

Psicología

MODELO DE ANALISIS DE PRESUNCIONES CULTURALES EN EL AULA

DR. FRANCISCO MARTIN DEL BUEY
DRA. PILAR CASTRO PAÑEDA

RESUMEN

Planteada la creciente importancia que en la actualidad se le está dando dentro del discurso de investigación sobre la eficacia educativa a las variables de contexto, junto a las otras variables más tradicionales como las de predicción, producto y últimamente de proceso, se entiende que una de ellas es la cultural y en base a ello se define lo que se entiende por cultura como “constructos cognitivos afectivos y conativos profundos, esquematizantes y catalizadores de la realidad” y conociendo su fuerza operativa se presenta un instrumento de análisis y evaluación de esta variable, previo a un diseño de cuatro variables culturales que se establecen como objetivos a alcanzar en el proceso de endoculturización de nuestra sociedad a saber: ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS, UTILIZACION DE LOS MISMOS, ESTABLECIMIENTOS DE RELACIONES HUMANAS Y USO ADECUADO DE LA INDIVIDUALIDAD.

ABSTRAT

Having been raised the increasing importance that nowadays it is being given, within the investigation discourse about the educational efficiency, to the context variable together with the other more traditional variables such as the prediction variable, it is understood that one of them is the cultural one and taking it into account it is defined what is understood by culture as “affective cognitive and deep attempted patterns that outline the reality and function as catalysts of it”, and being aware of its working strength, it is shown a means of analysis and evaluation of this variable, previous to a design of four variables which are established as aims to reach through the endoculturization process of our society, namely; acquisition of knowledge use of them, establishments of human relations and adequate use of the individuality.

Toda organización nace con una necesidad: ser exitosa. Se podrá discrepar lo que se entiende por ello, pero esa finalidad general no es discutible.

A lo largo de la historia de las organizaciones han aparecido modas en el establecimiento de unas buenas relaciones humanas dentro de las mismas. En los 50 surge la necesidad de realizar una dirección por objetivos. En los 60 aparece de forma insistente la idea de la descentralización. En los 70 toma forma la denominada estrategia corporativa. En los 80 se insiste en la importancia del análisis de la organización. Y finalmente en los 90 aparece la necesidad de profundizar en dicho análisis, y en consecuencia toma forma el denominado análisis de la cultura organizacional.

¿Son modas?. Ciertamente. ¿Son solamente modas?. Entiendo que no. Para nosotros es la misma realidad vista desde distintos enfoques observando que cada uno de ellos sirve para profundizar en la importancia de la eficiencia de la organización.

El análisis cultural también ha llegado al campo educativo. Y ha llegado porque el aula, base operativa primordial en donde el campo educativo se concreta, es una organización con todos los ingredientes que la definen como tal.

En base a esta llegada, entendemos que reciente y sobre la que se empieza tenuamente a trabajar en la actualidad, (no existiendo todavía mucha bibliografía al respecto), presentamos este trabajo, haciendo en primer lugar una resumida definición de lo que entendemos (digamos que también se entiende) por cultura (definición, niveles, funciones, contenidos, etc...). Y finalmente presentamos un instrumento de medición de esta cultura acorde con un modelo de análisis que previamente justificamos.

CONCEPTO, NIVELES Y FUNCIONES DE LA CULTURA

En cualquier manual de Antropología Cultural se define la cultura como "pautas de comportamiento propias de una organización que la conforman y la diferencia de otras organizaciones". Como primera aproximación al concepto de cultura vale pero entendemos que cabe una profundización.

E. Schein propone tres niveles de una cultura: al más externo sería el nivel de artefactos y creaciones. El segundo el nivel de los valores implícitos en el primero. Y el tercer y último nivel el de las presunciones y creencias.

Al hilo de lo expuesto por Schein nosotros presentamos cinco niveles que irían del nivel más externo y detectable por la simple observación (no siempre fácil) al nivel más profundo y en el fondo más dinamizador del comportamiento organizacional (que en definitiva es individual puesto que las organizaciones la conforman los individuos). Estos serían los siguientes: 1. Nivel de pautas comportamentales. 2. Nivel de actitudes. 3. Nivel de valores. 4. Nivel de creencias o presunciones. 5. Nivel de paradigmas. Ver lámina 1.

Es universalmente reconocida la distinción dialéctica de dos grandes paradigmas culturales: El oriental sintetizado en la denominada teoría Y de la Organización. Y el occidental resumido en la teoría X. Aunque ambos paradigmas empiezan a tener los márgenes que los diferencian cada vez menos claros (entendemos que se va hacia un

nuevo paradigma ecléctico), no cabe duda que en el fondo son los que alimentan los restantes niveles de la cultura que hemos señalado.

