

# EDUCACION A DISTANCIA EN LA CAPACITACION PROFESIONAL

Los profesionales, sin importar cual sea su disciplina, enfrentan a diario un escenario distinto que le exige respuestas adecuadas, para lo cual necesita actualizar en forma permanente los conocimientos adquiridos, desechar los obsoletos e incorporar los nuevos conceptos de su disciplina, ciencia o técnica.

La comunidad que demanda sus servicios se lo exige. Un mercado hiper competitivo, con un constante ingreso de nuevos actores, requiere mayor calidad del servicio profesional para no quedar marginado. El proceso de globalización presiona para adoptar regulaciones en el ejercicio de las profesiones, similares a las que rigen en los países desarrollados. En resumen, el título de grado por si solo ya no acredita idoneidad suficiente para responder a los requerimientos del momento, a tal punto que la capacitación permanente se plantea como una exigencia para mantener vigente la habilitación para ejercer la profesión. Hacia allí avanzamos.

Qué respuestas dan las organizaciones profesionales y educativas a las necesidades crecientes de actualizar e incorporar conocimientos? Cómo sostener un régimen de igualdad de oportunidades para evitar la existencia de profesionales de primera y profesionales de segunda? Cómo llegar con la capacitación a los lugares apartados de las concentraciones mas pobladas y sedes universitarias? Cómo facilitar el acceso al conocimiento en tiempo y espacio a la mayoría de los profesionales, con serias limitaciones en la asignación y administración de tiempo para la capacitación?

Sin duda que la capacitación

impartida mediante la modalidad presencial -docente y alumnos reunidos en un mismo espacio físico en un momento dado- solo da respuestas parciales a estos interrogantes. La utilización intensiva de recursos humanos -docentes- que requiere esta modalidad, frente a una demanda creciente, habla por si sola de sus limitaciones. Se hace necesario entonces pensar en modalidades alternativas que permitan superar las limitaciones que la tradicional modalidad presencial naturalmente tiene. Aparece así la modalidad semipresencial, a distancia o aprendizaje distribuido como alternativa válida para intentar responder a los interrogantes planteados.

Las experiencias de países como España y Méjico, por citar solo aquellos de habla hispana, indican que este es el camino a transitar. Así lo han entendido muchas organizaciones que imparten capacitación profesional, las que motivadas

por el avance en los medios de comunicación y el acceso a tecnología de punta, muy rápidamente estan desarrollando proyectos de educación a distancia o aprendizaje distribuido, dirigido a la capacitación profesional. A modo de ejemplos elocuentes pueden citarse a la Universidad Nacional de Buenos Aires, que ha implementado actividades bajo esta modalidad tanto para el grado como para el



post-grado, ya sea con desarrollo propio, como con tecnología adquirida a grupos empresarios internacionales, y a la Universidad Nacional de Quilmes que, con recursos humanos de la Universitat Oberta de Catalunya y tecnología de empresas de punta proveedoras de software, ha desarrollado un campus virtual para administrar capacitación a distancia. Sin duda podrían citarse numerosos ejemplos más.

Del análisis de los resultados de las experiencias conocidas pueden sacarse valiosas conclusiones en relación a las virtudes y debilidades de esta modalidad. En primer lugar, debe entenderse que adoptar esta modalidad implica un profundo cambio cultural para el docente y, fundamentalmente, para el alumno o usuario del sistema, ya que la iniciativa de poner en marcha el proceso de aprendizaje es única y exclusivamente suya. El alumno ya no se encuentra en un aula donde el docente es quien toma la iniciativa y, mediante distintas estrategias, activa el proceso de aprendizaje interactuando con el grupo. En la modalidad a distancia es el alumno quien debe asumir el protagonismo de activar el proceso de aprendizaje, definiendo el momento en que lo hará, el tiempo que le asignará, si tomará contacto con el docente o no, si interactúa con los restantes integrantes del grupo o no, etc.

Quienes han pasado por la escuela primaria y secundaria y luego por la universidad hasta obtener su título profesional, han estado un promedio de 17 años incorporando conocimiento mediante la modalidad presencial, tradicional en nuestro esquema educativo. De la misma manera nuestros mejores docentes han desarrollado sus dotes en esta modalidad. Por ello es del caso advertir que, sin una clara predisposición a esta nueva cultura del aprendizaje por todos los involucrados, las virtudes que la modalidad a distancia ofrece no serán aprovechadas. La predisposición al cambio es condición necesaria para la

implementación del sistema.

Definida la condición necesaria, veamos ahora las virtudes y demás características de la modalidad a distancia o aprendizaje distribuido, como más apropiadamente lo llaman los especialistas. Entre sus ventajas se ha comprobado que: posibilita llegar a una mayor cantidad de interesados sin importar el lugar donde se encuentren, atenúa la dificultad que significa la asistencia semanal a cursos presenciales, permite una organización más autónoma del propio aprendizaje, facilita la administración de los recursos, adecua la tarea a los ritmos personales de aprendizaje de cada usuario, incorpora tecnología informática y de comunicaciones que permite la interacción entre docente y alumno, aún la sincrónica.

Sin embargo estas virtudes podrán verse neutralizadas cuando, entre otras causas, el material didáctico resulte inapropiado, el contenido sea excesivo o el nivel inadecuado respecto de las expectativas del usuario, se programen sesiones de tutoría insuficientes o cuando la labor del docente tutor no estimule o incentive lo suficiente, llevando al participante a abandonar la actividad. Así como se definió como condición fundamental la predisposición y actividad del alumno, también es sumamente importante el rol de incentivador del aprendizaje por parte del docente.

Cuando se diseña un programa de aprendizaje distribuido para profesionales, deberá tenerse adicionalmente muy en cuenta que se trata de capacitación dirigida a adultos. Este elemento debe ser considerado muy especialmente, pues está demostrado que, si bien la capacidad de aprender del adulto se mantiene vigente, esta condición por ciertas características del adulto, tales como:

- \* Pretende una formación más utilitarista y pragmática
- \* Tiene la impresión que los conocimientos formales poco valen en la vida profesional

\* Disminuye su insaciable curiosidad por conocer cosas nuevas

\* La inteligencia se estanca

\* La memoria no aumenta

\* Le interesan más las situaciones y problemas de la vida real

\* El aprendizaje tiende a ser más lento cuando incorpora conocimiento que interfiere con hábitos ya consolidados.

\* Se dificulta el aprendizaje cuando se carece de técnicas de trabajo intelectual

\* Dependiendo de su status socio laboral, puede acusar cansancio y tener escasez de tiempo para dedicarlo al esfuerzo intelectual.

Las ricas y exitosas experiencias que nos llegan del exterior, sumadas a las ya implementadas en nuestro país y la incorporación de tecnología de avanzada que aportan importantes grupos empresarios dedicados a la creación software y telecomunicaciones, permitirán superar las dificultades que la modalidad pueda presentar y superar el atraso de, no menos de diez años, que nuestro país lleva en el desarrollo de sistemas no presenciales para impartir capacitación.

Esta generado el ámbito propio para que las instituciones representativas de las profesiones y las universidades, como entes garantes de la excelencia educativa, produzcan la verdadera revolución que de las respuestas adecuadas a los interrogantes planteados al principio de esta nota, en cuanto al acceso a la capacitación que los tiempos que corren requieren de los profesionales.

Dr. Daniel Hugo Pérez  
Subdirector (a cargo)  
INSTITUTO DE POSTGRADO E  
INVESTIGACION TECNICA  
CONSEJO PROFESIONAL DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES

