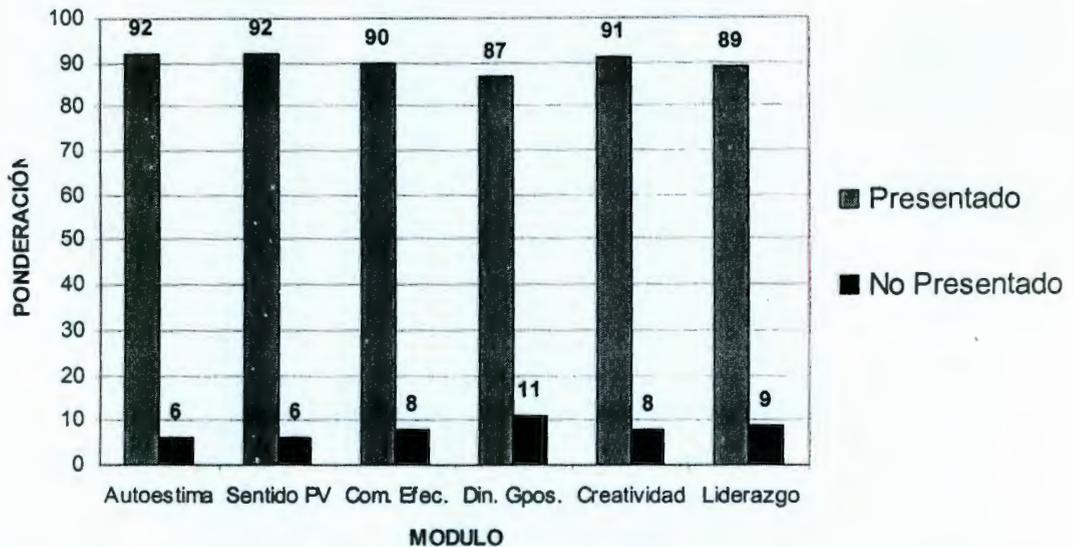


Figura 16.19 En relación a la utilización adecuada de materiales teóricos o manuales de trabajo, por parte de los docentes en cada modulo, los alumnos (tres generaciones), afirman que fueron los apropiados como a continuación se describe.