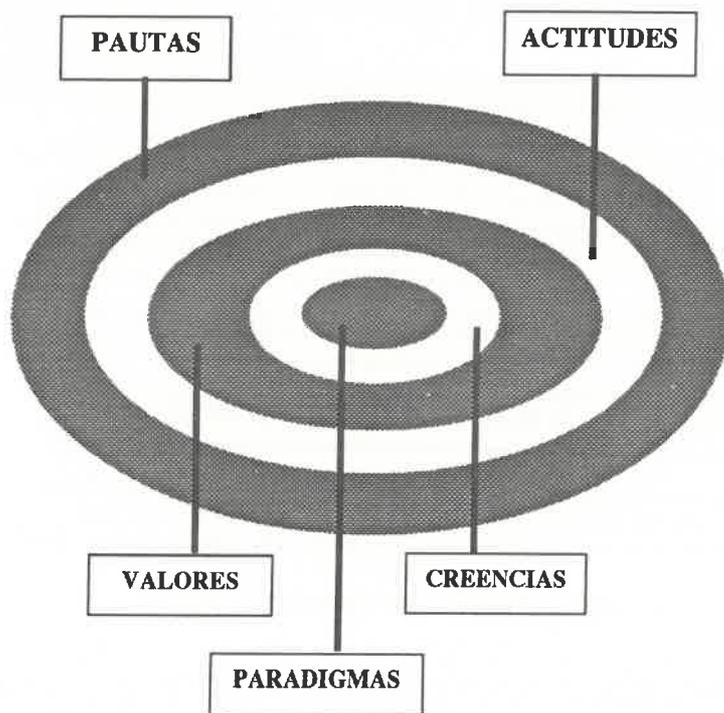


Lámina 1

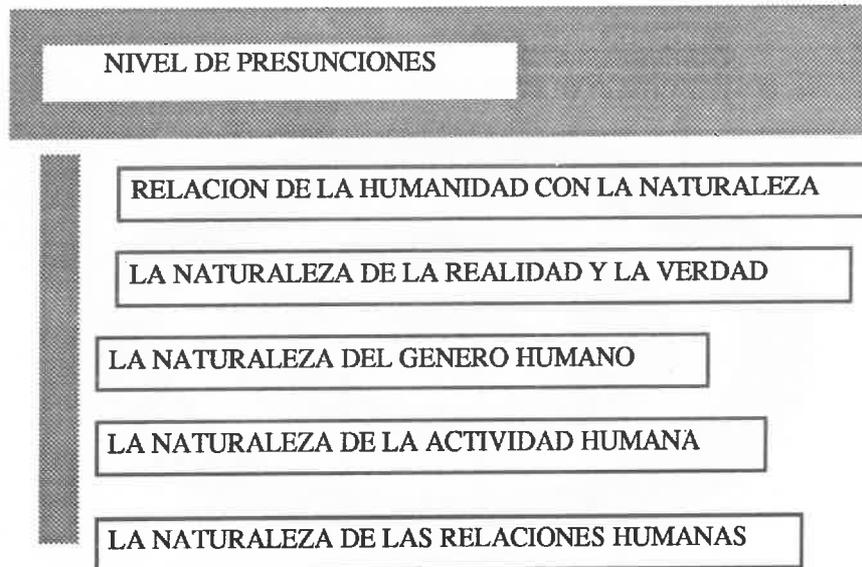
Lo descrito hasta aquí nos permite dar la siguiente definición de cultura:

“Modelo de presunciones básicas y creencias de un grupo, inventadas, descubiertas, incorporadas, desarrolladas, como consecuencia de un aprendizaje requerido a instancias de la adaptación externa o integración del grupo, que han sido convalidadas por la experiencia, y transmitidas a las generaciones posteriores como modelos correctos válidos para pensar, sentir y conducirse y como referentes en los planteamientos y solución de problemas”.

Esto significa que la cultura tiene connotaciones cognitivas (no solo cognitivas), afectivas y conativas profundas, esquematizantes y catalizadoras de la realidad.

Abarcan un abanico amplio de campos pero podríamos sintetizar en cinco aquellos más dinamizantes sobre los que se define la cultura: 1. Relaciones con la naturaleza. 2. Concepto y definición de realidad y verdad. 3. Concepto del género humano.

4. Naturaleza y sentido de la actividad humana. Y finalmente 5. Naturaleza de las relaciones humanas. Ver lámina 2 y 3.



(PARAMETROS DE EDGAR H. SHEIN)

Lámina 2

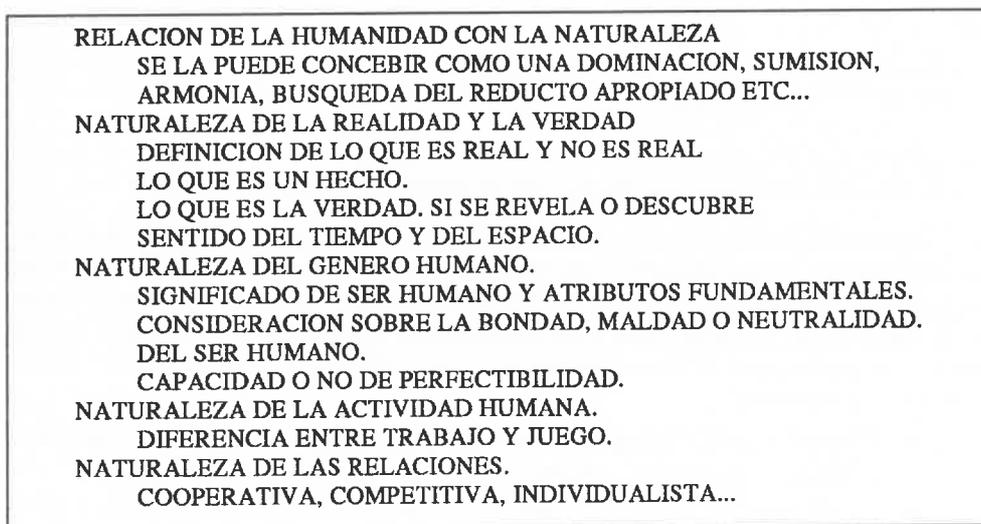


Lámina 3

Estos sistemas culturales influyen de forma significativa en los comportamientos de los miembros dentro de las organizaciones (a su vez los comportamientos infieren y catalizan los sistemas culturales) de tal forma que se puede afirmar que un sistema cultural integrado, entendiendo como tal aquel en que todas sus partes son bastantes coherentes, produce en los miembros pertenecientes a esa organización menos conflictos, confusión, competencia, mayor conformidad, cohesión y cooperación. Ver lámina 4.



