

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

LA NUEVA DIDACTICA: UN ENFOQUE DE
FORMACION ANTE LA CAPACITACION

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A N:
MIREYA HUICOHEA GOMEZ
RITA ADRIANA MACA SANCHEZ

ASESOR: VERONICA MATA GARCIA.

MEXICO
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1999

274976



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A: *D I O S*
Mis Padres Luis y Teresa
Mis Hermanos Luis y Nancy

"Gracias" es una de esas maravillosas palabras que utilizamos para expresar una gratitud especial, por eso, hoy les doy las gracias . . . porque siempre han tenido tiempo para demostrarme que soy importante para ustedes, porque me alegran el día y eso significa que por ustedes cada día sea más especial . . .

Significa que me hacen sentir feliz y quisiera que sintieran lo mismo al decirles lo mucho que los amo.

Gracias porque no tenían que hacerlo y lo hicieron sin pedir nada a cambio, por ser el más preciado regalo que Dios pudo darme y porque todo esto ha hecho que cumpla una meta más, que sinceramente está inspirada en ustedes.

A mi gran amor . . . O S C A R

Por la dicha de encontrarte en mi camino y compartir este mundo juntos, por tu apoyo y comprensión, pero sobre todo, por ese amor que me ha motivado a ser mejor cada día.

A Rita:

Por compartir este logro juntas, pero principalmente, por esa gran amistad que me has brindado y que me ha hecho comprender lo importante que es contar siempre con alguien.

GRACIAS . . . DE TODO CORAZON

M I R E Y A

A: *D I O S*
Mis Padres
Mis Hermanos

Porque mostrándome su gran amor he podido crecer logrando mis objetivos . . .

Porque me han hecho sentir que no me encuentro sola y que nunca lo estare.

A G u s t a v o

Por darme apoyo, fuerza y amor para seguir adelante
por convertirte en mi compañero para toda la vida,
Gracias con todo mi amor.

A M i r e y a

Por compartir este meta conmigo y darme tu amistad sincera,
me has hecho valorarte profundamente.

GRACIAS . . . DE TODO CORAZON

Porque me han inculcado los más preciados valores
y ello me permite ahora
agradecer y valorar su presencia en mí.

R I T A

A Verónica

Por compartir tu tiempo, tu experiencia y tus conocimientos
y porque probablemente sin saberlo
vimos en tí el ejemplo al esfuerzo y al amor a la PEDAGOGIA

Sinceramente GRACIAS

Rita y Mireya

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I : ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION

1.1. Orígenes de la Capacitación	1
1.2. Orígenes de la Capacitación en México	10
1.3. La Capacitación frente al Tratado de Libre Comercio (TLC)	14
1.3.1. Raíces históricas del TLC	19

CAPITULO II : ANALISIS CRITICO DE LA CAPACITACION

2.1. Capacitación: Proceso Educativo o Proceso Formativo ..	24
2.1.1. Concepto de Educación	27
2.1.2. Educación Permanente o Educación Formal	33
2.1.3. Concepto de Capacitación	39
2.1.4. Educación, Capacitación y Formación	49

CAPITULO III : CAPACITACION Y DIDACTICA

3.1. Didáctica Tradicional	54
3.2. Nueva Didáctica	67
3.3. La Capacitación frente a la Nueva Didáctica	76
3.3.1. Dinámica y Conducción de Grupos	80
3.4. Aprendizaje Grupal	89
3.4.1. El Grupo como Poder Educador	96

CAPITULO IV: LA CAPACITACION VINCULADA AL TRABAJO DEL INSTRUCTOR

4.1. El Instructor como Sujeto Formador en el ámbito de la Capacitación	100
4.2. El Instructor como Coordinador	107

CONCLUSIONES	128
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	131
--------------------	-----

Introducción

México, como todos los países del tercer mundo, busca superar el estado de desarrollo en que se encuentra, para ello se manifiestan perspectivas que vinculadas entre sí podrían ser la base de un nuevo proyecto de nación.

Estamos hablando de una era industrial ya palpable, una organización burocrática y hasta una revolución científico-tecnológica que de una u otra manera deben conciliarse para la superación del estado de dependencia en el que México está inmerso.

Aunado a esto, nuestro país no escapa a un carácter globalizador que ha venido a desarrollarse en los últimos tiempos y que nos obliga, de cierta manera, a buscar un proyecto de industrialización que logre superar la etapa de subdesarrollo del país.

No podemos negar que esta globalización lejos de beneficiarnos pudiera traer consecuencias perjudiciales, ya que es obvio que el lugar en el que México se sitúa a nivel mundial no es el idóneo, primeramente por su carácter de dependencia que conlleva un desarrollo productivo deficiente y una escasa evolución científico-tecnológica; y en segunda instancia, la presencia de una clase dominante que tiende a ser cada vez más clara e innegable.

Ante todo ello y se esté de acuerdo o no con el tipo de nación que se pretende lograr, lo cierto es que el buscar un

manejo del aparato productivo que permita el crecimiento económico es una de las grandes necesidades de la nación que no puede evadirse.

Frente a esta necesidad y dado las condiciones de vida material, es decir, el modo de producción es determinante en la sociedad en tanto su política, su economía, su cultura y, por supuesto, la educación; esta última retoma un papel estratégico pues debe contribuir y hasta determinar mecanismos que sean base para buscar este desarrollo.

Por tanto, la vinculación que debe existir entre educación y mundo productivo se hace cada vez más urgente y por cierto nada fácil de conciliar dado el contexto histórico, una situación política y económica del país que obstaculiza la pretensión del gobierno a la inserción del aparato productivo, que por otro lado, y como ya se mencionó, es inevitable.

Esta educación que debe modificarse en todos los niveles busca crear una nueva ideología de mercado productivo que traspare características propias de la nación y afectando con ello a cada parte de la misma.

Y es en este intento de vincular educación e industrialización que la capacitación *funge como una de las grandes alternativas* que se han manifestado fuertemente y que pretende alcanzar un nivel relevante en el desarrollo empresarial acorde a los intereses del estado, que si bien siempre ha estado presente, es hasta ahora que recobra importancia ya que se mira como una opción que busca crear el recurso humano óptimo para atender las necesidades que esta nueva etapa de industrialización exige.

Empero la capacitación a nivel discurso no ha sido reducida a objetivos gubernamentales de eficientismo en el recurso humano, por el contrario, se habla de una capacitación que busque el desarrollo profesional y personal del sujeto.

Esta premisa no es otra cosa que la respuesta ante una cultura de competitividad que refleja un individualismo mal centrado en beneficio de los más fuertes.

En estas condiciones la capacitación está creando un sujeto funcional sobre el que se actúa *continua y permanentemente* y que se somete a disposiciones establecidas institucionalmente, dejando de lado la formación de un sujeto crítico, reflexivo y poco consciente de su realidad.

Sin embargo, creemos que es posible pensar a la capacitación desde otras perspectiva, lejos de una organización y *planificación predeterminada* a ciertos intereses, ya que ésta sólo es posible por y para el individuo.

En este sentido, y en su forma más concreta: la ejecución de la capacitación permite que los sujetos involucrados en ella, el capacitador y el capacitando, sean responsables de vivir la capacitación dentro de una perspectiva más amplia.

Particularmente es al instructor a quien se le responsabiliza de manera específica para el logro de los objetivos establecidos organizacionalmente, y por ello, éste debe cumplir con requisitos que coadyuven al logro de los mismos. Sin embargo, es dentro de su desempeño, en la relación que se da con los sujetos a capacitar y en la propia dinámica que surge al interior de este

proceso que pueden traspasarse lineamientos organizacionales, y con ello lograr una relación que sea realmente significativa no para la empresa, sino para el propio sujeto.

Pensamos que aspectos como la cotidianidad e historicidad de los sujetos pueden cobrar importancia y que es el instructor quien puede ayudar a los mismos a resignificarse como persona más que como trabajador.

Por lo tanto, el fin de nuestro trabajo recae más en la revalorización del sujeto que vive este proceso de capacitación que en la conceptualización de la misma; tomando en cuenta que ésto conlleva la propia resignificación de todo el proceso.

El tema central de nuestro trabajo es pues, la revalorización del proceso de capacitación pero al interior del propio sujeto que vive dicho proceso, enfocándonos principalmente en el desempeño del instructor y la relación que surge con el capacitando.

De esta manera, en el primer capítulo ubicamos a la capacitación en un devenir histórico, enfocado a partir del inicio de la Revolución Industrial, época que creó un cambio radical en el modo de vida de los sujetos. Es el comienzo de la industrialización que trae consigo la necesidad de una preparación técnica y obligada no requerida anteriormente.

Así mismo, analizamos este proceso que en el contexto de nuestra nación había venido conformándose de manera poco significativa, dadas las condiciones de dependencia existentes desde tiempo atrás.

Empero estas mismas condiciones propician un acontecimiento que si bien creemos no resultó ser la salida de una situación poco favorable para la nación entera, sí logra cambiar la perspectiva de la capacitación.

Por lo que en este mismo capítulo nos referimos a la forma del TLC que bajo una análisis histórico contextual nos permite enfocar un proceso de capacitación diferente en un sentido más productivo que humano.

En el segundo capítulo se realiza un análisis conceptual de la educación y formación, buscando con ello lograr un vínculo al interior del proceso de capacitación, pues consideramos que esta última puede estar inmersa si no en todas las dimensiones de la educación, sí en algunas de ellas. Con esto queremos dejar claro que no pretendemos trabajar a la capacitación como sinónimo de educación, sino más bien resignificarla en tanto estos procesos: educación y formación.

En este intento de acercar este proceso de capacitación a una realidad educativa, analizamos conjuntamente la llamada *educación permanente*, como un espacio que permite vincular ambos aspectos en el sujeto y que refleja además una particularidad y cotidianidad que posibilitan un proceso de formación.

En el tercer capítulo, trabajamos un elemento fundamental que está presente en el proceso enseñanza-aprendizaje sobre el que la capacitación centra su objetivo, nos referimos a la didáctica, y especialmente, a la *nueva didáctica*, pues es en esta

última que recientemente la capacitación sustenta sus bases metodológicas.

Por lo que se comienza hablando al respecto de las mismas buscando señalar sus diferencias y al mismo tiempo fundamentar el por qué de la utilización de la nueva didáctica en este proceso de capacitación.

Es un hecho que en la nueva perspectiva educativa se maneja al conocimiento como algo no acabado, en donde el sujeto se enfrenta a una realidad por reconstruir, pero no aisladamente. A su vez, la concepción del grupo se hace presente cobrando importancia la interacción que surge al interior del mismo; por lo que el enfoque de la capacitación se centra en esto.

De esta manera, en este mismo capítulo, nos referimos a la noción de grupo, su dinámica y lo que conlleva un aprendizaje grupal. Por último, desarrollamos la importancia del grupo como poder educador, que trabajado en la capacitación nos permite buscar vías alternas para resignificarla.

En nuestro último capítulo hacemos mención del personaje que creemos puede ser el responsable de propiciar un cambio en la perspectiva de la capacitación: *el instructor*.

Bajo esta premisa, se tratará de situar al instructor como un sujeto formador, es decir, como una persona que consciente de su labor y de su realidad, coadyuve a revalorar el proceso de capacitación, y por ende, todo lo que éste conlleva.

Así mismo, una vez definido a nuestro criterio lo que consideramos un sujeto formador, pretendemos ubicar al instructor como coordinador, es decir, como un sujeto que inmerso en el grupo sea capaz de transmitir conocimientos y experiencias de manera significativa al mismo tiempo que las reciba, haciendo del proceso de enseñanza-aprendizaje una retroalimentación cuyo valor se manifieste para ambas partes.

Para esto, hemos considerado la teoría del grupo operativo como una alternativa de la que se pueden extraer elementos que ayuden a fundamentar su desempeño, ya que es precisamente en ésta, donde el instructor se convierte en coordinador fortaleciendo el aprendizaje por medio de la reflexión, la comunicación y la cohesión del grupo.

Además, existen herramientas como las técnicas grupales y el material didáctico que le facilitan la tarea; por ello, se mencionan como una parte complementaria para finalizar el cuarto capítulo.

Para finalizar la presente investigación, concluimos con algunas alternativas, que a nuestro parecer, pueden ayudar a revalorar el proceso de capacitación, y que nos corresponde a nosotros como pedagógos, apegarlas a la realidad.

1.1 Orígenes de la Capacitación

La sociedad está inmersa en un mundo de necesidades materiales que se resuelven mediante la producción de bienes y servicios; pero también hay que admitir que el hombre aspira a la consecución de fines superiores que inciden en el mundo de los valores y para cuyo logro sólo su esfuerzo y preparación pueden conducirlo.

A esto debemos agregar que el hombre es dueño de una conciencia y una formación inigualable que le permiten ubicarse dentro de una realidad, su realidad, y percibir así mismo su ubicación dentro de la sociedad.

Pretendemos comenzar este trabajo con un análisis histórico que nos permita ubicar el proceso de capacitación para entender que contextualmente ha venido vinculándose cada vez más al aparato productivo, ya que la capacitación, es sin duda, la responsable de preparar al hombre para que enfrente los retos que tanto en su entorno laboral como social se manifiestan; pero, desde cuándo se hace presente la capacitación, o mejor dicho, cuándo se hizo necesaria, y hasta primordial para vivir con los avances de la ciencia y la tecnología.

El análisis histórico que se pretende realizar en este capítulo está enfocado a partir del siglo XVIII ya que permite dar cuenta de un proceso de desarrollo que originó una nueva visión del mundo: el comienzo de la industrialización, cuyo motor principal fue la Revolución Industrial; y con ello, surge también un nuevo enfoque del sentido de la capacitación, centrado principalmente en la adquisición de conocimientos de carácter técnico, es decir, es hasta entonces que la capacitación empieza a adquirir importancia.

Así pues, la Revolución Industrial se inicia en Inglaterra, país que para mitad del siglo XVIII había logrado conjuntar un poderoso imperio "con una gran cantidad de colonias, las que representaban amplios mercados a cubrir y para lograrlo deberían incrementar su producción"¹, pero tal situación no es más que el resultado del conocimiento de nuevas tierras y nuevos productos para los europeos que los incita, sobre todo a Inglaterra, a posesionarse y colonizar estos territorios en Africa, Asia, Indonesia, Australia, y por supuesto América.

Inglaterra se valió de la creación de compañías mercantiles que controlaban las materias primas y los mercados coloniales para colonizar dichos territorios y lograr con ello la acumulación de grandes capitales, dando soporte al proceso de la Revolución Industrial.

La transformación no se operó directamente en la industria, "pues primeramente se manifestó a través de una gran preocupación para mejorar los procedimientos del trabajo agrícola mediante el empleo de abonos y fertilizantes, la rotación de cultivos y el uso de nuevos y más eficaces instrumentos de labranza",² aunque bien es cierto que más tarde todo el ingenio se aplicó en la creación de máquinas, sobre todo para la industria textil y siderúrgica.

Así, los dueños de talleres manufactureros ampliaron sus establecimientos y dividieron el trabajo entre sus operarios para lograr una especialización que diera mayor rapidez y calidad a la producción, a fin de triunfar en la competencia mercantil. Esta situación también significó aumentar el número de obreros, y por consi-

¹ Bolaños Martínez Raúl, "Historia, Nuestro Pasado", Ed. Kapelusz, 3ª de., México 1984, pp.4.

² Ibidem pp.4

guiente de salarios a pagar; esto representó un problema para los dueños por lo que para reducir la cantidad de dinero empezaron a utilizar a mediados del siglo XVIII algunos procedimientos mecánicos, aplicando como fuerza motriz el agua (máquinas hidráulicas), el carbón y el vapor (máquinas térmicas).

Sin embargo, desde 1760 apareció en Inglaterra una gran variedad de instrumentos que se utilizaron para facilitar el trabajo industrial; no obstante a ello, "se considera que la Revolución Industrial se inició el 27 de diciembre de ese año, al encenderse el primero de los hornos de John Roebuck, en Carrón".³ A partir de ese momento se sucedió la invención de nuevas máquinas y de algunos procesos químicos para mejorar la producción industrial, tal es el caso de "la máquina hiladora de 8 hilos de James Hergreaves entre 1764 y 1767; Richard Arkwright creó en 1768 el bastidor de peine y manivelas y, Edmund Cartwright produjo en 1784 el telar mecánico".⁴

A estas aportaciones se sumaron importantes métodos para el blanqueado y teñido de telas a base de ácido sulfúrico y de cloro.

Además el impulso de la Revolución Industrial cubrió otros campos de la industria y las comunicaciones, ya que se dieron aplicaciones en la siderúrgica, en la construcción de caminos y en los transportes. "En 1803 se aplicó por primera vez la fuerza del vapor para mover un carruaje, y para 1829, Stephenson logró la misma aplicación en la locomotora".⁵

³ Ibidem pp.6

⁴ Ibidem pp.6

⁵ Ibidem pp. 6.

Es así, que se inició un movimiento que transformó al mundo, y por ende, su estilo de vida; es la culminación de un proceso de desarrollo económico: la Revolución Industrial, que no es otra cosa que "la utilización de máquinas en los medios de producción, creando gran cantidad de artículos de mayor calidad en menos tiempo y con menor costo".⁶

La economía, en esta revolución, recibió el impulso de la ciencia dando lugar a la aparición de una civilización técnica que basó su desarrollo en la sustitución de la herramienta y de la fuerza muscular del hombre por la máquina. Sin embargo, con el invento de las máquinas como instrumento para la producción, surgen paralelamente las personas que deben manejarlas: los obreros.

En esta época las condiciones laborales de los trabajadores eran poco favorables, ya que recibían salarios bajos a cambio de jornadas de 14 a 18 hrs. de trabajo en condiciones poco saludables, incluso se utilizaba el trabajo de niños y mujeres en iguales circunstancias.

A pesar de esta situación, en periodos de auge industrial, las fábricas absorbieron la mano de obra que se presentaba; sin embargo, al saturarse el mercado, los fabricantes cierran sus empresas despidiendo a los obreros. De esta manera, el empleo de las máquinas incrementa en mucho la producción total, significando esto simultáneamente un empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores al desocupar a gran parte de éstos.

La situación que imperaba hizo que los trabajadores se movilizaran, la primera reacción con la que aparece en escena el movimiento obrero es el odio contra las máquinas y su destrucción vio-

⁶ Brom Juan, "Esbozo de Historia Universal" Ed. Grijalbo, 16ª ed., México 1973, pp. 160.

lenta. Este movimiento, por el nombre de su dirigente Ned Ludd, recibe el nombre de Luddismo que abarca de 1760 a 1812; e intentó restablecer las condiciones artesanales, algo imposible, por lo que el parlamento inglés dicta varias leyes en las que castiga con pena de muerte a quien destruyera una máquina.

Sin embargo, a pesar de su fracaso, "el movimiento luddista enseña a los obreros su carácter de clase, el hecho de que tiene intereses comunes, y les muestra su fuerza proveniente de su concentración en gran número".⁷ Empezan a surgir así las organizaciones obreras permanentes, como los sindicatos.

Posteriormente surge el Cartismo, en donde los obreros, por vía legal, pretendían obtener influencia en el órgano legislativo, "exigían el sufragio universal, el voto secreto, el pago a los diputados sin el cual los pobres no podrían entrar al parlamento y una reorganización a los distritos electorales";⁸ sin embargo, la Cámara de los Comunes se negó a discutir la carta de peticiones.

Así, con el afán de resolver el 'problema social' obrero surge otra teoría que proclama la necesidad de poner los nuevos sistemas de producción al servicio de la sociedad: el Socialismo, que "pide la abolición de la propiedad privada sobre los medios de producción y la implantación de la propiedad social".⁹

Estos, entre otros movimientos, son la base de las mejoras que se han logrado a través del tiempo de las condiciones laborales.

La preparación para el trabajo en ese entonces se convirtió en una necesidad, tanto de los trabajadores para poder sobrevivir

⁷ Ibidem pp. 165

⁸ Ibidem pp. 166

⁹ Ibidem pp. 166

como de los dueños para poder satisfacer las necesidades de los consumidores y, sobre todo, para competir en el mercado; ahora la capacitación se ha convertido en un derecho, del patrón a darla y del trabajador a recibirla; sobre todo porque la capacitación dada *durante dos siglos fue mera instrucción*, ya que sólo se pretendía mecanizar al hombre en el manejo de las máquinas; ahora, se pretende una capacitación global, que trate al sujeto como un ser íntegro, con capacidades y aspiraciones de superarse.

Aunque bien es cierto, que en una sociedad como la nuestra, y como en toda sociedad dividida en clases, la capacitación, además de ser un derecho, se convierte en un espacio de control hacia la producción, ya que el sector productivo, como integrante de la economía del país, necesita que los trabajadores que lo integran participen en las funciones generales de éste, colaborando en el mantenimiento, reestructuración y producción de la fuerza de trabajo, apoyando según lo dicten las políticas del mismo, participa en la explotación de la clase trabajadora y sobre todo en la ideologización que del trabajo y la capacitación hace la clase capitalista.

Por lo tanto cada modo de producción define las cuestiones básicas de la economía, surgiendo las necesidades de capacitación en el momento de la ejecución.

Así, no se trata sólo de decir que las innovaciones provocan nuevas necesidades de capacitación, sino también gente preparada que la brinde de acuerdo a las necesidades tanto de la empresa como de los propios trabajadores, pero el interés por incrementar la productividad del trabajo es propio del capital, de ahí el interés de mantener al trabajador en continuo proceso de capacita-

ción "pues a mayor capacitación, mayor producción, dando como resultado una capacitación alienada".¹⁰

Ya para el siglo XIX, la mecanización de la industria comenzada en el siglo anterior fue el inicio de una explosión de la inventiva del hombre; ya que por importantes que hayan sido los inventos antes mencionados, los inventores posteriores los dotaron de innumerables adelantos. Para 1800 se habían generalizado en la hilatura, medios mecánicos, máquinas y las nuevas técnicas correspondientes. Los telares sufren asimismo modificaciones que los hacen a la vez más sencillos y más eficientes, "con el telar Jackgard se introduce el dibujo en los tejidos y ya a mediados del siglo XIX, la industria textil, en sus ramas de hilados y de tejidos es casi totalmente automática".¹¹

Por otra parte, las industrias minero-metalúrgicas, además de tratar el carbón, fabrican el hierro, sumándole el proceso de laminación, el cual permitiría dar al hierro usos y aplicaciones variados en la construcción, en la fabricación de todo tipo de maquinaria y en las construcciones navales. De las fundiciones y talleres individuales se pasa a la empresa metalúrgica con la introducción de los altos hornos, llegando finalmente a la fabricación de aceros.

Otros avances significativos se dieron en el campo de los transportes, ya que a diferencia del siglo XVIII en donde el tráfico carretero estaba constituido por el transporte de mercancías, viajeros y el correo; para el siglo XIX, la construcción y mantenimiento de carreteras cobra importancia con el incremento de las ramas de

¹⁰ *Alienación*: modo existencial, la manera de hacerse auténtico creándose un mundo impropio, es la aceptación de estructuras y super estructuras que lo sacan de sí.
Diccionario de las Ciencias de la Educación, Vol. I, A-H, Edit. Santillana, México 1983, pp. 674.

¹¹ Ayala, Eduardo y Otros, "México en la Historia Contemporánea", Consejo Editorial Politécnico, México 1975, pp. 137.

producción de la industria, de esta manera en Francia y en Inglaterra se hacen necesarios los servicios de ingenieros en puentes y caminos.

“Del transporte individual se pasa a las sociedades de los transportistas; en cuanto al correo se generaliza el uso de portas y el correo por estafetas”.¹²

Sin embargo, el cambio más significativo en lo que respecta al transporte, es la introducción del ferrocarril hacia 1830. Además en 1820 surcan el océano los primeros buques impulsados a vapor, y en 1840 aparecen los buques con casco de hierro e impulsados a vapor. Posteriormente, se inventan los motores de combustión interna; los viajes vuelven a revolucionarse con el automóvil y el avión; y en las comunicaciones aparece el telégrafo, el teléfono, la radio, el cine y la T.V.

En sí, se puede afirmar que la Revolución Industrial, producida en Inglaterra, fue el punto de partida para la construcción de la poderosa y variada *industria contemporánea*.

Los procesos de tecnificación e industrialización se presentan como elementos inseparables de la revolución científica y tecnológica que perdura hasta nuestros días. Su trascendencia ha sido tan grande que ha modelado la forma de vida actual.

