

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Secretaría Académica

Monografía

**ANÁLISIS RELACIONAL DE LOS ENFOQUES Y NOCIONES
FUNDAMENTALES DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE, LABORAL,
DE ADULTOS Y LA CAPACITACIÓN**

Elaborado por:

Ingrid Georgina Correa Oaxaca

Karla Sánchez Del Valle

Generación: 2004-2008.

Licenciatura en Pedagogía

Asesor: Alejandro Gallardo Cano.

México D. F., mayo de 2014

Dedicatoria:

“A ti, oh Dios de mis padres, te doy gracias y te alabo, porque me has dado sabiduría y fuerza”.

Daniel 2:23

Mi Dios: infinitas gracias te doy por todo el tiempo estar conmigo, por darme fuerzas cuando sentía ya no poder, por alentar mi corazón cuando todo se veía negativo y quería renunciar; gracias por llegar hasta el final de esta etapa conmigo.

A mis padres y hermana: gracias por ser mi motor, por no dejarme. Mamá: no tengo palabras para decirte todo lo que siento por ti. Mi honra, amor y respeto, siempre contigo por ser esa gran mujer y mi ejemplo de fortaleza. Papá: no tengo más que darte las gracias; me enseñaste a trabajar, a ser leal conmigo misma y a no rendirme; siempre conmigo en las buenas y las malas. Gracias a ambos por hacer de mí una mujer valiente, tenaz y decidida. Los amo.

Hermana: mi gran compañera, conmigo siempre impulsándome a tu peculiar manera. Saber que lo que yo hago repercute en ti fue un aliento para seguir y concluir. Gracias por acompañarme en este viaje.

A mis abuelos queridos: gracias por siempre darme su apoyo. Gracias, familia, por confiar en mí.

A mi querido profesor Alejandro Gallardo Cano: Gracias por su dedicación y paciencia, por su confianza y por no abandonarme. Gracias por creer en mí.

A ti Marce: muchas gracias por tu tiempo. Fuiste parte importante de este proyecto.

Y finalmente, a todos los que directa o indirectamente participaron en esta monografía, gracias por su apoyo.

Dios con ustedes, ¡Bendiciones!
Karla Sánchez Del Valle

A Dios y a mis ángeles.

A mi Madre por ser el mejor ejemplo a seguir. A mi familia.

A los que han estado, están y estarán junto a mí. Gracias por ser y por estar.

Índice

Introducción	3
Capítulo 1	
Conceptos y definiciones básicas.	
1.1 Educación Laboral	7
1.2 Educación Permanente	15
1.3 Educación de Adultos	21
1.4 Capacitación	29
Capítulo 2	
2.1 Fronteras y correspondencias	40
2.2 Exploración de las relaciones entre la Educación Permanente y la Educación de Adultos	44
2.3 Exploración de las relaciones entre la Educación Laboral, la Educación de Adultos y la Capacitación.	50
2.4 La Educación Permanente y los otros subprocesos	58
Conclusiones	62
Fuentes documentales	

Introducción

La pedagogía laboral es un área íntimamente relacionada con otros campos como la Educación Laboral, la Educación de Adultos, la Educación Permanente, la capacitación y el adiestramiento. Esta monografía pretende establecer una conceptualización y formar esquemas cognoscitivos de tales términos, para determinar sus relaciones.

Se trata de un ejercicio de co-relación, mediante el cual se pretende lograr una visión sinóptica y sistémica de estos campos, una visión congruente con las propuestas actuales de construcción del conocimiento, que permita explorar relaciones metodológicas, de intercambio de saberes y de construcción de nuevos terrenos de investigación, tal y como señala Alejandro Gallardo al parafrasear a Basarab Nicolescu:

Para lograr una colaboración transdisciplinaria, señala Nicolescu, es necesario establecer conexiones y formalizar acuerdos entre diferentes campos del conocimiento, según el problema que se enfrente de la realidad; ello implica crear “puentes” entre las disciplinas que normalmente no se comunican. Esto no significa desdeñar o confrontar las investigaciones y logros de la ciencia unidisciplinaria, sino aprovecharlos y potenciarlos de una novedosa manera: fusionar esos hallazgos y procedimientos de investigación bajo un principio de complementariedad, con el propósito de comprender el mundo presente “en el cual uno de los imperativos es la unidad del conocimiento”¹ (Gallardo, 2013: 35).

Ejercicios como el propuesto en esta monografía, si bien modestos, apuntan hacia el establecimiento de correlaciones transdisciplinarias que no sólo obedecen a una nueva forma de generar y transmitir conocimientos, sino que además permiten desarrollar modelos explicativos y descriptivos eficaces para la resolución de problemas sociales concretos, particularmente en estos momentos en que la realidad nos señala que todo está correlacionado y que los problemas nunca son monocausales.

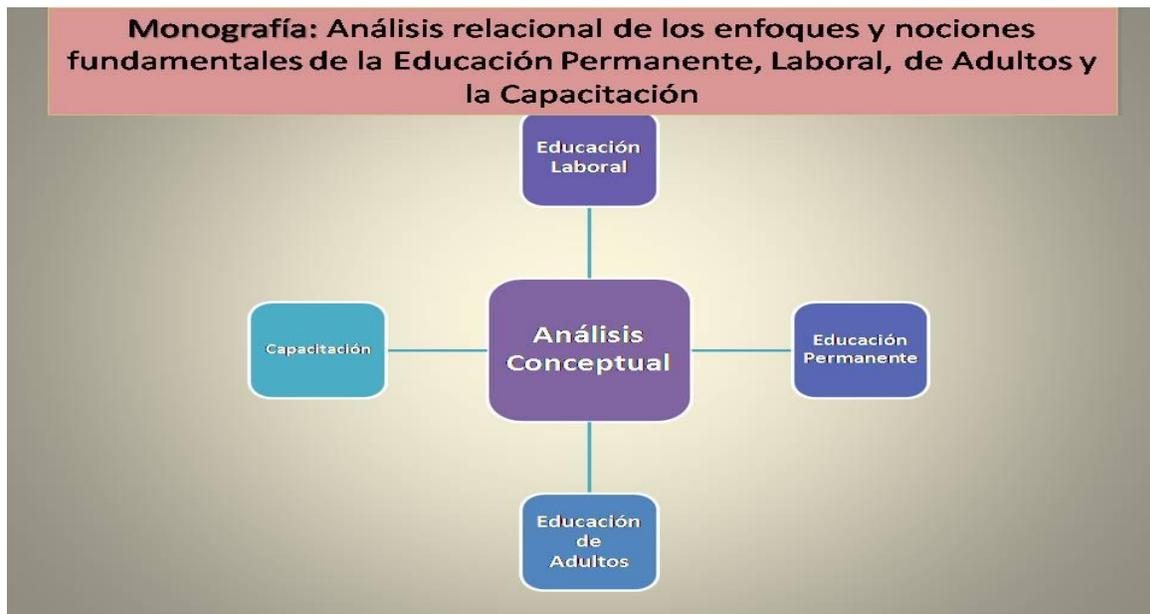
“...los principales problemas de la humanidad son globales, complejos, no lineales y, frecuentemente, también aleatorios. Cambios locales en los sistemas ecológicos, económicos o

¹ Gallardo Cano, Alejandro: Enunciado y fundamentación de una teoría sobre la conformación de redes informáticas. Una propuesta de analogía sistémica con las redes neuronales. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, FCPyS, UNAM p. 145. México, 2013.

políticos pueden causar crisis globales. El pensamiento lineal y la creencia de que el todo es sólo la suma de las partes es evidentemente obsoleta”.² (Mainzer, 2007, 1-7)

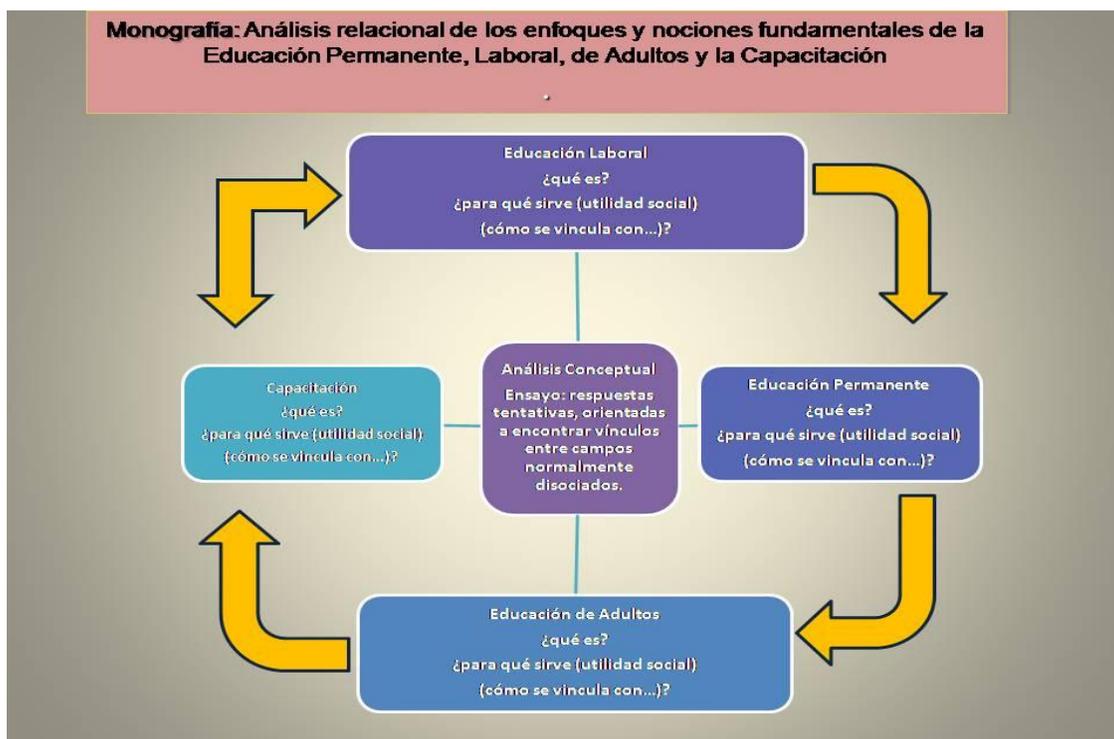
Se impone una visión compleja de la realidad compleja, combatir la fragmentación de las áreas poco o nulamente relacionadas para abordarla desde puntos de vista diversos y no acotados a una sola disciplina. Es un punto de vista meta-teórico no positivista, ni reduccionista sino holista. (Nicolescu, 2000: 46).

En congruencia con ese punto de vista, para arribar a un modelo descriptivo la presente monografía se ha estructurado de acuerdo con el siguiente esquema, que se corresponde con el capitulado que se describe a continuación.



² Mainzer, Klaus: Thinking in Complexity. The Computational Dynamics of Matter, Mind, and Mankind. Springer-Verlag. Germany, 2007.

Monografía: Análisis relacional de los enfoques y nociones fundamentales de la Educación Permanente, Laboral, de Adultos y la Capacitación



Como se ilustra en el esquema anterior, el Capítulo 1 desarrolla los conceptos y las definiciones básicas de La Educación Laboral, La Educación de Adultos, La Educación Permanente y la Capacitación, así como la utilidad social que tiene cada uno de estos campos, para dar paso a la vinculación que se da entre La Educación Permanente y La Educación de Adultos y la vinculación que guarda La Educación de Adultos y la capacitación, y por último, la Capacitación y La Educación o Pedagogía Laboral. Todo esto se verá reflejado en el capítulo 2.

Es en este mismo capítulo 2 que finalmente concretaremos nuestra propuesta el análisis relacional de los enfoques y nociones fundamentales de la Educación Permanente, Laboral, de Adultos y La Capacitación.

Tenemos así un cuadro de áreas de desarrollo pedagógico vinculadas al campo laboral que da pauta a las reflexiones finales, a la manera de un breve ensayo crítico sobre las posibles relaciones entre esos campos, vistos no como entidades separadas, sino como campos con vasos comunicantes por explorar y explotar, tanto desde el punto de vista teórico, como del punto de vista pragmático.

Este trabajo se presenta como alternativa para la titulación de las autoras, según lo establecido en el Art. 16 del Reglamento de Titulación de la Universidad Pedagógica Nacional, que a la letra dice:

La Monografía es un estudio específico y exhaustivo sobre un tema educativo.

El trabajo se debe realizar con profundidad, desde un punto de vista original, articulando la información de modo que trascienda la mera acumulación de datos. Se utiliza fundamentalmente la investigación documental.

Y esa es precisamente la propuesta que se inicia en los siguientes capítulos: una articulación novedosa de la información referida a los campos profesionales y teóricos indicados.

CAPÍTULO I

1.1 La Educación Laboral

Para establecer que es la educación laboral, se partirá de cuestionarse ¿Qué es la educación?

Las nociones contemporáneas del término educación, engloban ideas de construcción, reconstrucción, recuperación y transmisión de conocimientos; términos que no excluyen a otros más, como son el atesoramiento y enriquecimiento. Estamos, dice Giddens, ante un concepto polisémico que acepta múltiples acepciones, pero todas ellas centradas en el conocimiento, su enseñanza, su aprendizaje y su reelaboración.³

Si partimos de estos supuestos podemos decir que la educación no es un proceso estático, ya que no sólo se va a dar en una etapa del desarrollo, sino que es continuo; inicia con la vida de una persona y no concluye sino con la muerte de la misma. De acuerdo con Bertrand Schwartz la educación tiene como objetivo el permitir al individuo la comprensión de su medio cultural, técnico, social, cívico, artístico y familiar. Entonces la educación no puede ser sino permanente, ya que también son permanentes los cambios que experimenta el medio ambiente⁴.

Otra manera de acercamiento al significado del término que nos ocupa es desde el punto de vista del lenguaje, así que se tiene que: “Etimológicamente el vocablo educación viene del latín ex - educare, que significa “conducir hacia”. Educar según esta acepción, equivale a “conducir”, llevar a un hombre de un estado a otro, de una situación a otra. Igualmente, la palabra educación significa “sacar de”, extraer, con lo cual la educación es sacar algo del interior del hombre.⁵ Pero la educación también es un proceso⁶ fundamental, mediante el cual se construye cada hombre como sujeto particular en un momento concreto de la historia, y la humanidad.

³ Giddens, Anthony: La sociología. Alianza Editorial p.52

⁴ Galicia Teresa del Niño Jesús. En La capacitación para el logro de la excelencia. 1995 (UNAM) p. 8

⁵ Macedo de la Concha, Elvia Rosalina. En Algunas consideraciones teóricas sobre la necesidad del pedagogo en las empresas. 1985 (UNAM) p.8

⁶ La noción de proceso y proceso social, corresponde con la noción actual del término, descrita, entre otros autores, por Ernest Nagel, Mario Bunge y Buckley: es una “sucesión de ciclos autorregulados que no tienen inicio y no tienen fin”, y que describe de manera magistral una secuencia o cadena de eventos causales, que confieren complejidad a todo proceso natural. Cuando esta noción se extrapola al ámbito de lo social, refiere Gallardo Cano, se torna aún más compleja, pues incorpora a esa gigantesca cadena de eventos causa-efecto una nueva variable: la intención humana, tal y como la describiera Max Weber: a toda acción social debe atribuírsele un sentido o intencionalidad. Al describir o definir a la Educación como un proceso, se alude, indefectiblemente, a esa condición, una acción humana que persigue un fin o una intención, sea esta declarada o encubierta. Nagel, Ernest: La estructura de la ciencia. Paidós, España, 1998

Pero al hablar de educación, no podemos dejar de lado el término de pedagogía, entendida como la reflexión sistemática sobre la educación. Sin la reflexión que genera la pedagogía, la educación sería una actividad mecánica, como lo afirma Laura Arévalo.