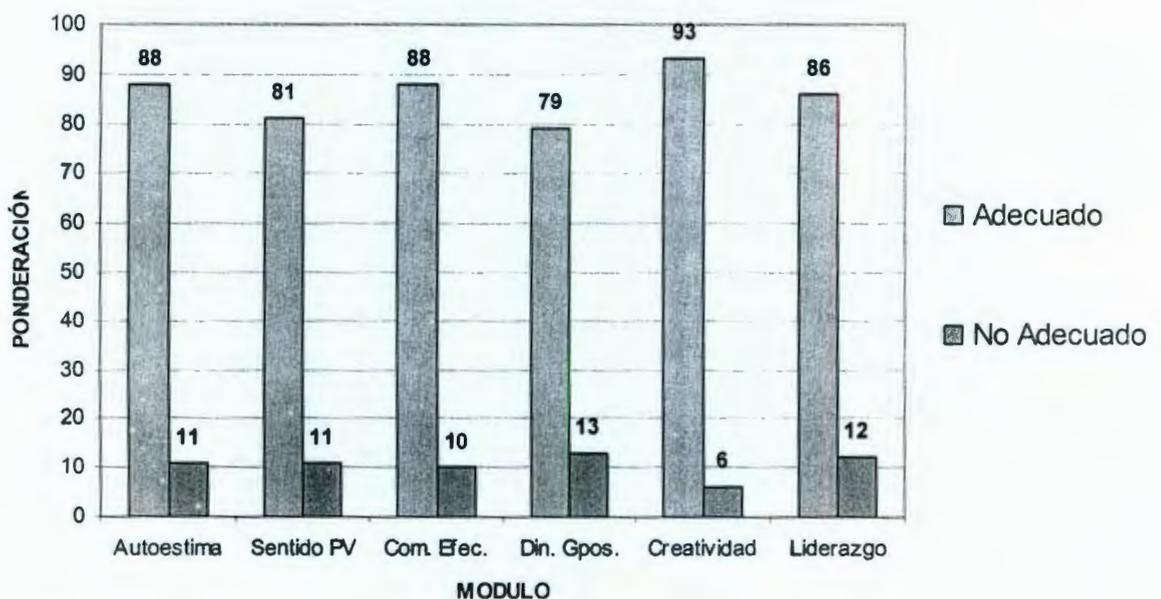


Figura 16.20 En base a la calendarización y programas de trabajo de cada uno de los semestres, fue posible desarrollar los módulos de manera distinta, en cuanto a días, horarios y la cantidad de horas disponibles para realizar las actividades, obteniéndose la preferencia y aceptación como a continuación se muestra.

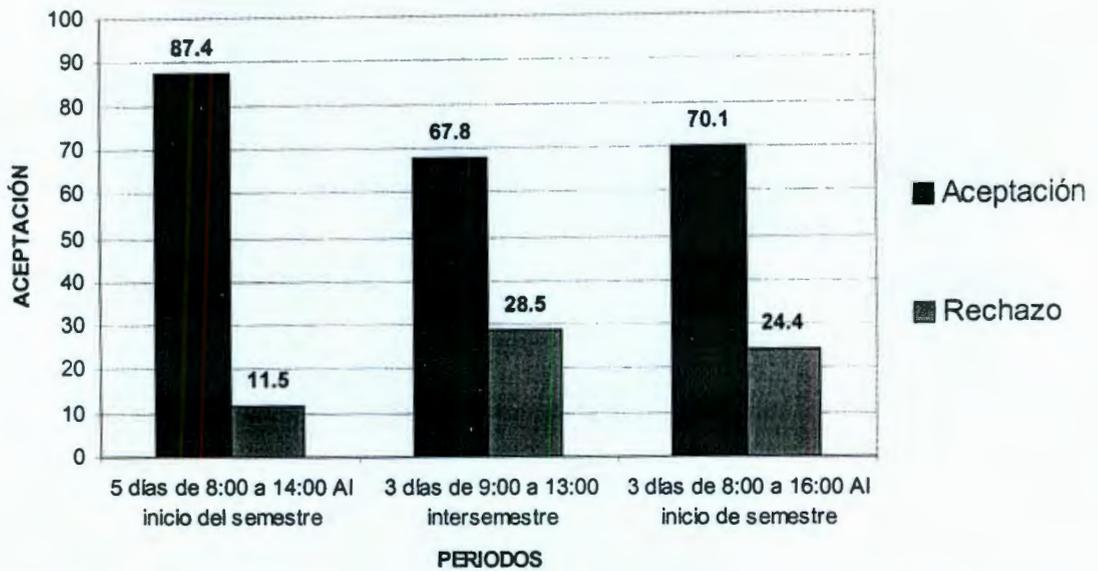


Figura 16.21 En cuanto a la formas de trabajo o manera de impartir cada uno de los módulos, en el aspecto metodológico, basado en apoyos teóricos, dinámicas, prácticas y trabajos vivenciales, los alumnos (tres generaciones) determinaron ser apropiadas y aceptables para este tipo de cursos, describiéndolo cuantitativamente como se muestra en los datos.