Lámina 4

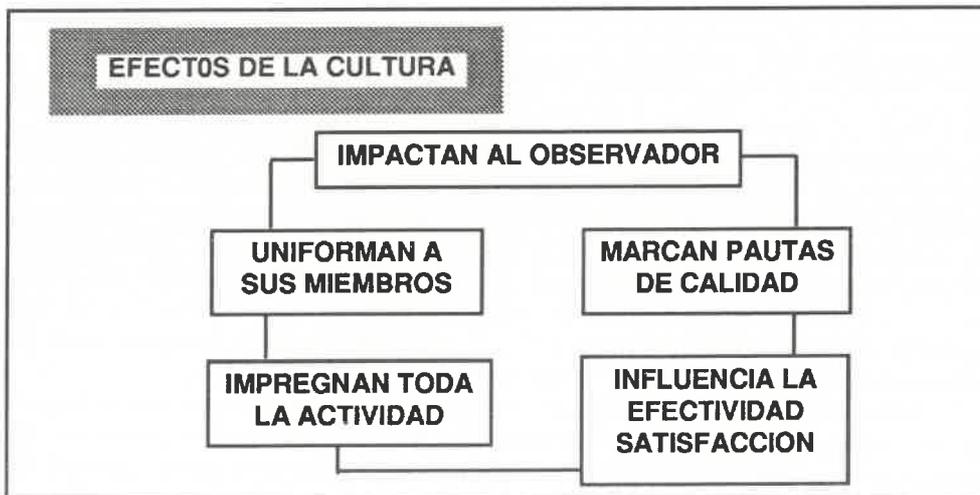


Lámina 5



Lámina 6

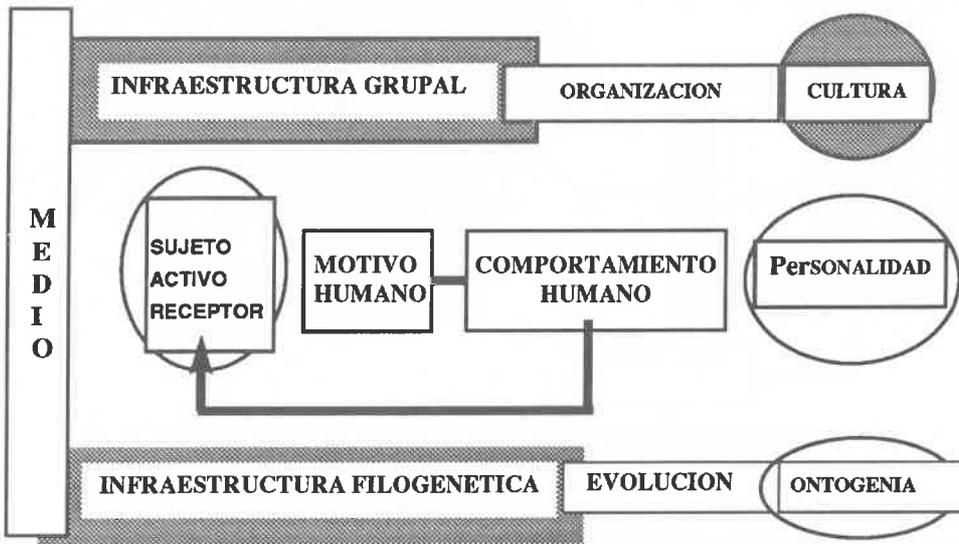
Los sistemas culturales al nivel que los hemos definido uniforman a sus miembros, impregnan toda su actividad, marcan pautas de calidad, influencia de la afectividad, la satisfacción e impactan al observador. Igualmente constituyen referenciales del comportamiento, situándose el mismo de acuerdo al sistema, dentro del campo de aceptación, o bien dentro del límite o margen o finalmente fuera del margen. Ver lámina 5 y 6.

Vamos a continuación a traspasar estos elementales conceptos al campo concreto del aula.

TRASLADO DEL MODELO AL AULA

Planteándonos brevemente el discurso por todos aceptados de variables generales explicativas del comportamiento humano (otra cuestión es el énfasis que cada uno ponga a las distintas variables como elemento interventor del discurso) entendemos que el comportamiento humano tiene su fuente en la búsqueda de la satisfacción de una necesidad la cual surge en un sujeto, activo y receptor del medio, que viene conformado por la existencia de una doble infraestructura: la filogenética que en su evolución individual determina la ontogenie, y la grupal que mediante la organización de pertenencia determina la cultura. Ver lámina 7.

Ambas infraestructuras (en el presente discurso tan sólo nos centraremos en la grupal) conforman el comportamiento, siendo la finalidad de la educación el conseguir, sin distorsionar la propia individualidad que la persona se conforme al grupo: aprenda las normas de convivencia y de progreso.