La relación que guarda la educación y la pedagogía, se describe como la práctica y la teoría; experiencia y pensamiento pero completamente unidas, no como acciones independientes.⁷ En estricto sentido, la Pedagogía sería la reflexión científica, crítica, rigurosa o académica, sobre una práctica del proceso que ha tenido lugar en los orígenes mismos de la humanidad, pero ahora desde un punto de vista riguroso y metódico.

El hombre, por naturaleza, tiene capacidades internas y posibilidades de retomar elementos del exterior, y es mediante la educación que adquiere esos elementos para modificar sus condiciones humanas y ambientales.

La “educación” provee condiciones organizadas para el aprendizaje, permitiendo a los estudiantes adquirir nuevos conocimientos y poniendo en un contexto general los hechos y experiencias que ellos obtuvieron en situaciones de aprendizaje desorganizado (aquello que se llama aprendizaje experiencial o por eventos de ensayo y error). La distinción entre este tipo de educación y la formalizada es vital, puesto que la formalizada es un tipo de educación que implica como ya se dijo antes, un diseño y una planificación; un currículo, en síntesis.

Por lo tanto, el punto de vista expuesto es que a causa de la complejidad de la sociedad moderna (debida en gran parte al desarrollo tecnológico) está aumentando rápidamente la necesidad de alternar el aprendizaje permanente incidental e informal con las oportunidades educativas intencionales más organizadas.

Entendiendo al trabajo como “una actividad humana que se realiza en función de un producto a obtener y que genera un resultado palpable”⁸; de acuerdo con Víctor García Hoz existen varias visiones del concepto de trabajo. Las más destacables son:

❖ Visión sociológica: estudia el trabajo como una realidad social que interacciona con el resto de los fenómenos sociales.

⁷Arévalo García Laura. En El proceso de capacitación en una empresa del sector privado: Volkswagen de México, S.A. de CV 1994 (UNAM) p. 9

⁸ Pineda, Pilar, coord. En Pedagogía laboral. p.27

❖ Visión pedagógica: considera el trabajo en doble sentido, como finalidad de la educación y como medio de educación, de enriquecimiento personal.

❖ Visión antropológica: analiza al trabajo desde su carácter exclusivamente humano, y lo concibe como aquella actividad que permite definir al ser humano como tal y perfeccionarlo.

Una segunda relación que se establece entre educación y trabajo viene determinada por el dinamismo propio de este último. El trabajo como realidad social cambia con gran rapidez, como consecuencia principalmente de los cambios económicos, pero también de los cambios sociales y culturales⁹.

La historia de la Pedagogía Laboral está ligada a la historia del trabajo, por lo que se debe iniciar analizando la evolución que éste ha experimentado a lo largo de la historia de la humanidad.

A continuación presentamos un cuadro en donde se pueden sintetizar dichos cambios de una forma gráfica.

Evolución del trabajo y de las prácticas de formación a lo largo de la historia¹⁰:

EDAD DE PIEDRA (hasta 8000 a. J. C.)	
Sector productivo	Caza y recolección.
Organización del trabajo	Inexistente. No hay grupos concretos para realizar el trabajo.
Educación-Formación	Transmisión intuitiva de conocimientos y habilidades en el quehacer cotidiano, por imitación.

EDAD MODERNA (s. XVI-XVIII)	
Sector productivo	Agricultura, industria y comercio.

⁹Ibidem

¹⁰ Pineda, Pilar, coord. En Pedagogía laboral. Barcelona España, 2002 pp. 44-46

Organización del trabajo	Sistema mercantilista: la posición social no viene determinada por el linaje sino por la condición económica. Ascenso de la burguesía.
Educación-Formación	Reconocimiento de la importancia de la formación profesional para el trabajo. Aparición de las primeras escuelas profesionales.

REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (s. XIX)	
Sector productivo	Agricultura, industria y comercio.
Organización del trabajo	Separación del capital y el trabajo. Formas de producción industrial masiva. Gran jerarquización y control: sueldos bajos, horarios prolongados, sanciones.
Educación-Formación	Abandono inicial de la formación en pro de la urgencia productiva. Posterior aparición masiva de centros de formación externos e internos a las empresas.

COMUNISMO (fines XIX - s. XX)	
Sector productivo	Agricultura, industria y

	comercio.
Organización del trabajo	Concentración de la producción en manos de individuos asociados.
Educación-Formación	Trabajo como eje de la educación. Formación politécnica, polivalente, práctica e integral.

CAPITALISMO (fines XIX - s. XX)	
Sector productivo	Agricultura, industria y comercio.
Organización del trabajo	Continua búsqueda de métodos funcionales eficientes y eficaces.
Educación-Formación	Consolidación de la Formación Profesional, con contenidos técnicos y humanistas. Inicio de la formación continua, dentro y fuera de la empresa

Pineda, Pilar, coord., en Pedagogía laboral.

Es de esta forma que la educación laboral inicia siendo una alternativa para las personas que ya no se encuentran en edad para estar dentro de un aula y para las empresas que de esta manera incrementan sus ganancias vía la especialización de su personal. Por supuesto, si hablamos de un país normal, donde los adultos son quienes tienen que trabajar (la adultez, de los 18 años hacia arriba, según las leyes mexicanas), entonces hablamos de la intersección con un campo más: la educación de adultos, sin distinción entre los jóvenes que trabajan, o los adultos que deben seguirse perfeccionando a lo largo de toda su vida.

La educación laboral es de gran utilidad social en términos inmediatos y funcionales, ya que las personas adultas pueden acceder por la vía del aprendizaje, al manejo de aparatos, procedimientos y rutinas de todo tipo, mediante la técnica didáctica más adecuada al caso específico.

En consonancia con las ideas expuestas, se puede afirmar que no sólo es posible sino necesario abrir nuevas perspectivas, no sólo laborales y económicas a los individuos y los centros laborales, sino que es posible construir, a través de la Educación Laboral, mejores condiciones de desarrollo cultural e intelectual para los sujetos adultos y mejores ambientes de relación social dentro de las empresas.

El hombre, por naturaleza, tiene capacidades internas y posibilidades para retomar elementos del exterior, y es mediante la educación que adquiere esos elementos para modificar sus condiciones humanas y ambientales.

No puede entenderse a la Educación Laboral como un factor “de adiestramiento” solamente, sino como un factor de educación continua y de mejoramiento cultural para los involucrados, sobre todo los individuos por educar. En congruencia, debe entenderse desde este punto de vista a la Educación Laboral, como una meta compleja que, amén de ser continua por que dura toda la vida, debe abarcar la capacitación (para asumir retos y trabajos concretos); pero además debe abarcar o contener elementos alusivos a la seguridad laboral, la comprensión de las relaciones de trabajo, los propósitos generales de dicho trabajo, y una dimensión cultural que rebase los límites de la mera productividad.

La Educación Laboral no sólo va a ser la mejora o desarrollo de destrezas, sino que también se va a tratar el aumento de la autoestima, ejercitación del intelecto y las funciones mentales asociadas al aprendizaje (construcción de nuevas redes neuronales), convirtiéndose en una posibilidad de acceso a lo más granado de la cultura universal, particularmente si el programa de la Educación Laboral está bien diseñado.

Esta noción de recurrencia, de “permanencia” de la Educación Laboral, antes que inhibida, se ve reforzada por las tendencias actuales de desarrollo industrial y productivo producto de la globalización y la implantación de formas de producción que tienden a desarraigar al producto final, cualquiera que éste sea, de un lugar único de producción.

Actualmente, la leyenda “hecho en...” no es más que una ficción, pues los productos de nuevo cuño, se fabrican en pequeñas unidades ensamblables en lugares distintos y distantes. Un producto que finalmente se arma o ensambla en Brasil, es en realidad un producto que se ha manufacturado en tres o cuatro lugares distintos como Vietnam, Camboya, La India, México o El Salvador. Con esta “perpetua migración” del trabajo, con esta desarticulación entre el producto y el trabajador, se tiene un escenario aún más complejo que aquél que describiera Karl Marx en su obra monumental. La enajenación del trabajo y el producto final del trabajador es ahora más radical, y es aún más urgente encarar esa circunstancia desde todos los frentes. El educativo, por supuesto, no puede faltar.¹¹

Sin embargo, no todo el camino de La Educación Laboral ha sido fácil y es a partir de este punto que la investigación retomará el cómo fue su incursión dentro de las empresas, al igual que los problemas que ha enfrentado y enfrenta la capacitación laboral.

¹¹ Para una discusión completa, si bien sesgada hacia una argumentación muy conservadora acerca de las formas en que actualmente se fragmenta el trabajo o se “regionaliza” con las consecuencias sociales que hemos sugerido, véase el texto de Ohmae, Kenichi: *The end of the nation state. The rise of regional economies. How capital, corporations, consumers, and communication are reshaping global markets.* Free Press Paperbacks, Simon & Schuster, NY, EUA, 1996.

1.2 La Educación Permanente

El proceso de educación permanente que ha tomado importancia en los últimos treinta años del siglo XX, no es una realidad nueva. Las personas siempre se han visto sometidas al cambio. El hombre como ser inacabado que se nos proclama tanto desde la antropología como desde otros ámbitos científicos, ha tratado de buscar soluciones y adaptar sus conocimientos y sus pautas de conducta, entre otros, a los retos que plantean las diferentes condiciones materiales y sociales.

Si se consideran también las condiciones biológicas y sociales del ser humano, es posible ubicar que le obliga a vivir en una dialéctica entre adaptación y cambio, tratando de integrar para su aprendizaje, los tres tipos de entornos en que se halla inmerso: los entornos naturales (no humanos), los entornos construidos y los entornos sociales. Por este motivo, la educación permanente es un proceso natural que se ha dado en todas las culturas. Como expresa Gelpi.

“El concepto y la práctica de la educación permanente son parte de la historia mundial, de la historia de un país o de un periodo histórico. La historia enseña que la educación permanente ha presidido la escuela y no a la inversa”.¹²

Es así que el reconocimiento del anclaje histórico de la praxis de la educación permanente en diferentes culturas, no impide registrar que su impulso más importante se genera en el siglo XX. Pero es hasta los años 60 que la noción de educación permanente adquiere visibilidad, ya que es el producto de la confluencia de distintos factores. Por un lado tenemos a Europa y especialmente a Francia, donde este concepto nace de la resistencia contra el nazismo y la búsqueda por la liberación del país a partir de la exaltación de los valores patrióticos, pero principalmente de una noción de hombre moderno y libre en una patria libre con un sentido más universal; ello trae como consecuencia natural el deseo de construir otro tipo de sociedad que ofrezca posibilidades educativas y de participación a toda la población.

Como ejemplificación de la importancia de ese antecedente histórico, tenemos los movimientos de educación popular que en ese momento particular proponen lanzar acciones importantes de capacitación para adultos con escolaridad muy corta, para que puedan asumir

¹² Requejo Osorio, Agustín. En Educación permanente y educación de adultos. Barcelona, España 2003 pp15-16

responsabilidades y más participación en la vida social y política, y no una educación que solucione problemas de producción inmediatos.¹³

Comienza a surgir entonces, en plena Segunda Guerra Mundial, una educación que más tarde llevará el nombre de educación permanente, cuyas características y principios básicos se enuncian en el siguiente apartado.

Las características básicas de la educación permanente:

En concordancia con varios autores, entre los que sobresalen Requejo Osorio y Abraham Pain, destacamos de manera sucinta las siguientes características de la educación permanente. Entre estos dos autores, hemos hecho una selección de aquellos rasgos definitorios más completos y pertinentes para el tema que nos ocupa.

Comenzaremos con Abraham Pain quién destaca:

- a) La Educación Permanente está en relación con diferentes periodos de la vida, los tipos y niveles de las estructuras educativas (desde preescolar hasta la educación en la tercera edad);
- b) Es un principio integrador de las estructuras educativas (educación formal y no formal),
- c) Supone el desarrollo y apertura de una educación de adultos demasiado recortada;
- d) Se trata de una “educación abierta” a través de los distintos medios de comunicación;
- e) Su proyecto educativo está fundamentado sobre métodos pedagógicos activos;
- f) Es una educación para el público, más o menos excluido de la educación institucional.

Lo anterior citado se complementa con las siguientes aportaciones de Requejo Osorio.

Los principios básicos de la educación permanente son:

1. La educación permanente es un proceso continuo a lo largo de toda la vida.
2. Todo grupo social es educable y educativo: La educación permanente reconoce como organismo educativo a toda institución social o grupo de convivencia humana en el mismo nivel de importancia.
3. Tiene universalidad del espacio educativo: en cualquier lugar puede darse la situación o encuentro educativo.

¹³Pain, Abraham. En Capacitación Laboral. Buenos Aires, 1996 p.19

4. La Educación Permanente es integral; se define a sí misma desde la persona ubicada en una sociedad y tiempo determinado. Se interesa por su total desarrollo y crecimiento en todas sus posibilidades y capacidades.
5. Es un proceso dinámico y flexible en sus modalidades, estructuras, contenidos y métodos, ya que se debe partir de un contexto social específico al servicio de grupos determinados y para algunos fines dentro del trabajo.
6. Es un proceso ordenador del pensamiento, con vistas a que la persona organice y se sirva de múltiples conocimientos acumulados, de manera que pueda comprender su sentido, dirección y utilidad.
7. Tiene un carácter integrador: debe estar coordinada con los restantes sistemas (político, económico, etc.) que conforman el macrosistema social.
8. Es un proceso innovador; ya que busca nuevas fórmulas que satisfagan de manera eficaz, adecuada y económica las necesidades del presente y del futuro inmediato.¹⁴

Destacan, de entre el listado de las características anteriores, la noción de capacidad “integradora” y la “ubicuidad o universalidad” de los espacios de desarrollo de la educación permanente. Ambos conceptos serán retomados más adelante, pues nos mueven a reflexionar sobre qué fenómenos integra la educación permanente, ¿Qué integra, por qué debe considerársela como ubicua? ¿Qué nos pueden ofrecer estas características de la educación permanente para definirla y vincularla con otras áreas de la investigación educativa?

Pero hay más. La educación permanente, de acuerdo con la mayoría de los autores consultados, no sólo tiene características y principios básicos; también tiene tareas importantes que cumplir.

Las tareas de la Educación Permanente.