Estamos hablando entonces de una “*sociedad industrializada*” en donde técnica y tecnología influyen directamente sobre

¹² *Ibidem* pp. 139

* Entendiendo a éstas como un conjunto de actos o de ideas ya instituidas que los individuos encuentran ante sí y que se les imponen con mayor o menor rigor. Así entonces, la sociedad es de carácter institucional. Musgrave P.W., *Sociología de la Educación*, Ed. Herder, Barcelona, Esp. 1972, pp. 138.

otras instituciones de la misma sociedad, y en donde la educación se hace crucial para el desarrollo de la economía.

Así también, la capacitación con el paso del tiempo se constituye como pieza clave en el desarrollo de las sociedades industriales diferenciándose de términos como el adiestramiento, que se reduce al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador para que alcance los objetivos fijados para su puesto de trabajo.

La capacitación, creemos, toma en cuenta además, otro tipo de aprendizajes que de una u otra manera son determinantes en la formación del individuo, y es en este sentido, en la búsqueda de revalorar a la misma que se encamina nuestro trabajo.

1. 2 Orígenes de la Capacitación en México

Se ha comenzado este trabajo haciendo un rastreo histórico del surgimiento del mundo industrial que nos ha conducido a vislumbrar el origen de la capacitación o de lo que podría considerarse como tal.

Siguiendo pues esta línea nos abocamos en este punto a contextualizarla a partir de esta misma época en nuestro país, por lo que de forma breve se mencionan los antecedentes más relevantes que han conducido al proceso de capacitación ha situarse como un camino viable en la búsqueda de lograr el recurso humano necesario para la sociedad que se pretende lograr.

La intención aquí no es otra cosa que dar cuenta de la manera en que la capacitación ha respondido a intereses determinados sin detenernos en un análisis profundo, para con ello darle prioridad a sucesos sobresalientes como es el caso del Tratado de Libre Comercio (TLC) que influye de forma relevante en el rumbo de la capacitación y que por tanto manejamos en otro apartado.

Así pues, a la capacitación podemos ubicarla de manera informal desde el siglo XVI con la llegada de los españoles, cuando los indígenas se vieron obligados a trabajar para ellos, siendo los responsables de instruirlos en sus labores los vigilantes, haciendo con esto que para los indígenas el trabajo perdiera su sentido ritual y religioso y se convirtiera en una acción sin sentido y extenuante, pues además de no percibir salario alguno, los malos tratos siempre fueron constantes.

Pero creemos que es hasta el siglo XVIII donde se da la transformación del sistema de producción artesanal a la producción

manufacturera, que se perciben los antecedentes más claros de la capacitación, pues existe el rompimiento de la manera en que se había venido transmitiendo el conocimiento. Es a partir de entonces que se aprende directamente en el trabajo bajo la supervisión del maestro artesanal.

Cuando aparecieron las primeras empresas, se requirió de personal de tiempo completo; aquí los indígenas que aún eran esclavos fueron 'capacitados' por los conquistadores para ocupar esos lugares; mientras que los indios libres decidían trabajar de manera permanente en las empresas españolas a cambio de un jornal y de medios de subsistencia.

En el siglo XIX, la miseria y el desaliento se hicieron presentes en el pueblo, por lo que para resolver esta situación se crearon instituciones llamadas "Centros de Capacitación para el Trabajo", dirigidas a jóvenes que al terminar su educación primaria no podían continuar estudiando; y para aquellos que carecían de una educación; esto además se hizo para beneficiar a la industria en desarrollo ya que se le ofrecería personal capacitado. Se buscaba también llevar la capacitación al campo y así mejorar las condiciones de vida de aquellos que lo trabajaban.

Posteriormente, la evolución de las formas de producción de los talleres manufactureros a la gran fábrica industrial volvió a modificar la forma de transmisión del saber. Primero, el aprendizaje integrador de conocimientos prácticos y generales que se realizaba en el trabajo mismo a lo largo de varios años y cuyos maestros eran los artesanos de mayor experiencia y habilidad, se eliminó surgiendo la modalidad de aprendizaje escolarizado que ofrecía al niño y al joven un certificado al término de sus estudios.

El avance de la tecnología, y por ende, el crecimiento industrial provocó la necesidad de formalizar la capacitación y el adiestramiento pues existía gran demanda de mano de obra calificada, razón por la cual en 1870 el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje, mencionando aspectos como la reducción en el horario de trabajo así como un mejor trato.

Sin embargo, al comenzar el siglo XX se manifestaron los primeros indicios de la revolución, y después de varios movimientos, entre ellos la insurrección de los yaquis en 1900, la de los indios de Acayucan en 1906 y la Huelga de Cananea, entre otros, se propuso la jornada de 8 horas, el salario suficiente y el derecho de huelga. También se demandó una educación que abarcara todo el país, originándose así, una educación para el trabajo.

Las ideas educativas de la Revolución Mexicana de 1910 se integraron con diversos elementos como la interacción libertaria, formadora de una conciencia cívica de las masas laborales sobre sus derechos de trabajo. Durante este tiempo se consolidó una nueva pedagogía de la acción y del trabajo.

Así, al promulgarse la 1ª Ley del Trabajo en 1931, se aceptó que dado el contexto donde se desenvuelve el Contrato de Aprendizaje, sean las autoridades laborales, y no las civiles, las que vigilen y regulen su ejercicio.

Asimismo, se hizo necesario el establecimiento de un mecanismo más ágil y adecuado a las necesidades del país, por lo que surge la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En este sentido, el primer intento fue el señalamiento de la obligación patronal a capacitar a los trabajadores, esto se con-

templa en la fracción XV del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que la capacitación se dará en forma permanente, la cual debe conformarse con los planes y programas en común acuerdo entre los trabajadores y el patrón, informándose a la vez sobre sus avances a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Posteriormente, en las reformas hechas a la Ley ya mencionada, se le otorga a la ST y PS facultades para que sea el órgano regulador de tal proceso. Dicha Secretaría mantiene un trato con la SEP para coordinar el proceso educativo de la capacitación en sus dos modalidades: el proceso educativo de capacitación para y en el trabajo. La capacitación para es la que se da en instituciones educativas -educación formal-; y la capacitación en el trabajo se da dentro de las empresas, siendo una obligación para el patrón darla y para el trabajador recibirla.

En sí, la capacitación no ha dado los resultados de lo que a nivel discurso oficial se ofrece, sin embargo se han logrado varios y significativos avances que sin duda han favorecido el desarrollo del país, en la actualidad la Capacitación y el Adiestramiento son un reto para los mexicanos, por una parte es una garantía para los trabajadores, y por otra, un beneficio para la empresa.

1. 3. La Capacitación frente al TLC

La nación atraviesa por una etapa en la que la actual aplicación de la ciencia y la tecnología, en un marco productivo a nivel mundial ¹³ le demandan buscar de una u otra manera su inserción a del que por otro lado, su situación de dependencia sobre todo con Estados Unidos, no le permite buscar alternativas de crecimiento propias y la salida de una crisis existente desde tiempo atrás. Por el contrario, pareciera que la única alternativa viable para el 'progreso' fue y sigue siendo la relación con este país.

Recientemente esto se reafirma con la apertura de una zona de libre comercio con las dos grandes economías del norte: Estados Unidos y Canadá. Se solicitó al gobierno de Estados Unidos y al de Canadá la firma de un TLC "cuya finalidad era hacer irreversibles los cambios económicos internos mexicanos, asegurarse contra el proteccionismo futuro estadounidense y atraer inversión y tecnología extranjera".¹⁴

Por tanto, a continuación analizaremos la posición que el proceso de capacitación ha tomado con respecto a este suceso de trascendencia en nuestro país, tomando en cuenta una situación poco favorable de dependencia que a su vez rastreadremos históricamente más adelante.

¹³ Hablamos de un proceso de globalización, entendiéndolo como aquel que tiende a abarcar de manera total, cual si fuera dentro de un globo diversas características, condiciones o elementos de un universo producido por el desarrollo de las tecnologías productivas, de la comunicación y los transportes.
García Maldonado José, "Globalización y calidad de la educación", Revista Mexicana de Pedagogía No.9, México, D.F., pp. 9.

¹⁴ Meyer, Lorenzo, "La Crisis de la Elite Mexicana y su relación con Estados Unidos" en México-Estados Unidos 1990, Ed. El Colegio de México, México 1992, pp. 73.

Lorenzo Meyer señala que ésta no es la primera vez que la élite en el poder ha identificado el 'progreso' de México con una muy estrecha relación con nuestro vecino del norte.

"Tanto en el siglo XIX como en el momento actual, las élites mexicanas han querido usar la relación con Estados Unidos para afianzar los cambios económicos y políticos internos, además de buscar por este medio la inversión y tecnología estadounidense".¹⁵ Esto nos permite ver que nuestro país se ha vuelto casi en su totalidad dependiente a esta nación.

Sin un análisis a fondo de las consecuencias que puede traer tal suceso a un país como el nuestro, la clase dominante sólo muestra el interés de lograr hacer cada vez más grande la brecha entre la misma con la clase dominada.

Pero por si esto fuera poco, tampoco se ha tomado en cuenta la real situación del país en donde la falta de un proyecto de nación, la falta de tecnología avanzada que garantice la competitividad en tales mercados, la insuficiente 'capacitación' de los trabajadores en el campo laboral, la falta de suficientes empleos los cuales según Salinas de Gortari en su discurso oficial, se darían a partir de la mayor inversión del capital extranjero da cuenta de una mala conducción poco capaz de prever un futuro alentador al país.

Al mismo tiempo la inserción de la nación a la economía mundial deja ver un problema aún mayor: la aplicación de la ciencia y de la técnica ha creado un problema preocupante: la real concepción del ser humano se transforma cada vez más y más en

un 'engrane' de un aparato productivo en el que se pierde la actitud crítica y se acrecenta la 'deshumanización' del individuo inevitablemente, se enajena y se ve rebajado en su calidad humana.

Es aquí donde nos preguntamos hasta qué punto el ámbito de la capacitación puede no contribuir al mantenimiento de dicho régimen si ésta se ha convertido en un eje rector de la transformación nacional, si puede llegar a ser vista no sólo como un medio para ingresar al mercado laboral, sino además como una oportunidad para el desarrollo personal del sujeto, comprometiéndolo a participar en el desarrollo productivo del país, pero además trascender más allá de esto y lograr en él una concientización de su persona y su realidad, es decir, la ubicación de él mismo en la sociedad.

Dentro de este ámbito de la capacitación laboral, la función de los profesionistas y los instructores da un nuevo giro, ya que a partir del TLC "los servicios profesionales son aquellos que para su prestación, requieren educación superior especializada o adiestramiento o experiencia equivalente, y cuyo ejercicio es autorizado o restringido por medidas adoptadas o mantenidas por un país".¹⁶

En nuestro país la SEP es la encargada de establecer los parámetros que autoricen el ejercicio profesional dados los criterios y normas que el TLC establece, éstos son: "educación, exámenes, experiencia, conducta y ética, desarrollo profesional y renovación de certificación, ámbito de acción, conocimiento local y protección al consumidor".¹⁷

¹⁵ Ibidem pp. 74.

¹⁶ Vázquez Arana Patricia, "Perspectivas del pedagogo en el área de la Capacitación ante el TLC", San Juan de Aragón, México 1996, Tesis ENEP Aragón, pp. 58.

¹⁷ Ibidem pp.58

El Estado ha dejado claro la necesidad de enfrentar este reto sin tomar en cuenta más que la sola búsqueda de la integración de nuestro país a una economía capitalista poco compatible con la real situación que se vive y manifestando un autoritarismo por demás innegable en una sociedad cada vez más alienada.

"...el Gobierno de Carlos Salinas de Gortari está de acuerdo con la necesidad de modificaciones de fondo, pero considera que por lo pronto deben modificarse las relaciones económicas y darse retoques mínimos a la dimensión política..."¹⁸

Se ha dado una búsqueda del consenso, sí, pero ésta se ha orientado a buscar la aprobación de decisiones ya tomadas por un individuo o un pequeño grupo, se trata en suma, de un programa concebido y realizado autoritariamente.

Así se ha estipulado que los cambios que trae consigo el TLC implican "mayor preparación en los individuos, es decir, una capacitación más precisa y efectiva que garantice el conocimiento por un lado, y por el otro el dominio de la tecnología".¹⁹

Pero qué es lo que el gobierno entiende por preparación del individuo, una capacitación en función del modelo productivo que instruya al individuo para su desempeño laboral acorde a metas de ese mismo sistema productivo, ajena a propósitos de desarrollo personal.

El sistema educativo, por tanto, se ve reducido en todos sus niveles, a funcionar sólo como agente de reproducción de una política de estado que tiende, por un lado, a marginar una parte im-

¹⁸ Aguado Quezada Sergio, "Los efectos del Tratado de Libre Comercio en el Sistema Político Mexicano", en México-Estados Unidos, Ed. Colegio de México, México 1992, pp. 96.

portante de la población y por otro a obedecer lineamientos mal establecidos que coarten la posibilidad de búsqueda de una independencia tecnológica.

Nos referimos con lo anterior a la relación existente entre sistema educacional y aparato productivo, con la que se pretende una transformación y progreso.

Pero como ya se mencionó, las condiciones de dependencia del país no permiten vislumbrar expectativas de superar la misma, ni en el ámbito económico y mucho menos tecnológico, aunque se tenga presente que la búsqueda de una tecnología propia sea un elemento clave en el desarrollo.

“Se reconoce el hecho de que los países latinoamericanos son a velocidades crecientes consumidores y escasamente productores de tecnología”.²⁰

No obstante, no puede negarse la importancia que la misma educación tiene en la búsqueda de una transformación, por el contrario, ésta es un agente clave e imposible de evadir en el logro de dicho proceso.

¹⁹ Meyer, Lorenzo, Ob. Cit. pp. 97.

²⁰ Padua Jorge, Industrialización y Progreso Técnico en México, Colegio de México, México D.F., 1987, pp.22.

1.3.1. Raíces Históricas del T.L.C.

Al hablar de la consolidación de la firma del TLC, se hace necesario rastrear históricamente la relación que México ha mantenido con Estados Unidos durante gran parte de la vida política de nuestro país, ya que el 'modelo' norteamericano ha influido en México desde que Estados Unidos se independizó, propiciándose un estado de dependencia cada vez más creciente.

Resulta importante pues analizar cómo es que Estados Unidos a través de su historia ha logrado consolidarse en una nación poderosa a costa de otros países incluyendo México.

"... Indudablemente para los Estados Unidos la tendencia más obvia del siglo XIX en materia de política exterior fue la expansión continental, que comenzó casi inmediatamente después que este país empezó a funcionar como nación independiente".²¹

Estados Unidos logró en un periodo no mayor a medio siglo "la compra de Louisiana en 1803 como uno de los negocios realizados llevado a cabo por el Presidente Jefferson dentro de la política europea, la adquisición de las Floridas en 1819 después de un ultimátum presentado al gobierno español por el Secretario de Estado, John Quincy Adams; la anexión de Texas a este país por acuerdo conjunto del progreso norteamericano en 1845; la transacción con Inglaterra a mediados de 1846, que él permitió adquirir el territorio de Oregon; la llamada cesión por México en febrero de 1848 del enorme territorio que ahora es California, Nevada, Utah y parte de Arizona, Colorado, Nuevo México y Wyoming; y por último, la compra Gadsden o Tratado de diciembre de 1853 del Valle del Río Gila,

²¹ Sepulveda Bernardo y Otros, "La Inversión extranjera en México", Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1973, pp. 88.

en el sur de Arizona y de Nuevo México, concertada con México durante la última administración de Santa Anna".²²

Así pues, Estados Unidos se ha consolidado como gran potencia, gracias a una política expansionista que no se ha medido en su ambición de poder.

México ha venido a ser blanco fácil para dicha nación, ya fuera por decisiones mal tomadas por los gobernantes, por una inmadurez de gobierno como país independiente, por intereses egoístas de una sola clase o hasta por 'incapacidad' del pueblo de sostenerse por sí solo, como Thomas Jefferson escribió "Mi temor es que son demasiado débiles para sostenerse independientes hasta que nuestra población pueda desarrollarse suficientemente y adueñarse de ellas una a una".²³

Pero lo cierto es que Estados Unidos ha intervenido desde siempre sin respetar la individualidad de la nación, y pareciera que como recompensa a ello los gobernantes de nuestro país han permitido y hasta propiciado dicha influencia externa.

Muestra de ello, también se percibe desde esa misma época de independencia para dicha nación, la cual motivó que en nuestro país se acentuara la lucha entre dos grupos políticos: los liberales y los conservadores, ambos luchaban por dirigir el destino del país, los primeros se entusiasmaron con aquella ideología revolucionaria, mientras que los segundos se mostraron antagónicos a éste por considerar que era incompatible con los valores y tradiciones que durante mucho tiempo habían dado forma a las sociedades de las colonias españolas; sin embargo, entre estos grupos

²² Ibidem pp. 89

se mostró una débil unión al estallar la guerra entre México y Estados Unidos en 1847, que finalmente se disolvió tras la derrota de nuestro país ya que en los liberales surgió la idea de reformar a la sociedad mexicana imponiendo el liberalismo con el auxilio de las armas norteamericanas. A pesar de esto, aún estos grupos coincidían en que para lograr la estabilidad y regeneración de México era indispensable contar con el apoyo y protección de una potencia extranjera, para tal propósito los conservadores pensaron en Europa mientras que los liberales en Estados Unidos.

Pero este no ha sido el único movimiento en el que nuestro vecino ha intervenido: en la época de la Reforma, Santa Anna, siendo presidente de México, decidió transformarse en "Alteza Serenísima", el resultado de esto fue la Revolución de Ayutla en 1854, que culminó con la expulsión de éste del país. Este intento santanista de un acercamiento con Europa no sirvió a los conservadores, pero sí a los estadounidenses que lo tomaron como una prueba más de que para el interés nacional de su país convenía que fueran los liberales quienes dirigieran el país. En sí, se puede decir que las fuerzas norteamericanas no respaldaron a México por razones ideológicas o altruistas, sino por un precio muy concreto: la cesión de gran parte del territorio mexicano, del cual se apoderaron obligando a Santa Anna a venderles.

A partir de 1867 el liberalismo asumió la responsabilidad de gobernar y crear un régimen liberal. Bajo la presidencia de Juárez primero y Sebastián Lerdo de Tejada y Porfirio Díaz después, el régimen liberal evolucionó hasta culminar en una prolongada dictadura (la de Díaz). Sin embargo, Díaz avanzó en esa parte del viejo proyecto liberal que deseaba hacer de la relación económica con

²³ Ibidem pp. 101

Estados Unidos menos un peligro y más un medio para conseguir la meta original: "el progreso material de México como la única forma de evitar nuevos despojos e invasiones extranjeras en el futuro"²⁴

La Constitución de 1917 y el nuevo régimen fueron vistos como la superación de la etapa liberal mexicana, sin embargo, las políticas que pusieron realmente en marcha los revolucionarios encabezados por Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles estuvieron más cercanas a la visión de los liberales del Siglo XIX ya que optaron por definir el interés nacional de México revolucionario de manera tal que, en lo básico resultara funcional al estadounidense y se apoyará en él.

"Fue durante el cardenismo, con el surgimiento del 'Estado Activo' y la expropiación petrolera cuando el nacionalismo político de corte carrancista se fundió con el nacionalismo económico de inspiración socialista. La posterior coyuntura de la Segunda Guerra Mundial y la aceptación de la legitimidad de la intervención estatal en la economía y del estado benefactor, fueron dos de las fuerzas que combinadas con la herencia nacionalista y corporativista revolucionaria, desembocaron en el movimiento de industrialización protegida y no muy eficiente, sostenida por la intervención directa, masiva y múltiple del Estado, que hasta 1982 caracterizó al México posrevolucionario".²⁵

Sin embargo la gran crisis en el sector externo de la economía ha obligado a la dirigencia mexicana a dejar de lado totalmente la

²⁴ Padua Jorge, Ob. Cit. pp. 89

^{*} Se le conoce así o Estado Social a la doctrina cardenista que debía incorporar políticamente a las clases y sectores menos favorecidos en el proceso productivo y para ello debía protegerlos, incluso si con ello se violentaba la lógica del libre comercio.

²⁵ Ibidem pp. 91.

Idea de una industrialización y modernización basadas en la protección del mercado interno, para retomar como vía alterna a un liberalismo similar del siglo pasado.

Vuelve a dejarse de lado conceptos como soberanía e independencia nacional, para buscar, como se ha dicho, un crecimiento y desarrollo económico dependiente de la gran nación del norte.

La decisión del gobierno mexicano causó sorpresa en la opinión pública, pero no resultó contradictorio con el proyecto económico de Carlos Salinas que consistió en hacer de la exportación el motor de la nueva etapa de crecimiento de México. Este proyecto al que sus creadores presentaron como la única alternativa viable de crecimiento para México, además de buscar dar un papel central al intercambio con el exterior está centrado en otras premisas: "a) disminuir el papel del Estado como productor de bienes y servicios debido a su ineficiencia, corrupción e injusticia; b) dejar a las fuerzas del mercado la responsabilidad básica de distribuir el grueso de los recursos productivos de la sociedad, y por tanto de sus beneficios, y c) destruir todas las barreras impuestas a la inversión privada externa, pues ésta debe ser una de las principales fuentes de capital y tecnología".²⁶

De esta manera, una vez más Estados Unidos es actualmente visto como el elemento central de la solución a largo plazo para los problemas de estancamiento y obsolescencia del aparato productivo mexicano.

²⁶ *Ibidem* pp. 75.

2.1. Capacitación: Proceso Educativo o Proceso Formativo

Una vez hecho el análisis histórico que nos ha permitido dar cuenta del papel que la capacitación ha venido jugando en función de intereses particulares, resulta importante pues, comenzar a configurar espacios que nos ayuden a resignificar a dicho proceso tomando en cuenta características que lo posibiliten en tanto su propio espacio y su propio quehacer.

No se quiere decir con esto que pueda vislumbrarse independiente o externa a su contexto puesto que esto último pareciera inevitable, pero si buscar en espacios como la educación y la formación alternativas que se vinculen a ella y le permitan mirarse a otro nivel en algún momento de la misma.

Así, en los siguientes apartados se analizarán los conceptos de educación, formación y la misma capacitación, buscando vincularlos en un momento que permita revalorar este proceso de capacitación, resignificándola más allá de lo ya determinado.

Partimos de identificar que la capacitación de forma tácita representa un eje importante en cuanto al desarrollo productivo de cualquier empresa; que es quien permite que el trabajador como tal se integre al campo laboral con la finalidad de lograr su mejor desempeño.

No debemos pasar por alto que la capacitación ha sido valorada como motor de desarrollo en diversos momentos pero principalmente en los últimos años, y por otro lado también ha sido criticada y calificada como parte de un discurso dominante que más que nada tiende a la formación técnica de los recursos humanos, dejando a un lado la formación del individuo.

Con base en lo anterior nos damos cuenta de la importancia que tiene el análisis de la misma bajo estas dos perspectivas. Por una parte su presencia se plantea necesaria para el trabajador en su desempeño laboral. Este último requiere ser capacitado en la adquisición de conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas que le permitan desenvolverse en su actividad laboral de la mejor manera posible, integrándose así a todo un proceso productivo que pretende desarrollarse. En este sentido y como actividad humana, la capacitación puede vislumbrarse como posibilidad educativa donde todos los aspectos del trabajador deben ser considerados, tomando en cuenta también que el trabajo influye y hasta determina las condiciones de vida del mismo trabajador.

Pero por otro lado, si bien es cierto que esta misma se hace necesaria para buscar el desarrollo productivo del país, nos preguntamos qué condiciones histórico-sociales determinan la dirección de tal acontecimiento, bajo qué perspectiva está siendo tomado el ámbito de la capacitación y de qué manera la misma influirá sobre el trabajador, en recuperación de su propio ser.

Los objetivos de ésta no se plantean fuera de una realidad histórica y responden a intereses particulares del aparato productivo " aumentar la capacidad de la gente para adaptarse a los cambios en las oportunidades de empleo asociados con el desarrollo económico".²⁷

Sin embargo y como arriba mencionamos, no descartamos la posibilidad de mirar desde otra perspectiva a la capacitación puesto que ésta es parte del aparato productivo, se ha instituciona-

²⁷ Schultz, Theodore, "Valor económico de la educación. Formación del capital humano", pp. 74

lizado y forma parte de los derechos de los trabajadores y como obligación de la empresa a otorgarla.

En estas circunstancias pretendemos indagar en aquellos conceptos que nos permitan revalorarla partiendo desde lo más concreto de la misma: su proceso enseñanza-aprendizaje, en donde el docente llámesele instructor o capacitador y el alumno o capacitando se relacionen no sólo con la finalidad de que se logre un aprendizaje, sino que se logre en un sentido más estricto un proceso educativo y aún sea válido hablar de formación.