DISCURSO DE INTEGRACION DE VARIABLES GENERALES EXPLICATIVAS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Lámina 7

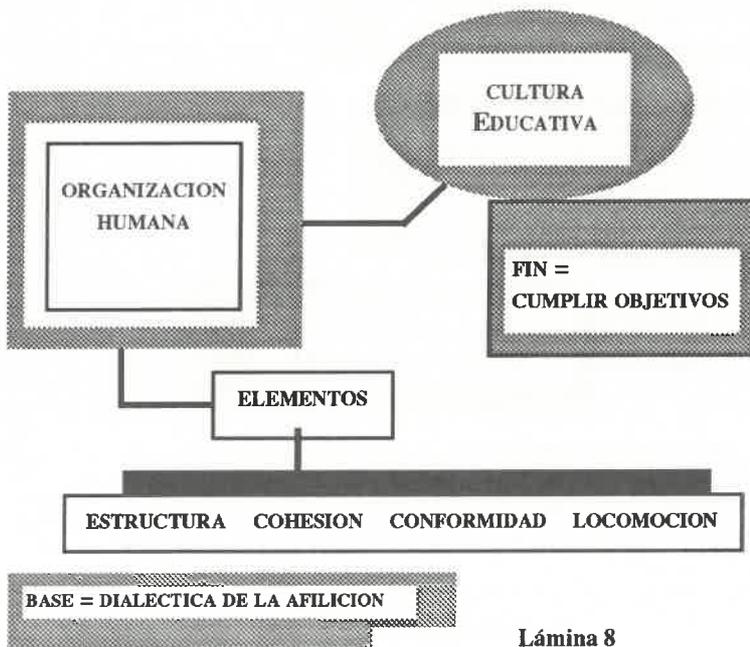


Lámina 8

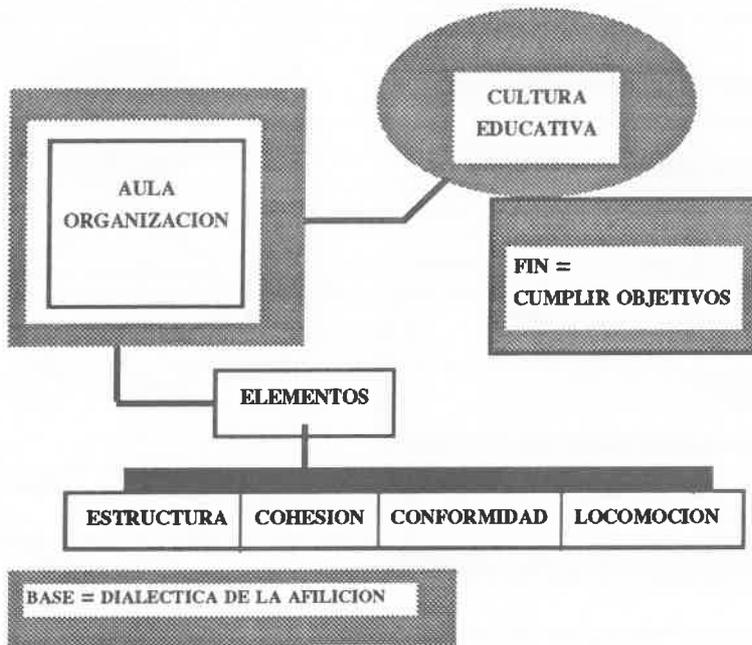


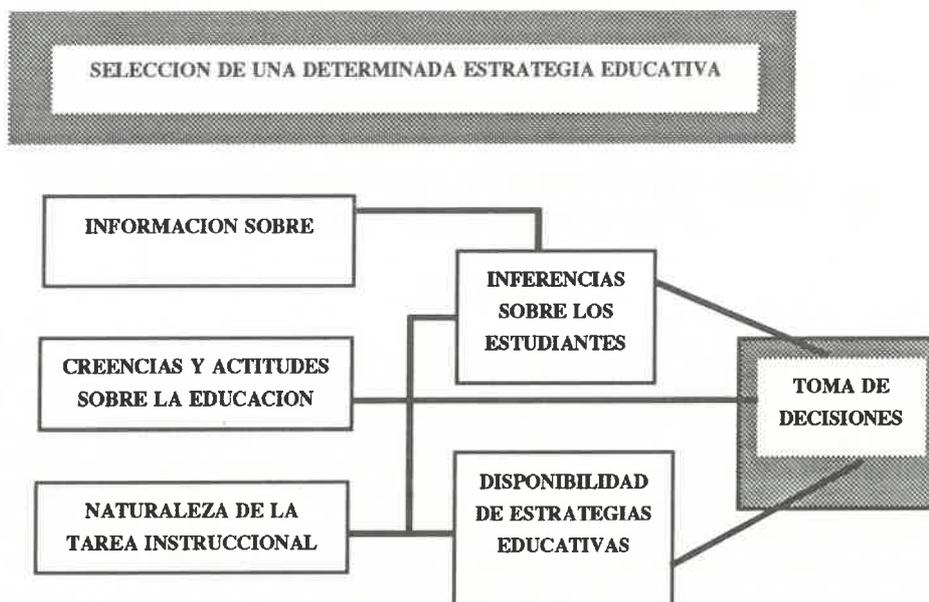
Lámina 9



Lámina 10

Si en toda organización humana hay presente una cultura cuya finalidad es cumplir de forma pautada los objetivos de la organización con éxito y para ello creara los ingredientes necesarios para que se de la estructura organizativa más eficaz, la cohesión más conveniente, el grado de conformidad necesario y la propia locomoción grupal adecuada ad hoc, en el aula, que es un aforo de transmisión de esa cultura (no el único y posiblemente cada vez menos importante) también existen unas pautas (explícitas de unas creencias) en donde el personal inserto en la misma asimilara y transformara en su propia cultura. Ver láminas 8 y 9.