Según Agustín Requejo tiene tres tareas importantes:

- 1) Corresponde a todas las etapas de la vida humana y debe adaptarse a grados crecientes de madurez;
- 2) Debe definir los procedimientos, métodos y medios del proceso educativo;
- 3) Dejará de ser una simple adaptación a las condiciones cambiantes pasando a construir el factor más importante de liberación, de coraje y, en definitiva, de vida auténtica.¹⁵

¹⁴Requejo Osorio, Agustín. En Educación permanente y educación de adultos. Barcelona, España 2003 p. 54.

En suma estas características, principios y tareas básicas van a dar como resultado la noción más generalizada y en uso de la educación permanente, que:

“Concibe a la acción educativa no como un proceso finito, sino como un proceso abierto, con todas las dificultades que eso implica”.¹⁶

Un somero análisis plantea el significado más amplio y profundo de la Educación Permanente que es necesario para todo proyecto humano, entre lo que es y lo que debería ser. En otros términos, entre el presente y el futuro ideal que forman parte de toda acción educativa como desarrollo integral de la persona humana.

Tal como afirma García Carrasco, nos encontramos con que: “de la acción de formación genuina para una etapa de la vida estamos pasando a la necesidad de educación como proceso vital a lo largo de la vida”¹⁷

La formación, en cualquiera de sus etapas (inicial, continua) y a través de sus diferentes procesos organizativos, está englobada en el concepto de educación permanente, reestructura tanto el sistema educativo en sus diferentes etapas de formación, como desarrolla todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo.

Por ello, la educación permanente es más conveniente y necesaria en la edad adulta, pero sin dejar de lado que también forma parte de otras etapas de la vida, como la educación inicial infantil. Es así que la educación permanente como proyecto global de la educación se deriva de la práctica que muchos educadores de adultos inician tratando de ampliar las funciones y actividades del sistema reglado.

La educación permanente es un concepto que se deduce del mismo fin de la educación. Si la educación tiene como fin promover el desarrollo intencional de las facultades específicas del hombre, es claro que la educación no termina cuando el hombre o la mujer abandonan la escuela y empiezan a trabajar. Es un proceso continuo que dura toda la vida, es el desarrollo del hombre como tal, independientemente de la edad y de las circunstancias por las que esté atravesando.

¹⁵Op. Cit pp 13

¹⁶Pain, Abraham. En Capacitación laboral. Buenos Aires, 1996 p.26

¹⁷Requejo Osorio, Agustín. En Educación permanente y educación de adultos. Barcelona, España; 2003 p.14

“La educación es infinita en el sentido de que su proceso resultará siempre incompleto y ninguno de sus momentos puede excluir la exigencia de nuevas adquisiciones y nuevos desarrollos; es universal en el sentido de que no se realiza sólo en la escuela, sino en todas las ocasiones ofrecidas por la vida y la naturaleza”¹⁸

De tal manera, la formación es un subconjunto de la educación en el sentido que no se refiere a todos los comportamientos como lo hace la educación que alude a la excelencia de las consecuciones genuinamente humanas en sentido integral. La formación hace referencia a competencias muy definidas. Se limita a perfeccionar, enriquecer, innovar, enmendar y hasta recuperar “algunos” comportamientos del ser humano mientras que la educación es algo que se logra como cualidad intrínseca de la especie humana que necesita recrearse, interpretar la realidad, etc.¹⁹

Sin embargo, a pesar de que la educación permanente es o debe ser llevada a lo largo de la vida de todo individuo, es aquí donde entra uno de los problemas que se tratan en el presente trabajo, el cual intenta dar respuesta a la pregunta de si un adulto ya no está en tiempo de recibir una educación, sólo por el hecho de no tener la edad requerida por un sistema escolarizado. Para ello, primero enunciaremos qué es lo que se entiende como persona adulta, y después realizaremos un breve abordaje sobre los problemas a los cuales se ha enfrentado esta rama de la educación.

¹⁸Macedo de la Concha, Elvia Rosalina. En Algunas consideraciones teóricas sobre la necesidad del pedagogo en las empresas. 1985 (UNAM) p. 19

¹⁹Requejo Osorio, Agustín. En Educación permanente y educación de adultos. Barcelona, España; 2003. p.49

1.3. La Educación de Adultos

Se le llama adulto a toda persona que ha sobrepasado la edad comprendida entre diecisiete y veintiún años y que no frecuenta con dedicación plena (tiempo completo) un establecimiento de enseñanza que es continuación de la escolaridad obligatoria.

El adulto es una persona llena de experiencia que ha adquirido un modo estable de ser, un carácter definido y, por tanto, es menos complicado que el niño o el adolescente; siendo además su actitud la de una persona que se vale por sí misma, desempeñando una función social, con un trabajo determinado y con una vocación personal en la mayoría de los casos resuelta.²⁰

Según Franh Hermanus: “La educación de adultos es toda tentativa concreta y organizada, realizada ya sea privada o públicamente, para proporcionar a los adultos las oportunidades de aprendizaje --formal y/o no formal-- que contribuyan a su evolución personal, profesional y vocacional”²¹

Es entonces un proceso mediante el cual las personas que no asisten ya a la escuela de forma regular y con plena dedicación (a no ser que haya unas enseñanzas con dedicación plena expresamente previas para adultos) se comprometen en una serie secuencial de actividades organizadas con la intención consciente de realizar unos cambios en el terreno de la información, del saber, de la comprensión o de las aptitudes, del juicio y de las actitudes, o también en orden a identificar y resolver los problemas personales o de una colectividad.

Antiguamente se consideraba que la educación era sólo cuestión de niños, que la única institución para impartirla era la escuela y que el ser humano era educable sólo en un periodo de su vida, pero esto no es verdad. El hecho educativo es un proceso que se desarrolla durante toda la vida del ser humano, y por lo tanto no hay momento en las diversas fases de la existencia en que se sienta libre de las influencias del medio. Se sabe que se producen cambios aún en plena ancianidad respecto a nuestras creencias, a nuestras opiniones, costumbres y hábitos.

²⁰ Macedo de la Concha, Elvia Rosalina. En Algunas consideraciones teóricas sobre la necesidad del pedagogo en las empresas. 1985 (UNAM) p. 13

²¹ Catañón Hernández Marisela. En la capacitación de los trabajadores en la Industria de la Construcción. Una propuesta de la organización de los recursos de capacitación. 1985 (UNAM) p. 38

Un argumento biológico que sustenta las anteriores afirmaciones es actualmente conocido y difundido, pero ya autores como Antonio Damasio y otros resaltan como una propiedad del cerebro humano su enorme potencial que contradice las tradicionales creencias de que el cerebro del adulto deja de “crecer” y de hacer conexiones neuronales conforme envejece o después de superar la etapa de la adolescencia o la juventud temprana.²²

Contrario a esas ideas, los especialistas en neurociencias han dejado plenamente demostrado, señala James E. Zull, que el cerebro humano adulto tiene una plasticidad y una capacidad de establecer conexiones neuronales a la edad que sea, en un cuadro de salud y buena alimentación promedio:

“El cerebro adulto no es un cerebro estático ni terminal. Sabemos qué pasa cuando se aprende y sus consecuencias físicas en el cerebro: hay una permanente de-construcción y reconstrucción de redes neuronales cuando algo novedoso se aprende. Y si eso novedoso es excitante e inmediatamente útil, los puentes neuronales que se construyen son más elásticos, más rápidos y funcionalmente más plenos para otras conexiones futuras. Este conocimiento es útil para los maestros de todos los grados y que tienen responsabilidades con alumnos de todas las edades. Se trata de un conocimiento que ayuda al mentor a saber qué ha perdido, qué no ha hecho, y qué podría hacer para mejorar su misión.”²³

Como se desprende de la anterior cita, la naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida. La evidencia científica demuestra que tiene la capacidad para hacerlo; concediendo a los primeros años su increíble y enorme importancia en el desarrollo mental, los de la madurez no dejan de tener también su oportunidad.

Es importante reconocer que cada uno de nosotros continuamos aprendiendo y no por ello debemos estar excluidos de los cambios existentes del medio que nos rodea. Hacer esto, sólo nos llevaría a quedar rezagados ya sea laboral o socialmente, puesto que no estaríamos a la altura de intervenir en los cambios que suceden mundialmente. O por lo menos, en un sentido menos abstracto, a estar en condiciones de participar en la vida política, laboral y cultural del país.

De igual forma, otro mito relacionaba a la educación de adultos con la mera alfabetización. En la actualidad, en un sentido más amplio e incluyente, pretende ayudar a los grupos y los

²² The Feeling of What Happens: Body and Emotion in the Making of Consciousness, Harvest Books, Octubre de 2000.

²³ James E. Zull: The art of changing the brain. Enriching the practice of teaching by exploring the biology of learning. Stylus Publishing LLC. EUA, 2002, p. 132.

individuos a adaptarse a los efectos de la evolución social acelerada en que vive el mundo en su conjunto.²⁴

Sobre los orígenes y propósitos de la educación de adultos.

Aunque la educación de adultos realmente tiene su origen en 1772 con la Revolución Francesa, es hasta 1945 que se presta verdadera atención a la educación de adultos con la creación de la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), organismo de carácter internacional que se aboca a la problemática de la educación a nivel mundial.

Considera la educación de adultos como:

“Enseñanza organizada para personas que tienen generalmente una edad de quince o más años, y adaptada a sus necesidades; personas que no están en el sistema escolar o universitario ordinario”.²⁵

El objetivo central de la educación de adultos no consiste en transmitir conocimientos o inculcar aptitudes, sino en ayudar a los individuos a desarrollar lo mejor posible todas sus potencialidades.

Este aspecto del desarrollo de potencialidades, será retomado más adelante, en la argumentación final de esta monografía. A la capacidad integradora que comentamos en un apartado anterior, y a la ubicuidad, debemos añadir la capacidad de potenciar al individuo en todas direcciones. No se trata de una educación de adultos que sólo haga énfasis en una habilidad o una tarea específica. Tampoco en una especialidad concreta, sino en una diversidad de materias que estimulen el desarrollo adulto en todas direcciones. El individuo tiene así, la posibilidad de crecer hacia donde la demanda y el gusto acumulado madurado por la edad y la experiencia, se lo permitan y demanden.

De acuerdo con García Carrasco, los hechos sociales que inciden en la educación de adultos son: la complejidad organizativa de las sociedades desarrolladas, la evolución acelerada de las destrezas necesarias para el trabajo, la globalización de la cultura, la crisis de los valores colectivos, la fragilidad de la adhesión a los sistemas normativos, la sobreestimulación cultural, el

²⁴Lowe John. En La educación de adultos/ perspectivas mundiales. Salamanca, España; 1978 p. 40

²⁵Lowe John. En La educación de adultos/ perspectivas mundiales. Salamanca, España; 1978. p. 28

cambio tecnológico a un ritmo acelerado que rompe con la validez, al menos generacional, de las disposiciones, habilidades, destrezas, etc.²⁶ En ese mismo tenor, según J. M. Quintana hay tres modalidades o tipos de educación de adultos:

1. Educación de adultos escolar: ofrece a los adultos conocimientos básicos que la escuela debía haberles proporcionado y no lo hizo.
2. Educación de adultos cultural: que completa los conocimientos que se adquieren durante los estudios escolares, abriendo nuevas perspectivas intelectuales, realizando reciclajes profesionales. Comprende toda clase de cursos ofrecidos por academias y diferentes instituciones públicas o privadas (Universidades populares, Departamentos de Cultura, etc.).
3. Educación de adultos social: pretende promover el desarrollo humano, económico y cívico de los individuos y comunidades que sufren alguna situación de marginación, ayudándoles a acceder a un mayor y mejor nivel de vida material, cultural y social. En este caso se postulan actitudes participativas e incluye metodologías tales como la animación sociocultural, La investigación participativa, el desarrollo comunitario, etc. No está exenta en su praxis de implicaciones políticas.²⁷

Educación de adultos y el desarrollo de la comunidad

La Conferencia Internacional de la UNESCO de Nairobi (1976) en una de sus conclusiones aseguraba que no toda la educación de adultos se debe centrar en las aulas, sino que hay un campo muy importante de trabajo que estaría en el ámbito de la *participación y el asociacionismo*. En este sentido, el desarrollo comunitario y la educación de adultos pueden relacionarse ya que la elaboración de materiales, de programas y otros elementos necesarios para la puesta en práctica de un proyecto de desarrollo en una comunidad, requiere procesos de pensamiento y unas dotes para la participación que por sí mismos generan formación.

Se realizan análisis de la realidad, síntesis de propuestas, informes de situación, participación en trabajo de grupos, responsabilidades en reuniones, encuentros, asambleas, etc.

La educación de las personas adultas puede convertirse en una herramienta significativa para luchar contra la desigualdad en el terreno social. Desde el momento en que se fomenta la

²⁶Requejo Osorio, Agustín. En Educación permanente y educación de adultos. Barcelona, España; 2003. pp. 115-116

²⁷Requejo Osorio, Agustín. En Educación permanente y educación de adultos. Barcelona, España; 2003 pp. 114-115

búsqueda de su propia información (no limitada al consumo de lo que ofrecen “desinteresadamente” los consorcios de comunicación comercial), el individuo está en disposición de tener más participación. Así lo corroboran los índices de participación política de las sociedades más instruidas (como se indica en el famoso Protocolo de Kyoto, para la regulación de emisiones contaminantes, en su apartado dedicado a la conciencia social)²⁸.

Es pues la educación de adultos un proceso permanente e integral de formación, orientado a la preparación de un hombre crítico, democrático, pero sobre todo productivo y participativo. Un proceso integral y permanente, destinado a lograr la formación de quienes no recibieron educación sistemática, tanto cuanto de aquellos que la recibieron de forma insuficiente.

Así como ya no hay discusión acerca de si los adultos tienen el deber y el derecho de alfabetizarse o de adquirir formación en el campo profesional, también la formación debe estar orientada a la integración al desarrollo laboral, al trabajo productivo y a la auto - realización de la persona humana, como se indica en el siguiente listado que sintetiza las características más señeras de la educación de adultos, listado elaborado a partir del aporte de varios autores, pero sobre todo de los documentos oficiales que se han expedido en México a ese respecto:

- Desarrollo de una profunda conciencia ciudadana. Esto para que el adulto participe responsablemente en los procesos democráticos, sociales y económicos.
- Auto - realización del adulto, a través de un desarrollo intelectual, profesional, social, moral y espiritual.
- Capacitación en el área laboral, para que el adulto se integre al mundo laboral y así contribuya al desarrollo del país.
- Capacitar al adulto para la eficiencia económica, para que sea mejor productor, mejor consumidor y mejor administrador de sus recursos.
- Que el adulto se integre a la sociedad con una profunda conciencia y sensibilidad. De esta forma podrá comprender, cooperar y convivir en forma armoniosa con sus semejantes.
- La educación de adultos se inscribe en el contexto de la educación permanente, es decir, en una nueva concepción de la educación, que consiste en el hecho de que el

²⁸ <http://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf>

hombre y la mujer aprenden durante toda su vida, en el marco de la política de “educación para todos”, y dentro de la concepción de “educación para la democracia”, entendiendo que los individuos pueden tener una participación social consciente y efectiva, en la medida en que el pueblo ha sido educado.