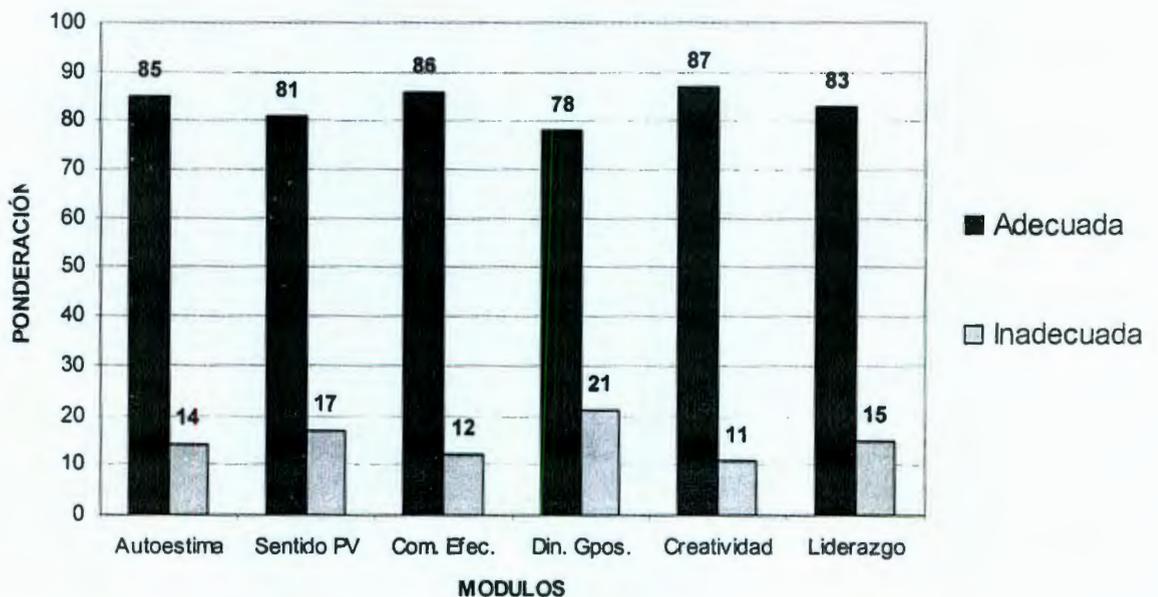


Figura 16.22 El objetivo primordial del programa es proponer una alternativa de formación curricular para docentes y, extender los beneficios a los alumnos en el aspecto académico, en relación al rendimiento escolar, o bien mejorar la visión y perspectiva de la importancia y los beneficios que en la educación en general se pudieran obtener, los alumnos (tres generaciones) manifiestan los beneficios recibidos en ese sentido en los datos que se describen a continuación.

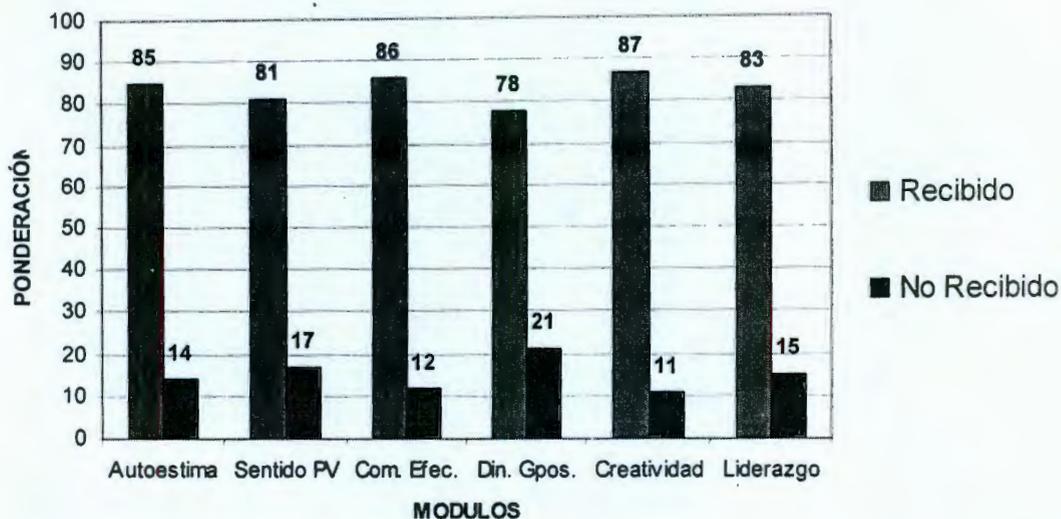
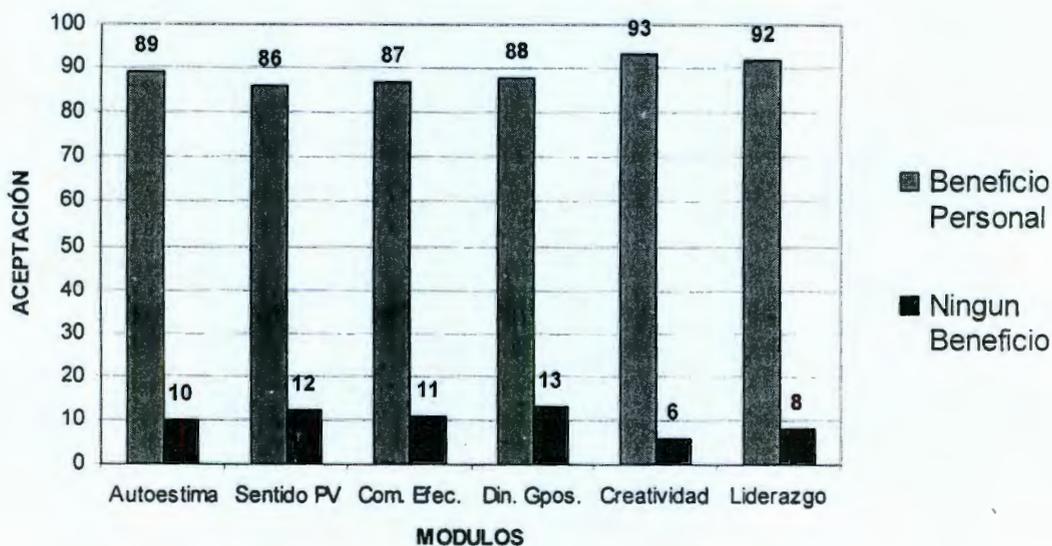


