

70
2 ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Filosofía y Letras
Colegio de Pedagogía

LA CAPACITACION: EL ESPACIO
EDUCATIVO EN LOS CENTROS
DE TRABAJO



T E S I S JUN 19 1991

Que para obtener el Título de **SECRETARIA DE ASUNTOS ESCOLARES**
Licenciado en Pedagogía
presenta

NORMA ROMERO IRENE

Asesor: Lic. García Delgado

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

México, D. F.



Junio

FALLA DE ORIGEN

COLEGIO DE PEDAGOGIA



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 está 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.

LA CAPACITACION: EL ESPACIO EDUCATIVO EN LOS CENTROS DE
TRABAJO

I N D I C E

pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

EDUCACION Y PEDAGOGIA

- | | |
|--|----|
| 1.1. Educación: Objeto de la Pedagogía | 4 |
| 1.2. Definición de Conceptos | 8 |
| - Hombre | |
| - Trabajo | |
| - Sociedad | |
| 1.3. Proceso Enseñanza-Aprendizaje | 18 |

CAPITULO II

EDUCACION DE ADULTOS

- | | |
|--|----|
| 2.1. Educación de Adultos | 23 |
| 2.2. Educación Permanente | 26 |
| 2.3. El Adulto y sus Características | 29 |
| 2.4. Tres Modelos Típicos de la Educación de Adultos | 34 |

CAPITULO III

LA CAPACITACION

- | | |
|---|----|
| 3.1. La Capacitación como Modalidad Educativa | 38 |
|---|----|

	pag.
3.2. Origen de la Capacitación en México	40
3.3. Tipos de Capacitación	42
CAPITULO IV	
CONSIDERACIONES TEÓRICO-PRACTICAS	
4.1. Reflexión Crítica	48
- La Concepción Educativa	
- La Educación de Adultos	
- El Proceso Enseñanza-Aprendizaje	
- La Concepción de la Capacitación	
4.2. Propuesta Temática de un Programa de Capacitación	61
CONCLUSIONES	68
BIBLIOGRAFIA	71

INTRODUCCION

El hombre es un ser social por naturaleza; gran parte de su comportamiento está determinado por las relaciones interpersonales que establece con sus semejantes y el medio que le rodea. Toda su vida se expresa a través de dichas relaciones que lo llevan a modificarse a la vez que resulta influenciado por aquello.

Sus necesidades individuales están determinadas por los sistemas de valor que él mismo ha creado a partir de la relación continua con la sociedad y su medio ambiente.

Busca estar bien con él para reflejarlo a los demás. Intenta satisfacer necesidades materiales mínimas: casa, vestido y alimento pero -- sin olvidar las necesidades afectivas e intelectuales que le permitan tener un mejor nivel de vida en todos aquellos aspectos.

La Educación tiene como uno de sus objetivos preparar al hombre para enfrentar las condiciones de la vida, de tal manera que se sienta satisfecho y feliz. Para ello procura desarrollar todas sus cualidades físicas, intelectuales y afectivas.

El momento actual está lleno de cambios constantes, en todos los aspectos de la vida, por lo que se hace necesario incrementar la función educativa dentro de cualquier sector.

Los hombres (como género humano) pasan gran parte de su tiempo, en algún centro de trabajo, en el que deben buscar y aprovechar el espacio educativo que le permita desarrollarse y contribuir al crecimiento de la empresa.

El avance del ser humano en sus diferentes manifestaciones exige una actualización cotidiana de conocimientos, actitudes y habilidades.

Una forma de atender a ello, es abordando la capacitación en toda su amplitud, contemplando el respeto por el hombre; buscando satisfacer sus necesidades y coadyuvando al desarrollo social, bajo el bien común: individuo, empresa, sociedad.

La Capacitación debe estar enfocada hacia el "deber ser" proyectándose hacia el desarrollo del hombre como la consciencia de responsabilidad personal en el trabajo, a la autovaloración del ser humano y otra, enfocada al "hacer" desarrollando actitudes y habilidades para poder actuar.

La experiencia educativa al fusionarse con vivencias laborales es capacitación. Es por eso que la capacitación debe englobar aspectos formativos y técnicos, para que esta conciliación logre un equilibrio en el individuo y su sociedad.

Bajo estas consideraciones se proponen como objetivos del presente trabajo:

- * Destacar el carácter educativo de la capacitación y
- * Acentuar las posibilidades de la capacitación para contribuir a la formación integral de la persona.

Por ello en el primer capítulo se tratan los principales conceptos básicos para el tratamiento del tema: Pedagogía-Educación Hombre, -- Trabajo y Sociedad; asimismo se observa una clasificación de los diferentes tipos de Educación para justificar la presencia de la capacitación en alguno de ellos y termina con lo que es el proceso Enseñanza- Aprendizaje.

El segundo capítulo versa sobre un elemento clave en la capacita-

ción: Los Adultos. Quiénes son, cómo aprenden, cuáles son sus características y los diferentes modelos de abordar su educación.

En el siguiente capítulo se ubica la Capacitación como modalidad educativa, su aspecto histórico en México y los diferentes métodos de Capacitación.

Finalmente en el cuarto capítulo, se hace una reflexión crítica sobre los diferentes aspectos tratados en los capítulos anteriores: La Concepción Educativa, la Educación de Adultos, la Capacitación y el Proceso-Enseñanza-Aprendizaje.

Por otro lado se incluye una propuesta tentativa a desarrollar por quien se interesa en ella.

Y para aceptar a la capacitación en todo su valor es indispensable estar consciente de los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos que se suceden día a día en nuestro país y que exigen un mejoramiento en todos esos ámbitos de nuestra vida.

CAPITULO I EDUCACION Y PEDAGOGIA

1.1. EDUCACION: OBJETO DE LA PEDAGOGIA

La Educación es un fenómeno complejo, difícil de definir en pocas palabras, desde luego es un hecho, una realidad con la que nos encontramos en la vida tanto de los individuos como de la sociedad, ahora y desde que existe el hombre.

Abordar el fenómeno educativo desde cualquier perspectiva teórica y bajo cualquier contexto, no es una tarea fácil, ya que la educación como proceso es dinámica y práctica constante que no sólo se da en una etapa del individuo, sino desde que nace y hasta su muerte.

Ahora bien, las diferentes corrientes pedagógicas a lo largo de la historia han otorgado a la educación distintas funciones, oscilando entre dos posiciones extremas:

- Considerar al individuo como el centro absoluto del proceso educativo, o

- Entender que la socialización y asimilación del sujeto a las pautas culturales del entorno es el objetivo educativo a seguir.

Ambas posiciones contienen elementos válidos que se dejan ver en muchas de las definiciones que de educación se han dado. Así como serán también, el hilo conductor del concepto educativo del presente escrito.

La educación entonces, será entendida como:

Un proceso permanente de enseñanza-aprendizaje. Un conjunto de -

hechos concretos que se originan y desarrollan en la sociedad, por lo -- tanto, un fenómeno social que pretende transmitir conocimientos y desarrollar las potencialidades físicas, intelectuales y emocionales en el -- hombre. Así como despertar la búsqueda del perfeccionamiento individual y social, en medio de la lucha entre la influencia externa y las necesidades más íntimas y naturales del hombre.

Tratando de sintetizar lo expuesto la educación es un Proceso Individual, Un Proceso Social, así como un Factor de Cambio en ambas esferas. (1)

La Educación es por lo tanto un fenómeno inconmensurable y trascendente, que a través de los diferentes procesos educativos, va incorporando al sujeto a la sociedad, al tiempo que éste le va imponiendo ritmos, modos y formas, que junto con otros factores de todo orden, van delineando sus características en cada tiempo y lugar. (2)

La educación se realiza en muy diferentes ámbitos: la familia, -- las instituciones educativas, los centros de trabajo, la comunidad, etc. Por tal diversidad, se han clasificado las formas como se presenta la -- educación, en:

Educación Sistemática y
Educación Asistemática.

Otros autores como Teófilo Guzmán dan tres diferentes formas:

Educación Formal	Educación Sistemática
Educación No Formal	
Educación Informal	Educación Asistemática

(1) García Hoz V. Principios de Pedagogía Sistemática. Madrid, Rialph, 1978.

(2) Cfr. Luzuriaga Lorenzo. Pedagogía. Buenos Aires, Losada, 1981.

En el desarrollo de este trabajo se tomará la primera clasificación por ser más simple, general y esquemática.

Educación Sistemática: Se proporciona en los Centros y/o espacios educativos para ella creados. Implica una sistematización de los contenidos elegidos; define lo que ha de ser enseñado; tiene objetivos concretos y bien definidos; hay una figura responsable de la tarea educativa, es metódica pues utiliza técnicas y procedimientos para llevar a cabo los procesos educativos. Es intencional y selectiva.

Educación Asistemática: Como su nombre lo indica carece de sistematización; es espontánea y acontece por la convivencia misma. No es intencional ni selectiva, no hay contenidos previamente elegidos para contribuir al desarrollo integral del sujeto. No es metódica, las acciones educativas son indiscriminadas y ocasionales. Se da a lo largo de toda la vida del sujeto. (3)

Se debe considerar que en la práctica, las diferentes formas de educación deben entenderse como modos predominantes y no entidades separadas.

Al admitirse que la educación es un proceso continuo hacia el desarrollo integral del sujeto compuesto por múltiples y variados procesos de las acciones educativas, que se presenta en ámbitos diferentes, que implica relaciones interpersonales e intrapersonales complejas y que se va determinando por variables psicológicas, económicas, históricas, culturales, políticas y sociales, entonces es un hecho multifórmico que requiere y exige un estudio sistemático que permita conocerlo, explicarlo y predecirlo para llevar el constante crecimiento humano sobre bases de conocimiento científico y concreto.

Todos los hechos educativos constituyen un conjunto de conocimientos que son la base de la Pedagogía, que es la disciplina que estudia --

(3) Cfr. Moreno y de los Arcos E. La Educación Asistemática. México: Gobierno del Edo. de Nuevo León/ Secretaría de Educación y Cultura, 1982.

sistemáticamente el fenómeno educativo en todos sus ámbitos y desde diferentes enfoques científicos que permitan un estudio integral de la educación y sus implicaciones. (4)

La Pedagogía aborda el estudio de la educación desde dimensiones diferentes dada su multiplicidad, magnitud y variación. De esta forma - tendrá resultados más completos de su objeto de estudio, que le eleven a optimizar su ser y deber ser teórico y práctico.

Las dimensiones desde las que la Pedagogía aborda la educación -- son: la Filosófica, la Científica y la Técnica. Dentro de cada dimensión, se auxilia de diferentes disciplinas (historia, psicología, economía, etc.) por lo que se considera el trabajo pedagógico como interdisciplinario.

Desde el Nivel Filosófico se trata de responder a preguntas como: ¿Por qué educar? ¿Para qué educar? ¿A quiénes educar? ¿Cómo educar?.

Esta dimensión se relaciona con los fines y valores de la educación. Las razones y significado de las políticas y prácticas educativas. Busca el sentido y deber ser de la educación.

La segunda dimensión pedagógica es la Científica que intenta conocer, explicar y predecir los hechos educativos, creando un cuerpo de conocimientos sistemáticos que expliquen qué es la educación desde un punto de vista objetivo. Esto implica trabajar intelectualmente todo el entorno educativo para generar con ello sus propias teorías pedagógicas. (5)

La preocupación por los procesos de Enseñanza-Aprendizaje (en lo sucesivo en la mayoría de los casos se abreviará E-A) en las acciones - educativas, cómo mejorarlas, es la tarea de la tercera dimensión pedagógica, es decir, las formas en las que descansa concretamente toda actividad educativa. (Dimensión Técnica).

(4) Cfr. Luzuriaga Lorenzo. *Op. Cit.*

(5) Cfr. Caballero Roberto. La Teoría Pedagógica. Una Semblanza de -- sus Interpretaciones. En Cuadernos de Filosofía y Letras. México: UNAM/FFyL, 1985. (21-27).

Dentro de este nivel técnico está la didáctica, la organización, la planeación, la evaluación y otras.

Retomando lo visto hasta aquí, cabe señalar que en todas las formas de organización humana pueden originarse espacios en los que se den diferentes acciones educativas, mismas que merecen atención profesional y metódica, no sólo por sus connotaciones educativas, sino también por las oportunidades que brinda al sujeto hacia un crecimiento integral como hombre. Tal es el caso de la capacitación como espacio educativo.

1.2. DEFINICION DE CONCEPTOS

Abordar el fenómeno educativo dentro de un contexto específico como lo son los centros de trabajo (la capacitación, el espacio educativo de la empresa) remite a pensar en los elementos mínimos indispensables para su comprensión, para luego pasar al análisis de otros elementos necesarios para una mejor explicación del aprovechamiento e importancia de la capacitación.

Tales conceptos básicos, después de Educación y Pedagogía, son: - Hombre, Trabajo y Sociedad, mismos que deben entenderse, para posteriormente, ir cercando el proceso educativo en general, de los centros de trabajo, su trascendencia y posibilidad de crecimiento integral del sujeto.

Aunque son múltiples y variadas las definiciones de esos conceptos, se les dará un tratamiento amplio que los permita entender y manejar en este escrito. Partiendo de que su importancia radica en que no existe educación sin sociedad, ni hombre fuera de ella, con una actividad total o parcial, permanente o cambiante, pero finalmente un acto de trabajo.

Los términos aquí expresados, no son definiciones acabadas, sino-

aproximaciones personales que intentan hacer más comprensible y explicable el fenómeno educativo.