- La educación de adultos facilita los siguientes procesos: la obtención de una formación académica general de nivel básico; la preparación para el desempeño de los papeles correspondientes a la persona adulta; la formación y capacitación para el trabajo; el desarrollo de una conciencia crítica, comprendida en la búsqueda del bien común; el reconocimiento y enriquecimiento de la cultura nacional, así como el respeto por la diversidad cultural; y el surgimiento de una actitud de constante búsqueda de nuevos aprendizajes.
- La educación de adultos, de igual manera, propicia en los participantes el desarrollo de aptitudes, mejora o reorienta sus competencias técnicas y profesionales, evoluciona su forma de enfrentar los problemas y, en general, sus comportamientos, y además, avanza constantemente, con base en su propia determinación.
- En este sentido, la educación de adultos favorece el desarrollo integral del individuo y su adecuada incorporación a la sociedad como una persona consciente, crítica y responsable de sus actuaciones.
- Responde a la obligación del Estado de proporcionar la oportunidad a la población adulta de satisfacer su derecho a la educación, partiendo del hecho de que no hay límites de edad para aprender, y que las personas siempre pueden ampliar su formación.
- La educación de adultos se nutre de la diversidad sectorial, cultural y sociológica. Y aunque es de alcance nacional, su funcionalidad depende de la atención que preste a las necesidades y características regionales y locales.
- Es de carácter eminentemente práctica, en cuanto prepara para la vida partiendo del medio concreto en que la persona está inmersa. Además, es una oportunidad de crear espacios para la participación, la solidaridad y el intercambio comunitario y es un derecho de la población adulta que ha quedado marginada de la distribución de bienes y servicios, para que a través de ella eleve su nivel académico y, por tanto, gane en poder y en representatividad en el seno de la sociedad.²⁹

²⁹ Desarrollo Curricular (para la educación de personas jóvenes y adultas. Aporte para el debate y reflexión.) Dirección general de Educación de Adultos. pp. 37-58, 303-315.

El panorama para la educación de adultos no es restringido sino vasto y complejo, como se desprende del anterior listado. Son destacables del mismo listado, aquellas propiedades que enfatizan la formación de una ciudadanía auténtica, viva y activa.

De igual manera, la declaración de que la educación de adultos se inscribe en el campo de acción de la educación permanente (sexta característica en la lista), le otorga un sentido más amplio y ambicioso, no circunscrito a las formaciones tradicionales por especialidad, o por oficio, o para superar una condición de pauperización de la salud física o mental del adulto. En todo lo contrario, se destaca la persistente creación de caminos para construir o re-construir la vida de los individuos, mediante el estímulo de nuevas capacidades, intereses y habilidades.

1.4 La Capacitación

La Capacitación es un proceso de actualización, de educación continua para aprender las habilidades prácticas y los conocimientos técnicos necesarios, ya sea para ocupar un puesto por primera vez, bien con fines correctivos, o con propósito de desarrollo de personal, con el fin de ayudar a los trabajadores a realizar su mejoramiento y aún de modificar su conducta, adoptando actitudes satisfactorias en sus labores diarias tal, como afirma Fuentes González.

La capacitación tradicionalmente se ha considerado como una fórmula extraescolar de aprendizaje cuyo propósito fundamental es dotar a la persona con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son necesarias para desempeñar su labor, y al mismo tiempo, le permitan mantenerse actualizado ante el reto del creciente desarrollo económico y la necesidad de ampliar cada vez más las capacidades del hombre³⁰.

La capacitación permanente o continua es la capacitación que se debe procurar dar al individuo a fin de que realice sus potencialidades para favorecer su continua integración a la sociedad en constante transformación y para que responda a la demanda de esa misma sociedad que requiere recursos humanos mejor preparados³¹.

Con la llegada de la Revolución Industrial en el siglo XVIII, hubo fuertes cambios en las sociedades: la maquinaria llegó a las fábricas, a la agricultura, etc., y se requirió personal calificado, es decir, con las destrezas y habilidades para ser empleado en esos quehaceres. Como consecuencia de lo anterior, grandes masas de población se vieron desarraigadas de sus trabajos anteriores, ya que las máquinas utilizaban menos personal y hacían las labores en menos tiempo. Los Estados se vieron obligados a capacitar a las personas desarrollando prácticas e instalando talleres que permitieran tener mayor opción de ocupación, y legislando en materia de capacitación y adiestramiento³².

La capacitación responde a necesidades bien definidas de optimización en operaciones o desarrollo de actividades específicas o genéricas de los individuos en la organización, ya sea en

³⁰ Rangel Ramos Juan Ángel. En algunos lineamientos teóricos prácticos para implementar la capacitación y el adiestramiento en centros de trabajo. 1984 (UNAM) p. 44

³¹ Ortiz Ortiz, María Gloria. En productos y evaluación del sistema de capacitación. 1983 (UNAM) p.40

³² Rangel Ramos Juan Ángel. En algunos lineamientos teóricos prácticos para implementar la capacitación y el adiestramiento en centros de trabajo. 1984 (UNAM) p.2

cuanto a las tareas que actualmente desempeñan con respecto a las que habrían de realizarse en el futuro.³³

Cuando existe la función de capacitación en una empresa se busca lograr beneficios, tanto para el empleado como para la empresa³⁴: mayor productividad, mayor calidad de trabajo, incremento en las utilidades, mejor salud y mayor seguridad, mejor planeación de los recursos humanos, etc. superación personal, satisfacción en la organización, seguridad en la organización, seguridad económica, oportunidad en el desarrollo, etc.³⁵

La capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo a las áreas de aprendizaje cognoscitivo, afectiva y psicomotriz.

Hay que tener muy en cuenta, como señala Pilar Pineda, que la capacitación no es un sinónimo de adiestramiento, tal y como muchas personas lo creen. Mientras que la primera se encarga de desarrollar las aptitudes del trabajador como ya se mencionó, el adiestramiento, es “la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinación de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psicomotriz”.³⁶

Es de esta forma que la capacitación inicia siendo una alternativa para las personas que ya no se encuentran en edad para estar dentro de un aula, así como para las empresas, ya que así incrementan sus ganancias vía la especialización de su personal.

La capacitación es un aspecto formativo de las personas de gran utilidad social en términos inmediatos y funcionales: las personas adultas pueden acceder al manejo de aparatos, procedimientos, rutinas de todo tipo mediante la técnica didáctica más adecuada al caso específico.

³³Op. Cit p.37

³⁴Galicia Teresita del Niño Jesús. En la capacitación para el logro de la excelencia. 1995 (UNAM) p.8

³⁵Pintor Pérez, Miguel Ángel. En el perfil laboral para el pedagogo capacitador. México, 1993. p.25

³⁶Ibidem

Las anteriores definiciones parten de entender al trabajo como “una actividad humana que se realiza en función de un producto a obtener y que genera un resultado palpable”³⁷. De acuerdo con Víctor García Hoz existen varias visiones del concepto del trabajo. Las más destacables son:

- ❖ Visión sociológica: estudia el trabajo como una realidad social que interacciona con el resto de fenómenos sociales.
- ❖ Visión pedagógica: considera el trabajo en doble sentido, como finalidad de la educación y como medio de educación, de enriquecimiento personal.
- ❖ Visión antropológica: analiza al trabajo desde su carácter exclusivamente humano, y lo concibe como aquella actividad que permite definir al ser humano como tal y perfeccionarlo.

La capacitación en México

Es en los años 40's y 50's que se demanda una capacitación sistematizada que satisfaga en la medida de lo posible las necesidades de mano de obra calificada. En México se empieza a hablar de una capacitación sistematizada hasta los 50's, de una capacitación que permita la absorción de tecnologías y el aumento del nivel de productividad.

Para estos años la capacitación surge como el resultado de la preocupación del estado y el sector privado para incrementar la productividad.

De acuerdo con lo anterior, la empresa, al proporcionar capacitación está en posibilidades de lograr una mayor efectividad organizacional, al mismo tiempo que proporciona el medio adecuado para el desarrollo del trabajador considerado individualmente. Con esto se busca que la calidad y la excelencia se den a partir del individuo y hacia su medio circundante.

La pedagogía laboral como formación en las organizaciones, tiene como objetivo la capacitación constante de los profesionales en activo que integran una organización para alcanzar los objetivos que ésta tiene planeados³⁸.

Historia de la capacitación. La capacitación como un derecho

En México, la preocupación por la capacitación y adiestramiento se ha manifestado desde hace muchos años; un primer acercamiento está en el contrato de aprendizaje, incluido en la ley

³⁷ Pineda, Pilar, coord. En Pedagogía laboral. p.27

³⁸ Op. Cit p. 34

del 18 de agosto de 1931, “aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.”³⁹

La capacitación tiene repercusiones en la sociedad, ya que, mientras mejor preparados estén los individuos habrá un desarrollo económico más acorde con las necesidades de todo el contexto social. Se puede decir que la capacitación correctamente planeada y adecuada será un impulso para el desarrollo económico y social del país.⁴⁰

La ley federal de trabajo, en su capítulo III bis de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores Art. 153 postula que:

*“Todo trabajador tiene derecho de exigir capacitación y/o adiestramiento para el mejor desempeño de su puesto. La capacitación y/o adiestramiento deberá ser impartido durante las horas de la jornada de trabajo, esto con el fin de no interrumpir otras actividades del trabajador; pero también podrá ser fuera de la hora de trabajo, siempre y cuando haya un acuerdo entre ambas partes”.*⁴¹

En el campo de la actividad profesional la capacitación del personal es una necesidad impostergable, debido al desarrollo tecnológico y científico tan acelerado. Se le mira, en consecuencia, como una manera de subsanar la acelerada evolución de los equipamientos computarizados o hiper-tecnológicos que tienden a tener una vigencia muy corta, y exigen de una preparación de los operarios constante y acelerada, muchas veces contextual, es decir, “sobre la marcha”, pues el proceso productivo no puede detenerse.

Por esta razón, la capacitación dejó de ser considerada como una prestación laboral para convertirse en obligación permanente ⁴², tanto para el empleado y/o para el empleador.

El 28 de abril de 1978, el Estado Mexicano tomó medidas definitivas bajo el régimen del Presidente José López Portillo, al implantar **la ley en Materia de Adiestramiento y Capacitación para los Trabajadores**, por medio de la cual, de una manera formal y abierta, se

³⁹Aravelo Gracia Laura. En el proceso de capacitación en una empresa del sector privado: Volkswagen de México, S.A. de CV 1994 (UNAM) p. 5

⁴⁰Ortiz Ortiz, María Gloria. En productos y evaluación del sistema de capacitación. 1983 (UNAM) p. 40

⁴¹Pintor Pérez, Miguel Ángel. En el perfil laboral para el pedagogo capacitador. México, 1993. p.38

⁴²Segura Enríquez Martha Patricia. En fundamentos y estructura del curso de capacitación costos y procedimientos de construcción en las vías terrestres. 1983 (UNAM) p.20

fijaron las directrices a seguir obligatoriamente en los programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Detección de las necesidades de capacitación

Las causas que provocan la capacitación son: inadecuación del hombre al puesto, costos elevados, desperdicios excesivos, baja calidad, falta de cooperación, rotación excesiva, dificultades de métodos y sistemas productivos, carga de trabajo desigual, necesidades manifiestas, autoestimas devaluadas, objetivos y políticas confusas, ausentismo, etc.⁴³.

Al detectar las carencias, (por medio de un diagnóstico de necesidades), se toman como punto de partida los cuellos de botella que limitan a los trabajadores de un centro de trabajo para desarrollar sus funciones eficientemente. Deben conocerse con exactitud, tanto las deficiencias actuales del personal, como las necesidades futuras⁴⁴.

Las necesidades de capacitación se presentan por:

- 1) Falta de conocimientos, habilidades manuales y actitudes del trabajador relacionados con su puesto actual o futuro.
- 2) Diferencia entre los conocimientos habilidades manuales y actitudes que posee el trabajador y los que exigen su puesto actual o futuro.

El detectar necesidades de capacitación supone la especificación de los requerimientos del puesto, para averiguar la diferencia mencionada e involucrar la cuestión del desempeño, ya que es una de la preocupaciones más acentuadas de los estudios actuales de la materia. Esto requiere inicialmente hablar de estándares, de niveles de eficiencia, de normas de actuación⁴⁵.

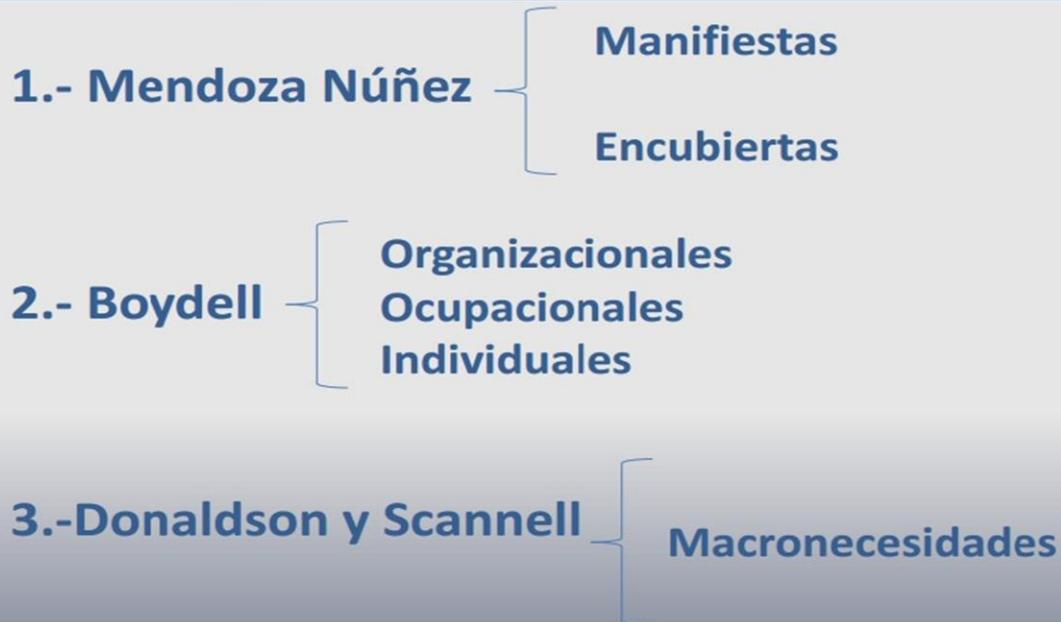
De acuerdo con Mendoza Núñez, hay necesidades manifiestas y encubiertas. Boydell presenta necesidades organizacionales, ocupacionales e individuales, y por último, Donaldson y Scannell hablan de macro necesidades y micro necesidades:

⁴³ Pintor Pérez, Miguel Ángel. En el perfil laboral para el pedagogo capacitador. México, 1993. p.24

⁴⁴ Rangel Ramos Juan Ángel. En algunos lineamientos teóricos prácticos para implementar la capacitación y el adiestramiento en centros de trabajo. 1984 (UNAM) p.47

⁴⁵ Galicia Teresita del Niño Jesús. En la capacitación para el logro de la excelencia. 1995 (UNAM)p.11

Macro y micro necesidades



Galicía Teresita del Niño Jesús. En la capacitación para el logro de la excelencia.