Figura 16.23 Además de las mejoras académicas, el programa tiene como finalidad obtener beneficios personales; a los alumnos (tres generaciones) se pregunto por ejemplo si existieron cambios como la aceptación de sí mismos, lograron clarificar su visión a futuro, pudieron plantearse proyectos de vida, mejoraron sus formas de comunicación e interacción en los grupos, o bien algún otro tipo de beneficio personal, respondiendo a esto favorablemente en cada uno de los módulos, cuantificándose de la siguiente manera.



XVII. CONCLUSIÓN FINAL

La estructura del programa de desarrollo humano, contempla módulos de trabajo medulares, que forman parte de una propuesta integral que permita en los participantes ampliar sus oportunidades, producto del proceso de formación de docentes y alumnos, para que con libertad adquieran conocimientos individuales, académicos, socialmente valiosos para su familia y el entorno que les rodea; abriendo las expectativas para alcanzar una vida decorosa, sin dejar de pensar que el propósito general del Desarrollo Humano, debe contemplar todas las vías para acceder al mismo, sin embargo, esta propuesta parte del proceso de trabajo individual, a través de los módulos de autoestima y asertividad, sentido y plenitud de vida y comunicación efectiva, para posteriormente incidir en los procesos grupales, a través de los módulos de dinámicas de grupos, creatividad y liderazgo, haciendo la aclaración que este trabajo final, es producto de un esfuerzo colectivo en el C.B.T.i.s. N° 60, de las autoridades administrativas, los docentes del plantel y la participación del alumnado, protagonistas a los que se les debe la compilación de esta información, que ojalá posteriormente pueda ser compartida, fuera del ámbito institucional, mejorándose continua y permanentemente en pro y beneficio de cualquier persona, a quien esto le pudiera servir para alcanzar el sentido pleno que como seres humanos, pretendemos lograr en todos y cada uno de los ámbitos en los cuales nos desenvolvemos.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Berlo K. David, El Proceso de la comunicación. Ed. El ateneo, Buenos Aires, 1977
2. Berlo K. David, El Proceso de la comunicación. Ed. El ateneo, Buenos Aires, 1977
3. CARL ROGERS por ejemplo en su texto: Psicoterapia centrada en el cliente. Ed. Paidós, Barcelona 1981.