Porque no negamos la presencia de una ideología dominante que condicione el rumbo que el proceso de capacitación tome, y por ello mismo, creemos que no es en sí misma la responsable de mirar al individuo como ser irreflexivo y no consciente de su realidad, sino más bien, el uso que de ella se hace y que enfocada desde otro punto puede lograr saberes que conlleven a la reflexión, a que el individuo piense sobre sí mismo y sobre su función específica en la sociedad.

En este capítulo comenzaremos pues hablando de educación, concepto que nos ayude a nuestro propósito de resignificar a la capacitación.

2.1.1. Concepto de Educación

Sabemos que el hombre es un ser único por la facultad que tiene de transmitir a sus hijos, gracias a la palabra, un valioso cúmulo de conocimientos, sentimientos y actitudes. De sus mayores, los niños aprenden a procurarse el alimento, a encontrar abrigo y a confeccionarse indumentaria, asimismo adquieren de ellos varios conocimientos prácticos de la vida social, como la manera de comportarse ante sus semejantes y a quienes de éstos deben acatamiento y obediencia. Se le hace tener conciencia de los valores morales que rigen la comunidad y de las consecuencias de ignorarlas. En resumen, por medio de la educación se enseña a los jóvenes los aspectos morales, sociales, políticos y económicos que conforman la vida adulta.

Es innegable entonces, que la educación en su forma más simple ha existido siempre como parte fundamental del desarrollo humano; está presente desde que el hombre existe y se relaciona con los demás.

A través de la historia ha habido gente que ha desempeñado la función de educar, ya fueran los padres, ancianos, sacerdotes, o bien, personas especialmente preparadas para ello.

Originalmente la educación ha sido sobre todo un arte, puesto que esta última se conceptualiza "como actividad y con respecto a la educación, ésta es un hacer, una práctica, una actividad que intencionalmente o no, configura al hombre".²⁸ La educación como *realidad de la vida humana* es una actividad que de

²⁸ Nerfci, "Pedagogía General", Edit. Kapeluz, Buenos Aires, Arg. 1981, pp.42

manera consciente o inconsciente se van acumulando en el individuo formándolo en una sociedad determinada.

Así mismo, el arte también es creación, de esta manera la actividad educativa se presume arte, pues el educador y el educando son individuos que dan cambiante forma a las objetividades sobre las que trabajan.

"La educación no es una obra automática, mecánica, sino que descansa en gran parte en la capacidad, gracia y destreza del educador. Este debe poseer ciertas condiciones de artista, ser capaz de improvisar, de responder a situaciones nuevas, de interpretar la realidad".²⁹

Por otro lado, la educación se ha realizado al comienzo como un hacer personal del maestro sin reglas ni formas fijas; lo decisivo era su capacidad, su habilidad para transmitir conocimientos y destrezas.

Pero la educación no se da de manera aislada, no se concibe como proceso aparte de la existencia de una sociedad, ésta por el contrario depende de la manera en que las sociedades se desarrollan, desde el momento en que se concibe como actividad única del individuo que se relaciona con los demás. La educación está condicionada por factores diversos: situación histórica, concepciones filosóficas, visión de la vida y el mundo, progreso científico, actitudes sociales y políticas y todos aquellos intereses y necesidades que tal o cual sociedad manifieste.

²⁹ Azuriaga, Lorenzo, "Pedagogía 1ª Parte", Cap. I, pp. 15

Podemos decir entonces que ésta pretende influir sobre el ser y su acción con determinadas finalidades según la época y condiciones de vida lo marquen.

En la época feudal, la educación era dada a los desposeídos para los intereses particulares del Clero y de la Iglesia. Se pretendía una enseñanza capaz de interiorizar en aquellos servidores el objetivo justificado del por qué tenía que darse de tal forma ese modo de vida; era una educación al servicio del Clero y de los señores feudales.

En el siglo XVII se da una educación que pretende descubrir al individuo a través del arte, realizándolo a su nivel máximo de ser bello y divino de la naturaleza.

Los nobles son los favorecidos, mientras que la clase trabajadora se comienza a preparar para cambios laborales importantes.

En el siguiente siglo, la educación sólo reafirma la posición tanto de unos como de otros. Esencialmente se da el comienzo de las grandes diferencias de clase y se manifiesta la necesidad de 'educar' a la clase trabajadora de manera rápida para lograr una mayor producción.

Ya en el siglo XIX se empieza a vislumbrar de manera más palpable el mundo capitalista en donde sólo unos cuantos serán los poseedores de las riquezas y el conocimiento y la parte mayoritaria se encamina a ser servidora de tal grupo. Será quien se instruya para el trabajo y quien se someta a las necesidades de la clase en el poder.

Asimismo, a través del tiempo, la educación se ha ido estructurando e institucionalizándose en espacios como escuelas, institu-

tos educativos de todo tipo; y ha sido organizada dando como resultado la aparición de metodologías, teorías y técnicas que permitan que ésta pueda aterrizar en un proceso de enseñanza-aprendizaje concreto.

Sin embargo, la educación no se reduce a un saber institucionalizado, es algo mucho más amplio que tiene que ver necesariamente con la formación del individuo. Tampoco podemos concebirla como medio de adquisición de conocimientos, no es una instrucción y no es algo que tenga un principio y un fin.

Es a través de la educación que el hombre puede entender su entorno y entenderse a sí mismo.

Todo aquello que contribuye al desarrollo del individuo ya sea de manera institucionalizada o en aquellos espacios como la familia, el trabajo, la política, el arte, deben pensarse como actos educativos que buscan formar al individuo.

Según Kant ésta "es un proceso determinante para el desarrollo del hombre porque éste no es sino lo que la educación hace de él. Entonces la educación puede engrandecer al individuo o coartar sus capacidades naturales".³⁰

Asimismo, la educación es un medio por el cual el individuo se concibe como ser social, porque ésta en sí misma es un fenómeno social dado, que como ya mencionamos, el hombre se comprende en su entorno y se sitúa como parte de un contexto histórico determinado, conformándose a ese particular modo de vida con fines morales y valores cultural y socialmente valiosos.

³⁰ Tesis No. 440, UNAM - ENEP Aragón, pp. 81

Por otra parte, Comenio, como uno de los grandes representantes del concepto educativo, expresa que el individuo nace como ser único, que reúne esencia, vida, sentido y razón y que debe ser educado consciente de su naturaleza de ser único. Por lo que aquellos que tienen la misión de formar hombres deben darse cuenta de su gran papel como guías hacia fines determinados.

Y al mismo tiempo se obliga a adaptarse a los cambios que su misma sociedad plantee teniendo que adquirir conocimientos nuevos según las situaciones sociales lo demanden, ya que el conocimiento no es algo acabado y todo aquel que participe del proceso educativo necesariamente juega un papel activo.

La educación está sujeta a cambios constantes según las demandas de la sociedad lo marquen. Por lo que el individuo debe de someterse a una formación constante y a un enriquecimiento continuo.

Hoy en día dichos cambios son más continuos y esto obliga al sujeto a vivir una mayor variedad de acontecimientos que influyen cuantitativa y cualitativamente en su formación.*

"La explosión de los conocimientos científicos y los progresos sin precedentes, realizados en la tecnología han creado una necesidad urgente de aprendizaje interactivo en los aspectos generales y en los profesionales de la vida".³¹

En este sentido estaríamos hablando de educación permanente ya que ésta influye al individuo en cuanto a esos cambios que debe afrontar dadas las situaciones sociales desde la infancia

* Más adelante nos damos a la tarea de especificar más claramente el concepto de formación, que consideramos una categoría epistemológica importante y que se convierte en una parte coyuntural de nuestro trabajo.

³¹ Castillo Isidro, "La educación permanente en México". México Edisa, 1982, pp. 23

hasta la vejez. Para entender mejor lo anterior, a continuación, brevemente ampliaremos el concepto de educación permanente y con ello también pretendemos buscar un vínculo que permita ver a la capacitación como parte de la misma, y así, empezar a ubicar en el contexto real en la que esta última se encuentra en una sociedad como la nuestra.

2.1.2. Educación Permanente o Educación Formal

Es un hecho que la educación permanente ha existido siempre de una u otra forma y esto es innegable ya que el sujeto por naturaleza vive aprendiendo desde sus primeras etapas, sin reglas ni estructuras que le coarten la libertad para ello.

Buscando entender como es que se da la Educación Permanente debemos tomar en cuenta que el ser humano en su periodo de vida atraviesa por una serie de cambios que en su vida interior y personal se dan pero que están presentes en el ámbito social, económico, político y cultural. Aunado a sus etapas fisiológicas que van desde la infancia hasta la vejez.

Todo ello, obliga a que el sujeto necesite adquirir capacidades nuevas, conocimientos y aptitudes que le permitan desenvolverse, estando en constante aprendizaje y dejando clara la unión entre vida y educación.

Entonces, la educación permanente tiene como finalidad desarrollar al individuo en todas sus etapas, tomando en cuenta la cantidad y calidad del ritmo de sus propias necesidades que además constantemente cambian.

Esta educación sin límites cronológicos ni institucionales, es lo que se llama hoy educación permanente, la cual ha sido definida como "el perfeccionamiento integral y sin solución de continuidad de la persona humana desde su nacimiento hasta su muerte".³²

³² Ventura Valencia Teresa/Bernardino Nicanor Patricia, "El pedagogo de la ENEP Aragón y su formación para incursionar en el área de la capacitación", Tesis No. 394, San Juan de Aragón, México 1994, UNAM - ENEP Aragón, pp.133

Así, se considera un proceso que abarca todos los aspectos de la existencia, propiciando y favoreciendo un desarrollo completo.

Esta debe ser flexible, susceptible de renovaciones constantes, adaptándose a los cambios y esencialmente contribuyendo a ellos. Según Bertrand Schwartz la educación permanente es "la integración de los actos educativos en una verdadera continuidad en el tiempo y en el espacio por el juego de un conjunto de medios (institucionales, materiales y humanos) que posibilitan esta integración".³³

Por lo que esta educación "engloba todas las actividades de la vida social que son o pueden ser -consciente o inconscientemente- portadoras de educación".³⁴

Entonces, ésta se lleva a cabo parcialmente en la escuela y también en cualquier intercambio social informado, durante el curso entero de nuestra vida.

Por lo tanto, la educación permanente está presente cada vez que el individuo se acerca a un nuevo conocimiento, no importando que éste se dé fuera de la etapa escolar que debemos vivir. De hecho la educación permanente está presente en todas y cada una de las distintas maneras en las que la educación ha sido interpretada tales como la educación formal, educación no formal y educación informal.

Bajo estas circunstancias este tipo de educación dista de un proceso educativo centrado en la formación del individuo como tal, pues los fines de la misma son más bien externos a él, dirigidos

³³ Kotasek J., Estudio en L'école et l'éducation permante, UNESCO, París 1972.

a la vinculación de la misma con las necesidades propias de un sistema productivo existente.

Tan pronto como se concibe que la educación permanente acompaña toda la vida, el punto esencial pasa a ser el de la interacción entre la educación misma y la vida concreta de los individuos entre los diferentes grupos y medios sociales.

Es innegable entonces, darle a la educación permanente la importancia que reviste más aún dado el cada vez más rápido avance en ciencia y tecnología que se vive actualmente y que fuerza a la sociedad a abrirse a otros espacios educativos fuera de la misma educación formal. Esta a su vez está dejando de ser prioritaria en cuanto al proceso educativo del individuo, cada vez se aleja más la idea de concebir la etapa escolar como la etapa "formativa" en la cual uno se prepare para la vida y se le da importancia al proceso educativo que se vive fuera del ámbito escolar.

Lo anterior también hace más claro el hecho de que quienes han guiado la educación formal han desvinculado a la misma de la sociedad existente de un mundo real o en otro sentido han logrado que ésta 'forme' al individuo en este sentido utilitarista:

"Los dos errores principales de nuestros sistemas de educación consisten por un lado, en aislar la educación de la vida real del individuo y de la sociedad y por otro, en dar a la educación una orientación excesivamente utilitaria, esto es, en orientarla hacia el trabajo o las actividades de tiempo libre con el peligro de enaje-

³⁴ Besnard Pierre, Liétard Bernard, *La Educación Permanente*, Ed. Oikos, Barcelona, Esp. 1972, pp.9

nación que ello puede entrañar, en detrimento de la cultura que es precisamente la que da la calidad de vida".³⁵

En este sentido, la educación permanente da a la capacitación un papel de gran importancia ya sólo por el hecho de situar al individuo como parte del desarrollo productivo de una sociedad.

De hecho, la Educación Permanente que se da en el seno de la sociedad, está presente en todas aquellas formas en que la educación se manifiesta:

Educación Formal

Es todo un sistema escolarizado, que tiene elaborados planes y programas educativos generales, sistematizados y jerárquicamente estructurados que abarca desde la educación primaria hasta la universidad.

Educación No Formal

Es toda actividad educativa y sistematizada fuera del sistema *formal*, para impartir ciertos aprendizajes (como en el caso de la capacitación laboral) a ciertos grupos de la población.

Se refiere a los programas organizados no escolares que se proponen brindar experiencias específicas de aprendizajes a ciertos sectores de la población".³⁶

El impulso que se le dio a la educación no formal entre otras cosas se debió a que la escuela era ineficaz e ineficiente y muchas veces *inadecuada para la gente a la que estaba dirigida y además*

³⁵ Ob. Cit. pp.28

³⁶ La Belle. J. Thomas, "Educación No Formal y Cambio Social en América Latina", Ed. Nueva Imagen, México 1980. pp. 19

porque la escuela estaba perdiendo terreno frente al crecimiento de la población.

La educación no formal tiene como ámbito fundamental el de la población adulta ya que posibilita y promueve la formación en el trabajo y en la actividad cotidiana, sin el requisito previo de un currículum académico.

En este tipo de educación se pretende que las experiencias adquiridas se transfieran al mundo real de los participantes y sean fácilmente aplicables a éste. Entre sus principales características se encuentran:

- No es secuencial
- Es voluntaria, y esta destinada a personas de edades, orígenes e intereses diversos.
- No culmina con la entrega de diplomas o certificados.
- Su ritmo, duración y finalidad, son flexibles.
- Metodología que pretende responder a las necesidades del participante.

Este tipo de educación tiende a reforzar el poder de quien dirige este proceso, ya que siempre irá de acuerdo a sus intereses, aunque se diga que el fin de la educación no formal es mejorar la situación de la clase a la cual va dirigida que es en su mayoría socioeconómicamente pobre. Esta situación es falsa, pues es precisamente esta clase los que les ayudan a satisfacer las necesidades de la clase poseedora.

Se lleva implícito el cambio de conducta y además toda una ideología que pretenda y busque el dominio de la conciencia de la clase proletaria.

La educación no formal es la que moldea a la mano de obra que necesita la empresa cuando hay cambios tecnológicos, por la automatización y otros cambios, por esto se considera que esta educación no puede ser una tarea individual, ocasional, sino una parte de una política social y cultural bien definida, sistemática y planeada.

Por tanto, la capacitación puede vislumbrarse como parte de un proceso educativo, pero sin embargo, no podemos hablar de una capacitación como sinónimo de educación, es más bien cierto que la primera trabaja cierta dimensión educativa pero no se ha permitido configurarla a un nivel más amplio.

Lo anterior se percibe de forma explícita en nuestro siguiente apartado, en donde se trata de vincular a la capacitación dentro de una dimensión educativa.

2.1.3. Concepto de Capacitación

Ya hemos mencionado que la educación juega un papel importante en el desarrollo productivo de un país, comprendiendo en ello que ésta obedece a todo un contexto político y económico que la ubica como generadora de un progreso económico o que por el contrario, sólo es reproductora de ciertos intereses y de cierto tipo de sociedad: "... la educación y la escuela juegan un papel decisivo de bienes materiales y simbólicos y define e impone su modelo del individuo y de sociedad así como selecciona y controla los medios por los cuales la misma los realiza ..."³⁷

Lo anterior se puede percibir de manera concreta en el papel que la misma juega en el presente contexto histórico de nuestro país.

México se sitúa como un país dependiente en el que la educación subordinada a las políticas y acciones del Estado busca el desarrollo económico, pero siempre acorde a los intereses propios de la clase minoritaria, poseedora de los bienes de producción y vinculada a su vez con el mismo Estado.

Lo anterior se ha dado gracias a que en las últimas décadas el Estado se ha ido fortaleciendo dado el hecho de ser un país de capital reciente que permite que él mismo tenga una relación directa con la economía del país: "El Estado tuvo la necesidad de transformarse en administrador social de los servicios destinados a satisfacer y controlar las demandas de grandes sectores de la po-

³⁷ Gómez C., "Credencialismo dualismo laboral y desarrollo educativo", pp.92

blación que sufren directamente los efectos de la concentración de riqueza causada por la política de bajos sueldos y salarios".³⁸

Sin embargo el Estado no ha sido lo suficientemente capaz de brindar un proyecto de nación que le permita al país encontrar perspectivas para un desarrollo y progreso necesarios pues los intentos hechos no han tomado en cuenta una realidad por demás innegable.

Nos referimos a una crisis existente que abarca todos los ámbitos nacionales: político, económico, educativo, social, que ha existido desde tiempo atrás y que parece agudizarse afectando principalmente a la comunidad mayoritaria coartándole cada vez más una participación activa en el país.

"Es también una crisis histórica que deviene en dictadura, ataques a la soberanía, falta de educación, pobreza y marginación, así como la incapacidad de las solas fuerzas del mercado para generar un desarrollo amplio".³⁹

Aunado a esto la existencia del mercado capitalista mundial es cada vez más fuerte e inevitable su presencia en el país, debido a la ola imperialista que no pretende frenarse en las fronteras de la nación.

Estamos hablando nuevamente de esta globalización mencionada en el primer capítulo en la que "los países del Tercer Mundo constituyen el eslabón más endeble en esa cadena de explotación planetaria y en la jerarquía del poder internacional. Puede afirmar-

³⁸ Violeta Alejandro, "México una economía en transición", pp.131

³⁹ Abortos Hugo, "Neoliberalismo y Política Educativa", Revista Vientos del Sur Nº 7, Verano 1996, Multiediciones California, México D.F., pp.46

se que su posibilidad de gobierno ha sido expropiada sustancialmente y depositada en los puestos de poder internacional".⁴⁰

Particularmente nuestra nación se enfrenta a una situación en la cual, como ya mencionamos, no escapa, pero que además, no lo pretende, por el contrario; se ha visto que el Estado volcó sus esperanzas de progreso en esta hegemonía dominante:

"Pretendió la inserción del país al marco de la globalización económica pero lo hizo de manera desordenada, sin tener en cuenta la base económica real del país, a través de la anexión subordinada a un bloque hegemónico, y sin calcular las posibilidades reales de desarrollo que ofrecen a un país como el nuestro, las economías hegemónicas y las corporaciones".⁴¹

Aunado a ello se encuentra el hecho de la ausencia científica y tecnológica que lleva al país a no lograr un avance productivo y a su dependencia con aquellos países desarrollados y mayormente con Estados Unidos.

Como consecuencia, la educación no ha podido configurar como factor independiente y por el contrario "la estrecha liga entre gobierno y educación administrativa financiera, ideológica y corporativamente, le impiden constituirse en un espacio total dotado de autonomía, donde la sociedad pueda aprender y educarse para proyectos de nación más allá de los gubernamentales"⁴²

⁴⁰ García M. José V., "Globalización y calidad de la educación", Revista Mexicana de Pedagogía Nº 36. Edif. Avante S.A. de C.V., México D.F., pp. 9

⁴¹ García M. José V., Ob. Cit. pp. 47

⁴² Ob. Cit. pp. 45

Bajo estas circunstancias, se han buscado alternativas para lograr incorporar a la nación a un avance productivo y un progreso que lo saque de la crisis que se vive.

Para ello se ha planteado "la necesidad de habilitar todos los servicios educativos, para la formación de los cuadros del progreso nacional".⁴³

La capacitación, entonces, se presenta como una alternativa de vital importancia para lograr una fuerza laboral acorde a las exigencias del mercado productivo, siendo éste su principal fin.

Dicha capacitación no está fuera de las perspectivas y objetivos del discurso dominante, sus intenciones reproducen el aspecto homogeneizador latente y bajo esta línea debemos ubicarla.

Esta se ha concebido como un elemento cuya función es la de formar hombres al servicio del sistema productivo, buscando la eficiencia en su desempeño laboral.

Su papel se percibe como el de "suministrar experiencias que desarrollen o modifiquen el comportamiento de los empleados de tal forma que lo que el empleado realiza en su trabajo sea eficaz para los fines y objetivos de la organización".⁴⁴

Así mismo, ha pretendido darle a ésta una conceptualización diferente tomando en cuenta al propio trabajador en su condición de sujeto:

"Se concibe a la capacitación no sólo como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica,

⁴³ Ob. Cit. pp. 45

⁴⁴ Mc. Gehee William, Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional. Ed. Limusa, 2ª ed., México 1992, pp.15

sino como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país".⁴⁵

Conjuntamente se han planteado una serie de objetivos que explican la dirección que la capacitación ha tomado:

1. Elevar las capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, mejorar sus niveles de vida y contribuir a un uso más racional y eficiente de los recursos de la sociedad.
2. Atribuir cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para desarrollar su capacidad de adaptación ante los retos del cambio tecnológico y la transformación de las estructuras productivas.
3. Contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneos que permitan al trabajador desempeñar sus funciones en el medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento de la productividad.
4. Fomentar una cultura y una dinámica social que promueva la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo y como elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar nacional.
5. Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados.

⁴⁵ Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1994.

En lo que respecta al sexenio del Dr. Ernesto Zedillo se publicó el 31 de mayo de 1995 el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 en el cual se contempla... "el impulso a la inversión comprenderá lo mismo la inversión en capital físico que la elevación de la calidad de la fuerza de trabajo, esto último involucra tanto la educación y capacitación de trabajadores".⁴⁶

Dentro del apartado del uso eficiente de los recursos para el crecimiento se pretende elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo; es el objetivo de mayor importancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios, con este fin, resultará estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores del país. Si bien hoy en día México cuenta con una importante infraestructura de capacitación y programas que han tenido éxito, es preciso reconocer que con relación a las necesidades del país los logros son aún limitados, ya que uno de sus problemas es que la capacitación se continúa entendiendo como una etapa de corta duración y de importancia secundaria en la preparación del trabajador. Entre las dificultades que aquejan a la formación de recursos humanos para el trabajo están las siguientes:

- Divorcio entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales.
- La educación tecnológica y la educación para el trabajo han compartido un modelo que pone más énfasis en los insumos del proceso educativo que en el éxito del educando, ya que los programas se integran en buena medida alrededor del área de

⁴⁶ Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Poder Ejecutivo Federal, México 1995, p.74

especialidad académica, sin referencia necesaria al mundo del trabajo.

- Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del privado, que impide realizar eficientemente las acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación.
- No existen disposiciones para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de una ocupación.
- Hay gran rigidez en los sistemas de capacitación. La forma de operación afecta la capacitación, prácticamente obliga a cambiar programas enteros para incorporar nuevos conocimientos.
- Al percibirse un vínculo débil entre la capacitación para el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional y personal, los jóvenes en edad de tomar decisiones de tipo vocacional tienden a considerar las opciones de capacitación técnica como opciones de calidad inferior a la académica.

El plan propone un significativo incremento cuanti y cualitativo en la capacitación de conformidad con las estrategias siguientes:

- Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de servicios de formación y de capacitación para el trabajo será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación de las personas. Para asegurar lo anterior, las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de nor-

mas de competencia laboral, cuya estructura responde a las condiciones actuales y previsibles del mundo del trabajo. Estas normas se integrarán en un sistema normalizado de competencia laboral (SNCL), cuya estructura facilitará la movilidad del trabajador entre industrias y regiones, así como el considerar grados progresivos de complejidad en las funciones laborales. Las normas definidas en el SNCL podrán servir como punto de partida para la estructuración de planes y programas de formación técnica y de capacitación para el trabajo, y podrán ser referencia para la educación media superior en sus modalidades terminal y bivalente.

- Establecer nuevas formas de certificación aplicadas a las competencias laborales adquiridas empíricamente. Se pondrá en marcha un sistema de certificación de competencia laboral que tendrá como base las normas definidas en el SNCL. De este modo se dará a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, con lo cual se facilitará la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida y se propiciará la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral dentro del SNCL. De este modo se abrirá una vía para la capacitación continua de recursos humanos productivos con la siguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.
- Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida. Los programas de formación técnica y de capacitación se podrán ajustar, según la naturaleza de cada institución a los SNCL y CCL (Certificación de Competencia Laboral).