HOMBRE: La educación como fenómeno social y proceso permanente, - sólo puede darse con y a partir de la existencia de su elemento primordial: el hombre. Este como unidad bio-psico-social, es decir un ser biológico, psicológico y social, que no sólo necesita absolutamente de los demás, sino también está unido a vínculos esenciales con todos los hombres. Dichos vínculos, competen a las tres esferas componentes del sujeto. Buscando entonces los valores trascendentales y absolutos, como la verdad, el bien y la justicia, el equilibrio psicológico y la necesidad de realización personal y profesional - laboral.

El hombre tiene la obligación y "necesidad" de satisfacer sus necesidades, tanto materiales, como espirituales y emocionales, siendo una vía para ello, la educación, que brinda la posibilidad de crecer en todos sentidos para llegar a conformar, un ser inteligente y con voluntad, consciente de su propia vida, con poder para decidir sobre el rumbo y fin de su existencia; un sujeto libre, dueño de sus actos y capaz de tomar decisiones sobre los mismos, con lo cual adquiere un compromiso, es responsable.

Pero para que llegue a tal estado de autovaloración, decisión y responsabilidad frente a sí mismo y a su entorno, es indispensable tener un consecutivo de procesos educativos que lo conduzcan a tal posición.

Freire decla que el hombre "es", con el mundo porque puede pensarse como individuo, objetivarse de lo social para reflexionar sobre lo individual, poniendo de manifiesto su deseo de existir. (6)

Por lo tanto si el hombre es capaz de decidir, discernir, elegir y crear lo que quiere ser, debe enseñársele a desarrollar esas posibilidades, aprovechando, resaltando y rescatando, los espacios educativos --

(6) Freire Paulo. Acción Cultural para La Libertad. Tr. Claudia Schilling. México, Casa Unida de Publicaciones, p. 59.

que se vislumbran en toda la vida del individuo y que pueden ser motor de crecimiento.

El Hombre posee la capacidad de transformarse a sí mismo y transformar su mundo. Es un ser racional y reflexivo que no sólo sabe, sino que "sabe que sabe". (7)

El hombre es dialéctico porque mantiene constante relación entre lo subjetivo individual y lo objetivo-social, es decir, entre sus necesidades y carencias individuales y las necesidades y carencias sociales. - Buscando un equilibrio entre ambas demandas. Cuando no lo logra entra en conflicto, por lo que el hombre también es conflicto, que lo lleva a buscar y a crear soluciones. Esa búsqueda y creación, es parte esencial de su proceso educativo, bajo cualquier medio (trabajo, familia, amigos, escuela, etc.).

TRABAJO

La etimología de la palabra "trabajo" en los idiomas más comunes, así como su empleo en algunas disciplinas, no es unívoco. Sin embargo - existen elementos comunes entre ellos.

En hebreo el trabajo se denomina "abodah" que deriva del "ebed" - (siervo, esclavo), que significa la actividad de los siervos.

"Arbha" en el hindú antiguo, es pobre, pequeño, bajo, mismo significado que la palabra alemana "arm". Esto nos remite a pensar en una valoración ética del trabajo, como algo propio de los pobres.

En latín de la palabra "orbho" se derivó la palabra "labor", con el significado de necesidad, situación angustiosa, miseria, enfermedad, penas y tormento entre otras.

(7) Ibidem, p. 61.

En el mismo latín "opus" significa "obra" que se aplicó al trabajo hecho, al producto o al artefacto pero más tarde también se utilizó para nombrar al operador o al obrero, es decir al que opera o realiza -- una obra.

Igualmente en varios idiomas, se expresan al mismo tiempo la labor efectuada, como el esfuerzo con el que se efectuó.

En los diccionarios la palabra trabajo es definida como "Acción o efecto de trabajar". Obra hecha, en sentido figurado: penalidad, molestia, tormento, suceso infeliz, etc.

Así el común denominador en los idiomas revisados rápidamente, es el significado negativo del término "trabajo". Aun si se toma en cuenta que la misma palabra puede aplicarse indistintamente a la acción (trabajar), al producto elaborado (un trabajo) o al esfuerzo concomitante (algo trabajoso) de todas formas denota un sentido negativo, sobre todo en su última aplicación. Por lo tanto no sólo la etimología, sino también la prehistoria y la etnología indican que el trabajo al principio de la cultura humana, era visto como algo éticamente bajo, aunque considerado por su utilidad y por su carácter imprescindible como un infortunio inevitable o que era soportado por aquellos que no podían defenderse.

Sea como acción, producto u objetivo, síntesis del acto de construir, de lo obtenido o del esfuerzo realizado, el trabajo denota algo negativo, enajenante.

Resulta claro que por su finalidad, objeto final o proceso, el -- trabajo es una actividad que se distingue de otras actividades, juego, deporte, reposo, etc. Aunque como esfuerzo, dichas actividades lo incluyan.

Según se ha visto la palabra trabajo se usa para nombrar la actividad de quien trabaja, la acción y el producto de dicha acción. (8)

[8] Cfr. Tuman, B. Historia del Trabajo. 3a. ed., México, Limusa, 1980.

Las diferentes ciencias consideran el trabajo como actividad propia del hombre, que implica una transformación de sí mismo y del mundo - que lo rodea (eso como aspecto positivo) pero también implica dolor y es fuerza (aspecto negativo).

"Solo el hombre trabaja". (9)

El trabajo es el proceso de transformación del mundo, que pone de manifiesto la presencia y existencia del hombre. Puede llevarlo a la humanización o deshumanización, a su crecimiento como ser racional y emotivo o a su disminución.

El trabajo es acción consciente y significativa que lleva al hombre a la creación y recreación de una misma actividad.

El trabajo como acción significativa es hacer cosas tangibles o -intangibles que sean de utilidad para el hombre mismo.

Con el producto de su trabajo el sujeto se alimenta, se viste y -hace o compra un lugar donde vivir (hechos materiales). Produce, recrea o modifica los conocimientos como la cultura, los valores, las creencias, etc., que han de regirlo (hechos intangibles). Es aquí en donde el hombre como trabajo desarrolla el quehacer educativo. Es maestro, investigador de teorías educativas, facilitador de los procesos de aprendizaje; en fin buscador incansable a través del trabajo de los campos educativos (si es que pueden separarse de la vida del hombre en la que todo lo externo e interno, a cada momento le provee de elementos para su educación), de un desarrollo personal y social.

Toda actividad intelectual o física del hombre implica un trabajo (esto como acción).

Tradicionalmente se ha separado el trabajo intelectual del traba-

(9) Freire Paulo. Op. cit. p. 61.

jo físico, lo que no es más que un mito, una mala concepción y entendimiento del trabajo.

"...Todo trabajo ocupa al hombre entero como una unidad indivisible. El trabajo de un obrero de fábrica no se puede dividir en lo manual o intelectual, así como el nuestro tampoco, al escribir este ensayo. La única distinción que se puede hacer entre estas formas de trabajo es la predominancia del tipo de esfuerzo requerido por el trabajo: Es fuerza muscular-nerviosa o esfuerzo intelectual." (10)

Si la educación es reflexión, práctica y acción, ésta trae consigo intrínsecamente un trabajo, es decir un esfuerzo físico y mental.

El sujeto busca su autorrealización a través de las relaciones sociales y su manifestación mediante el trabajo.

Este proceso de autorrealización, tanto en lo individual como en lo social, en lo físico, como en lo biológico y aún psicológico tiene -- que ver con el "ser" del hombre, (11) pero más con el hacer del mismo. - Un hacer que va más allá de la manufactura de cosas acercándose más aún "hacerse a sí mismo".

Una de las actividades mediante las cuales el hombre "se hace a sí mismo", es el trabajo. Si en cada acto el hombre se manifiesta, el trabajo le coloca ante el ser del mundo, ante sí mismo y ante el ser de los demás.

En el trabajo el hombre aprende, busca y crece. Aún sin la existencia de la capacitación o la autocapacitación, el sujeto se va desarrollando en el desempeño de su labor. Considerando que la capacitación es un derecho, hay que utilizarla como medio para impulsar el proceso formativo del hombre que lo haga crecer como persona y trabajador.

(10) Ibidem, p. 62.

(11) Sujeto, hombre e individuo se utilizarán como sinónimos a lo largo de todo el trabajo, sin hacer distinciones semánticas y filosóficas entre tales conceptos.

Por lo tanto al crear y recrear mediante su trabajo, lo que necesitan en bienes materiales y emocionales para satisfacer sus necesidades básicas, lo lleva a transformar al mundo y a transformarse a sí mismo.

Sin embargo esa actitud que le sirve para autorrealizarse puede - también esclavizarlo. Ya sea porque no sepa trascender lo superficial, - como por las condiciones laborales que puede hacer y hacen del trabajo - una actividad esclavizante rutinaria y penosa, de la cual debe huirse.

Por medio del trabajo el hombre se ha transformado de animal a -- ser humano, produciendo sus medios de vida y controlando su contexto y - su naturaleza. Trabajo que debe trascender en beneficio propio y de la - sociedad.

Mientras el trabajo mismo como el producto de éste le sean arreba-
tados al hombre, sus actividades no dejarán de ser enajenantes.

La educación y los diferentes espacios en que ésta puede darse de-
ben conducir al individuo hacia una concepción del trabajo como una -
práctica física o intelectual que lo pone de manifiesto, ayuda a trans--
formar al mundo y le da la oportunidad de desarrollar todas las cualida-
des inherentes al ser humano. De entender al trabajo como una forma de-
evolución continua.

Por lo tanto el trabajo no sólo debe pugnar por mantener la vida-
material del hombre, sino también ser un medio para desarrollar y actua-
lizar sus potencialidades en beneficio propio y de la sociedad.

El poder realizar un trabajo, ser útil para mí y para otros debe-
rta, por lo tanto, ser un motivo de felicidad.

SOCIEDAD

Es evidente que no puede haber sociedad sin hombres, pero tampoco
puede haber hombres sin sociedad.

Cuando decimos que el hombre no existe sino en sociedad, que el hombre aislado es abstracción, significa que su cualidad de hombre sólo adviene después del paso de su animalidad a la humanidad. Al hacerse -- hombre.

Para que exista una sociedad no es suficiente la agrupación de individuos. Debe haber una finalidad, planeada primero y ejecutada -llevada a la acción- después. La sociedad es planeada por el hombre quien en su proceso de formación establece relaciones externas con la naturaleza e internas con los hombres entre sí. [12]

Cabe destacar que no hay una concepción universalmente válida de la sociedad, sino variadas interpretaciones de ella.

Hay dos conceptos que por su contraste llaman la atención:

1. La sociedad como estructura básica, estable y armónica.
2. La sociedad en la que se establece un conflicto permanente entre dos clases sociales antagónicas. [13]

Las concepciones que se basan en el primer postulado parten de la: sociedad como un orden moral, bien estructurado, en donde hay valores morales que constituyen un vínculo entre todos sus miembros. Dichos valores que los mantienen unidos son resultado de un consenso espontáneo.

Esos valores sirven para regular todas las normas que rigen sus - relaciones sociales y es lo que la mantiene en equilibrio.

Aquí se puede situar al funcionalismo que ha tenido gran influencia sobre la educación, centrando su atención en la interacción maestro-alumno, así como la organización funcional de la escuela.

[12] Cfr. Lombardi C. Miguel. Fundamentos de Sociología. México, Car-tago, 1972.

[13] Cfr. Pérez Juárez E. Problema General de la Didáctica en: Funda-mentos de la Didáctica. México, Gernika, 1985.

El segundo postulado de la sociedad implica considerar a ésta como una totalidad en la que se dan diferentes relaciones políticas, económicas e ideológicas que condicionan todas las actividades del hombre.

Así la sociedad no se transforma o evoluciona de acuerdo a una -- ley natural, sino que está dependiente del devenir de un proceso histórico en el que se dan contradicciones, conflictos enmarcados por situaciones concretas.

La sociedad se considera "una asociación humana heterogénea con intereses distintos que a su vez condicionan modos distintos de educación e instrucción." (14)

El hombre lucha en contra de los conflictos concretos de su realidad. Toma conciencia de sus limitaciones y expectativas que le ofrecen un momento histórico determinado y con base en ellos hace nuevas propuestas de relaciones sociales y de producción.

Llevado esto al campo educativo, busca nuevas formas de relación, entre maestro-alumno y de éstos con las distintas instituciones educativas y centros de trabajo. Recrea o inventa nuevos modelos didácticos y diferentes alternativas a todos los problemas relacionados con el campo de la Educación.

Su toma de conciencia y su búsqueda surgen en medio de situaciones sociales múltiples y van constituyendo un factor de cambio.

La primera acepción de la sociedad en el terreno educativo, libera a ésta de toda influencia política y la considera junto con las otras ciencias, como neutrales.

La segunda visión sostiene que la Educación y la ciencia están -- comprometidas, influyen y son influidas por todos los acontecimientos --

(14) Troise Emilio, en el prólogo de "Educación y Lucha de Clases" de Anibal Ponce. México, Editores Mexicanos, 1976, p. 18.

ideológicos, políticos y sociales del momento; constituyen y son expresión de un compromiso con tales acontecimientos. (15)

Todos, aquí -educando-educadores- debemos hacer un alto y reflexionar cuál es nuestra postura, a dónde queremos llegar y cómo lo vamos a lograr.

Frente a estas dos posturas, me inclino por la segunda, que reconoce en el quehacer educativo una responsabilidad, un compromiso para -- con la sociedad y sus individuos. Que ve a la actividad humana como un producto de la acción del hombre en una situación social concreta, en la que existen diferentes intereses; en la que se encuentran sujetos heterogéneos que condicionan y son condicionados social e individualmente.