Causas que provocan la Capacitación:

- ❖ Inadecuación del hombre al puesto
- ❖ Irrupción de nuevos procesos
- ❖ Introducción de nueva tecnología
- ❖ Costos elevados
- ❖ Desperdicios excesivos
- ❖ Baja calidad
- ❖ Falta de cooperación entre el personal
- ❖ Rotación excesiva
- ❖ Embotellamiento en el flujo de la producción(cuellos de botella)

- ❖ Dificultad de métodos y sistemas productivos
- ❖ Carga de trabajo conceptual
- ❖ Desconocimiento de la estructura de la empresa por parte del personal de la misma
- ❖ Necesidades manifiestas
- ❖ Necesidades encubiertas
- ❖ Accidentes en el personal, en el equipo, máquinas y materiales, etc.
- ❖ Autoestima devaluada
- ❖ Objetivos y políticas confusas
- ❖ Ausentismo, etc.

Por lo anterior, la capacitación no puede considerarse como un fin en sí misma, sino como un medio que permite dar respuesta a necesidades reales y específicas, sin olvidar que debe ser entendida como un proceso educativo complejo, que por su naturaleza requiere de instrumentos y criterios uniformes que ayuden a organizar bajo una concepción filosófica- pedagógica las acciones que se realicen.

Beneficios de la capacitación:

Los beneficios que la capacitación ofrece a la organización y al individuo son:

En cuanto a organización:

- ❖ Mayor productividad
- ❖ Mayor calidad de trabajo
- ❖ Incremento de las utilidades
- ❖ Mejor salud y mejor seguridad
- ❖ Mejor planeación de los recursos humanos, etc.

En cuanto al individuo:

- ❖ Superación personal
- ❖ Satisfacción en la organización
- ❖ Seguridad en la organización
- ❖ Seguridad económica

- ❖ Oportunidad para el desarrollo, etc. ⁴⁶

Temor a la capacitación

Después de enumerar las necesidades de las empresas y de los individuos, la capacitación se ve como proceso continuo y sistemático para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes.⁴⁷ Como en todo proceso, hay temores por parte de los implementadores del mismo, en este caso de la empresa, pero también hay beneficios tanto para la empresa como para los individuos que van a recibir la capacitación, ventajas y desventajas que mencionaremos a continuación.

Existe el temor por parte de las organizaciones laborales de que la formación provoque la marcha de los empleados ya formados hacia la competencia o simplemente hacia otra orientación profesional; otro temor es que la inversión dedicada a la formación no tenga el correspondiente correlato en el aumento de la calidad del trabajo y en los mismos beneficios de la organización⁴⁸.

Pero la empresa no es la única con temor. Los empleados también tienen sus específicas fuentes de resistencia a la formación, entre las cuales destaca, el temor de que el aumento de formación lleve apareado un mayor nivel de exigencia en el trabajo realizado; no en vano, en la mayoría de las empresas con un alto grado de exigencia, la formación se vincula con la calidad⁴⁹.

A la manera de una síntesis muy apretada, el siguiente cuadro expone algunas de las ideas expuestas en los apartados previos, con el propósito de tener una visión clara de las relaciones y vínculos que destacaremos en el siguiente capítulo.

⁴⁶ Pintor Pérez, Miguel Ángel. En el perfil laboral para el pedagogo capacitador. México, 1993. pp.25-26

⁴⁷ Ortiz Ortiz, María Gloria. En productos y evaluación del sistema de capacitación. 1983 (UNAM) p.17

⁴⁸ Sarramona, Jaume. En la formación continua laboral. pp.24-25

⁴⁹ Ibidem

CUADRO DE CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LOS 4 AMBITOS ESTUDIADOS

Educación Laboral	Educación Permanente	Educación de Adultos	Capacitación
<ul style="list-style-type: none"> • También llamada Pedagogía Laboral, debido a la relación que guarda la educación y la pedagogía (la práctica y la teoría). • Es una rama o una vertiente de las Ciencias de la Educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. • A la unión de la educación y el ámbito laboral se le va a llamar Educación Laboral, dentro de las empresas conocida como la Capacitación. • Es una alternativa para las personas que ya no se encuentran en edad para estar dentro del aula. • Es de gran utilidad social en términos inmediatos y funcionales. • Mejora las condiciones de desarrollo cultural e intelectual para los individuos adultos. • Mejora el ambiente social dentro de las empresas. • Es un factor de educación continua y de mejoramiento cultural para los involucrados, sobre todo los individuos por educar. • Mejora o desarrolla las 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un proceso natural que se ha dado en todas las culturas. • Su impulso más importante se genera en el siglo XX. • Está en relación con diferentes periodos de la vida y los tipos y niveles de las estructuras educativas. • Es un principio integrador de las estructuras educativas (educación formal y no formal). • Se trata de una “educación abierta” a través de los distintos medios de comunicación. • Su proyecto educativo está fundamentado sobre métodos pedagógicos activos. • Es una educación para el público, más o menos excluido de la educación institucional. • Es un proceso continuo a lo largo de toda la vida. • Reconoce como organismo educativo a toda institución social o grupo de convivencia humana en el mismo nivel de importancia. • Tiene universalidad del espacio educativo: en cualquier lugar puede darse la situación o encuentro educativo. • Es integral; se define a sí misma desde la persona ubicada en una sociedad y tiempo determinado. • Se interesa por su total desarrollo y 	<ul style="list-style-type: none"> • Franh Hermanus: “La educación de adultos es toda tentativa concreta y organizada, realizada ya sea privada o públicamente, para proporcionar a los adultos las oportunidades de aprendizaje -formal y/o no formal- que contribuyan a su evolución personal, profesional y vocacional”. • Pretende ayudar a los grupos y los individuos a adaptarse a los efectos de la evolución social acelerada en que vive el mundo en su conjunto. • Tiene su origen en 1772 con la Revolución Francesa, pero es hasta 1945 que la ONU y la UNESCO le dan su verdadera importancia. • Su objetivo central es ayudar a los individuos a desarrollar lo mejor posible sus potencialidades. • Sus características más importantes son: la complejidad organizativa de las sociedades desarrolladas, evolución acelerada de las destrezas necesarias para el trabajo, globalización de la cultura, crisis de los valores colectivos, fragilidad de la adhesión a los sistemas normativos, sobre estimulación cultural, cambio a un ritmo acelerado que rompe con la validez, al menos generacional, de las disposiciones, habilidades, destrezas, etc. • Tiene tres modalidades: Educación de adultos escolar, educación de 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un proceso de actualización de educación continua para aprender las habilidades prácticas y los conocimientos técnicos necesarios, bien, para ocupar un puesto por primera vez, con fines correctivos, o con propósito de desarrollo de personal, con el fin de ayudar a los trabajadores a realizar su mejoramiento y aún de modificar su conducta, adoptando actitudes satisfactorias en las labores diarias. • Es una fórmula extraescolar de aprendizaje. • Desarrolla las aptitudes del trabajador, para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo, respondiendo a las áreas de aprendizaje cognoscitiva y afectiva. • Responde a necesidades bien definidas de optimización en operaciones o desarrollo de actividades específicas o genéricas de los individuos en la organización, ya sea en cuanto a las tareas que actualmente desempeñan con respecto a las que habrían de realizarse en el futuro • NO es sinónimo de

destrezas, el autoestima, ejercita el intelecto y las funciones mentales asociadas con el aprendizaje.

crecimiento en todas sus posibilidades y capacidades.

- Es un proceso dinámico y flexible en sus modalidades, estructuras, contenidos y métodos, ya que se debe partir de un contexto social específico al servicio de grupos determinados y para algunos fines dentro del trabajo.
- Es un proceso ordenador del pensamiento, con vistas a que la persona organice y se sirva de múltiples conocimientos acumulados, de manera que pueda comprender su sentido, dirección y utilidad.
- Tiene un carácter integrador: debe estar coordinada con los restantes sistemas (político, económico, etc.) que conforman el macrosistema social.
- Es un proceso innovador; ya que busca nuevas fórmulas que satisfagan de manera eficaz, adecuada y económica las necesidades del presente y del futuro inmediato.
- Es más conveniente y necesaria en la edad adulta, pero no deja de lado las otras etapas de la vida.
- Es un concepto que se deduce del mismo fin de la educación.
- Es el desarrollo del hombre como tal, independiente de la edad y de las circunstancias por las que esté atravesando.
- Es o debe ser llevada a lo largo de la vida de todo individuo.

adultos cultural y educación de adultos social.

adiestramiento.

- Es una alternativa para las personas que ya no se encuentran en edad para estar dentro de un aula, así como para las empresas de incrementar sus ganancias.
- Es un aspecto formativo de las personas de gran utilidad social en términos inmediatos y funcionales.
- Tiene repercusiones en la sociedad, ya que, mientras mejor preparados estén los individuos habrá un desarrollo económico más acorde con las necesidades de todo el contexto social.
- En el campo de la actividad profesional es una necesidad impostergable.
- Tiene beneficios tanto para la organización como para el individuo.
- Es una modalidad de la Educación de adultos

CAPÍTULO 2

2.1 Fronteras y correspondencias

Como puede inferirse del cuadro que cierra el capítulo anterior, es posible ver más correspondencias que fronteras infranqueables entre la *educación laboral*, la *educación de adultos*, la *educación permanente* y la *capacitación*. Ciertamente es que cada nominación corresponde a un nivel de especialización distinto de la pedagogía laboral (o educación laboral, como se ha definido en el capítulo anterior). Pero también es cierto que podemos encontrar diferencias que no son sino meras sutilezas de acciones educativas que representan algo así como momentos o partes componentes de un mismo proceso educativo: el proceso de la educación permanente en el ámbito laboral.

Para comprender plenamente esto, recuérdese nuestra definición de trabajo esbozada al inicio de esta monografía: definimos un proceso social como una sucesión de ciclos auto-regulados en lo que no puede establecerse su inicio o su fin, salvo por un mero ejercicio de abstracción y asignación arbitraria.

Este concepto procesal, que se deriva de los aportes de la Escuela Sociológica de Chicago con Park, Mead y Buckley⁵⁰ a la cabeza, nos permite comprender a toda acción social, como un continuum de estructuras efímeras que se transforman perpetuamente pero que, sin embargo, mantienen elementos perdurables en un estado de dinamicidad. Eso es precisamente la educación. Y en la reflexión final volveremos sobre el concepto. Baste aclarar por ahora, que la educación, el fenómeno educativo, no se da fuera de contexto.

En este punto es importante examinar, en consecuencia, aquello que la educación laboral o la pedagogía laboral nos proporciona como un marco inicial para comprender todo proceso de formación. Un esquema que nos facilita la comprensión de “lo contextual”, que suele determinar al fenómeno de la formación de individuos.

Se ha dicho ya que los campos de estudio de la pedagogía laboral son numerosos y variados, dada la amplitud de su objeto de estudio, al igual que sus ámbitos o contextos, de los cuales se identifican tres que determinan la formación continua y vienen a su vez definidos por sus intervenciones.

⁵⁰Buckley, Walter: En la sociología y la teoría moderna de los sistemas. Amorrortu, Argentina, 1991. pp. 135 y ss.

Estos contextos clasifican desde las variables más generales y externas, a las más concretas, internas e inmediatas a la formación. Si retomamos la segunda visión del trabajo, la pedagógica, nos encontramos que es inevitable hablar de cualquier tipo de formación, sea permanente, de adultos, para el trabajo o la mera capacitación, sin considerar los elementos contextuales que se describen a continuación.

En primer lugar, se identifica el contexto socioeconómico y político en el que se ubican las organizaciones y que determinan su funcionamiento. La pedagogía laboral estudia los factores que caracterizan dicho contexto para comprender las influencias que éstos ejercen en la dinámica de las organizaciones y la concepción de la formación que genera su seno.

El segundo contexto identificado es el de la propia organización, es decir, su contexto interno. Aquí aparecen numerosas variables internas que caracterizan a cada organización, y que determinan la manera como se enfoca la formación, el rol que ostenta y la importancia que se le otorga entre el resto de las estrategias puestas en juego para alcanzar los objetivos de la organización.

Por último, el tercer contexto identificado es el contexto de la formación propiamente dicha, es decir, los procesos y las variables que permiten su realización eficaz y eficiente en el seno de la organización. Así, este contexto está integrado tanto por los procesos técnicos de planificación de la formación, como por variables que influyen en dichos procesos.

Los tres contextos están fuertemente interrelacionados, hasta el punto que su identificación es sólo un intento de ordenar la complejidad de elementos que entran en juego. La influencia más marcada se da desde los contextos más genéricos y externos a los contextos más concretos e internos. De este modo, el entorno socioeconómico y político determina el ambiente de la organización y las características que la configuran; a su vez, el contexto de la organización determina los procesos de formación que se realizan en su seno.⁵¹

⁵¹Pineda, Pilar, coord. En Pedagogía laboral. Barcelona España, 2002. pp. 38-39

CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO-POLÍTICO



Pineda, Pilar, coord., en Pedagogía laboral.

Si consideramos al proceso educativo o de formación de personas como un núcleo o sistema que encierra procesos y ciclos específicos de procedimientos en su seno, es preciso considerar, entonces, que está influido por variables externas, entre las que se pueden destacar dos tipos de ellas: las *transaccionales* (constituidas por el primer círculo), y las *contextuales* (aquellas que se encuentran fuera de los círculos). Las primeras afectan directamente al proceso educativo, y las segundas lo hacen de manera indirecta.

Así, el efecto que las políticas gubernamentales y los cambios tecnológicos, afectan indirectamente al núcleo educativo. Las políticas internas de una empresa u organización lo hacen de manera directa, pero la acción combinada de ambos tipos de variables, deja sentir su influencia y direcciona de muchas maneras el proceso educativo, de hecho lo determina. Teniendo estas

⁵² Op. Cit p. 39

ideas y el esquema a la vista, procedamos a explorar las relaciones que se dan entre los subprocesos de la educación permanente y la de adultos.

2.2 Exploración de las relaciones entre la educación permanente y la educación de adultos

En primer lugar, la educación permanente está relacionada con la educación de adultos por la demanda social, que se manifiesta en la forma de una serie de necesidades sociales concretas (es inseparable de la evolución y conciencia ciudadana, del desarrollo democrático y del crecimiento económico) y de las necesidades de los individuos que integran a esa sociedad (desarrollo profesional, democratización de la cultura)⁵³. La educación permanente y de personas adultas son un factor clave dentro de los cambios y el actual desarrollo de la sociedad de la información o del conocimiento.⁵⁴

La educación de adultos surge como respuesta de una sociedad desarrollada, que llega a la par de un hecho histórico que no sólo afecta a un país sino al mundo; es una educación que no sólo debe ser impartida por un cierto tiempo, sino a lo largo de la vida de todo hombre, ya que éste va a estar en un constante cambio, para adaptarse al contexto social y el violento cambio tecnológico que le va aparejado.

Vemos entonces que el adulto *no puede dar por terminada su formación, sino más bien “continuarla”, como parte de un componente más de la vida*, así como la diversión, la reproducción y el cuidado personal y de la familia. Una forma contemporánea de considerar la vida de un individuo.