Naturalmente los cambios cualitativos señalados deberán acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la capacitación. Al efecto, se continuarán incrementando los planteles públicos, al mismo tiempo que se promoverá la inversión privada en las instituciones para la capacitación laboral. Así mismo, se continuarán ampliando los programas que a través de becas y otros apoyos promoverán la capacitación laboral."⁴⁷

Como hemos podido observar, no podemos negar que el ámbito de la capacitación se manifieste como parte de un proceso educativo que aunque con fines e intereses particulares y establecidos sea permitible hablar de ciertas dimensiones de la misma en la capacitación, en un sentido más estricto de este hecho educativo.

En primer instancia, nos referimos al ámbito social, esto es, no es en la propia particularidad del sujeto donde se refleja el cometido de la misma, sino como transmisión de una ideología que trasciende socialmente. Así mismo, que es parte de la cultura de la sociedad, y por supuesto, del propio trabajador, y en el aspecto más concreto, en la utilización de un proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, de la presencia de la didáctica para el logro de objetivos específicos.

A este respecto, hemos querido darle un lugar aparte en nuestro trabajo, ya que como veremos resultan fundamentales en la búsqueda de alternativas que resignifiquen la capacitación.

Sin embargo, aún falta retomar un aspecto de vital importancia que aunque es acallado socialmente debe estar latente al interior del sujeto y como parte de su expresión en su diario vivir.

⁴⁷ Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Ob. Cit. pp. 83-84

Así pues, hablaremos de la formación en su aspecto más inmediato al hombre: su trabajo y cotidianidad.

2.1.4. Educación, Capacitación y Formación

En medio de toda esta problemática que se vive, en donde la explotación de unos por otros rebasa los límites nacionales para encontrarse presente en toda la sociedad capitalista y en donde los aparatos reproductivos hegemónicos parecieran cerrar toda alternativa a un proyecto de vida, aparece para retomarse de manera explícita la categoría de la formación que desde su forma más inmediata, la cotidianidad,^{*} permite abrir una perspectiva a un proyecto de vida y un intento por recuperar lo que pareciera perdido: la esencia del ser humano.

Ante todo nos parece importante señalar que el ámbito de la formación no puede ser negado pese a las características de una nación como la nuestra, en la que la educación sólo se limita a "... plantear la necesidad del uso eficiente de recursos, la evaluación, la educación como capacitación para el trabajo y la investigación comercial ..."⁴⁸

Por el contrario, es aquí donde debemos darle la importancia que merece a todos esos procesos existentes al interior de la vida particular del individuo: su lugar en la división social del trabajo, su vida personal, su historicidad, su realidad social y en sí, su cotidianidad.

Ahora bien, la cotidianidad se ha planteado como un espacio de reflexión porque el hombre es capaz de articular su actividad

* Por cotidianidad se entiende, según Agnes Heller, todos aquellos espacios en que los particulares llevan a cabo actividades (el ejercicio de su profesión o bien ser estudiantes) que reproducen su propia particularidad, entonces la vida de éste se da en espacios y al mismo tiempo, como grupos colaboran en la reproducción de la vida social. Texts 238, ENEP Aragón.

⁴⁸ Ob. Cit. pp. 47

diaria, sus diversos quehaceres y con ello ubicar su realidad social y ubicarse en ella como formador de la misma.

Honore, sostiene que hablar de formación implica hacer referencia a "todo acontecimiento que en nuestra cotidianidad se hace presente, que generalmente constituyen experiencias significativas y que poseen la capacidad de transformación, función que puede desarrollarse".⁴⁹

En este sentido, toda persona es dueña de su propia cotidianidad y de su propia particularidad, haciéndose capaz de trascender a una generalidad y poder así, vislumbrar su realidad social.

Según Hegel⁵⁰, el hombre no es por naturaleza lo que debe ser, por ello es que necesita de la formación y es a través de su historia, vivencias, experiencias y de la cultura que él mismo va creando que la formación encuentra sentido, si el sujeto reflexiona sobre tales puntos y es capaz de transformarse y transformar su realidad.

"La formación humana implica tomar en cuenta todas sus posibilidades y potencialidades del sujeto, objetivas y subjetivas; así como los procesos de adquisición y transformación de la realidad".

50

Entonces, todas aquellas actividades que de alguna manera sean parte de la realidad concreta del sujeto y en las cuales éste participe en mayor o menor grado podrán ser parte del proceso formativo de él mismo.

⁴⁹ Honore Bernard, Para una Teoría de la Formación, Narcea S.A., pp. 20

⁵⁰ Para trabajar a Hegel nos es preciso advertir que encontramos en Gadamer la interpretación idónea que nos permite trabajar el concepto de formación, ya que el mismo Gadamer expresa que de hecho es Hegel el que con más agudeza ha desarrollado lo que es la formación, por lo que resulta inevitable retomar su obra.

⁵⁰ Gadamer H. George, "Verdad y Método", Salamanca, 5ª Ed. 1993, pp. 45

Tal es el caso del proceso de capacitación; ya que éste ha venido a formar parte importante de la sociedad actual y toma un lugar histórico innegable.

La Capacitación se conforma como parte de una realidad del sujeto pasando a formar parte de las experiencias y vivencias en el diario vivir del mismo; de alguna manera lo influye de acuerdo a propósitos que si bien no son particulares conforman una realidad, su realidad.

Lo anterior nos permite identificar un aspecto formativo que pese a responder a un proyecto de estado no igualitario, basado en la búsqueda de un desarrollo económico y avance productivo parcializado; se vislumbra como parte de una realidad concreta, como parte de una crisis histórica, que busca, a través de estos medios lograr incorporarse al mercado productivo que necesita el país.

Por otro lado y retomando el aspecto formativo que es propio de cada sujeto, Honore manifiesta que dicha formación no es algo que se posea, sino una aptitud o una función que se cultiva y que *puede eventualmente desarrollarse*.

Lo anterior se puede entender como un proceso que conduce a la transformación superando un estado llámesele natural del individuo.

Es por medio de la educación que el sujeto conoce su entorno acercándose a su realidad y a su vez, es la educación la que ubica en tal o cual posición al sujeto, permitiéndole un mayor o menor enfoque de su realidad.

Hegel le da la importancia que reviste a la educación como medio para alcanzar un proceso de formación: "es una actividad netamente humana, solo le concierne al hombre, pues es el único ser que puede enmarcarse dentro de un proceso histórico".⁵¹

Es a través de ésta que la formación es capaz de desarrollarse en el sujeto, pues éste se acerca a su realidad mediante ella haciéndose capaz de comprender su entorno y comprenderse a sí mismo.

Así también, Hegel no niega el carácter alienante que esto conlleva, por el contrario su presencia da cuenta de ese proceso de formación pues permite de alguna manera al sujeto reencontrarse nuevamente con su ser y alcanzar un estado espiritual.

Por tanto, dado que la capacitación es parte de su realidad, el sujeto puede ser capaz de interiorizar este proceso más allá de vivirlo como algo externo a él.

La idea es que "en cuanto el hombre adquiere un 'poder', una habilidad, gana con ello un sentido de sí mismo".⁵²

Se trata pues de entender que en el diario vivir nuestras actividades deben ser apropiadas por el sujeto, pero al mismo tiempo, que éste debe ascender a una generalidad que permita observar tales actividades, tales vivencias, como desde afuera, con una capacidad de abstracción y de esa manera crear un juicio a su particularidad.

De tal suerte que el trabajo y lo que éste encierra son formativos, en tanto formación práctica, esto es, "distanciamiento res-

⁵¹ Carrizales R. César, "Alienación y Cambio en la práctica docente", Foro Universitario N° 15 STUNAM, México, pp. 41

⁵² Gadamer H. George, Ob. Cit. Pp.41

pecto a la inmediatez del deseo, de la necesidad personal y del interés privado y atribución a una generalidad".⁵³

Así pues, la capacitación encuentra un sentido más humano y su quehacer puede comprenderse en un nivel que rebase lo pragmático y utilitario.

Sin embargo, desde dónde es que puede comenzarse a concientizar al sujeto de su realidad.

Esto es algo que pretendemos hacer visibles en nuestros siguientes capítulos, al hablar de la didáctica, y en especial de la nueva didáctica, y del trabajo del instructor, pieza fundamental para la revalorización de la capacitación.

⁵³ Op. Cit. Pp.42

3.1. Didáctica Tradicional

La capacitación como respuesta a la ideología dominante, busca satisfacer las demandas de una sociedad productiva; como una de las consecuencias que esto ha acarreado es el hecho de impartir una capacitación que deja de lado el aspecto formativo del sujeto ya que se limita a objetivos meramente empresariales olvidando que forma parte del proceso educativo, y como parte de este proceso, se encuentra un término que sin duda es de los más trabajados: la didáctica.

Por esta razón, en el presente capítulo se considerará como una alternativa que la posibilite como parte del proceso educativo requiriéndose un análisis de ésta que permita sustraer elementos viables que logren una apertura en la revalorización de la capacitación, debido a que el exigente mundo productivo de hoy ya no habla sólo de didáctica, sino de una nueva didáctica que contribuya a mejorar el proceso de capacitación y, así permita, tanto el ingreso de los sujetos al sistema productivo de una manera más eficiente como el desarrollo de su personalidad en tanto sea considerado un ser reflexivo.

Se hablará también, de la importancia que en los últimos años *ha retomado el grupo*, su dinámica, su aprendizaje y poder como tal, ya que uno de los aspectos en que enfatiza la nueva didáctica es precisamente éste: no considerar al alumno en su calidad de individuo sino como grupo.

Ahora bien, en las prácticas educativas actuales se pone de manifiesto que *la didáctica tradicional continúa vigente aún*, a pesar de las propuestas que han intentado innovar la relación en el aula entre alumnos-maestros y contenidos; dado que esta didáctica

constituye el eje del pensamiento pedagógico, sentando las bases para el surgimiento de las nuevas propuestas didácticas.

Hoy en día la didáctica tradicional se constituye en el paradigma dominante, en la metodología de las prácticas educativas del medio escolar en todos los niveles, así "una de las características de los sistemas de enseñanza actuales es la de contribuir a formar en el individuo un tipo de pensamiento escindido, bipolar, en uno de cuyos polos se sitúan los conocimientos teóricos, desnudos de conexión con la realidad más próxima al individuo y que se transmiten desde un nivel básico hasta el superior, y en el otro polo situado allá, en sus antípodas se sitúa la conexión con la realidad, eso que llamamos práctica".⁵⁴

En la actualidad las reflexiones hechas a la didáctica la han encasillado en un saber instrumental que se preocupa por definir las formas metodológicas para la enseñanza, razón por la que aún se le sigue considerando solo en su aspecto tecnicista y no como un elemento de la formación humana; ejemplo de esto son las siguientes definiciones:

Para Nerici, la didáctica "está constituida por un conjunto de procedimientos y normas destinadas a dirigir el aprendizaje de la manera más eficiente posible".⁵⁵

Para Larroyo, la didáctica "es aquella parte de la Pedagogía que describe, explica y fundamenta los métodos más adecuados y

⁵⁴ Tesis, UNAM - ENEP Aragón, pp.45

⁵⁵ Barco de Surghi Susana, "Lecturas en torno al debate de la didáctica y la formación de profesores" en Antologías de la ENEP Aragón, México, Febrero 1990. Anexo.

eficaces para conducir al educando a la adquisición de hábitos, técnicas, y conocimientos".⁵⁶

Y, para Ibarra, la didáctica o metodología "se refiere a la dirección del aprendizaje de los alumnos y tiene por objeto el estudio de los métodos, las técnicas, procedimientos y formas".⁵⁷

De esta manera difícilmente se ve la dimensión teórica de la didáctica, mucho menos se percibe su ubicación histórica. Los enfoques de la didáctica en la práctica escolar varían de acuerdo con las diferentes tendencias pedagógicas, siendo posible encontrar las siguientes propuestas: la didáctica tradicional y la nueva didáctica.

Al igual que la mayoría de las reformas del pensamiento pedagógico, la didáctica tradicional encuentra sus fundamentos en el pensamiento de Comenio, que surge de las contradicciones dadas en su época en el ámbito educativo; pues el cambio que él propone se da como una reacción a los métodos memorísticos e incomprensibles con los que los maestros obligan a los alumnos a aprender.

En su *Didáctica Magna* colocó al niño como centro del proceso educativo, haciendo que todos giraran a su alrededor: maestros, aulas, textos y métodos; ya que consideraba que la vida depende de la primera edad para educarlo y prepararlo.

Así mismo, a este libro se debe la creación de la escuela popular, en la que todos tienen acceso a la educación: hombres y mujeres, pobres y ricos, etc. Cabe mencionar que para Comenio la

56 Ob. Cit. Anexo.

57 Ob. Cit. Anexo

escuela debe ser un verdadero taller de hombres, en la que se enseñe todo a todos, mediante un método activo -aprender haciendo- en el que el alumno debe crear su propio conocimiento con la memoria de la experiencia, antes que con la memoria de la palabra.

"Quede, pues, sentado que a todos los que nacieron hombres les es precisa la enseñanza, porque es necesario que sean hombres, no bestias. De lo que se deduce que tanto más sobresaldrá cada uno a los demás cuanto más instruido esté sobre ellos".⁵⁸

Dentro de la transformación que pretendía Comenio para mejorar la escuela, se sostenía en que su principal fundamento era procurar el orden^{*} en todo, un orden que se ha de tomar de la naturaleza y que no se debe alterar.

En sí, para Comenio "el arte de enseñar únicamente requiere una ingeniosa disposición del tiempo, los objetos y el método".⁵⁹

En la mayoría de los conceptos referidos a la didáctica, ésta aparece como una herramienta para la enseñanza y es utilizada sólo por el docente. Tal vez no pueda ocurrir de otra manera ya que le es impuesto; "debe adherir a un proyecto o modelo educativo para cuya elaboración generalmente no se le consulta y, de esta manera se convierte en mediador, en ejecutor de un modelo verticalista".⁶⁰ Creemos que ésta es solo una visión parcial ya que no da cuenta de cómo el sujeto elabora procesos de conocimiento, ni tampoco da cuenta de cómo se elabora y construye un co-

⁵⁸ Amós Comenio Juan, "Didáctica Magna", Ed. Porrúa, 2º ed. México 1991, pp. 23.

^{*} Por Orden se entiende la disposición de las cosas anteriores y posteriores, superiores e inferiores, mayores y menores, semejantes y diferentes en el lugar, tiempo, número, medida y peso a cada una de ellas debido y adecuado. Ob. Cit., pp. 49

⁵⁹ Ob. Cit. pp.51

⁶⁰ Ob. Cit. Anexo.

nocimiento, tampoco establece una relación clara entre enseñanza y aprendizaje.

Cabe mencionar que las prácticas educativas y la educación misma surgen con el hombre ante la necesidad que éste tiene de comunicarse, organizarse, así como la satisfacción de necesidades primarias y productivas. En esas épocas el docente y el alumno no eran entendidos como tales. La escuela aparecería muy posteriormente como un lugar donde se aplican, legitiman y se usan las prácticas didácticas e institucionales. La escuela es entendida y concebida como un espacio específico, en donde tiene su accionar la práctica docente.

Posteriormente con la división de clases aparece la división social del trabajo, hay una clase que se apropia del poder, en donde el conocimiento es un arma para usarlo en su beneficio por una determinada clase social. Como se ha observado, el conocimiento es utilizado como una forma de control, de tal manera que son pocos los que tienen acceso a él. Y se da el sometimiento de unos hombres a otros, ya que en cuanto existe una diferenciación, primero por la fuerza, clase y posteriormente por la propiedad que se hace privada, los hombres buscan como aumentar sus bienes y una forma de lograrlo es el sometimiento; por lo tanto, el conocimiento es una forma de realizarlo por parte de quien lo sustenta.

Ahora bien, la didáctica tradicional maneja un concepto receptivista y mecanicista del aprendizaje, en donde se entiende a éste como la capacidad para retener y repetir información por parte del sujeto. Se pensaba que enseñar era transmitir conocimientos fundamentalmente por la palabra y se pedía que el alumno hiciera ejercicios de memoria, para que fijara en su mente el con-

tenido que el docente habría querido enseñarle. El alumno es un receptáculo. El fin de la enseñanza era preparar al sujeto para la vida adulta y la palabra el vehículo de transmisión y "para aprender y retener se recurría a la repetición y se creía que el mejor instrumento era la memoria".⁶¹

Así, la mente era concebida como una variante de un libro, donde se ponía dentro de una inteligencia reducida a memoria lo propio de ésta: ideas, datos, conocimientos. Su aspecto clave no es lo que haga el alumno para aprender, sino la habilidad que tenga el profesor para enseñar; razón por la cual era preciso desarrollar las habilidades en el profesor, es decir, debería saber ciertos métodos para transmitir los conocimientos a la memoria del alumno.

De esta manera, actualmente en las escuelas prevalece la preocupación por enseñar un mayor número de conocimientos, orientando el curriculum por un criterio cuantitativo. Se da mucha importancia a la cantidad y a los conocimientos en sí. Preocupa más lo que se debe enseñar que el "como" se enseña, y consecuentemente cómo se aprende.

La exposición "magistral" es un recurso casi generalizado en las instituciones educativas. Se le acepta sin reflexionar suficientemente sobre sus implicaciones, sus resultados y sin considerar que esta forma de impartir conocimientos puede fomentar la pasividad, fomentar la dependencia e inmovilizar el proceso de aprendizaje, reduciendo la actividad del alumno a la memorización y repetición de datos, fechas, etc. propiciando el enciclopedismo en el sujeto. Por su parte, el conocimiento se presenta como algo estático termi-

⁶¹ Subdirección General de Capacitación y Servicios Educativos, Santoyo Rafael, "Apuntes para una Didáctica Grupal", en

nado que el alumno debe aprender después de haber escuchado la exposición del profesor y de haber cumplido con lo que el docente considera necesario. No se puede ni siquiera pensar en una *participación del alumno*, ni mucho menos cuestionar al docente, ya que él es quien todo lo sabe y por lo tanto, es el único poseedor del conocimiento que se avala mediante un certificado que la sociedad le confiere y de esta manera demuestra que sabe. La actividad del alumno es pasiva, receptiva, contemplativa y memorística.

Así, el objeto de conocimiento está sobre el sujeto, éste debe apropiarse del objeto de conocimiento, no cuestionarlo, mucho menos construirlo. Aunque el alumno quisiera hacer lo contrario, carece de elementos e instrumentos para cuestionar y polemizar, ya que el fin solo es conocido por el educador. El alumno no tiene idea hacia donde se dirige, ni de lo que se le enseñará mañana. El fin es externo a la actividad escolar.

No se podría hablar de una evaluación, sino de una acreditación que se logra cuando el alumno puede reproducir lo que el profesor vertió anteriormente o quiere escuchar, no es pensada la evaluación como un *proceso en donde entran en juego un sinnúmero de factores objetivos y subjetivos*, pues se concibe a la evaluación "como una actividad terminal del proceso enseñanza-aprendizaje, es utilizada como un arma de intimidación y represión por el docente en contra de los alumnos".⁶²

Tampoco se podría hablar de un proceso de análisis de reflexión, ya que hay una superioridad del docente en cuanto al abuso de la palabra y autoridad en contra de los alumnos; por lo tanto, al

no ser utilizadas ciertas facultades mentales, se advierte puedan ser olvidadas o se corre el riesgo de que se atroflen.

En este proceso esta implicada una red de relaciones vinculares (maestro-alumno, alumno-maestro, alumno-alumno). En estas relaciones se generan aprendizajes no manifiestos, no reconocidos y tal vez no intencionados que se integran a los resultados de los procesos educativos.

Por otra parte, hay una carencia excesiva en cuanto a elementos y material didáctico, métodos y procedimientos aunados a que el docente no los utiliza con un cierto orden, gradualidad y oportunidad, por lo que "los recursos empleados en este modo de enseñanza son escasos; notas, textos, láminas, carteles, gis, pizarra, empleados las más de las veces sin criterios teóricos claros que permitan seleccionarlos, organizarlos y aplicarlos adecuadamente en cada situación de aprendizaje".⁶³

De la misma manera, los contenidos se presentan en materias aisladas o independientes, no concibiendo la realidad como una, pues se entrega en fragmentos. Es decir, el alumno aprende a distinguir dos esferas que no se compaginan: la escuela y la vida; así termina por saber cosas para el aula pero no para la realidad.

En sí, la enseñanza otorgada en esta didáctica se preocupa por la transmisión del contenido y no por el descubrimiento del mismo, se pretende tener un sujeto informado, atiborrado de conocimientos desvinculados y sin ningún contacto de la realidad.

El aprendizaje queda pues, reducido al aula como proceso mecánico. Este tipo de enseñanza y educación favorecería al au-

⁶² Ob. Cit. pp. 35.

toritarismo y el dogmatismo, no para formar una conciencia, sino para informar memorias, para retener un sin fin de información que no es vinculada entre sí, el objetivo lo podríamos ver a largo plazo, ya que solo se prepara al alumno para ser un receptor pasivo, acrí-tico, etc.

La didáctica en su forma más trabajada es utilizada como un instrumento que ayuda al docente a transmitir datos, de manera vertical, reproductora y no toma en cuenta otras facultades del hombre, porque *implícitamente hay una ideología dominante*.

Este tipo de didáctica sirve a los intereses de la burguesía, que intenta educar a sus cuadros, primero sobre los conceptos bá-sicos de la ciencia y, posteriormente privilegia determinados con-tenidos específicos, no con un interés de desarrollo de facultades y capacidades humanas, sino de capacitar a los sujetos para obe-decer, para prepararlos y alienarlos a una autoridad determinada, por eso es que desde la escuela se enseña al sujeto a no cuestio-nar, pues se le presenta todo terminado, la realidad única y estáti-ca.

En este sentido, la didáctica es entendida como una técnica, una herramienta que facilitará al docente la transmisión de autori-dad, mediante la intimidación, la amenaza que se ve concretizada y que está en manos del docente. Técnica porque se define como un conjunto de principios y de normas de orientación de una prác-tica, fundamentada en modelos ajenos a su especificidad, en teo-rías ya preestablecidas y no en un análisis de su propia práctica.

Así, si observamos las definiciones de didáctica ya menciona-das anteriormente, tendremos que se le confunde con una meto-

⁴³ Ob. Cit. pp. 36

dología, técnica, pero siempre encaminada a una fácil enseñanza y se olvida del aprendizaje de los sujetos, que varía según el buen o mal manejo que haga de ella el docente, que al igual es concebida como instrumento, sin embargo, ésta no es la única forma de entender a la didáctica, sino que hay otras que se han llevado a cabo.

Es importante aclarar que dentro de toda acción educativa, subyace un determinado modelo de relaciones humanas, que es el reflejo del modelo de relaciones prevalecientes en el sistema social; por ejemplo, sumisión, conformidad, acriticidad, imitación, ejecución mecánica de órdenes, etc. Conductas que si bien constituyen la antinomia exacta de la participación creativa, crítica, responsable, socialmente comprometida, constituyen una realidad que es preciso modificar.

De esta manera, si hablamos de un proceso de capacitación inmerso en la didáctica tradicional donde el aprendizaje se da por medio de la memorización y por la repetición automática, no va a ser raro reducir al hombre a la condición de robot, es decir, a un ser dependiente de estímulos exteriores y sin creatividad ni espontaneidad.

Así, desde este enfoque, la capacitación como reproductora de la fuerza de trabajo maneja dos aspectos: la enseñanza de habilidades y el sometimiento ideológico. "La reproducción de la fuerza de trabajo exige no sólo una producción de su cualificación, sino también, y, simultáneamente, una reproducción de su sumisión a la ideología dominante por parte de los obreros y una reproducción de la capacidad de manejar convenientemente la ideología dominante por parte de los agentes de la explotación y de la re-

presión, a fin de que aseguren también <mediante la palabra> el dominio de la clase dominante".⁶⁴

Por esta razón, es preciso dar un sentido mucho más amplio y complejo a la didáctica para que trascienda la normatividad, lo ya impuesto, posibilitando un análisis del proceso enseñanza-aprendizaje que permite una formación y una vinculación con una realidad presente.

Comenio como uno de los grandes intelectuales educativos nos manifiesta que debe existir una preocupación por formar al sujeto humano, sin descuidar algún aspecto de su personalidad, tomando en cuenta entonces actitudes, aptitudes, dejando de lado la mera transmisión de conocimientos.

Entonces, ella misma debe dar cuenta de estas relaciones al interior de su trabajo para buscar su sentido y no pensarse como resultado de las mismas.