En nuestra integración como individuos a la sociedad por medio de la socialización, adoptamos valores e interpretaciones de lo que nos rodea de forma inconsciente.

Esta asimilación inconsciente de valores y actitudes implícitos o explícitos se realiza por distintas instituciones sociales como la familia, la escuela y el trabajo. Así cuando se requiera de un cambio en algún aspecto de nuestra vida, como pueda ser la acción educativa de los centros de trabajo, es necesario reconocer y poner de manifiesto los objetivos, fines y medios que se buscan así como las normas a las que están sujetos.

Se debe recordar que educación no es sinónimo de Escuela, que ésta incluye una socialización metódica de la sociedad sobre los individuos.

Se dice con frecuencia que la educación tiene como única función, preservar y transmitir los valores e intereses de la clase social en el poder, que refleja el estado jerárquico y dominante de unos pocos sobre la sociedad.

[15] Cfr. Aguirre Ma. Esther y Otros. Manual de Didáctica General, México, ANUIES, 1979.

Si bien esta es una verdad parcial, la otra parte también cierta y en la que haremos hincapié, la constituye el ver la educación como un agente de cambio, capaz de solucionar sus propios conflictos y las contradicciones de la sociedad que la produce, trayendo desde luego implicaciones, políticas, económicas y sociales.

Ambas partes deben ser tomadas en cuenta, pues ambas son ciertas. Querer ver sólo la parte optimista de esto, es decir la educación sólo - como transformación es adjudicar al quehacer educativo una prepotencia - que no tiene.

1.3. EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Habiendo entrelazado lo que es Pedagogía, Educación y su relación con los conceptos de hombre, trabajo y sociedad, se puede asumir a la capacitación como una forma de Educación Sistemática. Lo que implica, entre otros aspectos, adentrarse en el terreno del proceso E-A y de los modos educativos latentes en los diferentes métodos de capacitación.

La Didáctica busca diseñar, organizar, conducir, regular y evaluar los elementos y condiciones que intervienen en el proceso E-A. Conocer dicho proceso ayudarla a contribuir en mejores condiciones para generar procesos de E-A humano: en cualquier espacio educativo.

Como se mencionó en páginas anteriores, la Didáctica es una rama de la Pedagogía que se ubica en una de sus tres dimensiones, la de la técnica. Mas si se afirma que la Pedagogía estudia integralmente a la educación, aquella rama guarda una estrecha relación con la dimensión Filosófica y Científica, apoyando y dando fundamentos teóricos-conceptuales, a su labor.

Ahora bien, si una de las formas de educación, la sistemática, contribuye a la formación del hombre de manera metódica, definiendo objetivos y contenidos, entonces la didáctica colabora en esa formación al -

dar estructura y curso al proceso E-A.

La Didáctica va creando modelos de enseñanza que propician ciertos aprendizajes, según dicho modelo:

Un modelo de enseñanza es "...una configuración esquemática... de variables relevantes en el proceso de E-A." (16)

Los modelos de enseñanza respaldados por supuestos teóricos y conceptuales van delimitando los elementos y condiciones pedagógicas que - constituyen un ambiente propicio para "x" aprendizaje.

De acuerdo con lo dicho hasta aquí, sobresale la enorme responsabilidad que tienen las personas que directa o indirectamente tiene una labor de capacitación. Pues se enfrenta a cuestionar qué modelo educativo ha de usarse y que concepción teórica apoya su uso. Ha reflexionar - respecto a la actividad que se asume y su finalidad.

A continuación se enuncia someramente, las concepciones de E-A - que subyacen en tres diferentes modelos educativos predominantes -mas no los únicos- no sólo en la Educación Sistemática escolarizada, sino también en los diferentes eventos de Capacitación.

Estas concepciones de Enseñanza-Aprendizaje son en la Escuela Tradicional y Tecnología Educativa, memorísticas o de cambios conductuales-observables y medibles que sólo llevan al educando a repetir teorías, fechas, conceptos y acontecimientos sueltos, aislados de su realidad; conocimientos que nunca práctica y que la mayoría de las veces no tienen relación entre sí.

Tradicionalmente se diferencia al educando (17) del educador; el primero aprende, el segundo enseña; el proceso Enseñanza-Aprendizaje que

(16) Escudero José. Modelos Didácticos. Barcelona, Oikos-José, 1982. p. 163.

(17) Educando, participante, alumno y capacitando se manejarán como sinónimos.

da reducido en las aulas a la memorización de conceptos, principios y procedimientos, es proceso mecánico.

La acción del maestro-instructor queda reducida a dictar, explicar, exponer, escribir; disponer de actividades que ayuden a la memorización y verificación de datos mediante cuestionarios, exposiciones orales o escritas, de lo entendido.

Lo anterior supone concepciones pedagógicas determinadas que encaminan al sujeto a una visión dogmática, parcial y fragmentaria de una -- realidad que se presenta como cambiante y que se pretende sea vista y -- aprendida como estática, sin inmutables cambios.

Profesor y alumno son entendidos como partes complementarias, pero que aprenden por separado una parte de la realidad que le es conferida a cada uno.

El proceso Enseñanza-Aprendizaje se reduce a la aprehensión de objetos a través de los sentidos, y de la realidad como sucesos inconexos y separados de la acción del hombre. (18)

Por otro lado la Tecnología Educativa, que sustenta los mismos -- principios que la Educación Tradicional arriba mencionados, sólo cambia su instrumentación: objetivos conductuales, taxonomía de contenidos y actividades, control de estímulos y reforzamientos para lograr la conducta deseada, objetivos generales y específicos explícitos y a la mano de -- quien los desee; el aprendizaje es aquí, básicamente un cambio de conducta; hay una realidad dada que el sujeto debe captar; no se superan las -- concepciones mecanicistas del conocimiento, ni hay cambios radicales o so lución a problemas humanos imposibles, sólo se tecnifica la educación.

Por su parte una didáctica crítica como tercer modelo, ofrece considerar la realidad como el resultado histórico y dialéctico de la acción

(18) Cfr. Aguirre Ma. Esther. Op. Cit.

del hombre; misma que debe abordarse en su totalidad, como producto social de constante acción-reflexión del hombre. En ese ir y venir de reflexiones-acciones el hombre se transforma y transforma su realidad, modificando su conducta.

"El aprendizaje es un proceso en espiral, las explicaciones, los cambios conseguidos son la base a partir de la cual se lograrán otros - nuevos, más complejos y profundos, y tiene que ser visto no sólo en su dimensión individual, sino fundamentalmente en lo social." (19)

"El grupo, profesor y alumnos, asumen una tarea de elaboración que da lugar a la transformación de sus pautas de conducta. En esta elaboración, el análisis de los obstáculos y el proceso mismo de aprendizaje son decisivos, pues de él depende en gran parte que se consiga una concientización, una capacidad crítica y las actuaciones para modificar, en primera instancia, nuestras actitudes y en segunda, para incidir en los procesos sociales." (20)

En el proceso de Enseñanza-Aprendizaje de la didáctica crítica, el educador no sólo "enseña" sino que también aprende a confrontar su teoría con la práctica y en la relación con las experiencias del educando, al cual le sucede lo mismo.

Frente al panorama anterior, surge la parcialidad por un modelo ante cualquier proceso educativo, en este caso, en el ámbito laboral.

Cada método de capacitación requiere de ser pensado para su implementación didáctica, asumiendo así una postura teórica.

Teniendo como base los principios de la Didáctica Crítica, es necesario insistir en la importancia que representa el aprendizaje para la comprensión de la conducta humana, ya que gran parte del comportamiento humano es aprendido.

(19) Pérez Juárez E. Op. Cit. p. 85.

(20) Ibidem. p. 86-87.

Aprendemos a hablar; aprendemos a practicar un deporte; aprendemos a dirigir nuestro trabajo; aprendemos a detener el auto ante la luz-roja del semáforo; aprendemos a realizar un trabajo en particular; aprendemos a disfrutar ciertos géneros de diversión; etc. Aprendemos, en fin una serie de conductas que van conformando nuestro actuar cotidiano. (21)

La enseñanza procura el estimular y dirigir la actividad y experiencia de los sujetos, de tal manera que vaya incrementando el desarrollo integral del individuo. Así la enseñanza tiene como finalidad el -- aprendizaje.

Visto de tal manera y si el sujeto aprende en todas las circunstancias y lugares, a través de múltiples medios y en cualquier etapa de su vida, entonces los procesos de E-A son un continuo sin fin que experimenta el hombre.

Así el modelo educativo diseñado por la didáctica para los eventos de capacitación deberá considerar entre otros factores, que la educación en general ha de promover la curiosidad, el espíritu crítico, la reflexión, la visualización total, globalizante de la realidad, la comprensión de los problemas; la conexión dialéctica de todos los hechos tangibles o intangibles entre sí; el trabajo en grupo, la búsqueda de alternativas de solución a todos los problemas que le aquejan al ser humano; en fin a aprender a aprender, de tal manera que la vida sea un constante reto de indagación, búsqueda, cuestionamiento, reflexión, crítica y práctica de su realidad circundante.

Contar con una posición técnica definida, el diseño de un modelo-educativo y la consciencia de responsabilidad ante la tarea capacitadora, no es suficiente.

Para tener una visión global de la importancia y posibilidades -- que ofrece la capacitación, se debe conocer la otra parte vital de sus acciones: los sujetos capacitandos. Quiénes son, cómo son, cómo aprenden, en fin, esa variedad de dudas, debe satisfacerse.

(21) Cfr. Guillermo Michel. Aprender a Aprender. 8a. ed., México, Trillas, 1982.

CAPITULO II

EDUCACION DE ADULTOS

2.1. EDUCACION DE ADULTOS

El ser humano siempre está conociendo nuevas alternativas para su mejor desarrollo intelectual, cultural y moral por lo que siempre vive inmerso en ese mundo denominado: EDUCACION.

Anteriormente se tenía el concepto que la educación sólo estaba abierta a los niños y jóvenes en las escuelas en niveles primarios hasta llegar a los profesionales. Sabemos que el aprender es de todas las actividades humanas la que menos requiere de manipulación exterior y que los conocimientos adquiridos por el ser humano se deben a la praxis (experiencia personal y colectiva y el encuentro con los seres y las cosas).

Todo esto funcionaba perfectamente pero el acelerado paso que ha tomado el mundo exige del hombre una mayor preparación para enfrentar retos lo que obliga a los adultos a seguirse educando aún después de su paso por las aulas para poder ascender a un mejor nivel de vida para él y para sus semejantes.

Sabemos que la educación es una función social y que sus factores sociales (familia, escuela, estado, organizaciones, etc.), adaptan al hombre a su comunidad formándolo íntegramente y que esas comunidades pueden ser según su origen naturales (familia) o artificiales (escuela) y según su duración son transitorias (escuela) y permanentes (sociedad).

Tomando lo anterior como base diremos que si bien es cierto que la educación se obtiene en su mayor nivel durante la niñez y la edad media, también es cierto que muchos adultos por razones varias se integran al movimiento estudiantil con el deseo de terminar estudios truncos o incrementar conocimientos. Este hecho lo hace adaptarse al mundo social y a los

cambios que por consecuencia lleva adheridos. Así es como al pasar por -- los diferentes procesos de educación inducido, convencido o presionado el hombre en edad adulta realiza su objetivo dando paso a la educación de -- adultos. Existen estudios acerca de este tópico y se está implementando al sistema educativo de manera muy puntualizada lo que se ha dado en llamar: "Andragogía", que es la ciencia que tiene relación directa con la -- educación de los adultos y que pretende indicar entre el niño y el adulto cuales son los marcos de referencia existentes para el aprendizaje.

Es la educación una respuesta a las necesidades que el mundo en -- frente y dará al individuo la posibilidad de acceso a los bienes que él -- mismo crea, a mejores fuentes de trabajo, a mejor lugar dentro de su so-- ciedad.

En la educación para adultos interviene el sujeto y el objeto. Es -- to es, la persona que desea educarse y el porqué de ese deseo de educa-- ción.

Existen modelos de educación en los cuales se desean obtener certi -- ficados que aprenden precisamente esta educación (modelo escolarizado), -- otro modelo se enfoca a obtener personas productivas que solucionen en -- gran medida las carencias del país en términos económicos (modelo técni-- co) y un tercer modelo es aquel que pretende la participación organizada de aquellas personas que no tienen acceso a los dos modelos anteriores -- (modelo participativo). Pero es la educación en última instancia, la que hace mejor al hombre, la que lo capacita para producir cosas, para usar-- las, para aplicar técnicas, para participar en la vida política, para ha-- cer todo esto con autenticidad siendo real y moral dueño de su propio des-- tino, y por consecuencia realizador de sus proyectos personales y colecti-- vos.

La educación de adultos es una necesidad permanente, es un proceso de adaptación del ser humano en su mundo y abarca todos los aspectos de -- su existencia favoreciendo todo su desarrollo integral en las ramas inte-- lectual, física, cultural, científica, etc.

Por ser la edad adulta, el tiempo en el que más se dificulta el --

aprendizaje, es menester que los adultos ejerciten en grado mayor esta capacidad con la seguridad que obtendrán éxito en su encomienda. (22)

Puesto que vamos a referirnos a la educación de adultos es necesario que nos detengamos a definir el concepto de adulto que es "la posesión de todas las funciones somáticopsíquicas que le corresponden dentro de su especie, es decir el estrenar una anatomía, fisiología, psicología y sociología por las que se integra en las posibilidades, capacidades y actividades del adulto". [Enciclopedia Técnica de la Educación].

Así pues es en la adultez en la que el individuo aplica su experiencia a su vida, se integra, participa y es responsable de su propio bagaje de experiencias y aprendizajes.