De acuerdo con García Carrasco, las características más importantes de la educación de adultos son: la complejidad organizativa de las sociedades desarrolladas, evolución acelerada de las destrezas necesarias para el trabajo, globalización de la cultura, crisis de los valores colectivos, fragilidad de la adhesión a los sistemas normativos, sobre estimulación cultural, cambio a un ritmo acelerado que rompe con la validez, al menos generacional, de las disposiciones, habilidades, destrezas, etc.⁵⁵

⁵³Requejo Osorio, Agustín. En educación permanente y educación de adultos. Barcelona, España; 2003. p. 17

⁵⁴Pineda, Pilar, coord. En Pedagogía laboral. Barcelona España, 2002. p. 169

⁵⁵Requejo Osorio, Agustín. En educación permanente y educación de adultos Barcelona, España; 2003. pp. 115-116

La principal diferencia entre la educación obligatoria y la educación de adultos está precisamente en que la primera es obligatoria y la segunda no; la segunda obedece a necesidades existenciales más que meramente formativas.⁵⁶

Las personas adultas, deben tener la oportunidad de seguir aprendiendo y desarrollar sus habilidades y capacidades, para lograr hacer frente a las demandas laborales de su empresa. La educación de adultos, permanente y laboral, son de suma importancia para las personas adultas, puesto que estas tres educaciones en conjunto con la capacitación nos ayudarán realmente a dar respuesta satisfactoria a lo promulgado en la Ley Nacional de Educación de Adultos. Ya no es tiempo de ignorar lo que demanda y requiere un país, como lo hemos mencionado; el hacerlo sólo nos llevaría a no cumplir con lo establecido, que es incrementar habilidades, virtudes, aptitudes, y conocimiento de las personas. Siempre hay que tener en mente que no por ser personas adultas carecen del derecho a seguir aprendiendo.

Tenemos que lograr ser una sociedad que se esfuerce aún más por generar aprendizaje, por promover el conocimiento y la formación de los individuos durante toda su vida, una sociedad que día con día trabaje para sentar las bases de un futuro mejor, futuro que no sólo debe encasillarse en términos de competitividad, sino en términos de convivencia mundial, de cultura universal y propagación de la cultura propia, para así estar a la altura de las demandas mundiales y lograr avanzar como sociedad y como personas inmersas en un sistema-mundo, tal y como lo señalan pensadores contemporáneos, como Edgar Morin, y Basarab Nicolescu, entre muchos otros.⁵⁷

La educación, en todos los niveles, es (o debería de ser en términos formales) un proceso permanente, y no debemos ignorarlo; al contrario, hay que trabajar en conjunto para que esto sea posible. Al momento de capacitar hay que hacerlo de manera efectiva apoyándonos en los procesos de enseñanza y aprendizaje para incrementar las habilidades, capacidades y aptitudes de cada persona.

Acaso sea posible establecer una suerte de ecuación o guarismo que denote la importancia de estas relaciones:

⁵⁶Castanyer Figueras Francese. En la capacitación permanente en la empresa. México, 1999, p. 64

⁵⁷ Nicolescu, Basarab: La Transdisciplinariedad. Manifiesto. Multiversidad Mundo Real Edgar Morin, A. C., México, 1996. Edición confrontada contra: Nicolescu, B.: Manifiesto of transdisciplinarity. USA, Albany; State University of New York (SUNY) Press, 2002.

EL / EA = Edad (sobre contexto de vida) + Trabajo (sobre contexto laboral,) + Desarrollo deseable (sobre desarrollo posible).



⁵⁸ Esquema 1

Donde el *Contexto de Vida* y el *Desarrollo Posible*, son variables contextuales, y el contexto laboral, es una variable transaccional.

Al hablar de las relaciones posibles entre educación laboral y educación de adultos, deben considerarse las relaciones dinámicas que se dan entre *La edad*, que está determinada por la historia de vida de cada individuo, pero además, en términos sociológicos, por las libertades, y viabilidad económica del país al que pertenece (en países africanos la expectativa de vida aún no rebasa los 50 años para las mujeres y 40 y tantos para los hombres).

Esta circunstancia, se da no porque genéticamente estén programados para morir jóvenes los individuos de tales naciones, sino porque las condiciones materiales de tales países son adversas para el fomento de una vida prolongada de los individuos. De igual manera, el ocio, la salud y el derecho a la diversión, están fuertemente restringidos o limitados, lo cual acorta la vida de los individuos.

El trabajo, que a su vez está determinado por la cultura laboral del país en cuestión (o sea el *contexto laboral* de nuestra fórmula), de los factores culturales que facilitan o entorpecen esa cultura y por los hábitos y convencimiento de los sujetos acerca del trabajo como una vía para la emancipación personal o como una carga y un castigo (en países protestantes y asiáticos el

⁵⁸ Elaborado por: Sánchez Del Valle Karla y Correa Oaxaca Ingrid G. en resultado a cátedras con Gallardo Cano Alejandro.

trabajo es una bendición y una forma de organización, de vida y de liberación; en países de tradición cristiana, el trabajo es un castigo y una carga a la cual hay que evadir o minimizar).

Al respecto, no sobra reproducir así sea como un apunte cultural, las dos citas siguientes. Una tomada del *Libro de horas del quáquero puritano americano*, y la otra, de una canción popular caribeña. La primera corresponde a la tradición protestante del norte de los Estados Unidos, traída a América por los inmigrantes irlandeses herederos directos de la religión protestante, en la cual el trabajo se mira como una bendición. Este concepto se apoya en las ideas de Lutero, génesis del movimiento protestante contra la iglesia católica, que reconceptualizó universalmente el trabajo diligente como signo de gracia.

“Thanks jeh Lord!, for your bless of work; thanks jeh Lord!, for transmitting us your effort; thanks jeh Lord!, for give us your love to work” [Traducción no literal: “Gracias Señor, por darnos tu bendición al trabajo, por darnos ese trabajo, por darnos tu amor al trabajo”].

La segunda cita proviene de un ripio rítmico de una canción compuesta por Alberto Beltrán⁵⁹, el dominicano “Negrito del Batey” de los años 30’s del siglo pasado y resume de manera puntual la tradición católica-apostólica-romana implantada por los españoles en toda la América Hispanohablante:

“A mí me llaman el Negrito del Batey. Porque el trabajo para mí es un enemigo. El trabajar yo se lo dejo todo al buey. Porque el trabajo lo hizo Dios como castigo.”

Pero en cuestiones de adhesión al trabajo en una cultura dada, no sólo cuentan los factores religiosos, si bien importantes, sino también las condiciones materiales de trabajo en un país u otro. El trabajo, si está mal remunerado, si no está acompañado de los beneficios del ahorro y la seguridad personal y familiar (como suele ocurrir en los países como el nuestro), entonces el trabajo deviene en maldición, más que en bendición y su rechazo y denotación obedecen a condiciones reales, objetivas y no derivadas de un mandato divino.

En otras culturas como la japonesa, por ejemplo, el trabajo es una misión de vida que nada tiene que ver con el desarrollo de los individuos en un sentido armónico, ni en un sentido religioso, sino con un propósito colectivo pragmático y fatal, que poco o nada tiene de beneficio para el individuo, pero sí para la colectividad.

⁵⁹http://es.wikipedia.org/wiki/Alberto_Beltr%C3%A1n

Finalmente, la categoría de *desarrollo deseable*, está posibilitada por el *desarrollo posible*. Esto es, las condiciones materiales y concretas que una región o país permiten a los individuos de una sociedad dada. Países hay, que pese a ser ricos en recursos humanos, materiales y naturales, tienen un muy pobre desarrollo por los contactos culturales desventajosos que han determinado por décadas sus posibilidades de crecimiento.

El caso de muchos países africanos, indios, latinoamericanos y algunos asiáticos, es prueba constante de ello. El *desarrollo deseable* está limitado por el *desarrollo posible* dentro de un país. Una constante muy amarga para los países en “eterno desarrollo”, o “emergencia”, como ha dado en llamárseles en fechas recientes.

El ejemplo más extremo que se puede citar al respecto es la riqueza del continente africano, cuna de la humanidad y fuente de riquezas ecológicas y naturales incalculables. En poco o nada han beneficiado (y hasta la fecha, parece que NO beneficiarán) a sus pobladores originarios. Las minas de diamantes de las regiones centrales y occidentales del continente, sobre las cuales se han escrito canciones y hecho incontables películas, la mayoría de ellas de horror, demuestran que el desarrollo deseable de los integrantes de un país o región (sus legítimas aspiraciones por vivir mejor, de tener una vejez tranquila y prolongada, de trabajar y disfrutar de lo trabajado, de amar ese trabajo), en realidad es un desarrollo que se encuentra fuertemente condicionado por otros intereses, que lo transforman en un desarrollo apenas posible.

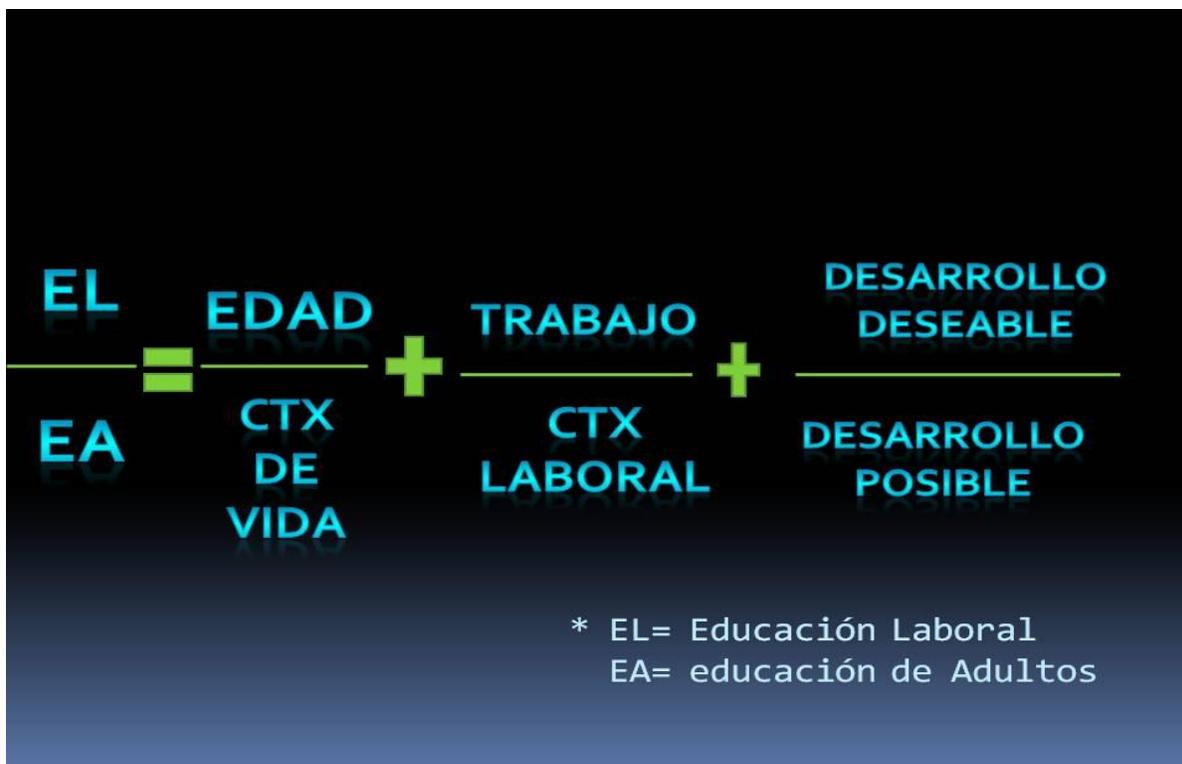
Y así, contando, otras naciones entre las cuales se encuentra la nuestra, ven condicionado su desarrollo deseable al limitado desarrollo posible que permiten intereses egoístas locales, e intereses aviesos de otras naciones. Basta con ver la persistente pobreza en la cual viven los pueblos indígenas del país, para constatar lo anterior.

No perdamos de vista esta fórmula, y veamos aquellas variables que nos ofrecen las relaciones entre la educación laboral, la educación de adultos y la capacitación, que nos permitirán explorar estas sutiles fronteras entre los distintos campos de la pedagogía laboral, propiamente dicha.

2.3 Exploración de las relaciones entre la Educación Laboral, la Educación de Adultos y la Capacitación

En nuestra exploración de relaciones e intercambio, hemos privilegiado, para su comprensión, las relaciones entre la educación laboral y la educación de adultos. Veamos ahora el vínculo que esos subprocesos mantienen con la capacitación para, al final, examinar la noción de educación permanente con todos estos subprocesos.

De entrada, hemos establecido la siguiente fórmula que nos permite avanzar con cierto rigor en nuestras exploraciones:



⁶⁰ Esquema 1

¿Qué lugar asume la capacitación en esta fórmula explicativa? Antes de responder esta pregunta, hagamos un rápido recuento de lo que tradicionalmente se considera como capacitación, para desentrañar el sentido que el subproceso asume o debe asumir en el análisis relacional que hasta aquí hemos desarrollado.

⁶⁰ Op. Cit. p.46

La pedagogía laboral, se ha referido repetidamente en este trabajo, es una rama o vertiente de las Ciencias de la Educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Vale decir, la utilización de los conocimientos pedagógicos en un ámbito específico, donde igual que en otras muchas actividades de la vida, se tienen que transmitir, conservar, construir y compartir conocimientos.

Es en este punto donde la educación y el ámbito laboral se unen dando paso a una educación laboral, que dentro de muchas empresas recibe el nombre de *capacitación* y que es entendida como:

“La acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo a las áreas de aprendizaje cognoscitiva y afectiva.”⁶¹

Las relaciones que se establecen entre educación y trabajo son numerosas, variadas y complejas. La primera relación entre educación y trabajo radica en el hecho de que una de las finalidades de la educación es la preparación de las personas para ejercer una profesión como indica García Hoz, el ejercicio de toda profesión “requiere de una educación previa como preparación para el desempeño de tareas enmarcadas en la vida social”⁶².

Una segunda relación que se establece entre educación y trabajo viene determinada por el dinamismo propio de este último. El trabajo como realidad social cambia con gran rapidez, como consecuencia principalmente de los cambios económicos, pero también de los cambios sociales y culturales⁶³. Como ya referimos en otra parte de este trabajo, el trabajo tiende a ser minimizado como fuerza generadora de riqueza, tal y como lo definiera Karl Marx. Aunque esto parece ser una realidad constante y sonante, y el trabajo efectivamente es la fuente última de la riqueza en todo proceso productivo, en los tiempos que corren se pretende hacer creer al grueso de la población que el trabajo no es sino una mera vía para la supervivencia, desligándolo así de sus vínculos sustanciales con la vida.