"La didáctica es una disciplina que responde a reclamos histórico sociales, y es en éstos donde debe ser examinada para comprender su valor".⁶⁵

La investigación de nuevos métodos de enseñanza deben orientarse hacia un criterio que implique una participación más significativa de los estudiantes en su proceso educativo, donde se les deje de considerar como objeto de enseñanza para reconocerlos como sujetos de aprendizaje. Se trata de concebir sistemas de instrucción que ayuden a los alumnos a dejar de ser consumidores pasivos de información.

⁶⁴ Palacios Jesús, "La cuestión escolar", Ed. Lala, 5ª ed., Barcelona 1984, pp.43

⁶⁵ Diaz Barriga Angel, "Didáctica, aportes para una polémica", pp.13

Una alternativa para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje radica en los mismos alumnos, considerados no en su calidad de individuos aislados sino como grupo.

La didáctica ha considerado al grupo como objeto de enseñanza y no como sujeto de aprendizaje. El entenderlo y reivindicarlo como sujeto de aprendizaje nos da la oportunidad de ubicarnos en una perspectiva diferente.

El estudio del proceso grupal y su dinámica da lugar a una psicología que sienta las bases de una nueva didáctica, que permite aprovechar las posibilidades y potencialidades de los grupos en la consecución de metas de aprendizaje.

La docencia, tal como se ha desarrollado hasta ahora, no procura ni propicia suficientemente el desarrollo del fenómeno grupal como fuente de experiencias de aprendizaje. Por el contrario, el maestro representa en ocasiones un obstáculo para la interacción, para el intercambio y la comunicación, ya que su manera de proceder reproduce la forma de instrucción que le tocó vivir como alumno y que en muchos casos son la única referencia que tienen cuando se proponen enseñar.

Los aspectos considerados nos encaminan a dejar de pensar al grupo como un conjunto de personas, para pensarlo como una estructura con miras a un objetivo determinado.

Esto induce a buscar los fundamentos de una didáctica en la cual los alumnos ya no aparezcan como individuos, sino inmersos en situaciones de aprendizaje que configuren experiencias cualitativamente diferentes.

El proceso grupal nos lleva a analizar el binomio enseñanza-aprendizaje desde otra perspectiva, donde la docencia pueda caracterizarse como un proceso de interacción entre personas, en la que los sujetos establecen interrelaciones, a través de las cuales conforman un grupo con dinamismo propio. En este proceso intervienen las características y los rasgos peculiares de cada uno de los individuos.

Así, la interacción y el grupo son medio y fuente de experiencias para el sujeto. Es precisamente a través de y por sus experiencias *que la persona aprende y se desarrolla como tal.*

Por lo tanto, en el siguiente apartado se profundizará más al respecto, ya que aparte del grupo, que es uno de sus principales fundamentos, la Nueva Didáctica abarca otros aspectos que son de gran interés para este trabajo.

3.2 La Nueva Didáctica

Que la didáctica en la concepción de las prácticas educativas necesita un cambio es innegable, la escuela no puede seguir siendo un lugar aislado indiferente al mundo que circunda al sujeto, porque *este mundo cambia, se transforma, evoluciona, por lo tanto, también la didáctica debe evolucionar.*

La Didáctica Tradicional manifiesta una preocupación abierta por establecer un método de enseñanza, considerando que si hay enseñanza existe aprendizaje, reconoce así que la palabra orden debe regir el proceso educativo. De ahí que si la enseñanza es el punto principal de esta didáctica, el maestro sea considerado como el eje central, del cual depende el éxito de la educación, a la vez ubica en esta forma al alumno como un ser pasivo y contemplativo sin posibilidad de ser crítico, el cual va a desempeñar un papel de registro de estímulos y de repetidor de datos.

A esta visión de la Didáctica Tradicional, se antepone otra postura que propugna por una práctica educativa diferente, en donde el alumno es el elemento activo del aprendizaje, ubicándonos ahora en la posibilidad de generar trabajos desde perspectivas diferentes en donde seamos capaces de situarnos como sujetos constructores y reconstructores del conocimiento, que abra un espacio de producción para que sean los alumnos participantes quienes construyan su propio objeto de estudio.

Aunado a lo anterior y como ya mencionamos aparece el estudio del grupo como fuente importante de aprendizaje y retomamos, ahora sí, de una manera más amplia a la Nueva Didáctica, ya que aparte de los grandes aportes que brinda en el campo educativo, es importante retomar desde esta perspectiva a la capacita-

ción con el fin de reubicarla y revalorizarla como un medio de posible formación en el sujeto.

Diferentes autores como Kurt Lewin, Carl Rogers, Rafael Santoyo y Enrique Pichon Riviere, entre otros, permiten desde sus propuestas *considerar al grupo desde una postura diferente, analizando al alumno como un elemento activo en el proceso de aprendizaje.*

Es importante pues, analizar de forma breve la posición que estos autores toman frente al grupo y el papel que el mismo individuo tiene en él.

En la pedagogía rogeriana, maestros y alumnos pueden relacionarse como personas y obtener aprendizajes significativos de esa relación, es decir, el grupo se convierte en una comunidad de aprendizajes.

Sus principios fundamentales ponen el acento en la importancia del aprendizaje, su proceso y en la apertura a la experiencia, al cambio; ya que para Rogers "sólo son educadas las personas que han aprendido cómo aprender, que han aprendido a adaptarse y a cambiar, que admiten que ningún conocimiento es firme, que sólo el proceso de buscar el conocimiento da una base para la seguridad. El único propósito válido para la educación en el mundo moderno es el cambio y la confianza en el proceso, y no en el conocimiento estático".⁶⁶

Así también, Rogers habla de un aprendizaje vivencial que sólo se hace posible cuando lo que se aprende se reviste de un significado especial para quien realiza el aprendizaje. Para llevar a

⁶⁶ Palacios Jesús. Ob. Cit. pp. 228

cabo este aprendizaje es necesario, según Rogers, que exista un compromiso personal, que se pongan en juego factores afectivos y cognitivos, además de que las tareas no sean uniformes para todos, sino que cada sujeto determine la suya y que el aprendizaje que se produce se enlace con su vida.

En su propuesta Rogers elimina al maestro como eje y figura clave de la relación educativa, centrando la enseñanza en el alumno.

Rafael Santoyo va más allá de conceptualizar al grupo, pues su propuesta se ve centrada en el trabajo del grupo operativo, concepto trabajado también por Pichon Riviere y el cual se retomará en sus aspectos más importantes en el siguiente capítulo.

Para Rafael Santoyo el grupo es una estructura de cambios secuenciales, una interacción de pensamiento, sentimiento y conducta con los demás, descentrados de sí mismos, y en donde la finalidad y el objeto del mismo se encuentra centrado en un objetivo común a todos. Así, cobra gran importancia la interacción permanente y libre que como sujeto, continuamente establece con los demás; se habla de una interacción de conducta, pensamiento y sentimiento, que si bien repercuten en el individuo como tal, se manifiestan en todos y cada uno de los miembros que conforman el grupo para propiciar con ello el conocimiento.

Entonces la educación, y por ende, todo el proceso enseñanza-aprendizaje es un proceso de interacción que permite estudiar a los sujetos inmersos en diversas situaciones, y es la *psicología social*

la que usa el término de interacción "para designar el fenómeno de convivencia, de la comunicación e influencia recíproca".⁶⁷

Así, el aprendizaje es el resultado de la conducta social (interacción) del sujeto, pues a través de ésta el sujeto manifiesta los diferentes papeles que le son asignados, es decir, la forma en que piensa y hace operante las relaciones e influencia de las personas que le rodean.

Para Pichón Riviere, el grupo es un conjunto de personas que poseen una red de comunicación en todos los sentidos y en el que cada miembro tiene asignado un rol específico pero con cierta flexibilidad que le permite asumir otros roles.

Así mismo, Lewin concibe al grupo "como una realidad sui generis, irreductible a los individuos que la componen y a la similitud de sus objetivos o de sus temperamentos. El grupo es un determinado sistema de interdependencia: a) entre los miembros del grupo, b) entre los elementos del cambio (finalidades, normas, percepción del medio exterior, división de los roles, status, etc.)"⁶⁸

Este sistema de interdependencia, propia de un grupo en determinado momento, explica el funcionamiento del mismo y su conducta, tanto el funcionamiento interno (subgrupos, afinidades o roles) como la acción sobre la realidad exterior; en eso reside su fuerza.

Como se puede ver, todas las posturas coinciden en que se requiere analizar una conceptualización, primero del grupo, para después comprenderlo como fuente generadora de conocimientos.

⁶⁷ Santoyo Rafael, "En torno al concepto de Interacción", Mimeo, pp.57

⁶⁸ Didier Anziev, "La Dinámica de Grupos Pequeños", De. Kapeluz, Buenos Aires. pp. 61-62

En un grupo se debe vislumbrar al sujeto como portador de experiencias y vivencias que vinculándose con los demás generen aprendizajes significativos.

De esta manera, se genera una vía para la construcción de una nueva postura, partiendo de una reconceptualización desde la preocupación por la relación de la teoría-práctica-teoría-realidad. Por lo tanto, la didáctica debe ser enfocada como una opción metodológica que vea al profesor y al alumno como sujetos que participan en un mismo proceso de enseñanza-aprendizaje; que explica, transforman y construyen su realidad, desde un contexto histórico social determinado; cuyo fin es interno porque el alumno comprende el sentido y la finalidad de lo que hace, en el momento que lo hace.

La Nueva Didáctica viene a conformar el carácter de una nueva propuesta, "la cual se define como una didáctica contestataria, concientizadora, estimuladora del espíritu crítico y creador".

69

La Nueva Didáctica esta en contra de la reproducción de los aprendizajes por parte de los alumnos, postula entonces por una *comprensión del proceso de enseñanza-aprendizaje*, para que así lo que imparta la escuela no sirva para resolver solo aquellos problemas concretos que se presentan al alumno, sino que permitan la reflexión y el conocimiento que le den la posibilidad de explicar su realidad.

El aprendizaje aquí, es la construcción que realiza el individuo a través de un proceso que comprende un conocimiento no como

69 Subdirección General de Capacitación y Servicios Educativos del ISSSTE, Manual de Estudio "Formación de Instructores", pp. 17.

producto terminado sino como un ir y venir sobre sí mismo, retomando de nuevo lo que se había dejado atrás; nunca volviendo al mismo punto, más bien *aproximándose a él*.

Así, el eje de la actividad escolar será desarrollar habilidades deseables en el alumno para que aprenda a *aprender, a investigar, a comunicarse, expresarse, saber escuchar, saber discutir, saber razonar, saber descubrir, experimentar, actuar en grupo*. Ello a su vez supone que el profesor deberá desarrollar habilidades que le permitan guiar o conducir el aprendizaje, teniendo al material como apoyo e instrumento para el desarrollo y *éste está de acuerdo con el momento de evolución del alumno; ya que está pensado como la posibilidad de una actividad, de una experiencia*.

La evaluación dentro de este concepto se basa en sistemas para comprobar si las experiencias tenidas han quedado como *apetitud, como capacidad para actuar, como posibilidad para resolver nuevos problemas*.

Por esto, "la actividad científica en educación o en cualquier otra ciencia social, no constituye algo que se conquista de una vez para siempre, es necesario adoptar una actitud permanente de vigilancia que permita ir substituyendo el conocimiento precientífico por un conocimiento científico en construcción permanente".⁷⁰

En esta didáctica existe una articulación entre sujeto-objeto y conocimiento; es decir se da un pensamiento concreto-abstracto-concreto, porque el conocimiento es construido a través de la práctica y no de la teoría. Se pretende así un hacer que se inscribe dentro de una idea transformadora como algo trascendente e importante para el sujeto; donde es capaz de construir un conoci-

miento y lograr un aprendizaje duradero que se vea asignado por la acción realizada al investigar, esto les permite múltiples aproximaciones a la comprensión y construcción de su objeto de estudio, que sea capaz de recrearse en la invención o reinención del mismo, olvidando prácticas parcelarias.

Con la Nueva Didáctica entra en juego una nueva concepción de la enseñanza, del aprendizaje, de programas, métodos, etc. Aquí la iniciativa del alumno, del maestro y de la sociedad es lo esencial y sobre ellos girará todo el proceso educativo.

El proceso enseñanza-aprendizaje es entendido no en sentido puramente lineal, sino de diálogo e interacción que promueva un aprendizaje activo. Esta didáctica postula entonces, porque el alumno construya sus propios sistemas de pensamiento teniendo privilegio lo intelectual, por lo que no se deben presentar a la clase imágenes preparadas sino hacerlas surgir en ella a la vista de todos los alumnos. El conocimiento deja de ser considerado como un conjunto de términos estáticos, para ser como lo define Freire "presencia de curiosidad del sujeto frente al mundo que demanda una búsqueda constante, implica inversión y renovación".⁷¹

Se podría decir que en la Didáctica Tradicional la educación era un cambio cuantitativo de conocimiento; mientras que en la Nueva Didáctica la educación es un cambio cualitativo en la conducta.

Esta práctica educativa representa la búsqueda de espacios en favor de la conformación de educandos creadores y recreadores de su historia y de su cultura; que superen la práctica tradicio-

⁷⁰ Ibidem pp. 23

⁷¹ Ibidem pp. 22

nal desarrollada en el salón de clases, en esta didáctica el marco de referencia está definido por lo histórico y no puede ser rígido ni universal, sino que necesariamente tiene que ser construido por los hombres en su calidad de sujetos cognoscentes capaces de transformar la realidad.

Una vez vistas las dos propuestas didácticas, en el siguiente cuadro se pueden observar las diferencias que existen entre ellas:

Hombre: animal racional	Hombre: organismo inteligente actuando en medio social
CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIAS
Actividad Escolar: "enseñanza"	Actividad Escolar: "aprendizaje"
Desarrollo de habilidades en el profesor	Desarrollo de habilidades en el educando (y diferentes en el profesor)
Métodos lógicos	Método científico
CULTURA ESTÁTICA	CULTURA DINÁMICA
Verdad hallada	Verdad a descubrir
Materias aisladas	Unidades de trabajo (áreas)
Aprender: repetir lo que poseen los libros	Aprender: resolver problemas
Examen: comprobación de conocimientos de la memoria	Examen: demostración de capacidades efectivas para resolver problemas.
Individuo	Grupo

Cuadro tomado del libro de Dinámica de Grupos y Educación

Ahora bien, es importante mencionar que si fundamentamos el proceso de capacitación en esta nueva didáctica, se procuraría introducir metodologías más activas que le permitan al trabajador desarrollar sus habilidades y capacidades, una visión sistemática del proceso enseñanza-aprendizaje, y con ello, la humanización de la enseñanza.

Esto, si consideramos al hombre tal y como lo considero Lewin, como un ser reflexivo y creador; que sea capaz de entender su realidad para transformarla, que comprenda que la educación debe ir más allá de la adquisición intelectual, es decir, que no descuide una de sus funciones más importantes "el establecimiento y desarrollo de metas de acción, o sea, la proyección de objetivos, no sólo para un tiempo presente, sino para un tiempo futuro".⁷²

En sí, se pretende la búsqueda de una situación de interacción entre el desarrollo cognoscitivo, afectivo y psicomotriz. Es decir, se propone por una parte, que se considere al individuo en su unicidad y totalidad; que se busquen medios y formas de procurar y efectuar el desarrollo congruente de sus potencialidades, teniendo siempre en cuenta que cada persona es un ser singular que aprende de forma diferente, sin olvidar, sin embargo, por otra parte que ese mismo individuo es un ser social y se requiere como tal.

Una vez desarrollada esta propuesta es importante confrontarla a la capacitación para saber de qué manera ésta se puede apoyar en la Nueva Didáctica para lograr la transformación buscada, por lo que a continuación hacemos un análisis que nos lleve a recuperar la importancia del proceso de capacitación tanto para el individuo como para una sociedad productiva.

⁷² ISSSTE, Manual de Formación de Instructores, Ob. Cit. pp. 106

3.3 La Capacitación frente a la Nueva Didáctica

La didáctica tradicional establece al grupo como objeto de aprendizaje donde este cumple un papel de receptor pasivo. A esta concepción no se escapa la capacitación, en donde usualmente se reproducen los esquemas del sistema escolarizado.

Sin embargo a diferencia de éste se pretende abordar a la capacitación desde la Nueva Didáctica retomando, como ya se ha dicho, los aspectos que a nuestro interés nos ayuden a revalorizarla, haciendo a un lado, si es necesario, el discurso oficial, que si bien le da cierta relevancia al mismo tiempo pretende mantenerla bajo control; olvidando que el sujeto pese a su carácter alienante *que ha estado presente en él*, no ha podido del todo silenciar sus características objetivas como su capacidad creadora, intereses personales, su espontaneidad, entre otros, y creemos que éstos se pueden rescatar en el aula misma, ya que es allí donde la interacción entre el capacitador y el capacitando puede provocar el cambio buscado, ya que si bien seguirá respondiendo a las necesidades de una empresa también existe la posibilidad de ubicarlo en su realidad y en su entorno con el fin de que se reencuentre con él mismo.

Para fundamentar esto, se retomará la nueva tendencia que como ya se mencionó, está sustentada básicamente por Kurt Lewin, Carl Rogers, Rafael Santoyo, Enrique Pichón Riviere; quienes postulan las bases de una nueva didáctica mediante el desarrollo del grupo como fuente y sujeto de aprendizaje.

Rafael Santoyo define el aprendizaje grupal como "un proceso de elaboración conjunta de aprendizajes intelectuales y marcos

de referencia, de transformación mutua y comunicación que retoma a la interacción para lograr el cambio de conducta". ⁷³

De aquí que en la reconceptualización de la capacitación se dé fundamental importancia a la condición del trabajador como ser humano; buscando coadyuvar al desarrollo integral del individuo.

Este nuevo enfoque de la capacitación contempla como objetivo "la facilitación del aprendizaje, ya sea dirigido a la adquisición y/o incremento de habilidades, conocimientos o la modificación de conductas, tomando en cuenta que si bien la capacitación brindará nuevos conocimientos, los participantes -por su condición de adultos- tienen una vida llena de experiencias; por lo que el instructor encontrará a seres con una personalidad, valores, concepción del mundo e intereses ya formados; lo que como se ha venido diciendo determina su aprendizaje". ⁷⁴

Existen factores que contribuyen a la efectividad del aprendizaje en los adultos tales como:

- Las experiencias de aprendizaje deben estar vinculadas a su marco de referencia (ideas, conocimientos, vivencias) y estar dirigidas a metas útiles y prácticas.
- La motivación depende de sus propios intereses. De manera que el adulto solo aprende lo que desea. Apoyos externos tales como la experiencia del instructor, el respeto a su ritmo de aprendizaje, material didáctico, ambiente físico y humano facilitan este aprendizaje.

⁷³ Subdirección General de Capacitación y Servicios Educativos del ISSSTE, Manual de estudio "Dinámica de Grupo", pp. 17

⁷⁴ Ibidem pp. 17

Los principios del aprendizaje son: aprender haciendo, la observación y retroalimentación, el análisis y la reconceptualización.

"La participación pertenece al área de la conducta afectiva y como tal no se aprende por razonamiento, a través de clases expositivas o demostrativas. Como toda actitud se aprende a través de la vivencia o con la identificación de personas que se quieren o admiran"

Madania y Lafalla

Así, para el adulto, aprender significa hacer: buscar experiencias que le permitan superarse y tener mayores y mejores elementos para obtener una nueva condición familiar, social y laboral. Por lo que para llegar a este fin es necesario considerar que la didáctica tiene la posibilidad de romper con la tradición e imposición de prácticas alienadas que se observan al interior del aula, en actividades como la violencia simbólica, las relaciones de poder y dar cuenta de 'lo oculto' desenmascarando estos procesos y al mismo tiempo no ser utilizada más como un instrumento ideológico.

Así también, puede modificar elementos e instrumentos del proceso enseñanza-aprendizaje para no informar, sino propiciar en los sujetos una formación y una vinculación con la problemática de la sociedad, haciéndolo consciente de que no es sólo un ente biológico, sino que su función debe trascender a lo orgánico para dar paso al razonamiento de su 'yo' integral.

Por lo tanto, la función de la capacitación será aumentar la productividad del sujeto mediante la educación a la que tenga acceso durante su trayectoria laboral y así "complementar y enriquecer su formación profesional influyendo la empresa en el medio ambiente en el que se desenvuelven, mismos factores que en con-

junto favorecen su desarrollo integral"; ⁷⁵ ya que a causa de que sociedades como la nuestra se sectoriza en diferentes clases sociales, el valor del trabajo y del trabajador se determina por la función económica, política y social de ésta.

Por ello, es necesario, por un lado, que el grupo de capacitación active la riqueza y experiencia de cada uno de sus integrantes; razón por la que a continuación se tratará de manera más amplia el tema del grupo, su dinámica y la importancia que ha recobrado en el campo educativo, y, por otro, que se replantee el papel del instructor, aspecto que por su importancia requiere un análisis más profundo que se realizará posteriormente.

⁷⁵ Ibidem pp. 23

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

3.3.1. Dinámica y Conducción de Grupos

A través de la historia se puede ver que no existe individuo que pueda vivir por sí mismo solo, fuera de un grupo, una comunidad, una población. Todo lo que el hombre haga, ha de ser con relación al grupo social que pertenezca. Así, el hombre por más aislado que esté, se encuentra influido en sus acciones por lo que determine el grupo o la organización social en la que se encuentre, ya sea apoyándola o participando con ella para su beneficio propio.

Por esta razón, para este trabajo es de interés el desarrollo de la organización o grupos. Por lo tanto, se hablará de éstos, su dinámica y su operatividad, situación que nos lleva a remontarnos a su pasado histórico. Así mismo, el desarrollo de este apartado nos conducirá a visualizar la importancia del sujeto inmerso en un grupo y en la situación grupal a que conlleva para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en el campo educativo como en la capacitación, ya que anteriormente al conocimiento científico que se tenía de los grupos y su desarrollo, existió un conocimiento empírico, nacido de la observación de los elementos, así como de sus herramientas o instrumentos que estos grupos venían dejando, y de su comportamiento natural del ser humano.

Al dejar la caza y la pesca, y al adquirir una serie de características propias del ser humano, como son: la posición erecta, el desarrollo de la mano y con esto, el desarrollo del cerebro; y con el uso del fuego, sufre una serie de cambios que le permitieron evolucionar de la homonización a la humanización. El hombre adquiere y desarrolla una serie de herramientas rudimentarias que le permiten enfrentarse de una manera diferente a la naturaleza. Con

esto, el hombre desarrolla una forma nueva de organización, donde se va a dedicar a desempeñar una actividad determinante para establecer nuevas relaciones y nueva forma de vida, siendo ésta la *agricultura, y junto con ella, el pastoreo, que le van a permitir producir mejores instrumentos de trabajo, mejores vestidos, mejores armas, etc.* así se desarrolla un nuevo tipo de relaciones entre los hombres, un nuevo tipo de organización.

Las relaciones entre los grupos se van diferenciando, van apareciendo las clases sociales y con ellas dos clases de hombres: los libres y los esclavos.

El esclavo está casi totalmente dependiente del amo, vive con relación a él de una manera simbiótica. Para lograr que tenga efecto el proceso de esclavización del grupo, el conquistador deberá alcanzar algún grado de conocimiento para producirla y es así como el grupo gobernante empieza a experimentar tácticas para poder controlar el funcionamiento del grupo.

"La sociedad feudal se basa en la servidumbre, el señor feudal es el dueño de la tierra y del trabajo, pero no de la vida del siervo. El señor esclavista se transforma en feudal al prescindir de los esclavos, los esclavos libertos se transforman en siervos y artesanos. En el feudo se vive como en una gran familia, en donde cada miembro se siente responsable de su trabajo o de su función, tiene un rol establecido, tiene algo que aportar, los miembros del grupo se identifican por su nombre, por la labor que desempeñan o

bien por su lugar de origen. Lo más importante aquí no es el individuo, sino la familia y la corporación".⁷⁶

Posteriormente la servidumbre fue remplazada por el trabajo asalariado, y la revolución industrial de principios del capitalismo cambió por completo la actitud del hombre hacia su vida, las relaciones románticas fueron remplazadas por las mercantiles; incluso los profesionales más respetados como el médico y el sacerdote, pasaron a ser asalariados.

Con el advenimiento de la sociedad capitalista hay un desmedido crecimiento de los bienes de producción a causa del extraordinario desarrollo de la técnica y de la ciencia, cambiando también la ideología del hombre, su manera de percibir el mundo, la manera de enfocar los problemas sociales y psicológicos de la humanidad.