Por lo tanto cabe aquí hacernos la pregunta siguiente: ¿Es educable el adulto, tiene capacidad para aprender, es receptivo a las nuevas informaciones, es curioso ante los cambios, inventos, descubrimientos, -- que posibilidades de reacción tiene ante la asimilación, acomodación y -- adaptación de nuevos estímulos?.

La única respuesta posible es sí, el hombre adulto mantiene un proceso durante toda su vida de educación es por ello que vida y educación se identifican plenamente pues ambas concepciones nos hablan intrínsecamente de períodos indeterminados de tiempo.

La educación de adultos queda por lo tanto perfectamente inserta dentro del proceso de educación permanente, ya que nunca termina de educarse el individuo y con mayor razón lo hace aquel que se encuentra inmerso en una sociedad que se caracteriza por sus rápidos cambios, la moderna tecnología de industrialización y la necesidad de expansión y aplicación de nuevos conocimientos.

[22] Cfr. León Antoine. Psicopedagogía de Adultos. 2a. ed., México, S. XXI.

2.2. EDUCACION PERMANENTE

Hasta hace un par de décadas se le denominaba Educación Permanente a la práctica de la educación de adultos y sobre todo a los cursos -- nocturnos para adultos que se impartían.

Posteriormente se ha venido ampliando, se aplicó a la formación - continua para luego considerar aspectos de la persona como: intelectuales, afectivos, sociales, políticos; hasta ahora que se ha pensado que - el acto educativo debe sentar sus bases en una concepción teórica de la - educación permanente.

La Educación Permanente, es ante todo, lo que podría llamarse una nueva filosofía, una nueva idea del fenómeno educativo, porque de alguna manera se conjuga y estructura algo, que estando desde hace mucho tiempo viviente, pero inmerso, las instituciones educativas, la tradición, etc., no lo dejan surgir.

La evolución del concepto de educación permanente, en su contenido y aplicación se deja sentir, en las diferentes y numerosas definiciones, que pueden integrarse en tres corrientes principales: [23]

1. LA EDUCACION PERMANENTE COMO FORMA ESPECIALIZADA DE LA EDUCACION DE ADULTO.

"Educación permanente es: a) un programa de conferencias para adultos dadas por la universidad; b) cualquier tipo de conferencia realizada en una universidad o colegio, y c) todo esfuerzo encaminado hacia la enseñanza de la gente". [S. Houle, 1965].

"La educación permanente es un ensayo de respuesta coherente al conjunto de problemas de desadaptación que se presentan al

[23] Tomado de: Castrejón Díez J. Educación Permanente. 2da. ed., México, Edicol, 1980, p. 59.

trabajador y al ciudadano moderno a causa de la nueva civilización en la que acabamos de entrar brutalmente". (P. Arrents, Ligue Francaise de l'enseignement, Paris, 1955).

2. LA EDUCACIÓN PERMANENTE COMO SINÓNIMO DE EDUCACIÓN DE ADULTOS.

"La educación permanente es el proceso intelectual por el - - cual los adultos adquieren los conocimientos y actitudes para participar en una sociedad" (Estado de New York, E.E. U.U., - 1965

"La educación permanente es un sinónimo de educación de adultos, ya que la mayoría de los participantes son jóvenes o - - adultos que tienen un trabajo y desean capacitación para un - empleo rápido" (Centro de Educación Nat. Washington).

3. LA EDUCACIÓN PERMANENTE COMO UN PROCESO DE APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA

"La educación permanente es un proceso de aprendizaje por medio del cual se deben conocer todas las necesidades de las fases de la vida y en el que la edad no tiene significación". - (E. Durnall, Univ. de New Hampshire).

"La educación permanente debe ser un sistema abierto que integre todas las acciones, con el fin de lograr conjuntos humanos en los que la participación y la autonomía sean las características principales" (B. Schwartz, Pour une éducation permanente, Paris, 1969).

"Es un sistema global coherente e integrado, diseñado para satisfacer las aspiraciones educativas y culturales de cada persona, teniendo en cuenta sus habilidades. Su intención es -- permitir a cada quien, a lo largo de su existencia ya sea mediante su trabajo o sus actividades recreativas, desarrollar su intelecto y su personalidad. (Hermanus 1976).

Así, la idea de educación permanente de que partimos, engloba -- elementos de los tres enfoques anteriores (la de Hermandad, es un ejemplo) considerando que la educación debe permitir al hombre la comprensión de sí mismo y de su contexto familiar, laboral, social, económico y político. Para ello requiere de continuidad en todos los procesos que le envuelven y uno de ellos es la educación.

La educación permanente, entonces no se limita a la educación de -- adultos, sino que comprende a la preprimaria, primaria, secundaria, etc., trata de considerar la educación en su totalidad. De esta forma puede -- aparecer como permanente o convencional. La realización de la segunda su pondría el abandono y la negación de lo citado anteriormente, y también -- el condicionamiento socio-cultural de la persona y su domesticación. Por el contrario, de realizarse la primera, el adulto convierte su educación -- en un acto de liberación, en el descubrimiento de la consciencia de sus -- limitaciones y principalmente desarrolla una capacidad racional de pensamiento como base de su autonomía y realización personal y social. La edu cación permanente vista desde esta forma, puede ser realizada a través de la capacitación en los diferentes centros de trabajo.

El proceso de Enseñanza-Aprendizaje de la educación permanente debe ser constante y actualizado, pues el individuo se convierte en educador de sus semejantes en la medida que transmite sus conocimientos, emo ciones y pensamientos a su comunidad en la relación con ellos.

Es este el panorama en el que se enmarca la educación permanente -- que por un lado se cimienta en principios pedagógicos y por otro en la -- ideología que le brinda el medio ambiente y humano, lo que permite a los -- adultos formarse un concepto de la realidad y su importancia en la parti cipación del proceso formativo personal y social.

La educación permanente, en un sentido amplio intenta coadyuvar al individuo en su integración con el contexto social y adaptarlo y preparar -- lo a los cambios continuos que se originan en el proceso histórico-social

y tecnológico del mundo actual. Mas para ello se requiere de constancia, tenacidad, confianza, decisión, por parte del individuo y una revisión y renovación permanente a los diferentes sistemas educativos.

2.3. EL ADULTO Y SUS CARACTERISTICAS

Con frecuencia los adultos piensan que ya no están a tiempo de -- aprender. Es cierto que con los años disminuye la agudeza de los sentidos y la rapidez y exactitud de los movimientos, y que esto puede ser una desventaja para que los adultos aprendan alguna cosa; pero también es -- cierto que las experiencias que han acumulado compensan estas limitaciones y que, frecuentemente, los adultos aprenden más rápido que los niños.

Generalmente, el adulto se subestima en su capacidad para aprender, porque piensa que su época de aprendizaje ya pasó; necesita que se le demuestre, haciéndole notar sus progresos, que es tan capaz de aprender como cuando era joven. Por otra parte, no le gusta que lo traten como a un escolar. Le incomoda que le llamen la atención delante de los demás; le interesa que sus compañeros tengan una buena opinión respecto a él.

No es tan audaz como los jóvenes. Tiene que cuidar su prestigio y seguridad. Si se le presentan objetivos que considera difíciles de alcanzar o fuera de sus posibilidades, tal vez prefiera no intentar conseguirlos, por no arriesgar a fracasar.

Debido a que la mayor parte de su tiempo lo ocupa en desempeñar un trabajo que le resuelve sus necesidades vitales, la asistencia a un curso significa un esfuerzo para él, por lo que le interesan sólo aquellos cursos, que en corto tiempo, le ofrezcan algún beneficio. Habiendo pasado -- la época en que podía dedicar gran parte de su esfuerzo a estudiar y prepararse, necesita encontrar una utilidad inmediata a lo que aprende, para justificar el tiempo y esfuerzo que invierte en ello.

El adulto por haber llegado a una etapa de independencia económica

y de autodeterminación en su conducta, muestra resistencia ante cualquier forma de autoridad que intente manejarlo, de ahí que los instructores autoritarios no son bien aceptados.

CARACTERÍSTICAS DEL ADULTO QUE APRENDE

Se interesa voluntariamente por aprender, porque siente la necesidad de capacitarse mejor en la ocupación que realiza o porque quiere prepararse para otra actividad que le signifique mejoría, progreso en su nivel de vida.

Se preocupa por la utilidad de lo que debe aprender, así como por la aplicación que tendrá su aprendizaje. Por eso le interesa sólo cuanto puede servirle para resolver situaciones problemáticas en las áreas de su vida familiar, de trabajo y social.

Busca la aplicación inmediata de lo que aprende en sus diversos medios de convivencia.

Sus intereses mediatos [de futuro] de aprendizaje varían según el nivel de formación que tenga, la edad, situación y sobre todo según la orientación que reciba.

Su interés de carácter práctico le hace sentir la necesidad de aprender algo en cada sesión de capacitación.

Está por lo general, en una actitud de análisis crítico. Observa los detalles de cualquier situación. Si se convence de que es útil lo que le enseñan y lo ensaya en la práctica, el aprendizaje será más confiable en cuanto a la comprensión, retención y aplicación funcional.

Aporta un repertorio considerable de experiencias. Los estudiantes traen al aula una experiencia rica y madura que condiciona el aprendizaje volviéndolo, a veces, más fácil, pero se hace imperioso que nue-

vos hechos se relacionen con este trasfondo de experiencias.

Relaciona el aprendizaje de nuevos conocimientos o nuevas experiencias con lo que él sabe, o sea con sus experiencias previas. Si no concuerdan con éstas, no se interesa.

Aprende mejor con la práctica. No le agrada mucha teoría. Por eso la tarea enseñanza-aprendizaje debe ser activa, objetiva y amena.

Le interesa conocer sus progresos. Esta circunstancia propicia su autoevaluación.

Se considera lo suficientemente responsable y autosuficiente como para dirigirse por sí mismo. Por eso le desagrada la disciplina formalista y muy "escolar".

La asistencia es voluntaria y está condicionada por un motivo práctico: el adulto tiene libertad para marcharse si considera que no recibe lo que desea.

Genera patrones conductuales de cierta fijación, que implican un tradicionalismo que es barrera para el cambio. Esto depende de factores sobre todo culturales.

Siente temor al ridículo y le avergüenza el reconocer sus deficiencias. Por eso repudia los exámenes.

Es sumamente susceptible. Se rebela ante el sarcasmo y la humillación y su reacción puede ser agresiva con diferencias de grado.

Busca y acepta una orientación atingente que le ayude a capacitarse mejor, pero sólo del maestro u otra persona que le inspire confianza.

Reacciona mejor ante el estímulo que ante el reproche. De ahí -- que sea muy importante evitarle sentimientos de frustración y sobre todo no se debe herir la susceptibilidad.

El aprendizaje pasivo es olvidado al año en un 50% y a los dos años en un 80%.

El adulto no se contenta con ser mero espectador, sino que necesita participar con frecuencia en las actividades de la clase.

En el proceso de aprendizaje, los sentidos participan en la siguiente proporción:

La vista	83 %
El oído	11 %
El olfato	3,5 %
El gusto	1,5 %
El tacto	1 %

La amplia variedad en experiencia, edad y educación de los adultos acentúa el papel que desempeñan las diferencias individuales en la educación de aquéllos.

Los programas de actividades deben estar adecuados a la capacidad, necesidades y experiencias de los alumnos y más ajustados a las necesidades reales de la comunidad.

Debe articularse el aprendizaje con las vivencias auténticas del medio en el que vive y en donde desarrolla su trabajo, teniendo en cuenta las funciones que realiza, así como las condiciones positivas y negativas que prevalecen. [24]

COMO APRENDEN LOS ADULTOS

1. El aprendizaje del adulto es un proceso que dura toda la vida, y considera al aprendiz como un ser único, auto-dirigido, lleno de recursos, que busca esclarecer y aumentar el significado de sus experiencias y aplicar su aprendizaje a los problemas de la vida. Es un re-

[24] De Reber, Robert E. Tomado de la Revista Adult Leadership. Vol. 25. N. 4, Dic. 1976, p. 117 y 118.

sultado de las que producen en el aprendiz cambios de conducta de una calidad permanente en las áreas del conocimiento, del entendimiento, de las actitudes, de los valores y/o de las habilidades.

2. El proceso de Enseñanza-Aprendizaje involucra a la persona completa - en interacción con su medio ambiente, requiere de condiciones que le conduzcan a su desarrollo y a su autodirección.
3. Para que se den las condiciones básicas del aprendizaje, se requiere que el aprendiz quiera aprender, que esté consciente de la insuficiencia en su comportamiento, que tenga una idea clara de la conducta que desea lograr, que sea capaz de intentar el nuevo comportamiento, que tenga apoyo positivo y que se le den los recursos apropiados.
4. La mayor parte del aprendizaje del adulto tiene lugar en un contexto grupal institucional y social. Cada uno de estos sistemas sociales - se debe considerar en términos de sus afectos de largo alcance al establecer una comunidad educativa y un medio ambiente para el aprendizaje. [25]

Una concepción de la Pedagogía de Adultos, pueda quedar comprendida en cuatro principios:

1. La formación de adultos es una formación continuada. Esto significa que se distingue de la formación inicial, pero también que debe poder continuarse. Un seminario o curso es sólo un tiempo "fuerte" en un proceso de formación que seguir más allá del curso, en ausencia de los formadores. Para que la formación se prolongue así, debe ser asumida, después del seminario, por el propio formado. Una formación -- realmente continua supone por lo tanto, un proceso de auto-afirmación.
2. La formación de adultos debe tomar en cuenta las características psicológicas propias de los adultos. El adulto en formación tiene una -

[25] Ibidem. p. 117 y 118.

historia, experiencias, estructuras de pensamiento que no se pueden desconocer, so pena de fracaso.