Como modalidad educativa dentro de la organización, la capacitación representa un proceso tendiente al desarrollo integral del hombre: proceso que implica un cambio constante en

⁶¹Op. Cit p.9

⁶²Op. Cit p.30

⁶³Ibidem

un ser y en su obrar. En su ser, sea en el aspecto psicomotriz, intelectual o actitudinal que lo conduzca a ser mejor como persona. Esta repercutirá en su obrar, puesto que en el contexto laboral será más eficiente, implicando a la vez una mejora personal y, por ende, organizacional.⁶⁴

Dentro de la educación no formal se encuentra incluida la capacitación en y para el trabajo, refiriéndose la primera a aquella que los patrones asumen como su responsabilidad, según el modelo mexicano de capacitación, por sus características se encuentra dentro de este tipo de educación. Con respecto a la segunda, en México la capacitación para el trabajo, casi en su totalidad está regulada por la SEP, que cuenta aproximadamente con 62 centros de capacitación y, por lo tanto, pertenece a la educación formal.

La capacitación debe ser concebida por el trabajador principalmente, como una alternativa de educación que le permitirá en la medida de lo posible, ir adquiriendo una visión más amplia del proceso productivo al que se encuentra.⁶⁵

Como es posible establecer a partir de las definiciones presentadas, el vínculo entre la educación laboral y la capacitación es obvio. La educación laboral, definida como lo hemos hecho, depende en gran medida de la capacitación, por la sencilla razón de que en la educación laboral se requiere capacitar al individuo para que asuma, actúe o desarrolle ciertos pasos relacionados con la producción o ejecución de tal o cual tarea.

⁶⁴Montes de la Oca Reyes Víctor Hugo. En modelo para elaborar paquetes didácticos para la capacitación en personal. 1990 (UNAM) p.12

⁶⁵Catañón Hernández Marisela. En la capacitación de los trabajadores en la Industria de la Construcción. Una propuesta de la organización de los recursos de capacitación. 1985 (UNAM) p. 42



⁶⁶Esquema 2

Si dentro de una empresa de servicios es necesario que los trabajadores entren en contacto con los clientes, sean estos solicitantes de un servicio o usuarios de algún producto, debo capacitarlos para atender al cliente más allá de la mera instrucción relacionada con el producto. Así, deben desarrollar habilidades de interacción, de empatía, de “relacionalidad”, que incluyen patrones de ejecución kinésico, proxémico, lingüísticos y paralingüísticos. Eso es capacitación.

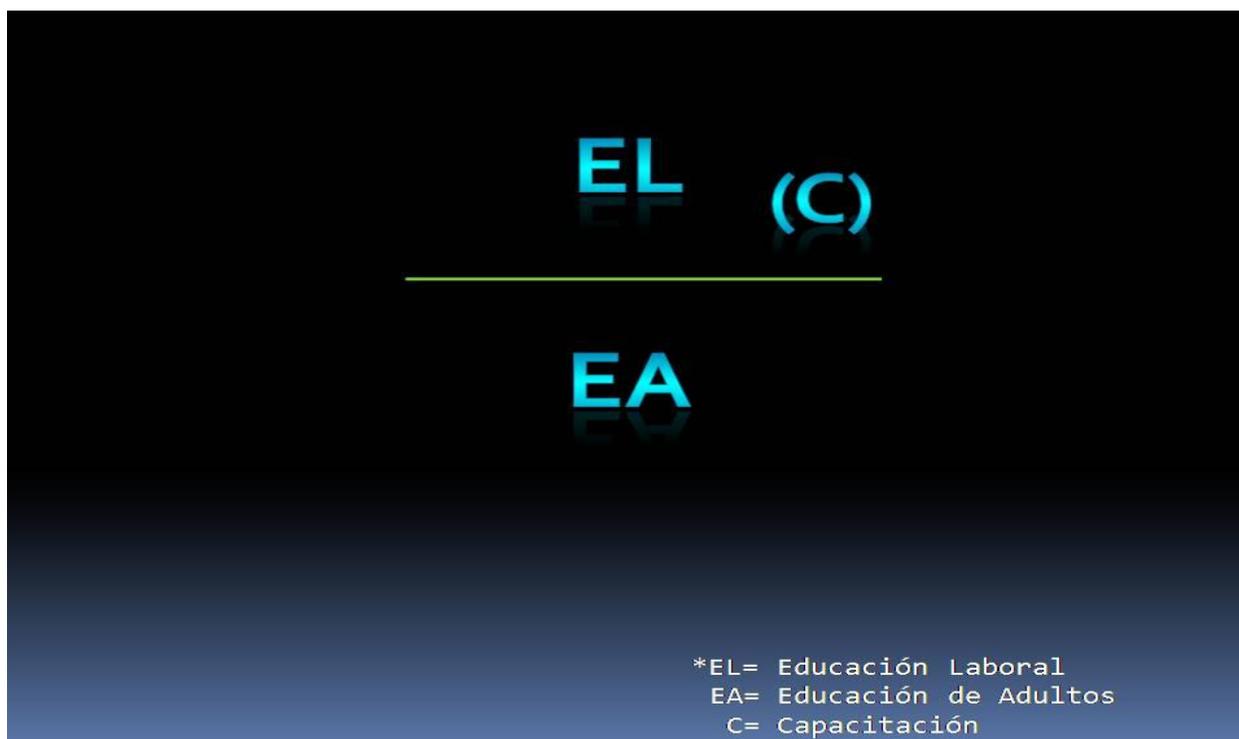
Entre paréntesis, para ejemplificar lo anterior, los ejecutivos de una importante cadena de alimentos rápidos estadounidense (*fast food*), cuya marca está relacionada con una estilizada M mayúscula, tuvieron que ser capacitados en Israel, para “desarrollar y recibir con una sonrisa” a sus clientes, pues su comportamiento respecto de los clientes no incitaba a la concordia y la compra⁶⁷.

Por supuesto que como hemos tratado de sostener, por los autores citados y referidos que la capacitación no se limita a los aspectos operativos para la ejecución de tareas, es innegable su relación con la adquisición de tareas funcionales, útiles e inmediatas para el propósito de producción o de servicios de que se trate. Por lo tanto, la relación entre educación laboral y

⁶⁶ Elaborado por: Sánchez Del Valle Karla y Correa Oaxaca Ingrid G. en resultado a cátedras de Gallardo Cano Alejandro.

⁶⁷ Véase nota alusiva en The Economist. 17th february, 2007, p. 12. Service improvements.

capacitación es clara, inmediata y directa, y no requiere de más explicaciones. En nuestra fórmula explicativa puede ser enunciada de la forma siguiente:



⁶⁸ Esquema 3

Pero la relación entre la educación de adultos y la capacitación acaso no resulte tan obvia. Es claro que, de acuerdo con nuestra exposición en la sección correspondiente sí es fundamental la capacitación para explorar el desarrollo de otras capacidades menos relacionadas con lo obvio y funcional, y con otras habilidades y *aptitudes de vida*.

La capacitación es considerada por algunos expertos como una modalidad de la educación de adultos, ambas tienen como propósito mejorar la calidad de vida en forma individual y social.⁶⁹

Así, tenemos que la capacitación, en la dimensión procesal de la educación de adultos, también es FATALMENTE necesaria, *pero no sólo* para incentivar o mejorar las habilidades del individuo para la venta, la compra o el consumo de algo, sino para llevar al individuo a niveles de

⁶⁸ Elaborado por: Sánchez Del Valle Karla y Correa Oaxaca Ingrid G. en resultado a cátedras de Gallardo Cano Alejandro.

⁶⁹ Catañón Hernández Marisela. En la capacitación de los trabajadores en la Industria de la Construcción. Una propuesta de la organización de los recursos de capacitación. 1985 (UNAM) pp 36

desarrollo personal por la vía de lo lúdico, lo emotivo, lo social y lo físico. Veamos cada una de esas posibilidades.

Lo físico: La educación de adultos depende, en gran medida, del mantenimiento del cuerpo. Un adulto que no tenga las capacidades mínimas de movilidad, agilidad, capacidad de desplazamiento y acción (así sea limitada), difícilmente puede participar en nada.

La capacitación, en esta dimensión de la educación de adultos, implica enseñar al adulto a recuperar sus habilidades juveniles físicas en un nivel mínimo de operatividad, independientemente de cuál sea su nivel de salud. Aun los adultos con discapacidades severas, pueden desarrollar mediante la CAPACITACIÓN, tareas que activen sus órganos y extremidades funcionales hasta el desempeño eficiente de tareas diversas.

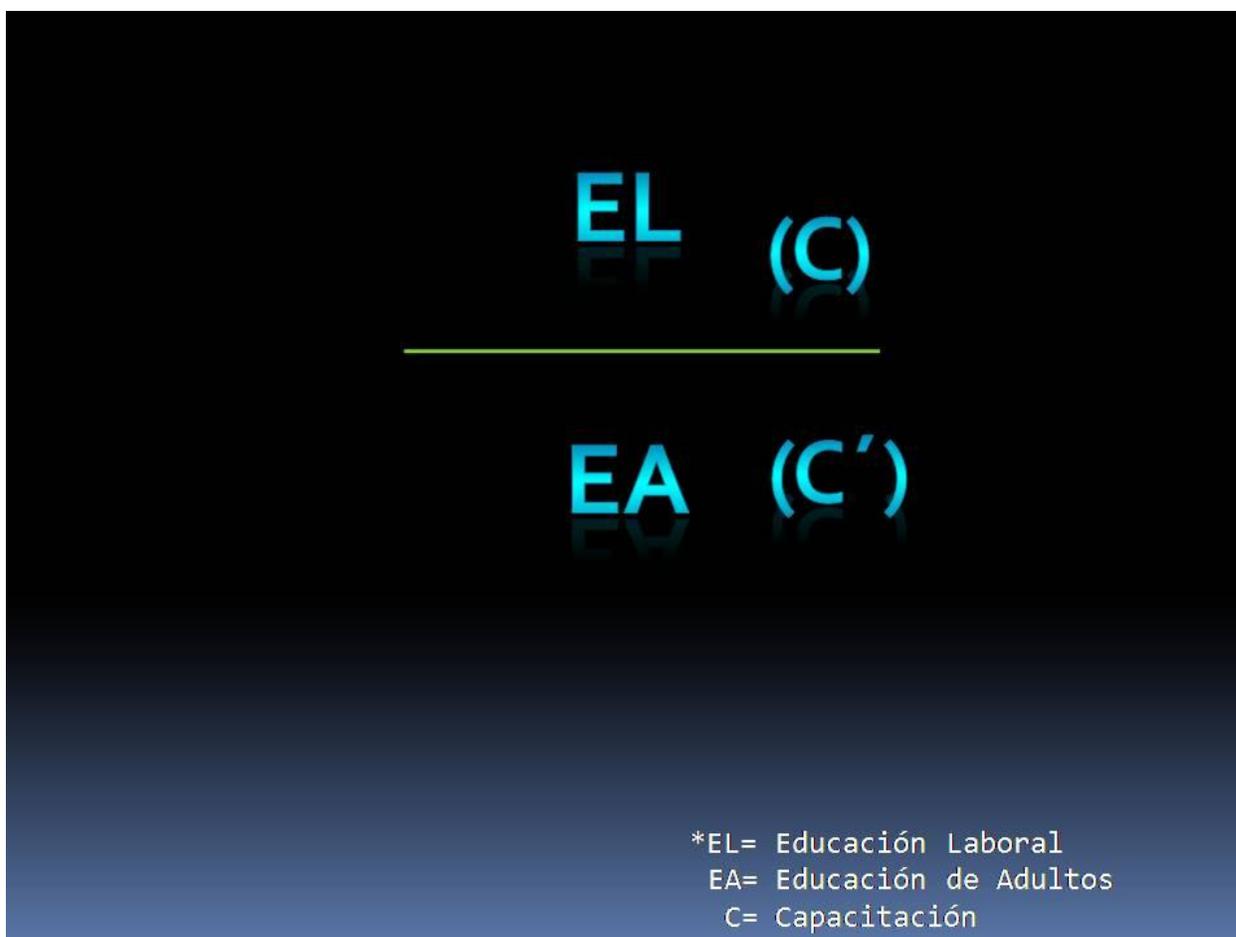
Capacitar al adulto para que re-aprenda a utilizar su cuerpo, a sacarle el mejor partido, equivale, en suma, a mejorar su calidad de vida, a prolongarla mediante el combate a la inactividad y la pereza. A combatir, en suma, el prejuicio social de que los ancianos, los adultos mayores, son costales inútiles inmóviles o incapaces de movimiento o tarea alguna.

Lo social: La capacitación en la edad adulta también puede estar orientada a la socialización, a fomentar el incremento a la sociabilidad de los sujetos. A desechar la idea de que el viejo o vieja es feo, indeseable y desagradable por el simple hecho de que ya no es joven. Los principios para la capacitación en lo social, ayudan a desarrollar, renovar, recordar, potenciar, aquellas tácticas de socialización que permitan al adulto a “reconectarse” socialmente, sin incurrir en ridiculeces o el incentivo a falsas expectativas. A “reconectarse” con individuos de su edad o similares, y a re-aprovechar aquellas habilidades y encantos sociales que desarrollaran de jóvenes, pero que no dependan de la mera presencia física.

Lo lúdico y lo emotivo: ¿Cómo divertirse en la edad adulta? ¿Es necesario capacitar a las personas adultas sobre ese aspecto? Por supuesto que es necesario. Escalar montañas a rappel, manejar bicicletas a alta velocidad y cuesta abajo, operar equipos complicados que requieran respuestas musculares instantáneas, hacer submarinismo de profundidad, paracaidismo, etcétera serán tareas que no cabrían en un programa de capacitación para adultos en el sentido de lo lúdico y lo emotivo. Pero todo lo demás, sí. En ritmos, dosis, riesgos y dificultades bien ponderados y medidos, son actividades en las cuales la capacitación sí cabría, y holgadamente, entre las misiones que podrían ser cumplidas y enseñadas.

Y en el terreno de lo sentimental, el asunto no queda a discusión. Si “el cuero es el que se arruga, pero el corazón es el que late”, como dice la conseja popular, no hay más qué decir sino que la capacitación sí puede proponer técnicas, estrategias y vías lógicas, sanas y viables para fomentar la socialización, sobre lo cual ya hay mucha literatura especializada escrita.