Dentro de la sociedad, la educación es uno de los recursos más importantes que se utilizan para resolver de alguna medida sus múltiples problemas, en donde interviene para modificarla y transformarla. En este complejo ámbito de la educación, profesores y alumnos se encuentran en una constante interacción que obedece a objetivos pretendidamente claros y definidos.

Desde un jardín de niños hasta niveles superiores de educación, se reconoce la importancia de las interacciones en el proceso de socialización del individuo y de los conocimientos que conforman la cultura nacional e internacional.

⁷⁶ Pedraza Méndez Ma. Irma / Laguna Cortéz Martha, "La importancia de la Dinámico Grupal para el logro del aprendizaje y los participantes a un curso de capacitación", Tesis No. 360, San Juan de Aragón, México 1994, UNAM - ENEP Aragón, pp.54

Por otra parte, Le Bon piensa que en una multitud se borran las adquisiciones individuales, desapareciendo así la personalidad de cada uno de los que integran el grupo. Para él, las nuevas características surgidas en un grupo obedecen a tres factores:

"Primero, el individuo integrado en una multitud adquiere un sentimiento de potencia invencible; segundo, el contagio mental logra que el individuo sacrifique muy fácilmente su interés personal por el interés colectivo; y tercero, la sugestibilidad, donde la personalidad consciente desaparece, la voluntad y el discernimiento quedan abolidos".⁷⁷

Ahora bien, el fundamento teórico de la Dinámica de grupo, se encuentra en la Gestalt, dándose mayor importancia al fenómeno total del grupo, como distinto del estímulo y de las respuestas particulares, implica la concepción de un campo de fuerzas, que actúan en relación al todo e influyen sobre las diversas subpartes o elementos que operan dentro de dicho campo.

Esta fundamentación estructuralista del estudio de los grupos nació con Kurt Lewin en los años 30's. En su teoría manifiesta que "el grupo no es una suma de miembros, es una estructura que emerge de la interacción de los individuos y que induce ella misma cambios en ellos"⁷⁸. Así también, "la interacción psicosocial está en la base de la evolución de los grupos y sus movimientos, entre los individuos que forman el grupo se producen múltiples fenómenos (atracción, tensión, repulsión, etc.), las relaciones que se establecen entre los miembros del grupo determinan un movimiento

⁷⁷ Ibidem pp. 61

⁷⁸ Ibidem pp.47

'una dinámica' que proyecta en cierto modo el grupo hacia adelante, como si tuviera la facultad de crear su propio movimiento".⁷⁹

Así, la *dinámica de grupo* revela que la *conducta de un individuo* se inscribe dentro del campo o espacio vital; desde este punto de vista la *conducta de cada sujeto* debe de ser interpretada en función de la *relación dinámica* que se establece entre el mismo y el grupo. Entonces la *dinámica de grupo* intenta operar un cambio en las personas para lograr una mejor adaptación al grupo.

Por lo tanto, la *Dinámica de Grupo*, "se ocupa del estudio de la *conducta de los grupos* como un todo y de las *variaciones de la conducta individual* de sus miembros como tales, de las *relaciones entre los grupos*, de *formular leyes o principios*, de *derivar técnicas* que aumenten la *eficacia de los grupos*".⁸⁰

Dentro del campo de la *Dinámica de Grupo*, éste es considerado con un criterio mucho más restringido que involucra ante todo un número reducido de miembros que *interaccionan cara a cara* y forman lo que se conoce como *grupo primario*.

"Grupo primario es aquel en el cual todos los miembros *interaccionan directamente*, son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia a él y de la presencia de los otros miembros;

El grupo secundario, en cambio, mantiene relaciones frías, impersonales más informales, el grupo en este caso no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr otros fines".⁸¹

⁷⁹ *Ibidem* pp.47

⁸⁰ *Ibidem* pp. 50

⁸¹ *Ibidem* pp. 51

De acuerdo con esto, las características del grupo, tal como las concibe la Dinámica de Grupos, son:

- *“Una asociación definible; dos o más personas identificables por nombre o tipo,*
- *Conciencia de grupo, tienen una percepción colectiva de unidad,*
- *Un sentido de participación en los mismos propósitos, metas e ideales,*
- *Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades,*
- *Acción recíproca, comunicarse unos con otros,*
- *Habilidad para actuar en forma unitaria”.* ⁸²

Así todo intento de aprender es una actividad social en la que están presentes los vínculos interpersonales que han marcado al sujeto a lo largo de su historia, el ser humano se ve sometido a la influencia de otros seres humanos, puesto que el aprendizaje debe explicarse como un proceso en el que además de los elementos presentes interactuantes están las experiencias anteriores que ha determinado la disposición de aprendizaje.

La importancia social de este tipo de grupos es extraordinaria, ya que los grupos, tales como la familia o el equipo de trabajo, constituyen las unidades naturales de la sociedad, porque gran parte del trabajo realizado en el mundo se lleva a cabo dentro de sus confines.

⁸² Ibidem pp. 52-53

De manera particular y bajo las características antes mencionadas aparece el 'grupo operativo' que debido a sus importantes fundamentos teóricos y a sus resultados tan valiosos para el campo educativo, permite ver al grupo como objeto de ciertos análisis para así llegar a considerarlo como poder educador.

Debido a la amplitud de un análisis de lo que es el grupo operativo, creemos pertinente sólo remitirnos a retomar de forma general los principios relevantes del mismo, para con ello reafirmar la importancia del grupo dentro del proceso enseñanza-aprendizaje dentro del ámbito de la capacitación.

Al grupo operativo, Pichón Riviere lo define como "un conjunto de personas reunidas por constante de tiempo y espacio, articuladas por su mutua representación interna que se propone implícita o explícitamente una tarea, la que constituye una finalidad".⁸³

El grupo operativo tiene propósitos, problemas, recursos y conflictos que deben ser estudiados y atendidos por el grupo mismo a medida que van apareciendo; su examen se efectuará en relación con la tarea y en función de los objetivos propuestos. A través de su actividad "los seres humanos entran en determinadas relaciones entre sí y con los casos, más allá de la mera vinculación técnica con la tarea a realizar, y este complejo de elementos subjetivos y de relación constituye el más específico factor humano de la misma".⁸⁴

Desde sus inicios el grupo operativo planteó que la comunicación se mantuviera activa y pudiera ser creadora.

⁸³ Pichón Riviere E., "El Proceso Grupal: del Psicoanálisis a la Psicología Social". Ed. Nueva Visión, Buenos Aires 1983, pp.119

⁸⁴ Bieger, José, "Temas de Psicología". Ed. Nueva Visión, Buenos Aires 1978, pp.57

En la enseñanza, el grupo operativo trabaja sobre un tópico de estudio dado, pero mientras lo desarrolla se adiestra en los diferentes aspectos del factor humano. Aunque el grupo esté totalmente aplicado a una tarea, el factor humano tiene la importancia primordial ya que no hay ningún instrumento que funcione con ausencia de él.

Enseñanza y Aprendizaje constituyen elementos inseparables, integrantes de un proceso único en permanente movimiento. Pero no sólo por el hecho de que cuando hay alguien que aprende tiene que haber otro que enseña, sino también en virtud del principio según el cual no se puede enseñar correctamente mientras no se aprenda durante la misma tarea de la enseñanza. Este proceso de interacción debe restablecerse plenamente en el empleo del grupo operativo.

Uno que enseña y otro que aprende. Esta disociación debe de ser suprimida, pero tal supresión crea necesariamente ansiedad debido al cambio y abandono de un estereotipo de conducta. En efecto, las normas son en los seres humanos conductas; y toda conducta es siempre un rol. El mantenimiento y repetición de las mismas conductas y normas en forma ritual acarrea la ventaja de que *no se enfrentan* cambios ni cosas nuevas y de ese modo se evita la ansiedad. Pero el precio de esa seguridad y tranquilidad es el bloqueo de la enseñanza y del aprendizaje, y la transformación de esos instrumentos es todo lo contrario de lo que debe ser: un medio de alienación del ser humano.

La enseñanza y el aprendizaje en el grupo operativo no tratan solamente de transmitir información, sino también de lograr que sus integrantes incorporen y manejen *los instrumentos de indagación*; y

esto sólo puede ser posible cuando el docente ya lo ha obtenido para sí. Lo más importante en un campo científico no es el cúmulo de conocimientos adquiridos sino el manejo de los mismos como instrumentos para indagar y actuar sobre la realidad. De esta manera, podemos diferenciar entre el saber acumulado y el utilizado; el primero, enajena; el segundo, enriquece la tarea y al ser humano.

Por lo tanto, si en el proceso de capacitación se pretende enriquecer al ser humano se debe tener en cuenta que el grupo operativo permite comprender que tanto instructor como capacitando son producciones sociales y que necesitan reconocerse como tales, no desde un reconocimiento aislado de sí mismo, sino desde una unidad grupal; unidad que refleja que ambos poseen criterios propios como para entender que son participantes activos de la realidad, y por ende, capaces de construir su propio conocimiento, incidiendo en la realidad personal y social con el objeto de conocerla y transformarla; pero para lograrlo se requiere un aprendizaje no sólo individual sino grupal que lo provoque, por lo que a continuación se detallará de manera más amplia los principales aspectos de este tipo de aprendizaje.

3.4 Aprendizaje Grupal

Todas las definiciones de aprendizaje coinciden en que éste es un cambio de conducta. En el caso del aprendizaje grupal, el cambio de conducta se da como resultado de la interacción en el intento de apropiación de un conocimiento. En el aprendizaje individual, es la persona quien se enfrenta aquí al objeto, mientras que en el aprendizaje sociodinámico es el grupo el que aborda y transforma el objeto de conocimiento. Allí se obtienen dos aprendizajes: aquellos que se refieren a la apropiación de un saber determinado y los que se dan como resultado de la interacción cuando se encara el objeto de estudio. El aprendizaje grupal tiene la fuerza del vínculo. "Para el hombre, lo esencial no es su relación con el mundo sino con los otros seres".⁸⁵

El aprendizaje grupal es un fenómeno en el que se establecen relaciones entre el grupo y el objeto de estudio; es un proceso dinámico de interacciones y transformaciones, donde las situaciones nuevas se integran a las ya conocidas y resueltas, involucrando a la totalidad del grupo, tanto en los aspectos cognoscitivos como en los afectivos y sociales.

La docencia hasta ahora, ha estado centrada más en la enseñanza que en el aprendizaje y el conocimiento se ha dado como un producto terminado que puede ser transmitido oralmente de los maestros a los alumnos.

En cambio, en el aprendizaje centrado en el grupo, el conocimiento no aparece como algo terminado, sino más bien con una elaboración conjunta que parte de situaciones-problema, en

⁸⁵ Ob. Cit. Anexo No. 2, pp. 71

donde se elaboran hipótesis, se definen conceptos, se analizan los elementos involucrados en una situación, se proponen alternativas, se identifican los medios, se evalúan resultados, etc.

La situación grupal es una experiencia múltiple, ya que el individuo no sólo adquiere aprendizajes intelectuales relacionados con el objeto de conocimiento, sino que, además, tiene la oportunidad de sostener una confrontación de sus marcos de referencia. En el grupo tiende a ser más sensible a la lógica de su argumentación, al mismo tiempo, que advierte las contradicciones de sus propias ideas.

La experiencia grupal genera la necesidad de comunicación, y hablando de ésta, cabe mencionar que la comunicación cara a cara es la más rica en significaciones: tono, intensidad, afectividad. Por ello, decimos que el grupo es una fuente generadora de experiencias de aprendizaje, y que los aprendizajes que adquieren mayor significación son aquellos que se dan en la relación interpersonal. Así, el aprendizaje en grupo es un proceso de transformación mutua: la persona cambia por influencia del grupo y éste se modifica por la acción de sus miembros.

El proceso enseñanza-aprendizaje ha sido motivo de múltiples estudios, en los que es visualizado desde la perspectiva de diferentes corrientes psicológicas, pedagógicas y sociológicas.

Si consideramos al hombre como un ser social, producto y producto de relaciones sociales, inmerso en una problemática histórica determinada, nuestra concepción del aprendizaje y la docencia se apoyará en estos principios, ubicándonos en el terreno de la psicología social y en el campo del aprendizaje grupal.

"Aprender es realizar una lectura de la realidad, lectura coherente, no aceptación acrítica de normas y valores. Por el contrario, apuntamos a una lectura que implique capacidad de evaluación y creatividad (transformación de lo real)".⁸⁶

Esta concepción del aprendizaje como praxis, como relación en continuo movimiento, nos lleva necesariamente a postular que el enseñar y el aprender constituyen una unidad que debe darse como proceso unitario, como continua y dialéctica experiencia del aprendizaje en la cual el rol docente y el rol alumno son funcionales y complementarios.

Hablar de aprendizaje grupal implica ubicar al docente y al estudiante como seres sociales, integrantes de grupos; buscar el abordaje y la transformación del conocimiento desde una perspectiva de grupo, valorar la importancia de aprender a interactuar en grupo y vincularse con otros; aceptar que aprender es elaborar el conocimiento, ya que éste no está dado ni acabado; implica igualmente, considerar que la interacción y el grupo son medio y fuente de experiencias para el sujeto que posibilitan el aprendizaje; reconocer la importancia de la comunicación y de la dialéctica en las modificaciones sujeto-grupo, etc.

Entender así el aprendizaje supone un cambio, una nueva visión del docente y de los estudiantes, así como una formación tanto de éstos para el trabajo grupal, como de aquél para la coordinación de grupos. La exposición magistral tradicional, utilizada como único recurso de aprendizaje, produce alumnos pasivos; por el contrario, al hablar de aprendizaje grupal entendemos a los es-

⁸⁶ Ob. Cit. pp. 75

tudiantes como sujetos activos que elaboran grupalmente tanto la información recibida del profesor como la que ellos mismos buscan y descubren. En este proceso de elaboración, la emoción y el sentimiento tienen un papel importante, ya que condicionan las actitudes con las que el grupo enfrenta y procesa dicha información.

Dentro de nuestra concepción de aprendizaje grupal, el profesor se convierte en un coordinador del proceso de aprendizaje. Su papel con respecto a la información consiste en orientarla, en facilitar su adquisición, en despertar el interés porque ésta sea ampliada y confrontada. Es aquí donde la emoción juega un papel importante, ya que el sujeto que busca la información aprende movido por sus propios intereses y afectos; el hecho de vertir la información en el grupo, de discutirla y confrontarla con otras informaciones, lleva al estudiante a una actitud de búsqueda constante y de confrontación permanente. En su participación, el docente complementa la información que el grupo ha adquirido.

En cuanto a la producción, el sujeto de aprendizaje necesita saber qué aprende, sentirse productivo y aportar el mismo de su propia experiencia. No es suficiente entender la información, sino que es necesario tener la posibilidad de utilizarla.

La producción, en el aprendizaje grupal, se hace indispensable, ya que propicia la creatividad, el desarrollo de nuevas ideas, la transformación de lo conocido.

El aprendizaje grupal se propicia de manera afectiva cuando estudiantes y profesores se integran para llevar a cabo juntos la experiencia de aprender.

Así, propiciar el aprendizaje grupal en el aula significa "promover que los estudiantes asuman la responsabilidad de su proceso de aprendizaje y aprendan, además de los contenidos de la materia, a interactuar, a comunicarse, a observar, a complementarse unos con los otros y a superar barreras que a lo largo del proceso detienen su aprendizaje".⁸⁷

De ahí que el conocimiento y manejo de la teoría de los grupos y de la dinámica grupal, por parte de los profesores, sea indispensable para el desarrollo de un trabajo con grupos de aprendizaje; es decir, el profesor juega el papel de coordinador del aprendizaje, para lo cual necesita conocer los procesos grupales e individuales y la dinámica a que dan lugar, con vista a la consecución de las metas de aprendizaje.

Esto nos lleva al análisis de otro aspecto del ejercicio docente: el papel del profesor como observador del proceso grupal. Una formación adecuada del docente supone que éste llegue a sensibilizarse para la observación de los fenómenos grupales y para la interpretación de los mismos, a fin de tomar decisiones pertinentes en función de la materia que imparte, de los objetivos de la misma, de los momentos que vive el grupo, de las estrategias de aprendizaje y del manejo de las técnicas que elija, este aspecto, como ya se ha dicho se tratará más adelante.

Ahora bien, el aprendizaje grupal en un proceso de capacitación puede dividirse en tres etapas: inicio, mitad y término del curso.

⁸⁷ Ob. Cit. pp. 73

“La fase inicial tiene como primera acción conocer las expectativas de los participantes” ⁸⁸. Estos llegarán al curso con muchas ideas de lo que puede suceder procedentes de varias fuentes como sus anteriores experiencias de aprendizaje, los comentarios de personas que ha participado en cursos como al que asiste, etc.

Este es también el momento en que el instructor ayudará a los participantes a conocer la manera en que abordará la interacción grupal, combinando sus actitudes, conocimientos y habilidades.

“La fase media comienza en el punto en que las expectativas ya han sido aclaradas. Durante este período los integrantes generalmente comienzan a aumentar la confianza en sí mismos y toman parte en forma más activa”. ⁸⁹

Por ello, el instructor debe ser más sensible a la manera de sentir y a los intereses de los participantes, para poder ayudarlos a hacer el máximo uso de las oportunidades de aprendizaje.

“La fase final es el momento de revisar las actitudes, conocimientos y/o habilidades adquiridas, tanto por los participantes como por el instructor; es importante que cada uno sienta que ha hecho algún progreso en su búsqueda personal”. ⁹⁰

Así, en el desarrollo de un curso de capacitación generalmente ocurren problemas imprevistos, reflejo de que no fue planeada en forma adecuada cierta fase. Es necesario, por tanto, estar mejor preparados para afrontar las necesidades que puedan surgir y reducir el número de obstáculos a los que el instructor tiene que hacer frente.

⁸⁸ Ob. Cit. pp.30

⁸⁹ Ob. Cit. pp. 31

Cabe mencionar, que un programa de capacitación ya está predeterminado de acuerdo a la política empresarial la cual a su vez responde al aparato productivo. Sin embargo, y de acuerdo al objetivo que persigue la Nueva Didáctica, el instructor debe darse a la tarea de transformar, ya en la práctica, el proceso de capacitación. Es decir, aunque sus posibilidades de desarrollo se coarten por una ideología dominante debe buscar alternativas que le permitan tanto a él como instructor como al sujeto ubicarse realmente en su realidad histórica y social, conscientes de que no son sólo un medio para que la sociedad progrese sino que son la causa fundamental de ese progreso.

Para finalizar este capítulo se terminará hablando de la gran fuerza que como grupo se puede ejercer, fuerza que se hace sentir en sociedades como la nuestra que a diario reclaman sus derechos tanto en el campo educativo como en el laboral.

⁹⁰ Ob. Cit. pp. 32

3.4.1 El Grupo como Poder Educador

"La fuerza o potencia del grupo, su dinamismo, puede traducirse en fuerza educadora o modeladora, y por tanto no sólo puede usarse sino que no debe desperdiciarse en la acción educativa".⁹¹

Esta podría ser la síntesis que se maneja en la Nueva Didáctica, donde el eje de la actividad escolar se ha desplazado hacia el educando, ubicándolo a éste en un medio, y el medio específicamente humano es el grupo social.

Considerando esto cabe analizar la relación existente entre la educación y la dinámica de grupos con el fin de saber si el grupo realmente puede educar y en qué se basa para lograrlo, para que una vez aclarado este aspecto se concluya con el rol que entonces le compete al profesor o instructor, hablando desde el ámbito de la capacitación.

Para empezar, se hablará de la relación entre educación y dinámica de grupo, para esto retomaremos a Dewey que ha dicho que nunca educamos directa sino indirectamente a través del medio ambiente, ya que es la posibilidad de nuestro crecimiento, de nuestro desarrollo; de él extraeremos lo que nos hace crecer; él estimula y actúa nuestras potencias. Sólo tenemos experiencias dentro de ese marco.

De acuerdo a esta concepción, educar (o la función del educador) es estricta y únicamente crear un medio ambiente que favorezca o produzca las experiencias con su respectivo aprendizaje. Las experiencias que el educando tendrá con ese medio serán de diferente tipo, a los efectos de la tarea escolar (pueden ser hábi-

⁹¹ Ob. Cit. pp. 55

tos, conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades), pero todas han de permitir ese más que queda como disposición para la conducta futura.

Por un lado, pues, se encuentra que hay teorías pedagógicas que conciben al qué hacer educativo como la preparación de un medio para que en él se produzca el crecimiento.

La Dinámica de Grupos, por su parte, ha venido a demostrar que los que han de actuar con grupos -es decir, los que han de usar el medio ambiente humano pueden hacerlo hoy de modo científico, o sea, conociendo las leyes a que obedece la acción grupal y cuáles son las técnicas comprobadas que se pueden emplear para canalizar y hacer efectiva la dinámica del grupo.

Considerando esto, en la didáctica tradicional que buscaba el desarrollo de la mente individual, tal aspecto era descuidado o no percibido. Como realmente no importaba la situación grupal, no se buscaba la explotación de la fuerza transformadora del grupo sobre sus integrantes.

La Nueva Didáctica nos lleva a poner en juego el poder educador del grupo, que es especialmente adecuado para generar ciertas capacidades o aptitudes tan importantes hoy como lo era anteriormente la posesión de conocimientos o datos.

En cuanto al saber si el grupo puede educar se tiene que su dinámica tiene varios tipos de efectos (o poderes), por ejemplo: el efecto terapéutico en el que todo grupo tiende a mejorar a sus integrantes, a brindarles la capacidad de desarrollar capacidades o potencias; o el efecto educativo que señala que los grupos pueden ser empleados con el único fin de aprender.

Sin embargo, pueden existir grupos que tomen decisiones o resuelvan problemas, produciendo algún efecto educativo aunque éste no sea su fin.

Ahora bien, la dinámica de grupos, y en especial sus técnicas, se convierten en instrumentos del maestro, pero para que realmente lo sean el maestro las debe conocer y manejar; sin olvidar que el grupo de clase debe efectivamente considerarse y funcionar como tal; es decir, deben tener o buscar una estructura de relaciones formales entre sus miembros, con funciones y roles a desempeñar.

Por esta razón, las técnicas que pretenden modelar a un grupo, deben primero otorgarle su estructura, dándole un mínimo de organización.

Por otra parte, existen factores que forman parte de la dinámica de grupo y que conllevan al fin del aprendizaje, tal es el caso de la comunicación. Para Dewey, comunicación "es participar algo en común, significando ello no la acción mecánica o externa de realizar una tarea conjuntamente con otros, sino el percibir el mismo grado de conmoción interna emocional que el otro".⁹² Según Dewey esta situación es la única que explica como se puede transmitir la cultura.

Además, la comunicación puede ser doblemente importante si consideramos la naturaleza de la humanidad, ya que las sociedades en las que hoy vivimos exigen mayor comunicación y apertura hacia otros grupos o sociedades.

⁹² Dinámica de Grupos y Educación, Ob. Cit. pp. 43

"La educación, pues, para una sociedad de nuestro tiempo, se ve requerida a brindar capacidades para comunicarse y habilidades para aumentar los canales de comunicación".⁹³

Por su parte, las técnicas de grupo ayudan a comunicarse, a organizar relaciones humanas, en sí, son instrumentos que permiten convivir.

Pero cabe recordar que hay que aprender a actuar en grupo, actuando en grupo; porque éstos no nacen se hacen, razón por la que se deben conocer las técnicas y leyes que favorezcan a crear grupos maduros, y lograr tal madurez es parte de la tarea educadora.

Sin embargo, para lograr esta madurez y lograr que los sujetos aprendan los conocimientos deseables, será necesario replantear el rol del maestro y el manejo de los contenidos previstos en el plan de estudios, dado que si éstos se traducen en experiencias podrán ser vividas como tales en la situación grupal.

Por lo tanto, en el siguiente capítulo se hablará sobre el papel del instructor dentro del ámbito de la capacitación, considerándolo como sujeto formador y coordinador, teniendo en cuenta ya, que ya no es el depositario de la verdad que debe transmitir a las mentes, sino un miembro más del grupo, cuya función será de guía, de estimulador y organizador del aprendizaje.

⁹³ Ob. Cit. pp. 44

4.1 El Instructor como Sujeto Formador

Queremos aterrizar nuestro trabajo en lo que creemos abre una *posibilidad importante de mirar el ámbito de la capacitación* no sólo en su función de elemento de desarrollo productivo, sino como parte del proceso de formación que debe vivir conscientemente el sujeto y que parece poco relevante para él mismo y, en cierta manera, no deseable para la organización.