El adulto es menos maleable que el niño, intelectual, afectiva y socialmente. Sus opiniones, hábitos y prácticas pueden servir de punto de apoyo a una acción de formación o al contrario núcleos de resistencia.

La Psicología auxilia para exigir que se trate al adulto como sujeto de educación y no como objeto a educar.

3. La formación de adultos debe articularse con la práctica cotidiana. A la educación escolar que transmite contenidos culturales que se consideran como intangibles porque se les atribuye un valor en sí mismo, - se opone una formación de adultos que tiene la preocupación de permanecer cercana a los problemas cotidianos. Ahora bien, nadie conoce mejor esos problemas que aquellos que los viven. Los formadores deben así, responder a las demandas de los formados.
4. La formación del adulto debe tener valor cultural y no enfocar la simple rentabilidad económica. La formación debe estar al servicio del formado y no al servicio del que se sirve del formado.

Por lo tanto, el educando debe definir sus necesidades. La negociación de las necesidades representa así un seguro contra la determinación autoritaria de necesidades por la institución profesional.

2.4. TRES MODELOS TÍPICOS DE LA EDUCACION DE ADULTOS (27)

Intentaremos hacer una caracterización esquemática y generalizada de los tres modelos típicos en los que puede englobarse los proyectos de educación de adultos. Conviene precisar donde reside el plano de con-

(27) Cfr. Castillo Alfonso. Diversos Enfoques de Programas de Educación de Adultos. Ciclo de Conferencias sobre Educación de Educación de Adultos, Julio-1980. Documento inédito.

fluencia de lo que se ha venido llamando educación de adultos, para posteriormente resaltar sus diferencias.

A) EL SUJETO. Este está comprendido en la educación para adultos; - se le contempla como alguien que carece de cierto nivel de escolaridad y no sólo los analfabetos. Al considerar a este sujeto no se hace diferenciación de edad, sexo, ubicación en la fuerza de trabajo, etc.

B) EL OBJETO. Cada modelo que se presentará tiene un objeto propio. Sin embargo encontramos el objeto común, que se expresa de diversas formas: Cambio social, concientización, remodelación, reflexión crítica, reestructura, etc. Esto desvirtúa al objeto mismo, pues de repente abarca -- desde ténidas reformas, hasta revoluciones ideológicas utópicas.

Pasemos a esbozar una breve descripción de los tres modelos, que podrían englobar la práctica de la educación de adultos en México. Modelos que esquematizan y simplifican cada proceso educativo, pero que dan pie a una reflexión más profunda y crítica de los mismos procesos.

EL MODELO ESCOLARIZADO DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS

En las sociedades dependientes, en el tercer mundo, la preocupación - por los adultos no beneficiados por el sistema educativo nace a partir de la consciencia del potencial humano no encauzado a superar las condiciones de extrema pobreza y explotación.

Este simple diagnóstico sencillo tiene como respuesta, la canalización de importantes recursos económicos a la elevación de los niveles de escolaridad de los adultos expulsados o no incorporados al sistema escolar. Esto permitiría un desarrollo más armónico y justo del país.

Este modelo se centra en consecuencia, en la educación de adultos, en cuanto a que escolariza, da conocimientos generales, promueve la expansión escolar, facilita la obtención de certificados que permitirán, supuestamente una mejor posición en el mercado de trabajo, una movilidad social y quizá una redistribución del ingreso.

Este modelo es una adaptación de la educación básica infantil a los - adultos, con algunas innovaciones importantes: En cuanto a contenidos procura una mayor cercanía con el mundo de los adultos, cercanía que se queda a niveles muy generales; en cuanto a metodología, a veces logra superar el esquema maestro-alumno por un esquema alumno-alumno; en cuanto a su formalidad, es formal y sistemática: horario, sitio fijo, evaluación - cuantitativa, etc.

Tal modelo tiene como objetivo: Ofrecer a los adultos no participantes del sistema educativo formal una instrucción equivalente a la que dicho sistema da a los no adultos.

MODELO DE EDUCACIÓN DE ADULTOS TECNICO

Su centro de preocupación no es la educación como tal, sino la productividad medida en términos de rendimiento económico.

De esta conjetura, que la educación de adultos tiene que ir posibilitando a los adultos la incorporación al mercado de trabajo. Extendiendo diversos tipos de programas de educación de adultos centrado en la capacitación técnica, en la adquisición de nuevos instrumentos y metodologías de trabajo, en el manejo administrativo de los créditos y de la comercialización, es una explotación más adecuada y programada de los recursos naturales, etc.

La educación para el adulto está guiada por el motor del desarrollo económico del país. La movilidad social y la redistribución del ingreso no dependen únicamente de mayor educación o de una capacitación técnica, que pueden obtener los adultos no escolarizados, sino de otros factores que bien articulados pueden lograrlo. Su objetivo es compensar mediante adiestramiento y capacitación técnica y administrativo las carencias que el sistema educativo dejó, para ampliar así la fuerza productiva del país.

MODELO PARTICIPATIVO DE EDUCACION DE ADULTOS

Se afirma como un diagnóstico supuesto, que la cuestión modular -- del actual estado de cosas no permite la participación de masas en la configuración determinante de su modo de desarrollo, ello lo hace el estado.

Este modelo pretende como objetivo y meta, la participación organizada, fruto de un proceso educativo. Los frutos de este proceso de educación para adultos se reflejan en pequeños grupos organizados casi siempre con una conciencia de clase explotada, con miras a una futura articulación a organizaciones políticas regionales o nacionales, o a un partido y con una clara opción por la transformación de las estructuras de poder y propiedad que caracterizan a la sociedad mexicana.

Su objetivo es generar una participación creativa y organizada de los procesos sociales que incumben a los adultos.

Cada uno de los modelos expuestos tiene sus virtudes y vicios, pero las condiciones de superar los vicios no se darán rechazando uno u - - otro modelo, sino estableciendo con lucidez, y a partir de un análisis, - cuál es el objetivo último que cualquier programa de educación de adultos deberá propiciar.

El ligar el proceso educativo a las condiciones de vida y de trabajo de los demandantes obligará a recrear los modelos pedagógicos vigentes, de modo que estén realmente adaptados a los procesos de aprendizaje de la población adulta, ya sea rural o urbana.

CAPITULO III

LA CAPACITACION

3.1. LA CAPACITACION COMO MODALIDAD EDUCATIVA

La capacitación es entendida como el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actividades, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico-prácticos relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo.

El concepto arriba mencionado nos remite a comprender que la capacitación es un proceso formativo intencional que mejora la vida del hombre y es por lo tanto una forma de educación sistemática.

Cabe destacar la diferencia de la capacitación con el adiestramiento; que se entiende como el proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de destrezas psicomotrices a través de conocimientos teórico-prácticos elementales, que permitirán el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

Bajo este enfoque conceptual, la capacitación y el adiestramiento se dividen en: para el trabajo y en el trabajo.

La capacitación y el adiestramiento en el trabajo se refiere al mejoramiento de las capacidades de una persona sujeta a una relación formal de trabajo, lo cual obliga al patrón a proporcionarla y al trabajador a recibirla, con el fin de incrementar la productividad y el bienestar de los mismos.

Respecto a la capacitación y el adiestramiento para el trabajo, ha

ce referencia a la habilitación de una persona para que desarrolle sus capacidades, cuando aún no tiene una relación formal de trabajo pero que le permite estar en una posición de acceso a un puesto de trabajo.

Considerada la capacitación como una tentativa concreta y organizada para proporcionar a los adultos las oportunidades de aprendizaje que contribuyan a su crecimiento profesional y personal, dan el carácter de sistemática a esta forma de educación.

La capacitación como una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, [28] implica un trabajo acucioso y profundo de investigación que determine los conocimientos técnicos y/o especializados que se requieren impartir para que a todos los niveles, los colaboradores desempeñen en forma eficaz su puesto. La actividad planeada de la capacitación implica el seguir un modelo educativo que responda a su función y necesidades.

Por lo anterior, la capacitación debe ser la función educativa de una empresa mediante la cual se deban satisfacer las necesidades futuras, respecto de la preparación y habilidad de los trabajadores.

La capacitación, de esta forma, es el mejor medio para alcanzar al los niveles de motivación y productividad y una lucha constante en contra de la ignorancia y la obsolescencia.

Esto significa que debe darse a las personas que reciben la función de capacitación, no sólo un cúmulo de conocimientos, sino un desarrollo integral que permita hacerlos más "seres humanos" y mejores trabajadores, para que con ella, el desarrollo de la empresa sea también integral.

La capacitación como modalidad educativa debe ser un verdadero es-

[28] En el presente trabajo se entenderán como sinónimos las palabras: Empresa, Organización, Centro de Trabajo e Institución. Sus diferencias semánticas no serán consideradas en este documento.

pacio de crecimiento y mejoramiento individual, social y empresarial.

La función de la educación que imparten las organizaciones a su personal, conocido como capacitación, deberá por una parte, atender a sus necesidades como empresa, y por el otro, tratar de satisfacer el desarrollo individual de sus colaboradores; contando para ello con un buen proceso administrativo que satisfaga el crecimiento integral de ambas partes.- Crecimiento integral que estará dado por una función educativa plena de una filosofía del proceso educativo de manera permanente.

3.2. ORIGEN DE LA CAPACITACION EN MEXICO

La capacitación para el trabajo ha venido realizándose en México a partir del presente siglo; pero no es sino hasta los años cincuenta y siguientes que va adquiriendo un matiz mucho más importante, concretamente en 1970, en el que esta importancia se ve consolidada con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que establecen la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus colaboradores.

Al inicio de la industrialización en el país surge la necesidad de enseñar a los obreros y empleados cuales son sus actividades en el trabajo, esto también se dio desde un principio aunque fuera de una forma no sistemática.

Con el tiempo se ha visto que esta necesidad de enseñar (capacitar) se debe formalizar y sistematizar de acuerdo a las deficiencias del individuo y a las exigencias de la empresa.

Percebiéndose de esta situación, las autoridades del gobierno de nuestro país consideran importante la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores reglamentándola en el Diario Oficial de la Federación con fecha del 18 de Abril de 1978 entrando en vigor el mes de mayo de ese mismo año. Apoyando de esta manera la capacitación del trabajador

en la empresa, con lo que se otorga una mayor importancia a la creación - de programas de capacitación cuyo enfoque se dirige primordialmente a satisfacer las necesidades del trabajador.

Dos son las razones en que la mayoría de los autores coinciden en señalar, que explican el interés cada vez agudo que se le ha dado a la capacitación en México. La primera y quizá la más importante, consiste en la creciente industrialización que ha tenido el país a partir de esas fechas. Las estadísticas muestran que de los años cincuenta a los noventa, la fuerza de trabajo ocupa en el sector comercial, industrial y de servicios ha aumentado en un 50%, respecto de los otros sectores.

Este fenómeno trajo como consecuencia, que las organizaciones se - vieran en la necesidad de instruir a sus trabajadores en todos los campos, para ilustrarlos en las nuevas técnicas para el manejo de maquinaria y en general ayudarlos a desempeñar sus trabajos con mayor eficiencia y eficacia.

La segunda razón a que se refieren, también la mayoría de los autores, está relacionada con la ruptura cada vez más grande que existe entre la política educativa impartida y el desarrollo socio-económico. Es decir el desfase cada vez más grande entre los programas de educación y las necesidades crecientes de una fuerza de trabajo bien preparada, que satisfaga los requerimientos de las empresas. Esto implicó que la ignorancia y la obsolescencia con que se integraban las personas del sector-educativo tradicional al sector productivo fueran combatidas a través de la capacitación al interior de las organizaciones.

De lo anterior se infiere que la función educativa de las empresas ha sido resultado, - principalmente-, de las necesidades económicas de - las empresas, producto de esa industrialización, en un afán de lograr que sus trabajadores tengan los conocimientos técnicos indispensables para el desempeño eficaz de sus labores, incrementando su productividad. [29]

[29] Sánchez Arm. M. La Capacitación en México. [Documento mecanografiado].

3.3. TIPOS DE CAPACITACION

"Tradicionalmente se ha descargado el peso de esta tarea y de muchos otros tipos de educación sobre la escuela, por consiguiente muchas veces se considera a la educación como sinónimo de escolaridad, en lugar de pensar en ella como un proceso que dura toda la vida, en el cual el individuo está aprendiendo a enfrentar la vida a través de experiencias autodirigidas y dirigidas por otros." (30)

La mayoría admite que la educación más importante para la vida personal y ante la vida, es la que se "adquiere" en las aulas o instituciones educativas y que se certifica con documentos oficiales. De esta forma se menosprecia la utilidad e importancia de las experiencias no escolares, concibiéndose la idea de que el sujeto que no ha ido a la escuela o sólo asistió a ésta unos cuantos años, no tiene educación. ¿Qué son entonces las vivencias y aprendizajes surgidos en el seno familiar, con los amigos, la calle, los clubes, los medios masivos de comunicación, los cursos tomados por iniciativa, todos los métodos de capacitación que se dan en los centros de trabajo, en fin, todas esas "otras experiencias vividas fuera de las que han ido moldeando nuestra vida desde el momento mismo -- del nacimiento?.