En este sentido el profesor se convierte en un catalizador de la cultura de la sociedad. Catalizador no excluyente, que mediante la selección de determinadas estrategias, en base a la información que posea sobre sus alumnos, la naturaleza de la tarea instruccional, y sus propias creencias y actitudes sobre la educación, tomara decisiones de transmisión cultural. Ver lámina 10 y 11.



MODELO DE TOMA DE DECISIONES INSTRUCCIONALES DE BORKO (1979)

Lámina 11

Cuando el profesor dentro del aula (compartice o no el centro de tales normas) normaliza el comportamiento crea unas pautas o normas que pueden clasificarse en cuatro tipos distintos, pero todas ellas llenas de contenido cultural:

1. Normas perceptuales: modo de percibir el grupo.

2. Normas cognoscitivas: modo de pensar, razonar, analizar...
3. Normas evaluativas: definición de lo bueno, malo, conveniente...
4. Normas de conducta: lo que el grupo toma como referencia en sus actuaciones para obtener éxito: Ver lámina 12.

TIPOS DE NORMALIZACION EN EL AULA

- **NORMAS PERCEPTUALES** = IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COMPARTIR EL MODO DE PERCIBIR DEL GRUPO
- **NORMAS COGNOSCITIVAS** = IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COMPARTIR PROCESOS DE PENSAMIENTO = RAZONAR, RECORDAR ANALIZAR
- **NORMAS EVALUATIVAS** = DEFINICION SOBRE LO QUE ES BUENO, MALO, CONVENIENTE O INCONVENIENTE
- **NORMAS DE CONDUCTA** = LO QUE EL GRUPO HACE O SUELE TOMAR COMO DE REFERENCIA EN SUS ACTUACIONES

Lámina 12

El tomar en consideración que en las aulas se transmite básicamente cultura que en términos de la psicología cognitiva denominaríamos meta-instrucción (pautas de pensamiento, de razonar, sentir, esquematizar...) y que en esa transmisión juega un papel muy importante el profesor como catalizador de la cultura e incluso como perturbador o distorsionador de esa cultura (cuando hay asintonía con las otras culturas de referencia del alumno fuera del aula) ha planteado la necesidad de buscar instrumentos de control y análisis de esa realidad, presente en la personalidad del profesor y en su caso en la mentalidad de la organización educativa.

Este análisis cultural va más allá del denominado análisis institucional y posiblemente más allá del análisis del clima. Es algo distinto. Necesariamente complementario. En modo alguno excluyente.

Y en ese marco nos trasladamos al punto cuatro de nuestra trabajo, en donde habilitamos un modelo de instrumento de análisis de cultura dentro del aula.

INSTRUMENTOS DE ANALISIS

El instrumento de análisis que presentamos constituye una adaptación del análisis de la cultura cooperativa de Kilmman-Saxton, realizado por nosotros al campo educativo.

El punto de partida nuestro es el siguiente. La educación esta regida por un paradigma cultural que parte del supuesto que la educación (culturización) es algo que se va adquiriendo a lo largo del desarrollo intelectual y afectivo del individuo. Recae e incide sobre ambos desarrollos. Ver lámina 13.

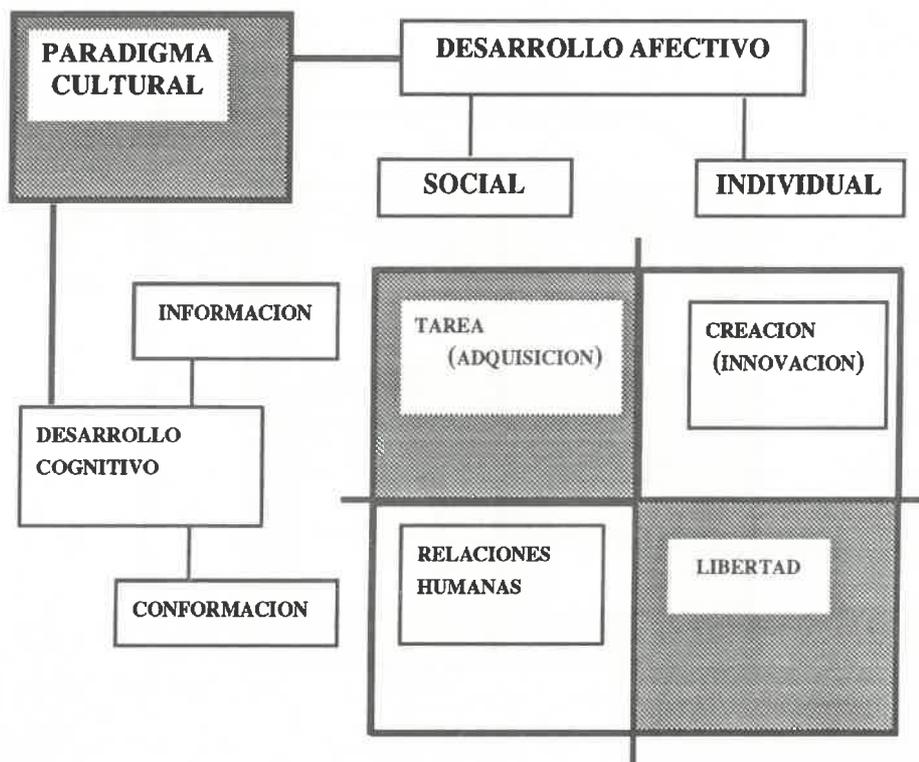


Lámina 13

En lo que respecta al desarrollo cognitivo la transmisión cultural tiene una doble dimensión: una informativa y otra conformativa. El individuo dentro del grupo recibe una información que en su momento integrara y conformara de acuerdo a una serie de variables personales y motivacionales, que en definitiva sera lo que determine el grado de educación recibido.