Entonces, nuestra fórmula, modificada, incluiría una capacitación no orientada al aprendizaje de técnicas de operación o de ejecución funcionales, sino a modos, vías, técnicas, formas y procedimientos útiles para “exprimirle jugo a la vida”. La llamaremos capacitación prima o C`, y su relación quedaría como sigue a continuación, donde la capacitación (C`), sería una capacitación no para lo laboral, ni para adquirir destrezas para el trabajo, sino destrezas para la supervivencia, para la mejora de la calidad de vida:



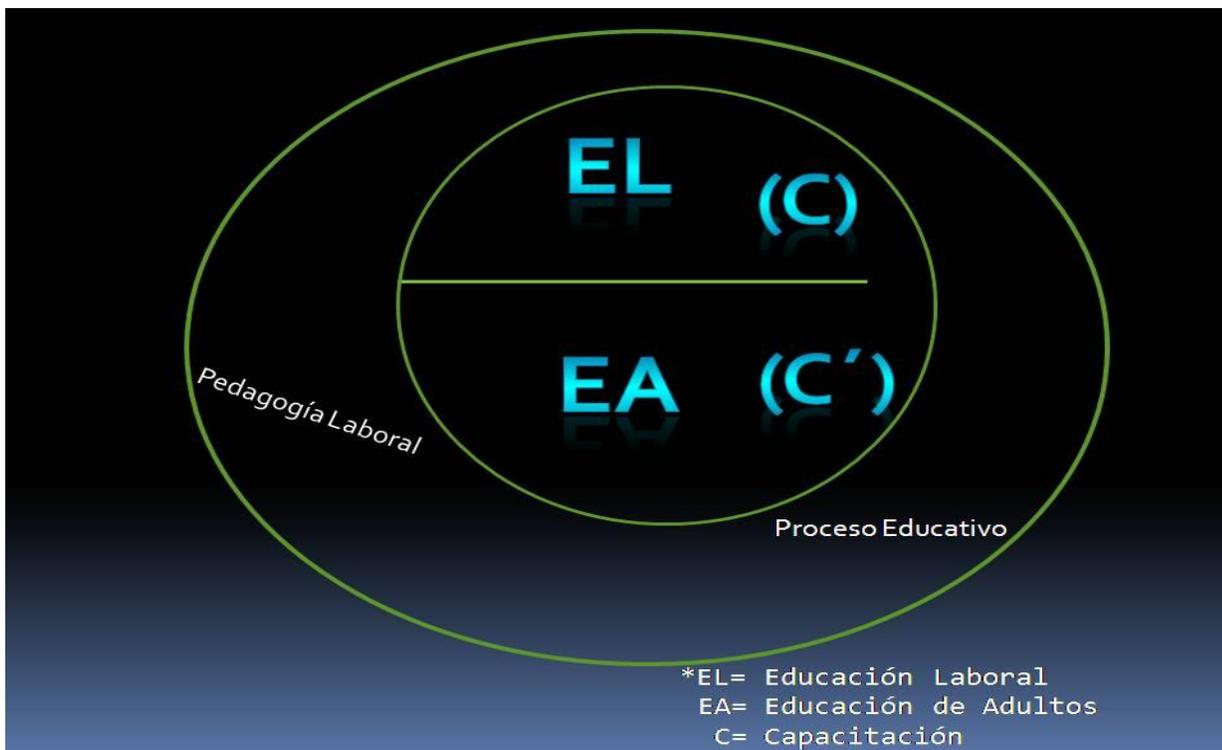
⁷⁰Esquema 4

⁷⁰Elaborado por: Sánchez Del Valle Karla y Correa Oaxaca Ingrid G. en resultado a cátedras de Gallardo Cano Alejandro.

2.4 La Educación Permanente y los otros subprocesos.

Tenemos una expresión simbólica que nos permite reflexionar con más precisión y menos palabrería las relaciones dinámicas que hay dentro del proceso de la pedagogía laboral. En nuestro modelo, la capacitación, la capacitación prima, la educación laboral y la educación de adultos, son subprocesos supeditados a uno de mayor envergadura: el proceso educativo que en términos epistémicos se concentra en el trabajo. Entonces lo reconoceremos como pedagogía laboral.

El diagrama siguiente aclara esta aseveración: el proceso educativo es uno, general y vasto, y tiene lugar en el espacio social en distintos ámbitos: político, ideológico, societario, económico y productivo. Y dentro de éste último, en lo laboral. La reflexión de la pedagogía sobre los subprocesos educativos en el ámbito laboral es conocida como pedagogía laboral. Es dentro de ella que hemos centrado nuestro análisis relacional y donde hemos elaborado la propuesta que casi finalizamos.



Esquema 5

⁷¹ Elaborado por: Sánchez Del Valle Karla y Correa Oaxaca Ingrid G. en resultado a cátedras de Gallardo Cano Alejandro.

Resta ubicar y relacionar con los otros componentes procesales a la educación continua. En páginas anteriores, se han destacado sus principales características, y de entre ellas surge la noción de que es un principio integrador. Y lo es, por la simple y elegante razón de que TODO proceso educativo relacionado con el ámbito laboral y con la vida misma, debe ser continuo. La vida, la realidad no es estática ni lineal, como se ha señalado a partir de los principios de Nicolescu y desde la noción de complejidad social que enunciara Edgar Morin relacionada con los 7 principios complementarios e interdependientes necesarios para la educación en la era planetaria⁷². Y si la realidad no es estática ni lineal, cualquier proceso educativo debe ser continuado para renovarse, adaptarse y evolucionar.

Cuando se habla de educación en el ámbito laboral (y en cualquier otro ámbito), se debe entender, como principio, que ésta debe ser permanente, continuada. No puede ser de otra manera. He ahí la aplicación de una de las principales características de la educación permanente: el principio integrador.

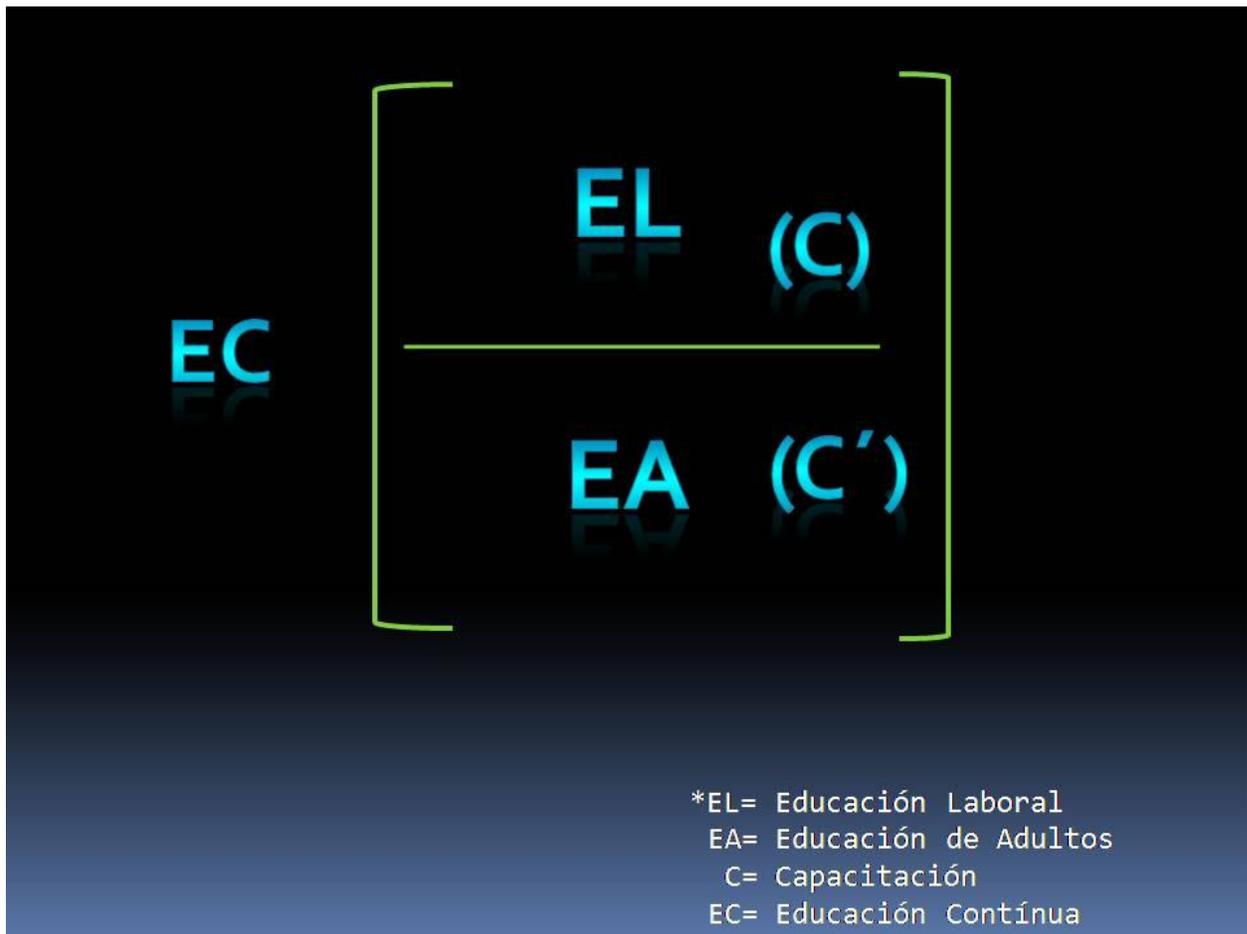
Aunque hay más características de la educación permanente que pueden rescatarse para argumentar a favor de la propuesta que se hace en esta monografía, conviene destacar, de entre todas ellas, la característica de la ubicuidad: no importa en qué contexto se encuentre el individuo, si laboral, si societario, la educación de cualquier tipo puede ocurrir, sea de manera formal o informal en cualquier sitio. Las TIC`s se han encargado de universalizar esta característica que ya se conocía de antaño, pero que ahora cobra particular importancia por las posibilidades que se abren para que la educación, EFECTIVAMENTE sea continua.

La tecnología y la exigente renovación de todos los procesos, exigen que todo tipo de educación sea perpetua. Incesante, dinámica, cíclica y no lineal; lo cual exige de los individuos, de los grupos y de las sociedades, el fomento a la autogestividad, por lo menos en lo que a aspectos educativos se refiere. Al haber un circulante mayor de información, al ser más accesible y fácil de consultar por medio de todo tipo de dispositivos portátiles o no, la educación se torna en una exigencia diaria, cotidiana y no sólo programable por periodos formativos específicos, como hasta ahora se ha comprendido⁷³.

Entonces, ante estas consideraciones y en congruencia con las exposiciones previas, nuestro modelo de relacionalidad dinámica quedaría de la siguiente manera:

⁷² Moran, Edgar, Motta y Ciurana: Educación en la era planetaria. Paris, 2002. Pp.28-37.

⁷³ Gallardo cano Alejandro: op. cit. p. 179-181.



⁷⁴Esquema 6

Una visión modélica, en donde la educación continua es el motor y fin de todo tipo de educación en la era planetaria que, en palabras de Edgar Morin:

“...partir de esta noción dinámica del conocimiento, desde una óptica compleja, es posible estudiar no sólo la génesis de los problemas a través del desarrollo en el tiempo, sino que permite proponer como soluciones procesos dinámicos que incluyen evaluaciones y adaptaciones continuas, en vez de una solución estática y fija. El conocimiento se mira, así, como una suerte de *continuum* que es preciso renovar y renovar, en un ciclo interminable, ajustado, exactamente, a la noción procesal, dinámica contemporánea.”⁷⁵

⁷⁴ Elaborado por: Sánchez Del Valle Karla y Correa Oaxaca Ingrid G. en resultado a cátedras de Gallardo Cano Alejandro.

⁷⁵ Morin: op. cit. p. 153.

Entonces, en un arreglo total, el modelo de relacionalidad dinámica que se ha intentado sustentar argumentativamente en esta monografía, quedaría, finalmente, como sigue, y con lo cual damos por concluida esta exposición:



⁷⁶Esquema 7

Conclusiones

La organización del pensamiento es la base para desarrollar el conocimiento. Requiere establecer las semejanzas, diferencias y vinculaciones entre los diversos conceptos asociados con un área.

En este modesto trabajo hemos procurado mostrar las relaciones entre los términos educación permanente, educación de adultos, educación laboral y capacitación. Para ello, nos hemos auxiliado de unos sencillos esquemas o modelos que muestran las correlaciones respectivas.

La educación, como concepto amplio, proporciona al ser humano la posibilidad de desarrollar todas sus capacidades, para beneficio propio y de la sociedad. Tal proceso puede ser

⁷⁶ Elaborado por: Sánchez Del Valle Karla y Correa Oaxaca Ingrid G. en resultado a cátedras de Gallardo Cano Alejandro.

producto de un esfuerzo intencional (planificado) o de una situación casual (por la mera convivencia e interacción de las instancias sociales).

El concepto de educación permanente es relativamente reciente, pero el hecho es tan antiguo como el hombre. Desde la prehistoria, el hombre nómada y el cazador, el pastor y el agricultor recibían diversos estímulos geográficos, sociales y culturales, porque toda experiencia es generador de aprendizajes. Como dijo Ortega y Yasset: “Yo soy yo y mi circunstancia”.

La educación permanente debe traducirse en la organización misma de las relaciones entre el trabajo, el estudio y el ocio.

Los conocimientos cambian cada día más rápidamente. El reciclaje, la educación permanente es una necesidad reconocida, así la educación, de hecho, es un proceso permanente. El ser humano será siempre perfectible y, consecuentemente, deberá ser sujeto de aprendizaje en todas las etapas de la vida y en todas sus circunstancias (laboral, familiar, político, religioso, etc.)

Tradicionalmente la educación de adultos ha estado más enfocada a “compensar” la falta de educación sistemática de la población mayor de 15 años, desde la alfabetización, hasta los niveles de primaria, secundaria y preparatoria.

Las escuelas y universidades deben estar permanentemente al servicio de los jóvenes, pero también de los adultos de todas las edades.

Hasta hace poco tiempo relativamente se consideraba a la escuela como el principal agente educativo. Actualmente, con el desarrollo de los medios de comunicación y las tecnologías con las que estamos todos involucrados, nos ponen en contacto con una gran masa de información, en muchas ocasiones más influyente que la propia escuela.

El adulto puede continuar aprendiendo cualquiera que sea su edad. Tiene capacidad para nuevos aprendizajes; está receptivo a nuevas informaciones y tecnologías. Tiene curiosidad ante los cambios, inventos y descubrimientos que ocurren día a día. Igualmente, tiene capacidad para adaptarse y asimilar todo tipo de estímulos.

La acción y efecto de estímulos que actúan sobre los seres humanos se desarrollan, pues, en todas las etapas de la vida fuera de las escuelas, intencionadamente o no

Hoy los adultos viven mucho más que antes. Incluso, la edad de jubilación ha aumentado de 60 a 65 años en nuestro país. Sin embargo, muchas empresas limitan la contratación a personas con un máximo de 40 años, o también está el caso de las empresas que requieren recién egresados con “experiencia”. Lo cual no deja de ser contradictorio.

La educación de adultos no debe reducirse a la educación utilitaria, sino a la cultura más amplia. La función social de la educación, no debe reducirse a la función económica, que, sólo perpetuaría la jerarquía social eficiente.

Sin embargo, parte de la educación de adultos la constituye la capacitación para el trabajo, ya sea que se le proporcione para facilitar la obtención de un trabajo, o para mejorar su desempeño actual. De hecho, el concepto de capacitación según algunas corrientes, debe ser más amplio e incluir conocimientos, habilidades y actitudes que mejoren la vida personal de los empleados y no sólo la vida estrictamente laboral. Hay empresas (como las japonesas) que les dan a sus empleados tiempo para ejercitarse y para relajarse dentro del horario de trabajo y han observado mejor rendimiento del personal. Los trabajadores deben alternar el trabajo productivo con periodos de capacitación.

El adiestramiento está dirigido básicamente al desarrollo del área psicomotriz, es decir, destrezas específicas para el manejo de maquinaria y aparatos de precisión.

La capacitación debe concebirse de manera amplia, considerando al ser humano con sus múltiples facetas, y no únicamente como un mecanismo para aumentar su capacidad productiva.