"Debido a que siempre se ha considerado que la educación es lo que se imparte en las escuelas, no se han comprendido bien las posibilidades que puede ofrecer una concepción más amplia de aquella." (31)

Los párrafos anteriores dan fuerza e importancia a otras formas -- educativas, como es el caso que ha ocupado las páginas de este escrito: -

(30) Thomas J. La Belle. Educación no formal y Cambio social en América Latina. 3a. ed., México, Nueva Imagen, 1988, p. 41.

(31) Ibidem, p. 43.

La capacitación como tarea sistemática de E-A, con objetivos y contenidos seleccionados, esto es planeada, no se puede desperdiciar o menospreciar. Por el contrario se debe resaltar, valorar y aprovechar, como espacio ganado y apoyado por un marco jurídico, como un lugar común de crecimiento integral humano.

La capacitación como actividad educativa, puede asumir diferentes formas. El personal involucrado en este espacio tiene el compromiso de conocer cuales son esas formas para saber cual utilizar según sea el caso.

Cabe diferenciar entre una técnica de capacitación y un método de capacitación. [32]

Las técnicas son formas de organización que facilitan los procesos de E-A. Lo que comúnmente se conoce como dinámicas de grupo. Son instrumentos de apoyo. Ejemplos:

Seminario
 Simposio
 Corrillo
 Casos
 Mesas redondas
 Philips 66
 Tec. Demostrativa
 Tec. Expositiva
 Panel y otras

Los métodos son las formas de organización bajo las que se dan los espacios educativos en el campo laboral. Cada método utiliza diferentes técnicas para apoyar sus procesos.

Así tenemos:

[32] Cfr. Mendoza Nuñez A. La Capacitación práctica en las Organizaciones. México, Trillas. 1985.

1. * Programas de Inducción o de orientación
2. * Adiestramiento en el puesto:
3. * Reuniones de trabajo
4. * Rotación de puestos
5. * Cursos en aula
6. * Paquetes didácticos
7. * Programa de lecturas
8. * Cursos por correspondencia

- | | |
|---|---|
| 1. Programas de Inducción u Orientación | Proporcionan información general - de la empresa a los nuevos empleados. Políticas, Normas, historia. |
| 2. Adiestramiento en el puesto. | Desarrolla y/o reafirma habilidades psicométricas específicas para un puesto determinado. |
| 3. Reuniones de trabajo | Reuniones de empleados con o sin - su jefe para tratar diferentes - - asuntos de su labor, intercambiar - ideas y buscar soluciones. |
| 4. Rotación de Puestos | Traslado planeado de un empleado - de un puesto a otro por un tiempo - específico con el fin de que am - - pple o adquiera habilidades y cono - cimientos. |
| 5. Cursos en Aula | Grupo de empleados que reciben ins - trucción de personal especializado en un lugar y tiempo destinado. - Se pueden tratar todo tipo de te - - mas en forma teórica y práctica. |

6. Paquetes Didácticos

Método más usual y al que se reduce la palabra capacitación en muchas ocasiones.

Método individual y autodidacta, - que se realiza con material previamente realizado (por instituciones capacitadoras o personal competente) cuestionario, lecturas, video, etc.

7. Programa de Lecturas

Es la revisión autodidacta de material (revistas, libros, folletos, - manuales) sobre un tema de interés y/o necesidad a fin de crecer en conocimientos y habilidades en el desarrollo profesional y personal.

8. Cursos por Correspondencia

Método matriculado por alguna institución para que el sujeto reciba por correspondencia su material de estudio así como su evaluación.

Cada método debe estar muy ligado con la realidad laboral y personal del trabajador. En la medida que se divorcie de él, sus posibilidades de éxito para el desarrollo del sujeto, son nulas.

Por la variedad, duración y características, los métodos enlistados pueden combinarse entre sí. Logrando, según el caso, mejores resultados. Además cada método tiene un esquema de realización que contiene: estructura, objetivos, destinatarios, duración, requisitos y contenido, además de actividades preparatorias, ventajas y desventajas.

La selección del método a seguir debe tener muy en cuenta el modelo educativo a seguir. Así como las necesidades (cognoscitivas, psicomotrices o afectivas) de los sujetos, el N. de personas, el tiempo, las posibilidades de aplicación que tendrá lo aprendido, el nivel de conocimientos y destrezas en que se encuentra (evaluación previa) costos/directos e indirectos, además de los conceptos teórico-conceptuales que se manejarán.

Es muy amplia la cantidad de elementos a tomar en cuenta antes de tomar parte activa en una acción capacitadora.

Sin embargo sea cual fuere el método de capacitación, que se esté practicando, este deberá siempre pugnar por un desarrollo integral y continuo del sujeto en todas las esferas de su vida. Así, como tener un sustento teórico sobre el adulto, los procesos de E-A y los conceptos que de Educación, hombre, sociedad y trabajo se tengan de referencia.

CAPITULO IV

CONSIDERACIONES TEORICO-PRACTICAS

A lo largo del desarrollo del trabajo se revisaron diferentes elementos respecto a la Capacitación en los Centros de Trabajo. Aspectos -- que han ido de lo general a lo particular.

Para analizar el problema, se hace necesario conocer a través de -- la investigación bibliográfica, las experiencias escolares y cotidianas, -- los sustentos teóricos que sirven de base a la actividad educativa de capacitación. Teorías, que a través de la Organización y los Recursos Humanos, dan forma a las actividades capacitadoras. Así la cultura, las -- ideas económicas, políticas, sociales y educativas de las personas encargadas de la capacitación influyen en los esquemas de hacer capacitación. -- De la misma forma que afectan la cultura organizacional y el marco de referencia de los capacitandos (adultos).

Es necesario entonces, que estos tres elementos (Organización-Centro de Trabajo, educando-capacitando y personal responsable de la Capacitación) hagan un alto para reflexionar respecto a sus concepciones educativas. Análisis que permitirá esclarecer lo que funciona, porqué y cómo funciona, así como las medidas preventivas y correctivas a seguir. Y -- quien mejor que ellos para estudiar, en una situación real de trabajo, -- los problemas que les aquejan, los retos y aciertos que enfrentan, ante -- la posibilidad de desarrollo que ofrece un espacio dedicado a promover mejoramiento en todos los aspectos de su persona, su empresa y su comunidad: la Capacitación, que además se ha reconocido y legalizado como derecho. Derecho que otorga beneficios pero también que nos compromete con -- nosotros mismos y los que nos rodean. Responsabilidad que debe llevarnos no sólo a la toma de consciencia, sino también a la práctica.

4.1. REFLEXION CRITICA

- LA CONCEPCION EDUCATIVA

La Educación como actividad humana debe tener un sustento teórico-que la apoye, así como la práctica sistemática y asistemática de ella, va generando, después de múltiples reflexiones y largo tiempo, las diferentes teorías en las que los estudiosos del tema hacemos referencia, para luego ir la modificando. Esto significa que es un proceso cíclico, que la práctica y la teoría van juntas en las muy diversas actividades humanas, tanto de las Ciencias Sociales como de las Ciencias Naturales.

El concepto de Educación al que se llega en este trabajo, no se considera único, universal y terminado. Por el contrario, es sólo una de las definiciones perfectibles, lo cual significa, que es flexible, susceptible a modificaciones, que lo van reestructurando para delinear, lo más apegado a la realidad, lo que es Educación en pos de llegar al deber ser de ella, para luego ponerla en práctica.

Una práctica que nos grite la realidad de lo que es el quehacer educativo. El deber ser de la Educación son ideas -a veces utopías- que se enuncian en hermosas frases, pero que difícilmente se ponen en práctica. Quizá la lucha deba ser, ya no en busca de nuevos ideales educativos sino en tratar de hacer realidad algunas de esas buenas teorías sobre el deber ser de la educación.

Por otro lado debemos cuestionar porque son tan inalcanzables los postulados sobre el deber ser educativo bajo cualquier enfoque teórico. Quizá debemos reflexionar y concluir teorías más apegadas a la realidad social, económica, política e individual de los mexicanos. Dejar de partir o ajustar, de modelos educativos extranjeros que poco o nada tienen en común con nuestra sociedad, para diseñar los propios.

Hacer constantes revisiones críticas de los planes, programas y modelos educativos; técnicas, recursos humanos, etc., en fin de todos los elementos (trabajo interdisciplinario) que intervienen en la formación humana.

Apoyarnos en su totalidad en modelos importados, es tomar en cuenta un proceso histórico-social ajeno al nuestro.

Esas constantes revisiones que se proponen, ayudarían sobre todo a terminar con cuestiones obsoletas que no funcionan ya y sin embargo siguen vigentes.

Esto no quiere decir que se deseche todo lo investigado, no; por el contrario debemos aprovechar lo que ha tenido buenos resultados para el crecimiento del sujeto y la sociedad. Así como las teorías aún vigentes, pues es el trabajo y dedicación de hombres abocados al estudio del acto educativo.

La Educación en el ambiente familiar, el grueso de la población, los medios masivos de comunicación el grupo de amigos, es decir en la gran mayoría de individuos, es la transmisión de conocimientos, el cambio de conductas observables y la que se imparte en las escuelas, institutos, academias y universidades.

Es la memorización de datos, la aplicación de exámenes como única forma de evaluación; los horarios, las aulas y el maestro que enseña y el adulto que Aprende las tareas. La Educación tiene un período que se inicia en preescolar y termina con la universidad; comprende la adquisición de conocimientos que permitan saber hacer una actividad determinada, pasando quizá por alto el porqué y para qué de ello. Lo anterior describe de manera general la concepción educativa que subyace actualmente, y en la que muchos de nosotros hemos vivido. Esto sin contar con los factores instituidos e instituyentes de la Educación Formal, la manipulación implícita del grupo político-económico del país sobre el terreno educativo, y la pasividad de los individuos, como producto de dicha educación. Esto nos remite a pensar en problemas graves como: la obsolescencia de los conocimientos, el desempleo, la apatía del sujeto respecto a su formación, la falta de autoestima, responsabilidad y madurez de los sujetos, etc.

Lo anterior se desprende de la experiencia vivida como alumno durante la carrera de Pedagogía que me ha permitido analizar mi formación -

escolarizada y la importancia de otros tipos de educación.

Por otro lado se debe aclarar que no se está generalizando, respecto a la Educación; se está manifestando lo que se ha vivido, leído y observado hasta hoy, con todas las deficiencias inherentes a un sujeto recién egresado de una licenciatura, pero también con todas las posibilidades de acción respecto a su formación y a la de otros. El fenómeno Educativo afortunadamente nos ha hecho pensar en su magnitud como fenómeno social inacabado y permanente que debe ser y es visto desde una multiplicidad de disciplinas que se abocan a estudiar la educación desde su particular marco teórico.

Lo anterior tiene importancia en el terreno de la capacitación, -- pues ésta como quehacer educativo implica una concepción clara de su función, objetivo y contexto de acción. Así como las diferentes posibilidades de avance en todos los ámbitos que da la Educación.

Para finalizar, se presentan tres de las enormes funciones educativas que deben también pensarse en el momento de hacer la capacitación en tanto espacio educativo.

Si los que se encargan, reciben y hacen los eventos de capacitación analizan y asimilan estas funciones aprovecharán más y mejor su oportunidad formativa en su centro de trabajo.

- La Educación como Proceso Individual

La Educación como proceso individual es modificación, perfeccionamiento y desenvolvimiento de las posibilidades del ser y un acercamiento a su finalidad como hombre.

La educación debe tener en cuenta las características particulares de cada hombre; en este sentido debe ser un proceso de ayuda para la realización personal obteniendo singularidad, autonomía y apertura.

Según García Hoz:

La singularidad hace al sujeto consciente de sus limitaciones y - posibilidades: facilita el cultivo de su intimidad, del trabajador independiente y de su capacidad creadora.

Autonomía: como principio de sus propias acciones, su máxima expresión es el uso efectivo de su libertad: libertad de iniciativa, de elección y de aceptación.

Apertura a las cosas que le rodean, a la convivencia y cooperación con su sociedad. (33)

- La Educación como proceso de Socialización

"La Educación no moldea al hombre en abstracto, sino dentro, y para una determinada sociedad". (34)

La Educación debe preparar para un modo de vivir más perfecto, en función de la vida humana debe ser un desarrollo de las posibilidades de vivir como hombre, de disponer a los hombres para su convivencia.

La Educación así entendida da a la vida un carácter humano, a través del conocimiento de lo que se debe hacer, por qué hacerlo y cómo hacerlo. Prepara al hombre para ocupar un lugar en la sociedad que implica no sólo la adaptación al grupo, sino la participación eficaz, en la vida de los demás, la colaboración.

Tanto el proceso individual como social de la Educación lo preparan para la creación y asimilación cultural. No son procesos, contrapuestos e independientes, el uno está implicado en el otro.

Por ello no puede limitarse al desarrollo perfecto individual; -

[33] García Hoz V. Op. Cit., p. 25.

[34] Luzuriaga Lorenzo. Op. Cit. p. 31.

el mejoramiento de una persona debe estar enfocado al mejoramiento de la sociedad. En la medida que busquemos nuestro desarrollo estaremos más capacitados para participar activa y eficazmente en el desarrollo de nuestra comunidad.

- La Educación como Factor de Cambio Social

Es consecuencia del incremento y/o modificaciones de habilidades, conocimientos y actitudes en el plano individual. Este cambio social es consecuencia del cambio individual.

La Educación debe considerar las situaciones presentes y futuras, los problemas existentes y las reformas pedagógicas necesarias para un cambio positivo.

La educación se da en una sociedad que refleja en ella su devenir histórico, sus conflictos, su pasado y su presente.

Posibilita la formación de individuos capaces de transformarse y transformar su entorno en una constante búsqueda de equilibrio entre sus necesidades personales y las necesidades de su sociedad.