En lo que respecta al desarrollo afectivo debemos entender que el proceso educativo se transmite en la consideración del individuo como unidad independiente y autónoma y en la consideración del individuo integrado en una sociedad, o grupo.

La combinación de la transmisión cultural dentro de ambos desarrollos determina una cuádruple función. Por un lado la recepción de información dentro del marco grupal (lugar habitual de recepción de la información) implica la función de adquisición o tarea a realizar por el alumno. La misma recepción de información dentro del marco

individual implica otra tarea que va más allá de la mera recepción. El individuo debe transformar esa información: innovar e incluso crear o transformar la misma.

Igualmente el individuo debe conformar la información dentro del marco social a través del establecimiento de adecuadas relaciones humanas que por otra convivan con el desarrollo de su libertad personal. Ver lámina 14.

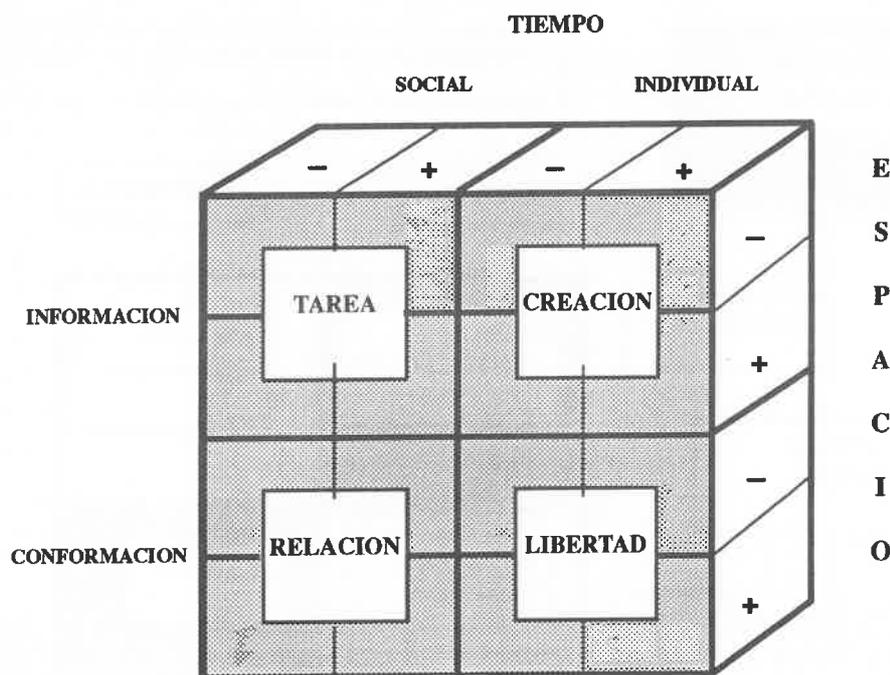


Lámina 14

Las cuatro funciones: ADQUISICION, CREACION O INNOVACION, RELACIONES HUMANAS Y LIBERTAD, constituyen uno de los referenciales básicos, de acuerdo con el modelo que exponemos sobre el que recae la acción educativa. Entendemos que las cuatro funciones son necesarias y deben guardar un correcto y adecuado equilibrio. Posiblemente nadie ponga en duda esta afirmación en términos generales. Pero el problema se plantea en que detrás de cada una de estas cuatro funciones hay presunciones implícitas, culturales que de forma larvada pueden estar distorsionando un adecuado equilibrio de las mismas. Veamos con detalle esto último.

Si bien es cierto que uno de los cometidos de la organización del aula es transmitir información dentro de un grupo, lo que a su vez implica necesariamente una actividad grupal (lo que nosotros hemos denominado TAREA), ésta puede realizarse dentro de unas presunciones digamos cooperativas o dentro de unas presunciones competitivas

existentes en cada una de las distintas individuales que componen el grupo y de forma muy especial del profesor como elemento emisor de instrucciones de normalización de la tarea a realizar con los alumnos.

Igualmente otra de las funciones importantes a realizar por el individuo dentro del aula es ser analizador, adaptador, innovador y en su caso hasta creador de la información recibida. A esta función la hemos llamado de INNOVACION O CREACION. Pues bien, frente a estas tareas caben dos pautas comportamentales muy diferentes que se alimentan de dos presunciones básicas frente a la vida radicalmente diferentes: la naturaleza domina a la persona o la persona puede dominar técnicamente a la naturaleza. La primera creencia cultural generara conductas pasivas frente a la realidad. La segunda posturas activas e innovadoras.

La acción educativa (transmisión de la cultura) se realiza necesariamente dentro del marco de la relación social. Frente a ello existen dos actitudes marcadamente diferentes. La primera concibe al otro como peligro, adversario, aprovechado y egoísta. La segunda tiene una concepción de las relaciones sociales diametralmente opuesta. Confía en esa relación y la vez necesario, conveniente y hasta imprescindible para el progreso de uno mismo. A esta función la hemos denominado RELACIONES HUMANAS.