Lo anterior deja ver en primer instancia que *buscar revalorar* este proceso de capacitación no tendrá que ser en la planeación de la misma, ni en los contenidos metodológicos para llevarla a cabo, tampoco tendrá que ver con las disposiciones legales que la rigen, esto, creemos, está al interior del propio sujeto que vive tal proceso.

Estamos hablando del instructor como sujeto formador, pensando que es en su interior donde puede comenzar a resignificarse la capacitación, tomando en cuenta elementos necesarios* que complementan su labor y formación, permitiéndole abrir espacios importantes y significativos para sí mismo.

Por tanto, a continuación comenzaremos refiriéndonos a la capacitación en términos organizacionales para situar al instructor y su función dentro de la misma y, posteriormente, hablaremos de lo que consideramos a un sujeto formador.

Así pues, la concepción general de la capacitación se ha centrado mayormente en buscar la eficiencia de una organización la cual a su vez ha dependido de cierto número de variables. Una de ellas es el desarrollo continuo del personal de la organización.

* Nos referimos al proceso enseñanza-aprendizaje y la didáctica, antes trabajados.

Sea quien sea que lleve este papel de desarrollo es un capacitador, un instructor, por lo que es a él a quien se le responsabiliza de lograr los objetivos de cambios previamente establecidos.

En este sentido hablaríamos de que la capacitación es producto del cambio y en ocasiones la causa de éste. El cambio puede ser tan amplio y profundo como una nueva dirección en la estrategia corporativa o tan inmediato y personal como ayudar a alguien a dominar las habilidades de un nuevo trabajo.

Sin embargo, nos preguntamos qué tanto tiene que ver el sujeto como tal en dicho cambio, es decir, es un cambio para qué o para quién, y sobre todo que tan consciente se encuentra él mismo de tal proceso de cambio, cómo es que lo vive.

Es preocupante darnos cuenta qué es inevitable ver en la capacitación una labor dirigida, es decir, el instructor como simple ejecutor de decisiones desde arriba impuestas, que si bien demuestran una conciencia de cambio, ésta se da sólo en el plano productivo, propiciando que la misma sea acrítica en el sentido de formar mentalidades incapaces de proponer ideas, de ser creativos, mentalidades conformistas que favorecen una cristalización ideológica ya resuelta.⁹⁴

Pero si hemos planteado a la capacitación como aquello que busca un cambio, aunque este sea sólo a beneficio de unos cuantos, no podemos culparla de ser en sí la responsable de crear conciencias alienantes.

⁹⁴ Bertin Giovanni M., "Educación y Alienación", Ed. Nueva Imagen, pp. 177-214

Se ha retmado el trabajo de este autor por el hecho de entender claramente el sentido de alienación que tal situación encierra.

Pensamos que es más bien el uso que de ella se ha hecho al interior de la organización y la manera en la que se percibe fuera de la misma.

Por consiguiente, vamos a tomar en cuenta para nuestro planteamiento lo trabajado en el segundo capítulo en tanto la formación y a su vez lo explicitado en el tercer capítulo sobre la didáctica, teniendo en mente como punto de partida lo mencionado con anterioridad de concretar al instructor como encomendado para llevar a cabo la tarea de cambio también antes planteada, situándolo como sujeto formador.

Así, queremos hacer mención del sujeto como trabajador anteponiéndolo como sujeto alienado, en donde existe ya una conciencia dependiente a una realidad concreta. Retomamos nuevamente a Hegel que nos dice que el hombre es espíritu, por consiguiente, la manifestación de su realidad es alienación.

Es decir, el individuo al concretarse en su trabajo deja la parte abstracta de sí para ubicarse en una función determinada.

Pero eso a su vez, Hegel nos dice que el trabajo es expresión de él mismo, "el trabajo expresa la realización de la esencia humana del hombre y la realización incesante de sí mismo, que no ha logrado por la autoconsciencia, la realiza por el trabajo".⁹⁵

Sin embargo, Hegel también nos dice que "el trabajador por trabajar no se piensa y no se trabaja, en consecuencia, se elimina a sí mismo hasta desaparecer como protagonista de su propia

⁹⁵ Guméndez Carlos, "El secreto de la alienación y la desalienación humana" Anthropodos, Ed. Del Hombre, 1982, pp. 24.

existencia".⁹⁶ Es decir, está ignorando el sujeto que es y no ve su realidad humana.

Ahora bien, la capacitación se manifiesta en esa consciencia dependiente del trabajador dado que una empresa busca que este mismo esté motivado, que sepa sus políticas, que reciba estímulos y recompensas, que se identifique con sus compañeros y la organización para obtener mejores resultados de su desarrollo laboral y beneficios sólo para la misma. En sí, la capacitación estará en función de una filosofía empresarial influyendo en el trabajador de manera tal que su desempeño sea lo más satisfactorio posible en la organización.

De esta manera, es evidente que contextualizando la función de la capacitación a nivel de organización como aquella que propicia una ideología, imponiendo una visión parcial de la realidad y determinando los contenidos que se transmiten no encontraríamos manera alguna de resignificarla.

Sin embargo, hemos hecho mención del sujeto que puede cambiar esa realidad, su realidad; hemos hablado de que existe de alguna manera una expresión de su persona a través del trabajo.

La formación rescata dicha expresión y permite que el individuo sea capaz de pensarse en su propia realidad.

Se trata entonces de que dicho sujeto formador se conscientice para que pueda concientizar.

Esta claro que la tarea del instructor es bastante compleja si pretende escapar de alguna manera a su funcionamiento y labor que la organización le ha demandado.

⁹⁶ Ob. Cit. pp.25

Es aquí donde planteamos la importancia de la pedagogía y del pedagogo, no sólo como aquel que tiene los conocimientos para la elaboración de planes y programas en dicho ámbito o que posee ciertas herramientas pedagógicas y didácticas que lo posibilitan para presentarse ante un grupo o como aquel que conoce materiales didácticos o auxiliares de la comunicación, técnicas y hasta el conocimiento de una dinámica grupal, que si bien esto es de gran ayuda e importancia no alcanzaríamos por si solos despertar en los capacitados una consciencia que vaya más allá, que permita ver una realidad oculta.

Más bien nos estamos refiriendo al pedagogo que por su formación histórico-filosófica pueda ser capaz de hacer lectura de una realidad más allá de su inmediatez, ser capaz de reflexionar sobre las políticas empresariales que someten al trabajador y sobre los acontecimientos políticos y sociales que afectan su vivir y al mismo tiempo poder expresar sus pensamientos e ideas de forma congruente.

Este puede ser capaz de superar una vida fragmentada y como lo expresa Honore "dejar de vivir en un molde que condicione su actividad y más bien desarrollarse en un terreno que le permita la expresión de sus posibilidades creativas".⁹⁷

De igual manera estamos basando esta propuesta no solo en el ámbito profesional de este sujeto sino en el aspecto formativo que tiene que ver con su tiempo libre, su vida social y familiar, etc.

Hablamos de esa cotidianidad que puede ser fuente de creatividad aunque pareciera poco evidente.

⁹⁷ Honore Bernard, "Para una teoría de la Formación", Ed. Noreca S.A., Edic. Madrid, 1980, pp.12.

Honore nos hace ver que tales actividades pueden aspirar a ser 'creativas', ser formativas si se dan en el plano de la reflexión filosófica, esto incita al conocimiento, por tanto se tiende a cuestionar sobre el valor de las costumbres y la ideología establecida, y también nos advierte de diferenciar dicha reflexión filosófica de la referencia filosófica en la que esta última sirve de marco para la repetición y el Inmovilismo.

Se trata entonces, de hacer bien evidente la diferencia entre lograr hacer una actividad de creación y no de reproducción.

Ahora bien, al interior de las organizaciones, empresas e instituciones se reflejan actividades que tienen determinadas sus funciones y finalidades; coincidimos con Honore en pensar que no existe una participación del hombre en ellas, que son actividades de reproducción. Pero en esta visión del sujeto formador pretendemos que él mismo tenga consciencia de hacia dónde va y que además tenga una *actitud crítica sobre el camino a seguir*, que tenga poder sobre sus propias decisiones de hacia dónde dirigirse y para qué.

No creemos que esto sea utópico, pese a las grandes directivas institucionales se abren espacios de reflexión que deben ser aprovechados. Pese al carácter fragmentario que es común por la división de las funciones en estas instituciones, pese a la tendencia de lo monótono, deben abrirse espacios creativos, espacios de formación.

Así pues, este instructor como sujeto formador debe superar lineamientos que restrinjan su pensamiento al solo deber de sus obligaciones laborales. Este debe estar al tanto de los acontecimientos relevantes que su contexto social, económico y político

muestra; así como ser reflexivo de su historicidad. Estar consciente de los cambios en las estructuras económicas del país y del mundo, y de las consecuencias de las mismas en los ámbitos antes mencionados.

Por otro lado es importante que sepa expresar y al mismo tiempo influir de forma crítica en el pensamiento de sus escuchas sin mostrar fanatismos o tendencias que más bien suenen a quejas banales de sentido común.

Es más bien influir de forma responsable para lograr concientizar al sujeto de su realidad, propiciando una reflexión sobre su propia experiencia y con ello lograr hacer una búsqueda del individuo por él mismo.

Ahora bien, como lo mencionamos en el principio del capítulo, los elementos pedagógicos que un capacitador posee para su labor de instrucción pueden ser utilizados de tal forma que permitan hacer tangible ese espacio de reflexión que se busca.

Como ya sabemos, es parte importante en el proceso de capacitación hablar ahora de una didáctica nueva, y como lo hemos trabajado, creemos en la trascendencia que ésta tiene por la importancia que se le acredita al grupo como fuente de aprendizaje; es por ello, que nuestro siguiente apartado retomará esa parte de la didáctica que le permitirá al sujeto entretarse a buscar un cambio significativo en su labor y para revalorar la concepción de la misma capacitación.

4.2 El Instructor como Coordinador

"Formar un adulto es favorecer el devenir global de su personalidad y partiendo de su experiencia vivida y de los conocimientos adquiridos, permitirle adquirir los conocimientos de todos los ordenes que le darán la posibilidad, modificando su trato social, de una realización más completa en su propia persona, en una adaptación auténtica y realista para sí mismo y su medio"⁹⁸

Esta es, sin duda, una tarea no fácil de lograr, sobre todo cuando se trata, como se menciona, de un adulto o un grupo de ellos; ya que son sujetos con su formación, como sus motivaciones, capacidades, habilidades, su afectividad y la relación con su medio social y cultural.

Bajo estas circunstancias, la capacitación debe ser concebida como una operación de desarrollo cultural de la sociedad, orientada conscientemente hacia el desarrollo de la economía, de la sociedad y de la propia personalidad del sujeto. En cierta manera, a nivel discurso dicho planteamiento se ha trabajado, pero cabría preguntarse que tan evidente se hace en el trabajador. Es aquí donde el rol del instructor como sujeto formador retoma importancia, considerándolo como el eje fundamental de la capacitación y por lo tanto del aprendizaje, dado que de él dependerá en gran medida la formación del sujeto; no limitándola a la preparación de ciertas habilidades, sino entendiéndola como un proceso que se va dando a lo largo de la vida mediante la incorporación de experiencias, deseos y necesidades.

Así, a continuación se tratará el papel que juega dicho instructor considerándolo como la guía que hace posible el aprendi-

zaje dentro del proceso de capacitación; es decir, no como un maestro "tradicional", sino como un coordinador que posibilita la interacción en el grupo y motiva el aprendizaje inmiscuyéndose en su dinámica al considerarse parte de éste.

Sin embargo, para poder lograrlo, y principalmente fundamentarlo, se retomará de manera más amplia al grupo operativo, porque consideramos que éste es una alternativa para que el sujeto formador del que hablamos tenga un acercamiento más significativo con los integrantes del grupo dadas las características que fundamentan tal teoría; ya que éste surge como un elemento de reflexión y análisis en el proceso enseñanza-aprendizaje, y en donde no sólo implica cambiar pautas de conducta, sino que a través de las interacciones, del interjuego de roles expresados en el grupo, surja un cambio reflexivo y significativo del aprendizaje grupal, y por ende, de la práctica docente que se expresa. Además, se centra en la tarea, es decir, en los objetivos que como grupo se asignan, y tiene la finalidad de <aprender a pensar> en términos de resolución de problemas y dificultades creadas y manifestadas tanto en el campo grupal y como en el de cada uno de sus integrantes.

Es válido pensar que para lograr la aprehensión del conocimiento y su significación, sea necesario un método de enseñanza, cuya estructuración se puede producir en la propia práctica del instructor, pues es él quien desempeña directamente la labor de la enseñanza en tanto que sabe las condiciones del grupo, ya que como se menciona, forma parte de él.

⁹⁸ Besnard Pierre y Lettard Bernard, "La educación permanente", Oikos-Tau, S.A., España 1979, pp.55

Ahora bien, para comprender el papel y la importancia del grupo operativo dentro del ámbito educativo, y por ende, de la capacitación, se hace necesario mencionar, de forma breve, el inicio de éste.

Formalmente se constituyen en 1958, con la experiencia interdisciplinaria de indagación operativa en la Universidad del Litoral, en Rosario, Argentina, la cual estuvo a cargo del Instituto Argentino de Estudios Sociales (AIDES), planeada y dirigida por Enrique Pichón-Riviere. La estrategia llevada a cabo fue la creación de una situación de laboratorio social, en donde la mecánica era grupal y la técnica el trabajo en grupos heterogéneos pequeños, de comunicación y discusión sobre un tema. En estos grupos se planteó la necesidad de un coordinador, cuyo objetivo era el de lograr que la comunicación dentro del grupo se mantuviera activa y pudiera ser creadora. Estos grupos son los precursores de los grupos operativos en lo que se refiere a su organización y finalidad.

De esta manera, su objetivo era promover el medio propicio para que los miembros cambien su manera de relacionarse, sus interacciones y su comunicación de tal forma que desarrollen su personalidad y conciban al ser humano tal como es y no como debería ser.

Para Pichón-Riviere, el grupo operativo "es un conjunto de personas reunidas por constantes de tiempo y espacio, articuladas por su mutua representación interna que se propone implícita o explícitamente una tarea, la que constituye una finalidad".⁹⁹

⁹⁹ Pichón-Riviere E. "El proceso grupal, del psicoanálisis a la psicología social, Ed. Nueva Visión, 2º ed., Buenos Aires, 1983, pp.119

De acuerdo a esta definición, se reafirma que el grupo operativo se refiere a un conjunto de personas centradas en la tarea, es decir, el vínculo esencial a establecer, es la relación entre un grupo y sus miembros con una determinada tarea, por lo que los problemas, recursos y conflictos que surjan requieren entenderse y estudiarse como grupo y por el grupo mismo.

Su apoyo se encuentra en el psicoanálisis, principalmente de Freud y Melanie Klein, de donde se retoma el aspecto colectivo de las emociones del grupo, donde los esquemas mentales son los que organizan el comportamiento del grupo y su vida emocional, respondiendo a las necesidades y deseos primitivos como dependencia, emparejamiento, ataque-fuga (posición esquizo-paranoide).

Posteriormente, se fundamenta en la corriente Dinamista o Lewinniana, donde se señala al grupo como una campo social entendida como una totalidad en movimiento (dinámica), constituida por entidades tanto individuales como sociales que se interrelacionan y cuyo destino es la transformación de la realidad.

Ahora bien, los fundamentos y las aportaciones que el grupo operativo ha dado al ámbito pedagógico, según Pichón-Riviere, se basan en que el objetivo de este grupo se encuentra centrado en la movilización de estructuras estereotipadas, dificultades de aprendizaje y comunicación, que son causadas por el monto de ansiedad que despierta todo cambio, esto se manifiesta por dos miedos principalmente: el miedo a la pérdida (ansiedad depresiva) que es el sentimiento de perder lo que ya se posee; y el miedo al ataque, que es el miedo de encontrarse indefenso ante un miedo nuevo, sin la instrumentación capaz de protegerlo.

A partir de estas movilizaciones se pretende que los integrantes aprendan a pensar, en interacción continua con el objeto de conocimiento, entendiendo que pensamiento y conocimiento no son hechos individuales, sino producciones sociales, pues el pensamiento se da a partir del contacto con la realidad en que nos desenvolvemos, al igual que el conocimiento que se adquiere de ella.

“Hay una acción sobre el grupo en él y hacia fuera. Esta relación del sujeto con el objeto de conocimiento lleva a Pichón-Riviere a formular la noción del vínculo el cual es definido como una estructura compleja que incluye un sujeto, un objeto, su mutua interrelación con procesos de comunicación y aprendizaje”.¹⁰⁰

Así pues, para que el grupo se conforme es necesario optimizar las condiciones que permitan una comunicación, por lo que no se busca evitarlo necesariamente, sino captar o entender lo que sucede en el grupo mismo.

De tal suerte, que el interjuego de roles que se manifieste en el aula genere la posibilidad de apertura en la comunicación, en todos los sentidos y a todos los niveles, como un proceso de aprendizaje, todo ello derivado de la interacción del esquema conceptual referencial que cada uno de los miembros posee y que operan al centrarse en la tarea, a esto Pichón-Riviere lo denominó Esquema Conceptual Referencial y Operativo, (ECRO).

El ECRO se refiere a “un conjunto organizado de experiencias y afectos con los que el individuo piensa y actúa”,¹⁰¹ o como lo menciona Pichón-Riviere “un conjunto organizado de nociones y

¹⁰⁰ Ob. Cit. pp.10

¹⁰¹ Ob. Cit. pp. 10

conceptos generales teóricos, referidos a un sector de lo real, a un universo del discurso, que permite una aproximación instrumental al objeto particular concreto".¹⁰²

Los elementos que conforman al ECRO son:

- Esquema.- Conjunto de conocimientos que es producto de una abstracción, implica el esqueleto de un conocimiento o de un patrón de conducta cualquiera.
- Esquema conceptual.- Conjunto organizado de conceptos universales que permiten una aproximación al objeto particular.

El ECRO, construido como un esquema conceptual y referencial, resulta un modelo que hace a su carácter un instrumento de aprehensión del sector de la realidad que se va a estudiar.

- Referencial.- Alude al campo, al segmento de la realidad sobre el que piensa y opera, y a los conocimientos relacionados con ese campo o hecho a lo que se va a referir en la operación activa de la realidad.

El ECRO, por tanto, permite una comprensión del grupo, de las relaciones, de la organización y del sistema social, asimismo, del sujeto inmerso en el sistema, de una sociedad en permanente cambio y los problemas de adaptación o de relación del sujeto con su medio.

Además, conduce a una actitud autocrítica, en el sentido en que permite analizar la manera de pensar y de actuar del sujeto de forma que pueda rectificar o ratificar su conducta, pues los integrantes necesitan aprender a revisar constantemente sus esquemas

¹⁰² Ob. Cit. pp.205

referenciales a partir de la nueva información, para movilizar estereotipias, entendidas como aquellos esquemas de comportamientos fijos, que dificultan el aprendizaje y la comunicación.

El grado de plasticidad que pueda adquirir el ECRO hará que los sujetos que integran al grupo logren una adaptación activa de la realidad, es decir, en la medida en que el sujeto aprehende y transforma el objeto, su realidad, también se modifica a sí mismo.

De esta manera hay una reestructuración en el modo y forma de pensar del sujeto que posibilita un intento de interpretación y comprensión de la realidad en interacción consigo mismo y que implica el inicio de un proceso de aprendizaje, que Pichón-Riviere lo conceptualiza como "el proceso de apropiación instrumental de la realidad para modificarla. Todo aprendizaje es aprendizaje social, aprendizaje de roles".¹⁰³

Así pues, la tarea fundamental del grupo operativo es el proceso de enseñanza aprendizaje de la realidad socioeducativa, es la adaptación activa a ella, una red de comunicación en relación con el medio.

Pichón-Riviere considera tres momentos en la conformación del trabajo en grupo:

Pretarea: Se refiere a las técnicas defensivas que estructuran las resistencias al cambio (miedo-ataque) son formas de no entrar en la tarea.

Tarea: Consiste en abordar y elaborar las ansiedades y la emergencia de una posición depresiva básica en la que el objeto de conocimiento se hace comprensible por la ruptura de una con-

ducta estereotipada que ha funcionado como factor de estancamiento en la comunicación. Hacer consciente lo inconsciente.

Proyecto: Se presenta en la medida en la que se posibilita la integración del YO en relación activa con el medio. El grupo se plantea objetivos que van más allá del aquí y ahora construyendo una estrategia destinada a alcanzar dicho objetivo.

De esta manera, la didáctica que promueve Pichón-Riviere "es una didáctica interdisciplinaria, se basa en la pre existencia, en cada uno de nosotros, de un esquema referencial y que adquiere unidad a través del trabajo en grupo promoviendo a la vez en ese grupo un esquema referencial operativo sustentando en el común denominador de los esquemas previos".¹⁰⁴

Ahora bien, dentro del trabajo en los grupos operativos se hacen presentes también las técnicas operativas, las cuales se refieren a la forma en que se aplican los conocimientos generados en la teoría para intervenir directamente en el trabajo grupal.

La técnica operativa es un instrumento que en un momento del proceso se utiliza para el cuestionamiento y la crítica de las interacciones de la vida cotidiana, así como para analizar procesos de comunicación que con frecuencia obstaculizan el logro del objetivo que el grupo se propone.

"La técnica del grupo operativo implica el análisis de los aspectos referentes a la transferencia en el grupo que se expresa a través de un portavoz con el coordinador, y que en un primer pe-

¹⁰³ Ob. Cit. pp. 72

¹⁰⁴ Ob. Cit. pp.110

rlo es dispersa, caótica e inestable, y que ha medida que progresa la tarea del grupo va mostrando mayor cohesión".¹⁰⁵

Así, la técnica operativa nos permite conseguir una adaptación activa a la realidad, posibilita la asunción de nuevos roles, da poder para adquirir mayor responsabilidad sobre una tarea y hace que los sentimientos de pertenencia, cooperación y pertinencia de todo grupo sean producidos de manera armónica ocasionando una mayor productividad.

A lo largo del discurso de Pichón-Riviere el concepto de roles se hace presente como un factor fundamental y el que puede definirse como una actitud, función que adquiere cierta consistencia y que es detectable por los demás, como tal representa la manifestación de aspectos sociales.

El grupo se estructura con base a un interjuego de roles, señalándose fundamentalmente tres, los cuales no se consideran estereotipados sino funcionales y rotativos.

Rol de Portavoz: Es el depositario y al mismo tiempo denunciante del acontecer grupal, de las tensiones y conflictos grupales.

Líder: Es el depositario de aspectos positivos del grupo y el cual trata de tomar el poder y el control del grupo.

Chivo emisario: Es al que se le asigna la responsabilidad en la manifestación del conflicto y asume las ansiedades conflictivas del grupo.

¹⁰⁵ Ob. Cit. pp.137

A estos se agrega uno más, el del saboteador, que es el elegido por el extragrupo e introducidos en el intergrupo con una misión secreta de sabotear fundamentalmente la tarea.

Una vez vistos los roles manejados en el grupo operativo, entra en juego el personaje que tiene mayor responsabilidad en todo esto, ya que de él va a depender, como ya se ha mencionado, el éxito o fracaso de un curso: el coordinador del grupo, cuyas funciones, de acuerdo a lo ya expuesto, serán: crear, mantener y fomentar la comunicación que va adquiriendo un desarrollo progresivo, esto para ayudar a que cada participante aprenda a trabajar en y para el grupo; observar los elementos comunes a cierto tipo de problemas y analizar las posibles soluciones o buscar la optimización de los ya existentes, además de que se ocupa de analizar el vínculo que se ha establecido en el grupo con el objetivo que éste se ha propuesto y de hacerlo explícito.

Así, hemos visto que una de las grandes aportaciones que se han hecho al aspecto educativo, es sin duda, la teoría del grupo operativo, en tanto que permite propiciar el conocimiento a través de un verdadero trabajo grupal, haciendo referencia con ésto al proceso enseñanza-aprendizaje, que implica una reestructuración en la forma de concebir los roles entre profesor y alumno, (instructor-capacitando) pues ambos constituyen una realidad educativa.

Esta teoría, también, contribuye a sensibilizar a las personas en relación a la importancia de la interacción, de la comunicación y de todos aquellos aspectos que se manifiestan en el proceso enseñanza-aprendizaje que se expresan en el grupo. Además, se puede concientizar a todos los sujetos que participan en el proceso educativo, en su posición, no sólo a nivel institucional sino tam-

bién a nivel social, y de esta manera, dar cuenta de sus propias situaciones y de sus propios alcances.