Aunque los fines asignados a la educación tienden a ser universales, objetivos y permanentes, la historia nos revela que no existe un fin único para la educación, sino diversidad de ellos en relación con la situación que se vive; del hombre que se tenga con los ideales que se le hayan proyectado y en relación sobre todo con los problemas y las necesidades del momento. (35)

Para finalizar, así como la Educación será promotora del cambio social, será también factor de un cambio social positivo.

La Educación al ser llevada a la práctica es un trabajo del hombre

(35) Cfr. García Hoz V. Op. Cit.

y para el hombre. Un trabajo, entendido este como una práctica física - y/o intelectual que lo pone de manifiesto, le ayuda a transformar al mundo y le da la oportunidad de desarrollar y actualizar las cualidades del ser humano, complejo pero abierto de posibilidades de cambio que le lleven a su satisfacción personal, refleja ésta, en un progreso de todos los niveles de su sociedad.

LA EDUCACION DE ADULTOS

Si partimos del concepto de Educación como el proceso permanente - de práctica, reflexión y acción hacia la búsqueda de la verdad del hombre sobre el mundo para transformarlo, es decir el motor que hace que el hombre busque su propio desarrollo y asimismo el de su país y participe en - la orientación de su destino (actitud que puede lograrse pero con lentitud, poco a poco, con la participación de cada uno de nosotros y los organismos de toda la sociedad), nos damos cuenta de la pobreza actual de la educación de adultos pues se nos presenta como "manipuladora y domesticante" (Paulo Freire) estando muy lejos de ser educación que haga pensar.

Entonces, ¿estamos realmente educando o propiciando su educación - al adulto? pues parece que no tomamos en cuenta a quién va dirigida, - - cuál es su contexto, qué le vamos a enseñar de acuerdo a sus necesidades, con qué métodos lograremos (juntos) educarnos sin perder de vista para -- qué y/o por qué nos vamos a educar.

Partiendo de esto, encontraremos los caminos a través de los cuales arranquen los programas educativos y de capacitación para evitar apartar el sistema social del sistema educativo que por siempre deberán estar interrelacionados.

La Educación de Adultos en sus más altos ideales busca responder a necesidades concretas, a lograr el desarrollo integral del hombre. Para dejar atrás su concepción compensatoria para quienes no han tenido acceso

a las escuelas y dentro de los límites cronológicos establecidos.

La Educación permanente es la continuidad y la integración del proceso educativo a través de las diferentes edades del hombre por lo tanto la Educación de Adultos debe ser parte de ésta.

A continuación mencionaré algunas de las funciones que a mi juicio debe integrar la Educación de Adultos:

- Función Compensatoria: Para proporcionar a todos aquellos adultos marginados del sistema educativo formal, la oportunidad de realizar esas experiencias de aprendizaje que normalmente se realizan en edades anteriores a la edad adulta.

- Función Integradora: Proporcionar la actitud reflexiva, participativa y concientizada del individuo hacia su sociedad a través de los valores, actividades y responsabilidades sociales para convertirse en un sujeto de cambio de su propia vida.

- Función de Actualización: Que le proporcione al individuo la posibilidad de mantenerse alerta a las transformaciones individuales y que el mundo va sufriendo, para poderlas enfrentar y aprovechar.

- Función Motivadora: Darle al individuo la oportunidad de buscar su autoeducación constante que le permita tener un constante crecimiento de su personalidad individual y social para asimismo eliminar todas aquellas actitudes que impidan su participación laboral y social.

Seguramente olvido aspectos o funciones importantes de la Educación de Adultos, pero me parece que si tan sólo se llevaran a cabo las -- mencionadas, tendríamos individuos más integrados a su realidad.

"La integración resulta de la capacidad de ajustarse a la realidad más la de transformarla, que se unen a la capacidad de optar cuya nota -- fundamental es la crítica". (Paulo Freire).

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Toca ahora un elemento clave dentro del proceso educativo de capacitación. El Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

En su aspecto psicológico se refieren a Él como los pasos o el camino que se recorre para a-prehender "algo" sea tangible o intangible, y el aprendizaje desligado [sólo para su análisis, no porque se dé aislado de la enseñanza] del proceso, como una modificación de la conducta.

De igual forma se revisaron brevemente tres enfoques diferentes de Enseñanza-Aprendizaje, correspondientes al modelo educativo Tradicional, - Tecnología Educativa y la Didáctica Crítica.

Bajo la luz de estos modelos y aún otros, no se logra superar el - esquema:

El educador siempre educa; el educando es educado; el educador sabe, el educando; no sabe; uno impone, el otro acata; uno escucha, el otro habla.

Sin embargo la Didáctica Crítica ha abierto posibilidad de ir modificando tales concepciones, aplicables a cualquier método de capacitación.

La enseñanza procura estimular y dirigir las diversas experiencias y actividades humanas de forma que el sujeto se vaya desarrollando. Así la enseñanza tiene como finalidad el aprendizaje. Proceso que en su conjunto es tratado por la didáctica.

El proceso educativo tiene efecto en todo lugar y momento, por lo tanto la Enseñanza-Aprendizaje está también en cualquier relación humana y no es uno, sino muchos procesos diferentes de Enseñanza-Aprendizaje. - Analizados encontramos que tendrán lineamientos generales comunes que nos permiten para caracterizarlo, hablar en general del Proceso Enseñanza - -

Aprendizaje y no los procesos Enseñanza-Aprendizaje. Pero sin duda cada-situación humana concreta, presentará y requerirá de una forma específica de Enseñanza-Aprendizaje.

El concepto de Enseñanza-Aprendizaje que se deja ver en la *Didáctica Crítica*, busca entender la realidad como resultado de un proceso histórico-social cambiante y no como visión dogmática, parcial y fragmentaria.

Esos procesos de Enseñanza-Aprendizaje como experiencias vividas y asimiladas que nos permiten incorporar a nuestra vida. Aquí el alumno -- aprende del maestro y viceversa; se confronta la teoría con la práctica y con todas las relaciones de experiencias de los educandos y el profesor - (instructor o facilitador).

En la Capacitación el proceso de Enseñanza-Aprendizaje debe buscar promover la curiosidad, el espíritu crítico, la visualización total de la realidad, la creatividad. Lograr aprendizajes significativos.

"...Por aprendizaje significativo se entiende la modificación de - la conducta que afecta toda la personalidad del educando) y que seguirá - activa en él, como modelo para la resolución de futuras experiencias también importantes en su vida, facilitando su tendencia al desarrollo y crecimiento personal-social. Fin y objetivo, así entendidos, no se refieren tan sólo a qué es capaz de hacer, sino cómo es capaz de aprender y, más - que nada, cómo aprender a ser.

1. Saber: Acto de recordar el material x
2. Comprensión: Capacidad de captar el significado del material x
3. Aplicación: Capacidad de usar el material aprendido en situaciones nuevas y concretas.
- 4.. Análisis: Capacidad de subdividir el material dado en las partes que lo componen, de manera que pueda com

prenderse la estructura de su organización." (36)

El Proceso Enseñanza-Aprendizaje en los eventos de Capacitación de be tener muy en cuenta en quienes se están dando (adultos) y cómo se puede mejorar, así como aprovechar las experiencias, grado de madurez, disponibilidad, tiempo y contexto en general de los adultos. (Didáctica).

Por lo vivido en algunos eventos, puedo decir que el "aprender haciendo" y la aplicación práctica de la realidad muy concreta de los participantes, logran aprendizajes significativos.

Este pequeño esquema puede ayudar.

Yo digo - yo hago

Yo digo - tú haces

Yo hago - tú haces

Tú haces - tú dices

También el responder a preguntas, *¿para qué? ¿qué? ¿a quién? - ¿cómo? ¿con qué?, respecto al aprendizaje de los participantes y del facilitador, si es el caso.*

En todos los eventos de capacitación, el proceso de Enseñanza- Aprendizaje deberá darse a partir de la relación de unos con otros. En dónde se aprenderá y enseñará simultáneamente, profesor-participante/ participante-profesor.

Los elementos básicos serán: las experiencias de vida y laborales del grupo a capacitar; sus vivencias problemáticas y satisfactorias de su trabajo en particular; el principio de aprender, dejando hacer y viviendo los aprendizajes (esto por medio de diferentes técnicas didácticas: psicodrama, sociodrama, corrillo, tormenta de ideas, etc.); la delegación de autoridad y dirección por parte del facilitador y la frecuente revisión -

(36) Blanco B. R. Docencia Universitaria y Desarrollo Humano. Alhambra Mexicana, UIA, 1982.

de las características, intereses y necesidades individuales y organizacionales del grupo a quien se dirige la capacitación.

Deberá propiciarse un clima adecuado para el logro de los objetivos, propiciando una participación activa del capacitando, que lo lleve a sacar sus propias conclusiones.

En conjunto habrá que involucrar al grupo para lograr más y mejores resultados, así como un ambiente agradable que sirva de automotivación. En síntesis conociendo las bases y principios de la Didáctica, como estudio profundo del proceso E-A con todas sus implicaciones, se podrán tener mejores eventos de capacitación.

Un evento de capacitación bajo estas condiciones y teniendo como base una excelente comunicación elemental para toda interrelación humana, brinda mayores posibilidades de éxito. De igual forma que se estará remarcando la importancia que tiene un espacio dedicado a la preparación y superación.

CONCEPCION DE CAPACITACION

Los Centros de Trabajo son unidades socio-económicas que operan con fines predeterminados. Cuando están identificados con claridad cuáles son estos fines y cuáles son las responsabilidades, funciones y actividades que deben realizarse, surge la necesidad de integrar personal, -- que forma la unidad social, que sepa realizar las actividades que se requieren y que quiera hacerlo para lograr los fines predeterminados, generalmente en beneficio de su propio progreso, de la empresa y finalmente de la sociedad en la que vive.

Si entendemos la capacitación como una forma que nos permite ayudar al desarrollo integral del individuo, es importante considerar que toda organización debe capacitar a sus trabajadores partiendo desde este --

concepto, con el fin de satisfacer las necesidades del trabajador, que como hombre, es un ser que debe alcanzar un grado de realización para que como consecuencia se encuentre feliz y satisfecho en su trabajo, siendo, por lo tanto más productivo.

El concepto de Capacitación así manejado, incluye el adiestramiento, que como ya se aclaró en el apartado correspondiente, se dirige básicamente a actividades de orden físico y/o motor, reflejándose en el buen uso de instrumentos, máquinas, herramientas y materiales propios de su puesto. Se refiere a hacer diestro a alguien para hacer algo o mejorar lo que ya sabe hacer.

La capacitación, comprende las actividades de adiestramiento, si así se requiere, según las necesidades, pero busca ir más allá de los aprendizajes mecánicos. Permitirá comprender y aceptar con claridad y amplitud las responsabilidades y funciones del trabajador.

En realidad no es posible dividir las actividades de adiestramiento y capacitación como ajenas, pues el adiestramiento al llevarse a cabo, maneja información teórica y práctica, lográndose algo más que memorización y actividades psicomotrices. Esta separación teórica, sin embargo, es importante, porque hay programas sólo de adiestramiento que no rescatan, detectan o promuevan cambios de actitudes y mejoras en general para el desarrollo del sujeto.

En la medida en que el hombre satisfaga necesidades básicas y posteriormente las de autorrealización, tendrá una actitud más positiva hacia la capacitación y todos aquellos procesos que lo hagan mejor y más productivo.

"Como seres humanos debemos capacitar al trabajador desarrollando su personalidad a través de una mayor preparación y cultura e incrementar el nivel de productividad para lograr el crecimiento del individuo y como

consecuencia de la institución y sociedad". (37)

A mayor apego a una capacitación global obtendremos mejores resultados individuales y productivos -Centros de Trabajo- por ello esa debe ser la meta en las organizaciones, implicando esto un movimiento - hacia las relaciones humanas, para proporcionarle y proporcionarse condiciones que promuevan y permitan el autodesarrollo en un sentido educacional amplio, en lugar de la estrechez técnica (adiestramiento) predominante.

A la fecha existen indudablemente muchas razones que implican el uso relativamente deficiente respecto a la administración de la capacitación, como mejorar entre otras cosas, de la eficiencia de la Organización; sin embargo, creo que la principal razón descansa en la falta de información y reflexión acerca de los beneficios sociales, organizacionales e individuales de la Capacitación. Quizá deban existir programas de sensibilización que dejen ver tanto al Centro de Trabajo como al sujeto, todas las ventajas que puede brindar un adecuado aprovechamiento de la Capacitación a cualquier nivel, pues la Capacitación es una forma de educación sin contar los aprendizajes que el individuo vive en el desarrollo propio de su trabajo, su familia y con quienes lo rodean.

Son relativamente fuertes las cantidades de dinero que se invierten en materia de capacitación, lamentablemente a veces la evaluación de los eventos de capacitación no es la más adecuada, por lo que no pueden determinarse con exactitud los efectos de aquella.

Por otro lado los centros de trabajo como organizaciones sociales, implican que el empleado se identifique con ellos, sintiéndose reconocido, aceptado y valorado por su organización laboral. Por lo tanto el clima que se genere en dichos lugares debe facilitar su plena identificación.

(37) Siliceo A. Capacitación y Desarrollo de Personal. México, Limusa, p. 57.

Las organizaciones como la sociedad, cambian por ello, los programas de capacitación en cualquiera de sus modalidades debe revisarse constantemente y a la luz de los cambios que se vayan sufriendo.

4.2. PROPUESTA TEMÁTICA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION

A continuación se presenta la propuesta temática de un programa de Capacitación que busca lograr despertar en los capacitandos la toma de conciencia respecto al uso de ese espacio educativo que se ofrece en los Centros de Trabajo.