Finalmente un elemento imprescindible de la transmisión cultural es el desarrollo de la libertad personal del individuo dentro del margen permisible cultural de pertenencia. Esta función la hemos llamado de LIBERTAD-INDIVIDUALIDAD. Dentro de esta acepción existen dos alternativas. En una predomina siempre los intereses personales, las creencias personales, los usos y costumbres personales, las creencias personales, los usos y costumbres personales frente a los del grupo, predominando los primeros sobre los segundos en caso de conflicto. En la otra acepción predominan los intereses grupales frente a los individuales en caso de conflicto.

El cuestionario de Kilmman-Saxton que intentamos adaptar al análisis de la cultura predominante del aula tiene como objetivo detectar cual es la pauta cultural que existe en los miembros que componen el aula (preferentemente educador y educandos integrantes de la misma) en el desarrollo de las mencionadas cuatro funciones objetivo de la acción educativa.

Para ello, y siguiendo la metodología de los mismos autores señalados, se presenta a los examinandos un listado de 28 pares de normas posiblemente existentes en el grupo de referencia y relacionadas con la ejecución de las cuatro funciones básicas anteriormente señaladas.

En una primera vuelta se le pide al examinando que señale en cada items cual de las dos opciones existentes (en total son 28 items) es la opción que describe mejor a su grupo.

Realizada este primer señalamiento, se le pasa de nuevo el mismo listado al sujeto pidiéndole esta vez señale dentro de cada par cual sería la opción que le gustaría siguiera su grupo por considerarla esta la mas conveniente y adecuada al desarrollo de sus funciones.

En definitiva en la primera pasada se le pide al sujeto que efectué un análisis de la realidad: LO QUE ES. En el segundo intento: LO QUE DEBERIA SER.

Las 28 preguntas pareadas están agrupadas en cuatro grupos cada uno perteneciente al análisis de las cuatro funciones anteriormente señaladas. La comparación entre lo que es y lo que se desea manifestará el desfase existente entre ambas situaciones. La variedad de cuadros gira en torno a estas posiciones extremas.

Presentamos a continuación el cuestionario base. En la actualidad se está sometiendo a un proceso de validación, fiabilidad y tipificación, esperando que en un futuro no muy lejano se pueda ofrecer una versión definitiva del mismo. Nos ha parecido adecuado y oportuno presentarlo aquí como primicia para que el lector interesado pueda hacerse una idea más completa de la marcha de la investigación y del alcance posible que su estudio conlleva.

CUESTIONARIO BASE

1. A- Casi nunca se trabaja en grupo.
B- Siempre se trabaja en grupo.
2. A- Se recompensa a los que son creativos.
B- Se ve con recelo a los que son creativos.
3. A- Se evalúa únicamente los conocimientos.
B- Se evalúan también las relaciones humanas.
4. A- El orden no está reñido con la independencia.
B- El orden es incompatible con la independencia.
5. A- Se procura que todos recibamos la misma información.
B- Cualquier intento de cambio es en principio bastante aceptado.
7. A- Se educa la inteligencia y los afectos.
B- Se educa básicamente la inteligencia.
8. A- Cualquier opinión no se puede expresar con facilidad.
B- No hay miedo a expresar las opiniones personales.
9. A- A cada uno se le da las oportunidades que necesita.
B- A todos se les da las mismas oportunidades.
10. A- Casi siempre se exige un toque personal en los exámenes o trabajos.
B- Casi siempre se exige reproducir fielmente en los exámenes lo que se dio en clase.
11. A- No se procura establecer nuevas relaciones de amistad entre los compañeros en clase.
B- Se procura establecer nuevas relaciones de amistad entre los compañeros de clase.
12. A- Las opiniones personales son valoradas a la hora de establecer normas.
B- Las ideas personales apenas son consideradas a la hora de establecer normas.
13. A- Los trabajos individuales se comunican al grupo para que se enriquezca.
B- Los trabajos individuales no se comunican al grupo.
14. A- Las normas existentes casi nunca se revisan.
B- Las normas existentes se evalúan cada cierto tiempo.
15. A- Se celebran actividades extraescolares que fomentan la amistad entre los compañeros.
B- Las actividades extraescolares que se celebran son de carácter cultural e informativo.
16. A- Cada uno procura ir a lo suyo.
B- Cada uno procura tener en cuenta al grupo.
17. A- Las ideas de cada uno no se comparten.
B- Las ideas de cada uno se procura compartirlas con los demás.

18. A- Se ayuda a los demás a poner en práctica las nuevas ideas.
B- No se ayuda a los demás a poner en práctica las nuevas ideas.
19. A- Se procura conocernos mejor unos a otros.
B- No hay preocupación por el conocimiento de los demás.
20. A- Se tienen en cuenta las preferencias personales.
B- Las preferencias personales no se tienen en cuenta.
21. A- Se fomenta que unos se ayuden a otros en los trabajos.
B- Se persigue que cada uno haga los trabajos lo mejor que sabe.
22. A- Apenas se mandan trabajos creativos.
B- Con frecuencia se mandan trabajos que supongan creatividad.
23. A- Se fomenta la ampliación de los grupos naturales de amistad.
B- No se fomenta este tipo de ampliaciones.
24. A- Los trabajos de clase no consumen el tiempo libre.
B- Los trabajos de clase consumen con frecuencia el tiempo libre.
25. A- Hay más competencia que cooperación entre nosotros.
B- Hay más cooperación que competencia entre nosotros.
26. A- Se alientan las nuevas ideas.
B- Se desalientan las nuevas ideas.
27. A- Es un grupo cerrado frente a otros grupos o clases.
B- Es un grupo abierto a otros grupos o clases.
28. A- El individuo puede aportar valores al grupo.
B- El individuo apenas puede aportar nuevos valores.

