

## Editorial

Entre las preocupaciones que en el terreno educativo se han manifestado más insistentemente en los últimos meses, la “capacitación” ocupa un lugar importante. Tanto discursos oficiales como campañas publicitarias aluden a ella como requisito indispensable para el progreso del país, y diversos organismos buscan la forma de atender a este aspecto del desarrollo de su personal.

El mismo Centro de Estudios Educativos está envuelto en algunos proyectos que expresamente se refieren a sistemas o modelos de capacitación en diferentes áreas, proyectos que generalmente responden a la solicitud de otras agencias interesadas en establecer o mejorar sus sistemas de capacitación.

“Capacitación” es una palabra que se usa para referirse al aprendizaje de los elementos necesarios para el desempeño de las tareas prácticas, especialmente de aquellas que se relacionan con el mundo del trabajo. La capacitación se supone siempre concreta y específica, y se dirige principalmente al desarrollo de habilidades muy precisas y a una comprensión funcional de los aspectos ligados a la práctica de esas habilidades.

En este sentido, *capacitación* suele oponerse a lo que es propiamente *educación*, que contempla una gama más amplia y más general de objetivos por cumplir, y de capacidades por desarrollar. La educación se relaciona globalmente con la práctica de la vida social, y con el desarrollo de facultades de un espectro muy amplio, como son el manejo del lenguaje, la comprensión de los procedimientos que usa la ciencia, el aprender a aprender, etcétera.

Por supuesto, no todos hacen estas distinciones, y en ocasiones aún se consideran como intercambiables educación y capacitación. En realidad podemos pensar que cierta capacitación es parte integral de una educación completa, y que, a su vez, toda capacitación es una forma de educación. Asimismo, capacitar siempre implica, en alguna medida, adiestrar.

Por otro lado estaría lo que podemos llamar “adiestramiento”. Este término denota también un aprendizaje, pero se refiere a los meros aspectos mecánicos de la ejecución de una tarea, y a la capacitación de los factores puramente factuales que exige su realización.

Sin intento de discutir sobre los términos, sí creemos que mantener estas distinciones es útil, como una forma de referirnos a tres maneras diferentes de plantear los propósitos y los procesos del aprendizaje. Tal vez lo más adecuado sería concebir estas tres modalidades como asociadas en círculos concéntricos. El más exterior representaría lo que llamamos educación; el siguiente la capacitación, y el más interno y limitado, el adiestramiento.

Tomadas así las cosas, se pueden plantear algunos conceptos importantes en torno a lo que llamamos capacitación. El primero sería que, sin disminuir la importancia y la urgencia de un múltiple esfuerzo de capacitación, esto no oscureciera la necesidad de resolver los problemas de cobertura y calidad del resto de la educación mexicana. No se trata ni de convertir la educación en simple capacitación, ni de ofrecer ésta como sustituto de aquélla. Más aún, la mejor base para una efectiva y rápida capacitación es una buena educación.

Por otra parte, existen áreas de desempeño social y aun estrictamente laboral, que requieren algo más que una simple capacitación. Por ejemplo, la multiplicidad de aspectos y decisiones que un productor campesino debe afrontar para operar con éxito no se resuelven solamente con programas de capacitación, como podrían resolverse los de otro tipo de trabajador. El campesino requiere del conocimiento de su propia realidad y de la realidad nacional, de criterio, de un cierto manejo de capacidades de tipo general, para lo cual no hay una capacitación específica sino sólo la variedad de recursos que surgirían de una buena educación.

Supuesto que la capacitación no sustituye a la educación, sería necesario establecer en seguida que tampoco se limita a ser un adiestramiento. Tal vez el riesgo más grande de nuestros sistemas de capacitación es el de convertirse en sistemas sólo de adiestramiento, y, desde una óptica inmediatista y burocrática, esto tiene muchos atractivos. Pero no es posible hacer con ello justicia a la calidad del trabajador, ni al carácter progresista, y por ello humanizante y humanizador, que se desea preservar en la capacitación.

La preparación que en muchos aspectos requiere nuestra fuerza de trabajo debe concebirse como una apropiación de las técnicas y sistemas en cuestión, por parte del capacitado; apropiación que incluya la comprensión interna de las mismas, al menos a un nivel inmediato, y la capacidad de juzgar los modos y situaciones en los que es apropiado utilizarlas.

En realidad, esta manera de ver la capacitación, no cuenta mucho con el favor de quienes más voz tienen en nuestra sociedad. El modelo de desarrollo que seguimos, nos impone como deseable una actitud más

mecánica y más sumisa. Pero si es cierto, y lo es, que el esquema social en el que vivimos requiere ser transformado hacia una mayor justicia, participación y solidaridad, también tiene que ser cierto que los elementos que contribuyen a su operación deben ser alterados y transformados en ese sentido. La capacitación es uno de esos elementos, y como tal debe incorporar operativamente estos valores, Para fundamentar esa transformación y contribuir a ella.

No sería, pues, una buena capacitación la que sólo se preocupara por obtener respuestas preestablecidas a estímulos: en muchas situaciones ni siquiera sería suficiente para un desempeño efectivo de algunas tareas. Y, desde luego, no elevaría realmente la calidad de un trabajador, sino simplemente haría más eficiente su adaptabilidad como complemento de otros artefactos. En vez de prepararlo para hacer uso de máquinas y sistemas, se le adiestraría para responder al uso que máquinas y sistemas quieran hacer de él.

Dando un paso más en la dirección de entender la capacitación como una actividad humana y humanizante, habría también que enfatizar en la forma en que una instancia de capacitación se genera. Si bien los aspectos técnicos de una capacitación tal vez no puedan generarse en el grupo mismo que va a capacitarse, el interés, la decisión, la selección de áreas, las condiciones mismas de la capacitación, deben depender de procesos autogenerativos que permitan que la capacitación sea sólo un valor agregado a quienes ya son capaces en otros aspectos fundamentales.

Aun por la misma eficiencia de la capacitación, y precisamente para que rinda sus frutos en productividad y calidad, es imprescindible que los que se capacitan tengan una iniciativa y participen activamente en ella. Es necesario también que, desde el principio, se reconozca que el punto de partida no es cero, sino que se trata de hacer progresar a un individuo ya dotado de muchas otras capacidades, fruto al menos de su experiencia en la vida y en el trabajo.

Capacitar, así, responde a una necesidad de progreso en los individuos y en los grupos, que a su vez harán avanzar la producción y la vida social. Y deja de ser una fórmula para plegar individuos y grupos a los requerimientos de una tecnoestructura ajena a ellos, y sujeta al control de una pequeña élite para cuyo beneficio funciona.

Centro de Estudios Educativos