Dicha propuesta sólo presenta su temática, objetivo y metodología. Si contener un manual para el participante y guía didáctica, pues se pretende, que cada empresa o persona interesada en su desarrollo, lo lleve a cabo en función de sus necesidades, características de su población e intereses, pero sin perder de vista su objetivo y tendencia teórica hacia el crecimiento integral del sujeto, que redundará en el mejoramiento de sus actividades laborales y sociales.

No se desarrolló el manual y la guía didáctica porque la intención es que esta lista de temas, sirva de orientación, no para un centro de trabajo, sino para muchos. Que cada empresa los desarrolle en la extensión, profundidad y terminología apropiada a sus requerimientos y miembros que la integran. (38)

[38] De igual forma, el contenido determinará las técnicas grupales, ejercicios, casos prácticos, etc. y apoyos materiales y audiovisuales que faciliten su realización.

Es sólo una propuesta, no la única y definitiva, que tiene su razón de ser, en el despertar, en los individuos involucrados con la capacitación (administradores, instructor y participantes) el interés y riqueza que puede presentar todo espacio educativo que existe en los muy diversos centros laborales.

SENSIBILIZACION PARA LA CAPACITACION

OBJETIVO GENERAL

Al término del curso el participante reconocerá la importancia de la Capacitación, como un espacio educativo que le permitirá desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes que optimicen su desempeño laboral y su crecimiento personal.

TEMARIO

1. CAPACITACION PORQUE Y PARA QUE
 - 1.1. La filosofía de la Capacitación
 - 1.2. Diferentes enfoques teóricos hacia la Capacitación
 - 1.3. La Capacitación en la empresa.

2. CAPACITACION: CREATIVIDAD Y CALIDAD
 - 2.1. La creatividad personal en la Capacitación
 - 2.2. La Capacitación hacia la calidad
 - 2.3. Yo, factor elemental de la Capacitación.

3. TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO
 - 3.1. Trabajo: Realización personal
 - 3.2. Calidad de vida en el trabajo
 - 3.3. Crecimiento Integral: Afectivo, profesional y manual
 - 3.4. Aprender a Aprender: experiencias cotidianas.

4. ELEMENTOS BASICOS DE LA CAPACITACION (Generalidades)
 - 4.1. Lineamientos legales
 - 4.2. El Proceso de la Capacitación.

5. PLAN DE ACCION INMEDIATO.
 - 5.1. Mi experiencia personal
 - 5.2. Como aprovechar la Capacitación
 - 5.3. Nuevos enfoques: aut Capacitación.

METODOLOGIA

En la impartición de este curso se sugiere una metodología participativa, con juegos vivenciales, ejercicios, - casos prácticos y breves exposiciones por parte del Instructor.

Así como diferentes apoyos materiales y audiovisuales -- que faciliten el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Todo lo anterior bajo la frase "Aprender Haciendo" y -- utilizando las experiencias personales de los participantes, lo cual le dará al programa un enfoque lo más - apegado posible a su realidad.

DURACION: 16 horas.

ALGUNAS SUGERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arias Galicia. Administración de Recursos Humanos. México, Ed. -- Trillas, 1976.
2. Arias Galicia. Capacitación para la excelencia. México, Ed. Argus. 1988.
3. Casares David y Otros. Planeación de Vida y Carrera. México, Lima sa, 1988.
4. Davis y Newstrom. El comportamiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizacional. 7a. ed., México, Ed. Mc Graw Hill.
5. Dubin Robert. Relaciones Humanas. 4a. ed. México, C.E.C.S.A., -- 1980.
6. Dyer William. Formación de Equipos. Columbia, Fondo Educativo Interamericano, 1981.
7. Graham H. T. Administración de Recursos Humanos. España, Ed. Edaf. 1982.
8. Guy Aznar. La Creatividad en la empresa.
9. Herrera, A.S. Motivación hacia el Éxito. México. Ed. Escorpio, - 1987.
10. Mendoza Nuñez. La Capacitación Práctica en las Organizaciones. México, Trillas, 1985.
11. Novaes Ha. Ha. Psicología de la Aptitud Creadora. Buenos Aires, - Ed. Dapelusz, 1973.
12. Rodríguez Estrada, Mauro. Manual de la Creatividad. México, Trillas, 1985.
13. Rodríguez Estrada, Mauro. Relaciones Humanas. México, Trillas, -- 1985.

14. Sikula. Administración de los Recursos Humanos. México, Limusa, 1979.
15. Turcotte R. Pierre. Calidad de vida en el Trabajo. Tr. Thelma E. Bajos. México, Trillas, 1986.

Documentos:

- Ley Federal del Trabajo.
- Plan Nacional de Capacitación y Adiestramiento (S.T. y P.S.)
- Algunos documentos de ARMO y U.C.E.C.A.

CONCLUSIONES

- La Capacitación de recursos humanos es un campo propio de la actividad técnico-profesional del pedagogo. Pues la Pedagogía es una ciencia cuyo objeto de estudio es la Educación. Esta como proceso permanente e integral del sujeto, que busca la reflexión y acción del hombre para crecer como tal y transformar al mundo. Por lo tanto la Capacitación es una forma de educarnos, que-hacer, al que avoca su estudio el Pedagogo.

- Se hizo mención constante de conceptos como: hombre, sociedad, trabajo y educación, ya que me parece se vinculan uno con otro. Es decir, no existe educación sin sociedad, ni hombre fuera de ella. Comotampoco hombres responsables que realicen alguna actividad, llamada --trabajo. El quehacer educativo en todas sus formas, lo es.

- La Educación de Adultos aparecerá como la manera más completa y concreta de satisfacer las necesidades materiales y espirituales del hombre, cuando el individuo considere la Educación de Adultos, como un derecho y un deber, sólo cuando esté convencido de su necesidad.

- La Educación de Adultos debe buscar, la supervivencia, sobrevivencia, permanencia y trascendencia del individuo dentro de su sociedad e individualidad, por cualquiera de los procesos por los que atravesara el hombre en su educación, que pueden ser el inducido, convencido, presionado o realizado.

- Los cambios que pudieran generarse en un individuo, su sociedad y empresa, están supeditados a una actitud más crítica y participativa, respecto a su formación.

- Si realmente deseamos educarnos, deberos buscar una Educación,

constante, integral, que nos proporcione instrumentos para enfrentar - los cambios de la sociedad, los problemas y los retos a los que el adulto se enfrenta día a día. Instrumentos que infundan el gusto por el estudio, la creatividad, la comprobación y la revisión de los descubrimientos, que nos lleven a una conciencia crítica'

- Busquemos proporcionar al adulto una educación básica, continua, de extensión recurrente y sobre todo dejarlo inmerso en la Educación permanente con su amplia concepción de ser un sistema global, coherente, integrado y diseñado para satisfacer las aspiraciones educativas y culturales de cada persona.

- Entendamos que los métodos de Capacitación se realizan mediante varios procesos de Enseñanza-Aprendizaje, mismos que al generalizarse pueden enunciarse como el proceso Enseñanza-Aprendizaje. Situaciones, vivencias y experiencias de toda índole que son asimiladas para -- originar en nosotros cambios actitudinales, memorísticos y de entendimiento. Por ello es necesario el estudio de la Didáctica.

El proceso de Enseñanza-Aprendizaje es dinámico, cambiante y nos permite entender y captar la realidad como el resultado histórico-social de los hechos.

- En el proceso Enseñanza-Aprendizaje el capacitando-capacitador aprenden y enseñan simultáneamente, el uno del otro y a los demás. Todos pueden saber o ignorar algo; nadie posee conocimientos para depositarlos en los demás. Cada uno aprende a su propio ritmo, busca, crea y comparte sus experiencias, como forma de interrelación.

- La Capacitación debe entenderse como educación sistemática de adultos.

- Cualquier tipo de educación es importante y trascendente en la medida que coadyuve al crecimiento personal y social de quien la da y -

la recibe, de quienes la hacen. La Capacitación es una modalidad educativa que se debe aprovechar.

- Es fundamental conocer los diferentes métodos de capacitación para aprovechar cada uno de ellos, según sea el caso, por separado o -- combinados. Buscando siempre más y mejores resultados para quienes participan de él.

- Las acciones de capacitación deben ser permanentes, responder a necesidades individuales y organizacionales, con objetivos claros y - apoyo de la dirección.

- La capacitación incluye al adiestramiento como parte de ella, - si así se requiere, pero va más allá de esa preparación. Trata de hacer pensar al sujeto para que éste tenga un desarrollo pleno y satisfactorio, en las esferas: personal, social y laboral-profesional.

- La Capacitación es un derecho, pero también una responsabilidad que compromete a quienes participamos, de una u otra forma en ella.

BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE Ma. Esther y otros. Manual de Didáctica General. México, ANUTES 1979.
- ANUTES. El Maestro y los Métodos de Enseñanza. México, Cuadernos de Metodología de la Enseñanza Superior, 1978.
- ANUTES. Manual de Didáctica General. 2a. ed., México, Centro de Didáctica. UNAM, 1979.
- ARMO. Pedagogía para el Adiestramiento. México, V. III, Núm. 13. Oct. - Dic. 1973.
- ARMO. Pedagogía para el Adiestramiento. México, V. VI, Núm. 25. Oct. - Dic. 1976.
- AXFORD, Roger. Fundamentos y Propósitos de la Educación de Adultos. México, Troquel, 1980.
- BALMORI I., Josefina. La Capacitación en la Vida Industrial. Revista Desarrollo Humano de ANECAP.
- BLANCO, B. R. Docencia Universitaria y Desarrollo Humano. Alhambra. Mexicana, UTA, 1982.
- BOYDELL, Tom. Aprendizaje Mecánico Versus Aprendizaje Significativo. - - (Documento mecanografiado).
- CABALLERO, R. La Teoría Pedagógica. Una Semblanza de sus Interpretaciones. En Cuadernos de Filosofía y Letras, México UNAM-FFyL, 1985. (21-24).

- CASTILLO A. Diversos Enfoques de Programas de Educación de Adultos. Conferencia de Educación de Adultos, Junio 1980. (Documento mecanografiado).
- CASTREJÓN Díez. Educación Permanente. 2a. ed., México, Edicol, 1980.
- DE ANDA, Ma. Luisa. Educación de Adultos: Nuevas Dimensiones en el Sector Educativo. Consejo Nacional de Técnicas de la Educación.
- DE REBER, Robert. Tomado de la Revista Adult Leadership. Vol. 25, N. 4, Diciembre 1976.
- ESCUADERO, José. Modelos Didácticos. Barcelona, Oikos-Tase, 1982.
- Enciclopedia Técnica de Educación. Tomo VI. Edit. Santillana.
- FAURE, Edgar y otros. Aprender a Ser. México, Alianza, 1980.
- FERRINI, Ma. Rita. Bases Didácticas. México, Progreso. 1985.
- FREIRE, Paulo. Acción Cultural para la Libertad. México, Casa Unida para las publicaciones.
- FREIRE, Paulo. Educación como Práctica de la Libertad. 30 ed. México, - Siglo XXI, 1982.
- GARCÍA González, E. El Maestro y los Métodos de Enseñanza. 2a. ed., México, Trillas, 1982.
- GARCÍA Hoz, V. Principios de Pedagogía Sistemática. Madrid, Rialph. - - 1978.
- GARZA Mercado, A. Manual de Técnicas de Investigación. 3a. ed., México, El Colegio de México, 1982.
- GUILLELMO Michel. Aprender a Aprender. 6a. ed., México, Trillas, 1982.

- GUZMAN, Teodoro. Alternativas para la Educación en México. 3a. ed., México, Gernika, 1989.
- HELV, A. Nuevas Tendencias de la Educación de Adultos. UNESCO.
- CHARLOT, B. "Des Besoins: ne cessité ou impasse?". Revista de Educación Permanente. París, Jai-Juin, 1976, No. 34.
- LEON, Antoine. Psicopedagogía de los Adultos. 2a. ed. México, Siglo XXI.
- LENGRAND, PAUL. Introducción a la Educación Permanente. UNESCO, 1981.
- LOMBARDI, C. M. Fundamentos de Sociología, México, Cártao, 1972.
- LUZURIAGA, Lorenzo. Pedagogía. Buenos Aires, Losada, 1981.
- Manual de Capacitación y Adiestramiento. 2a. ed., México, Popular - de los Trabajadores, 1981, Serie Técnica No. 5.
- MARROQUIN, Quintana. Capacitación a Trabajadores. México, Gernika, - - 1978.
- MATTOS, Luis A. Compendio de Didáctica General.
- MENDOZA Núñez, A. La Capacitación Práctica en las Organizaciones. México, Trillas, 1985.
- MORENO V. DE LOS ARCOS E. La Educación Asistémica. México: Gobierno - del Estado de Nuevo León / Secretaría de Educación y Cultura. - - 1982.
- PARDINAS, Felipe. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. 14a. ed., México, Siglo XXI, 1982.
- PÉREZ Juárez, Esther C. Problema General de la Didáctica en: Fundamento de la Didáctica. México, Gernika, 1985.

PONCE, Anibal. Educación y Lucha de Clases. México, Edit. Mexicanos, - 1976.

RIEDEL, I. La Formación para el Trabajo en la Empresa. México, 1980.

SANCHEZ, Arn. M. La Capacitación en México. (Documento mecanografiado).

THOMAS J. La Belle. Educación no Formal y Cambio Social en América Latina. 3a. ed., México, Nueva Imagen, 1988.

TUMAN, B. Historia del Trabajo. 3a. Ed., México, Limusa, 1980.