Por otro lado, es de suma importancia que el instructor tenga conocimiento de lo que implica la dinámica grupal y que la diferencie de la técnica grupal, para así seguir buscando alternativas didácticas que hagan que el aprendizaje sea cada vez más significativo.

Es decir, son apoyos que permiten una organización y un desarrollo del grupo como tal y en este sentido sólo se deben utilizar como el medio para el logro de los objetivos del grupo, como métodos didácticos que facilitan la tarea del instructor, permitiendo así, que éste se convierta en conductor y coordinador del mismo. Estas se definen como "los medios empleados en situaciones de grupo para lograr la acción del grupo".¹⁰⁶

Sin embargo, es importante conocer su utilización, su manejo y sus características, es decir, la diversidad de técnicas nos llevaría a saber cuál es la más apta para un grupo determinado en circunstancias específicas y corresponde al instructor decidir considerando aspectos tales como:

- "Los objetivos que se persigan: tener conocimiento de lo que se pretende, teniendo claro los objetivos.
- La madurez y entrenamiento del grupo: conocer y ver la resistencia del grupo y no utilizar técnicas ajenas a sus costumbres y hábitos adquiridos.

¹⁰⁶ Villaverde Cirigliano, *Dinámica de Grupos y Educación*, Edif. Humanitas, pp. 78.

- El tamaño del grupo: en los grupos pequeños dar mayor cohesión e interacción y en los grupos grandes una integración para favorecer la participación.
- El ambiente físico: tener en cuenta las condiciones y posibilidades reales del lugar y el tiempo.
- Las características del medio externo: considerar el clima psicológico de la empresa.
- Las características de los miembros: considerar los intereses, expectativas y experiencias de los integrantes.
- La capacitación del instructor: hacer una análisis de las técnicas y tomar en cuenta la experiencia que ha tenido con las mismas para ir mejorando."107

Tomando en cuenta esto, se debe tener claro que las técnicas deben promover la participación del sujeto, incrementando la retención, la creatividad y su aprendizaje.

A continuación, se mencionan algunas técnicas que son utilizadas en el ámbito escolar, y que su manejo permite utilizarlas también en el proceso de capacitación.

107 Ob. Cit. pp. 80

Técnicas de Enseñanza

Técnica	Descripción	Procedimiento	Aplicación
<p>CONFERENCIA O EXPOSICION</p>	<p>Es una técnica expositiva centrada en el instructor, y consiste en proporcionar información al grupo, al tiempo que se limita la participación de éste.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación de la conferencia, considerando aspectos tales como: tiempo, tema, justificación y auditorio. 2. Desarrollo de la conferencia, lo que incluye una introducción, la exposición de la tesis apoyada con ejemplos, demostraciones o ilustraciones, un período de preguntas y respuestas, y finalmente la síntesis del tema propuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para proporcionar información a grupos numerosos. ▪ Para concentrar información en un tiempo limitado. ▪ Para transmitir información de expertos. ▪ Para complementar a otras técnicas didácticas en la exposición de teorías, que no exceda de 20 minutos.
<p>PANEL</p>	<p>Exposición de un tema por un grupo de personas o en forma individual, con diferentes enfoques o puntos de vista.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor introduce el tema. 2. El instructor presenta a los expositores. 3. El instructor determina el orden de las exposiciones y actúa como moderador. 4. Al finalizar las exposiciones, el moderador invita al grupo a hacer preguntas para reafirmar algún aspecto del tema. 5. El instructor solicita a los expositores que cada uno proponga una conclusión alrededor del tema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para transmitir información a grupos numerosos. ▪ Para lograr una visión interdisciplinaria en un tema específico. ▪ Para lograr síntesis en poco tiempo. ▪ Para complementar a otras técnicas didácticas al utilizarse como un medio para interesar a los participantes.

<p>MESA REDONDA</p>	<p>Es la discusión de un tema por un grupo de expertos ante un auditorio con la ayuda de un moderador.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor introduce el tema y explica la mecánica de la mesa redonda. 2. El instructor define un aspecto del tema para su discusión y actúa como moderador. 3. El instructor fomenta la discusión al hacer preguntas o solicitar puntos de vista. 4. Cada vez que lo considere necesario, el instructor elabora una síntesis de la discusión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para explorar un tema ante grupos numerosos. • Para sugerir puntos de vista diferentes a un grupo. • Para proporcionar hechos y opiniones sobre problemas en discusión. • Para ayudar al grupo a enfrentar un problema polémico.
<p>LECTURA COMENTADA</p>	<p>Consiste en dejar leer a los participantes un documento y que lo comenten con la dirección del instructor. Como variante de esta práctica se puede usar el debate cuya mecánica es semejante.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor fija un tema. 2. El instructor selecciona el documento, lo reproduce y lo distribuye a los participantes. 3. El instructor solicita a uno o varios participantes que lean el documento. 4. El instructor interrumpe cuando considere apropiado para hacer comentarios o pedirlos a los participantes. 5. Al final de la lectura se formulan conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para profundizar en los aspectos teóricos de un tema. • Para conocer puntos de vistas de autores relevantes. • Para generar en grupos pequeños la habilidad para analizar y sintetizar la información. • Como complemento de otras técnicas para inducir al grupo a un mayor participación.
<p>INSTRUCCIÓN PROGRAMADA</p>	<p>Es una técnica individualizada por medio de materiales que permiten que el participante dirija su aprendizaje a su propio ritmo, gracias a la retroalimentación constante de respuestas correctas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara el paquete de instrucción, programada en pequeños módulos. 2. Los materiales incluyen las instrucciones claras y precisas para el desarrollo de todas y cada una de las actividades. 3. Cada módulo incluye el procedimiento de autoevaluación. 4. Puede combinarse con programas audiovisuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para análisis financiero. • Para aprendizaje de conceptos. • Para aprendizaje de procedimientos.

<p>SEMINARIO DE INVESTIGACION</p>	<p>El instructor propone un listado de temas o aspectos de la materia que serán investigados por pequeños subgrupos de participantes de acuerdo con sus intereses, mismos que posteriormente son presentados al grupo.</p>	<p>5. El instructor verifica el aprendizaje por medio de una evaluación global.</p> <p>1. El instructor elabora un listado de temas y los pone a consideración del grupo. 2. Los participantes se inscriben en el tema que desean investigar, formando grupos con un número similar de personas. 3. Se fija un período de investigación y se elabora un calendario de exposiciones. 4. Después de cada exposición, el instructor clarifica y complementa los temas, en caso necesario. 5. Se destina un lapso para preguntas, respuestas y conclusiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para subdividir en forma participativa a un grupo numeroso. ▪ Para procesar material abundante en un tiempo limitado. ▪ Para aprovechar los recursos del grupo. ▪ La aplicación de esta técnica se ha deformado por su uso indiscriminado en grupos inmaduros, que carecen de habilidades para la investigación y/o exposición. Se trata de sustituir la responsabilidad del instructor en la preparación y conducción del programa.
<p>ESTUDIO DE CASOS</p>	<p>Es una técnica que se centra en los participantes, al propiciar una reflexión o juicio crítico alrededor de un hecho real o ficticio que previamente les fue descrito o ilustrado. El caso puede ser presentado como un documento breve o extenso, en forma de lectura, película o grabación.</p>	<p>1. El instructor prepara un caso que corresponda al contenido y objetivos del programa. 2. El instructor presenta el caso al grupo. 3. Se inicia el análisis del caso en forma individual o grupal. 4. El instructor conduce una discusión sobre las opiniones de los participantes y las enriquece. 5. El grupo elabora conclusiones y el instructor pide que elaboren en forma individual o en grupos, un reporte sobre el caso expuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para propiciar el análisis e intercambio de ideas. ▪ Para enfatizar y desarrollar habilidades en aspectos prácticos de la enseñanza. ▪ Para examinar diferentes soluciones ante un mismo caso. ▪ Para propiciar la participación y la responsabilidad de las personas en su propio aprendizaje.

Técnicas	Descripción	Procedimiento	Aplicaciones
<p>FORO (Forma Directa)</p>	<p>Consiste en la discusión grupal sobre un tema, hecho o problema, coordinado por el instructor para obtener las opiniones, llegar a conclusiones y establecer diversos enfoques.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor informa al grupo el tema, hecho o problema, que se va a discutir. 2. El instructor formula al grupo una pregunta concreta referida al tema. 3. El instructor invita al grupo a exponer sus opiniones. 4. El instructor cede el uso de la palabra. 5. Al agotarse un aspecto, el instructor formula nuevas preguntas. 6. El instructor sintetiza las ideas expuestas. 7. El instructor obtiene conclusiones generales. 8. El instructor evalúa el proceso desarrollado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para incrementar la información sobre un tema. ▪ Para analizar información a través de la discusión grupal. ▪ Para favorecer un clima de apertura y confianza que invite al grupo a expresar sus opiniones. ▪ Para desarrollar una actitud participativa en un grupo.
<p>CINE, TEATRO Y DISCOFORO</p>	<p>Es una variante del foro, donde se realiza la discusión sobre un tema, hecho o problema escuchado y/o visto a través de un medio de comunicación masivo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor explica las características del medio empleado. 2. El instructor presenta el medio (película, audio, filminta, obra teatral, etc.). 3. El instructor revisa, junto con el grupo, los aciertos y errores en el medio presentado considerando aspectos técnicos y de contenido. 4. El instructor realiza preguntas enfocadas a relacionar el medio con el contenido del curso. 5. El instructor invita a los participantes a exponer sus aprendizajes sobre el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para analizar retrospectivamente los mensajes enviados por los medios de comunicación. ▪ Como complemento de otras técnicas.

	<p>6. El instructor revisa, junto con el grupo, los aciertos y errores en el medio presentado considerando aspectos técnicos y de contenido.</p> <p>7. El instructor realiza preguntas enfocadas a relacionar el medio con el contenido del curso.</p> <p>8. El instructor invita a los participantes a exponer sus aprendizajes sobre el tema.</p> <p>9. El instructor resume las conclusiones de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para fomentar el pensamiento creativo. ▪ Para fomentar el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad. ▪ Para promover la búsqueda de soluciones distintas. ▪ Para facilitar la participación de las personas con autonomía y originalidad. ▪ Como complemento de otras técnicas (Estudio de casos y Lectura comentada).
<p>Es una técnica que permite la libre expresión de las ideas de los participantes sin restricciones o limitaciones con el propósito de producir el mayor número de datos, opiniones o soluciones sobre algún tema.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor define el tema. 2. El instructor explica los propósitos y la mecánica que se va a utilizar. 3. Se nombra un secretario que anote las ideas que surjan del grupo. 4. Los participantes expresan libre y espontáneamente las ideas que se les van ocurriendo en relación con el tema. 5. Las ideas se analizan y se agrupan en conjuntos afines. 6. El grupo elabora una síntesis de las ideas expuestas y obtiene conclusiones. 	
<p>LLUVIA DE IDEAS</p>		

<p>DISCUSION DIRIGIDA</p>	<p>Consiste en un intercambio de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño, acerca de un tema específico con un método y una estructura en la que se mezclan la comunicación formal y las expresiones espontáneas de los participantes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor plantea el problema o pregunta. 2. Divide al grupo en pequeños grupos, por afinidad entre los participantes o al azar. 3. En cada subgrupo los participantes nombran un secretario. 4. El instructor especifica el procedimiento al que debe llegar cada subgrupo. 5. El instructor propone el procedimiento a seguir o indica a los participantes que lo determinen ellos mismos. 6. Cada subgrupo se aboca a la tarea específica. 7. Cada subgrupo, a través del secretario, expone sus conclusiones al grupo total. 8. Se obtienen conclusiones grupales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para propiciar la interacción entre los participantes. ▪ Para estimular la participación o través de una tarea. ▪ Para ayudar a las personas a expresar sus ideas y sentimientos ante los demás. ▪ Para facilitar la comunicación interpersonal y grupal en forma ordenada. ▪ Para propiciar la discusión, análisis y síntesis a partir de la experiencia del grupo.
<p>JUEGO DE PAPELES</p>	<p>En esta técnica algunos participantes asumen un papel diferente al de su propia identidad, para representar un problema real o hipotético con el objeto de que pueda ser comprendido y analizado por el grupo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara el enunciado del problema y los papeles que representarán. 2. El instructor explica al grupo el propósito y la mecánica del juego de papeles. 3. El instructor solicita tantos voluntarios como papeles deban representarse. 4. La distribución de los papeles entre los voluntarios puede ser por sorteo, por asignación del instructor o por consenso de los participantes. El resto del grupo recibe instrucciones para actuar como observadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para facilitar el aprendizaje a través de la simulación de un hecho real. ▪ Para fomentar la participación del grupo en la solución de problemas. ▪ Para lograr una mayor comprensión a través de una vivencia de los participantes en una situación determinada. ▪ Para que los participantes analicen su propio comportamiento frente al problema en cuestión.

<p>libertad</p>	<p>5. El instructor presenta el problema y fija un tiempo para la representación. 6. Los voluntarios representan el problema de acuerdo a sus papeles sin interferencia de los observadores. 7. Al finalizar la representación el instructor pide al grupo sus reflexiones y comentarios sobre lo ocurrido. 8. El instructor apoya la representación con alguna teoría alusiva al problema.</p>	<p>Es una técnica en la cual los participantes realizan una serie de actividades previamente diseñadas, cuyo propósito es destacar los principales elementos de un tema o aspecto del programa. Es importante destacar que hay una gran confusión entre la Experiencia Estructurada y la Dinámica de Grupo. Conviene aclarar que ésta existe en todo momento como consecuencia del comportamiento de las personas y de su interacción en el grupo, con independencia de la técnica que se emplee.</p>	<p>▪ Para que los participantes reciban retroinformación del propio grupo.</p>
	<p>1. El instructor diseña o selecciona la experiencia apropiada para enfatizar el tema. 2. El instructor prepara los materiales o instrumentos necesarios para la experiencia. 3. El instructor explica al grupo la mecánica de la experiencia estructurada. 4. El instructor conduce al grupo a lo largo de la experiencia. 5. Al finalizar la experiencia, solicita al grupo los comentarios y reflexiones sobre el tema. 6. El grupo destaca lo aprendido en la experiencia. 7. El instructor apoya el aprendizaje del grupo con la exposición de alguna teoría relacionada con la experiencia.</p>	<p>Para destacar el valor de la experiencia en el aprendizaje. Para facilitar la comprensión de temas polémicos a partir de la vivencia de los participantes. Para demostrar que el aprendizaje puede ser agradable. Para facilitar la manifestación y comprensión de emociones y sentimientos, en una estructura que proteja a las personas. La aplicación de esta técnica se ha desvirtuado al utilizarse sin propósitos claros, utilizándola como un simple juego en el cual ni la conducción ni la reflexión son adecuadas.</p>	
<p>EXPERIENCIA ESTRUCTURADA</p>			

Otro de los grandes auxiliares es el material didáctico ya que facilita el logro de los objetivos al tratar de aproximar al participante a la realidad, y dar oportunidad para que manifieste el dominio de sus conocimientos y el desarrollo de sus habilidades.

El instructor debe considerar aquellos recursos documentales y audiovisuales que mejoren su comunicación con los participantes a la vez que hagan más objetiva la información y relacionen los conocimientos con la realidad.

Tipo	Ejemplos
Material permanente de trabajo	Pizarrón Rotafolio Proyector de Transparencias Películas Acetatos
Material informativo	Manuales Libros Artículos Folletos Hojas de actividades
Material ilustrativo y/o audiovisual	Mapas Esquemas Diagramas Carteles Estadísticas Dibujos Diapositivas Películas Grabaciones (audio video)
Material experimental	Aparatos o equipos que el participante utiliza para conocer el funcionamiento o adquirir conocimiento. Grabaciones Computadoras Máquinas de escribir Equipo en general.

Así pues, hemos querido hacer explícita la importancia de un sujeto coordinador que no sólo se manifieste en el proceso de capacitación como un facilitador de aprendizaje, sino a la vez como un sujeto formador que ayude a los miembros del grupo a pensarse y a situarse como parte activa del proceso enseñanza-aprendizaje.

Creemos que en esta labor las herramientas pedagógicas antes mencionadas y sobre todo la utilización y conocimiento del grupo operativo permitirán lograr un avance en la concepción de una capacitación revalorada.

C o n c l u s i o n e s

Al término de nuestro trabajo quisiéramos hacer explícito algunas reflexiones alrededor de nuestra tesis central que permiten vislumbrar inagotables problematizaciones.

En primer instancia nos parece difícil escapar a una dinámica productiva que se presume como única alternativa de desarrollo del país, y que estrechamente, tiene que ver con este proceso de globalización al que nos enfrentamos y que a nuestro criterio por falta de una base económica, política y social que nos respalde como país y que ayude que la capacitación siga siendo vista como parte de un gran engrane que tiene sólo como objetivo instruir para el trabajo, fomentando esa funcionalidad y esa desigualdad social.

Sin embargo, y como lo hemos manifestado, no nos negamos a esa búsqueda de revalorar a la misma aunque sepamos que nos enfrentamos a grandes limitantes por el simple hecho de saber que este proceso está inmerso, en casi toda su totalidad, en una cadena ajena al propio sujeto que la vive.

De ahí que debamos ubicar en qué dimensiones puede ser revalorada puesto que no podemos sentarnos a esperar que por propia iniciativa de la organización se fomente un proceso de capacitación que respete al hombre.

En cambio, si creemos en la práctica de un instructor como sujeto formador que puede propiciar en sus capacitandos una

conciencia de este proceso con valor social, articulando dicha práctica con la sociedad y la problemática que le aqueja.

Por ello, es que pensamos en la práctica concreta del instructor, es decir, en el proceso enseñanza-aprendizaje como una vía que posibilita una tarea educativa más humana, basándonos entonces en una nueva didáctica que se fundamenta en la enseñanza en grupos y que nosotros hemos querido enriquecer con el grupo operativo; puesto que la primera se ha manifestado en este campo y en la educación misma como una alternativa para el logro de un mayor y mejor aprendizaje; y lo segundo, lo consideramos como un medio que permite hacer explícita la parte subjetiva tanto del capacitando como del instructor, abriendo espacios que este último puede utilizar para la reflexión de la realidad de la que forman parte.

No nos manifestamos en contra de optimizar y buscar un crecimiento productivo y fructífero para nuestro país, pero esto no significa que tenga que ser a costa de nuestra persona, de nuestro ser como hombres pensantes.

Estamos conscientes que pretender lograr un cambio tan ambicioso como se plantea en nuestro trabajo requiere propiciar una lucha en contra de una ideología que no ha hecho otra cosa que crear mentalidades funcionalistas abandonando al sujeto a la dinámica de mercado.

Lo que si sabemos, es que si el campo del pedagogo nos permite incursionar en el área de la capacitación, éste no se puede pensar como aquel que su única labor sea crear o 'capa-

citar' a gente con una consciencia de competitividad que dirija al sujeto al individualismo.

En sí, esta capacitación y este sujeto formador deben ser concebidos como parte de esa modernidad y de ese desarrollo productivo, pero también como *parte de una cultura única* en donde puede darse una relación que ayude a salvaguardar valores nacionales.

Nuestra nación necesita hacer consciencia sobre su riqueza humana, sobre su cultura, y la capacitación puede ser una alternativa que permita vincular ambos extremos en tanto se le resignifique al interior de su práctica, porque un desarrollo productivo no debe ser nunca pérdida de la identidad cultural.

Bibliografía

Abortes Hugo, "Neoliberalismo y Política Educativa", Revista Vientos del Sur N° 7, Verano 1996, Multiediciones California, México D.F., pp.46

Aguado Quezada Sergio, "Los efectos del Tratado de Libre Comercio en el Sistema Político Mexicano", en México-Estados Unidos, Ed. Colegio de México, México 1992, pp. 96.

Amós Comenio Juan, "Didáctica Magna", Ed. Porrúa, 2ª ed. México 1991, pp. 23.

Ayala, Eduardo y Otros, "México en la Historia Contemporánea", Consejo Editorial Politécnico, México 1975, pp. 137.

Azuriaga, Lorenzo, "Pedagogía 1ª Parte", Cap. I, pp. 15

Barco de Surghi Susana, "Lecturas en torno al debate de la didáctica y la formación de profesores" en Antologías de la ENEP Aragón, México, Febrero 1990, Anexo.

Barreiro Julio, "Educación Popular y proceso de concientización", pág. 80.

Basurto Jorge, "La clase obrera en la historia de México", pág. 47.

Bleger, José, "Temas de Psicología", Ed. Nueva Visión, Buenos Aires 1978, pp.57

Bolaños Martínez Raúl, "Historia, Nuestro Pasado", Ed. Kapelusz, 3ª ed., México 1984, pp.4.

Brom Juan, "Esbozo de Historia Universal" Ed. Grijalbo, 16ª ed., México 1973, pp. 160.

Carrizales R. César, "Alienación y cambio en la práctica docente", Foro Universitario N° 15 STUNAM, México, pp. 41

Castillo Isidro, "La educación permanente en México", México Edisa, 1982, pp. 23

Díaz Barriga Angel, "Didáctica, aportes para una polémica", pp.13

Diccionario de las Ciencias de la Educación, Vol. I, A-H, Edit. Santillana, México 1983, pp. 674.

Didier Anziev, "La Dinámica de Grupos Pequeños", De. Kapeluz, Buenos Aires, pp. 61-62

Gadamer H. George, "Verdad y Método", Salamanca, 5ª Ed. 1993, pp. 45

García M. José V., "Globalización y calidad de la educación", Revista Mexicana de Pedagogía N° 36, Edit. Avante S.A. de C.V., México D.F., pp. 9

Gómez C., "Credencialismo dualismo laboral y desarrollo educativo", pp.92

Gómez Campos Víctor, "Relación entre educación y estructura económica"; pág. 19,20.

Honore Bernard, Para una Teoría de la Formación, Narcea S.A., pp. 20

La Belle, J. Thomas, "Educación No Formal y Cambio Social en América Latina", Ed. Nueva Imagen, México 1980, pp. 19

López Cabello Arcelia, "La formación pedagógica y la concepción de un nuevo sujeto ético", Tesis No. 517, San Juan de Aragón, México 1996, UNAM - ENEP Aragón, pp. 70-77-

Meyer, Lorenzo, "La Crisis de la Elite Mexicana y su relación con Estados Unidos" en México-Estados Unidos 1990, Ed. El Colegio de México, México 1992, pp. 73.

Navarro Trejo Olga L., "Análisis crítico de la Capacitación", Tesis 238, San Juan de Aragón, México 1991, UNAM - ENEP Aragón, pp.72-79.

Nerici, "Pedagogía General", Edit. Kapeluz, Buenos Aires, Arg. 1981, pp.42

Pacheco Rodríguez Verónica, "La formación del Pedagogo como especialista en la Capacitación", Tesis 569, San Juan de Aragón, México 1997, UNAM - ENEP Aragón, pp. 4-7.

Palacios Jesús, "La cuestión escolar", Ed. Lala, 5ª ed., Barcelona 1984, pp.43

Pedraza Méndez Ma. Irma/Laguna Cortéz Martha, "La importancia de la Dinámica Grupal para el logro del aprendizaje y los participantes a un curso de Capacitación", Tesis No. 360, San Juan de Aragón, México 1994, UNAM - ENEP Aragón, pp.54, 85-89.

Pichon Riviere E., "El Proceso Grupal; del Psicoanálisis a la Psicología Social", Ed. Nueva Visión, Buenos Aires 1983, pp.119

Santoyo Rafael, "En torno al concepto de Interacción", Mimeo, pp.57

Schultz, Theodore, "Valor económico de la educación. Formación del capital humano", pp. 74

Sepulveda Bernardo y Otros, "La inversión extranjera en México", Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1973, pp. 88.

Subdirección General de Capacitación y Servicios Educativos del ISSSTE, Manual de Estudio "Formación de Instructores", pp. 17.

Subdirección General de Capacitación y Servicios Educativos del ISSSTE, Manual de estudio "Dinámica de Grupo", pp. 17

Subdirección General de Capacitación y Servicios Educativos, Santoyo Rafael, "Apuntes para una Didáctica Grupal", en Manual del ISSSTE, pp.63

Vázquez Arana Patricia, "Perspectivas del Pedagogo en el área de Capacitación ante el TLC", Tesis No. 500, San Juan de Aragón, México 1996, UNAM - ENEP Aragón, pp. 58-61.

Ventura Valencia Teresa/Bernardino Nicanor Patricia, "El Pedagogo de la ENEP Aragón y su formación para incursionar en el área de Capacitación, Tesis No. 394, San Juan de Aragón, México 1994, UNAM - ENEP Aragón, pp.133-149.

Violeta Alejandro, "México una economía en transición", pp.131