Presentamos a continuación la hoja de recogida de datos y su representación gráfica a efectos de análisis.

PERFIL CULTURAL

INDICES

CULTURA EN TÓRNO A LA TAREA

Items	1	5	9	13	17	21	25	
Percepción cultura competitiva	A	B	A	A	A	B	A	1 =
Deseo cultura competitiva	A	B	A	A	A	B	A	2 =
Percepción cultura cooperativa	B	A	B	B	B	A	B	3 =
Deseo cultura cooperativa	B	A	B	B	B	A	B	4 =

CULTURA EN TÓRNO A LA INNOVACION

Items	2	6	10	14	18	22	26	
Percepción cultura creativa	A	B	A	B	A	B	A	5 =
Deseo cultura creativa	A	B	A	B	A	B	A	6 =
Percepción cultura								

tradicional	B	A	B	A	B	A	B	7 =
Deseo cultura tradicional	B	A	B	A	B	A	B	8 =

CULTURA EN TORNO A LAS RELACIONES HUMANAS

Items	3	7	11	15	19	23	26	
Percepción cultura egocéntrica	A	B	A	B	A	B	A	9
Deseo cultura egocéntrica	A	B	A	B	A	B	A	10 =
Percepción cultura alocéntrica	B	A	B	A	B	A	B	11 =
Deseo cultura alocéntrica	B	A	B	A	B	A	B	12 =

CULTURA EN TORNO A LA LIBERTAD

Items	4	8	12	16	20	24	28	
Percepción cultura rígida	B	A	B	A	B	B	B	13 =
Deseo cultura rígida	B	A	B	A	B	B	B	14 =
Percepción cultura optativa	A	B	A	B	A	A	A	15 =
Deseo cultura Optativa	A	B	A	B	A	A	A	16 =

REPRESENTACION GRAFICA DE PERFILES

7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7

Cooperativa

3. Real 7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7
4. Deseada 7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7

Creatividad

5. Real 7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7
6. Deseada 7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7

Alocéntrica

11. Real 7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7
12. Deseada 7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7

Optativa

15. Real 7.6.5.4.3.2.1.0.1.2.3.4.5.6.7
16. Deseada

Competitiva

1. Real =
2. Deseada

Tradicional

7. Real
8. Deseada

Egocéntrica

9. Real
10. Deseada

Rígida

13. Real
14. Deseada

En la representación gráfica se trasladan los resultados expresados en los 16 índices obtenidos en la hoja de recogida de datos, teniendo en cuenta su numeración.

Trasladado a la gráfica se puede comparar varios niveles.

- A. El nivel real de cada cultura.
Índices 1-3; 5-7; 11-9; 15-13.
- B. El nivel deseado de cada cultura
Índices 4-2; 6-8; 12-10; 16-14.
- C. El nivel de desfase cultural
Índices 1-2; 3-4; 5-6; 7-8; 9-10; 11-12; 13-14; 15-16.

Con ello se puede observar el tipo de cultura predominante, el nivel de aceptación de la misma y la necesidad o no de cambio que se experimenta.

* * * * *

BIBLIOGRAFIA

- Edgar H. Shein (1985): *La cultura Empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica.* Ed. Plaza & Janes.
- C. Pumpin- S.G. Echevarria (1989) : *Cultura Empresarial. Serie Management.* Ediciones Díaz Santos.
- J.A. Garmendía (1990): *Desarrollo de la organización y Cultura Empresarial.* Edi. Esic.
- R. Pérez Juste- L. Martínez Aragón (1989): *Evaluación de centros y calidad educativa.* Ed. Cincel.
- M. Lecointe- M. Rebinguet (1990): *L'audit de l'établissement scolaire.* Les éditions d'organisation.
- A. Franc (1975): *En torno a la Antropología Cultural.* Ed. Porrúa.
- C.M. Caravantes (1985): *Antropología de la empresa educativa: la organización formal como ideología.* Presentado en las primeras jornadas de Antropología de Madrid.:
- P. Comes (1983): *Antropología y educación.* En revista *Antropología, hoy.* (141-159). Teide. Barcelona.
- R. Díaz Maderuelo. (1976): *Antropología y educación. Estudio de un caso desde la perspectiva de la teoría general de sistemas.* Tesis doctoral. Madrid. Universidad Complutense.

Algunas precisiones antropológicas en torno a la teoría de la educación (149–161) en Perspectivas de la antropología española. Akal.

F.J. García Castaño (1983): *La antropología educativa española. Perspectiva histórica.* Comunicación presentada al XII C.A.E.S. (Quebec) Canadá.

(1983): *La aplicación de la antropología Pedagógica a la Escuela.* (799–813). *Escolaridad y sociedad en la España contemporánea (1808–1970).* Valencia.

(1984): *El papel del antropólogo preocupado por temas educativos y la incidencia aplicativa de los estudios en los ámbitos de la evaluación y planificación educativa.* (243–252). En actas do II coloquio de Antropología. Museo do Pobo Galego. Santiago de Compostela.

(1984): *La antropología en / y la escuela.* Comunidad Escolar, nº 16. pág. 26.

(1989): *Transmisión cultural en una institución educativa universitaria.* Análisis antropológico de las relaciones docente discente. Tesis de doctorado. Universidad Complutense.

(1989): *La formación en Antropología para educadores.* Campus 29. 21–22.

M. García de frutos (1989): *Medio Familiar y rendimiento escolar (449–458) en Estudios antropológicos y sociedad española.* Instituto de Sociología Aplicada. Madrid.