

## ESTUDIOS

### Formación y perfeccionamiento del profesorado para la enseñanza profesional

FRANCISCO GONZALEZ ARIZMENDI

*Diplomado en Formación de Mandos Intermedios  
Ex Profesor para Formación y Perfeccionamiento  
del Profesorado para la Enseñanza Profesional  
en la Oficina Internacional del Trabajo*

En el número 186 de esta Revista se ha publicado un trabajo sobre Enseñanza Profesional en el que se exponía la necesidad de su actualización en función de la evolución social y técnica del momento, transformación que se refería a la metodología y técnicas de enseñanza, tanto en el aula como en el taller.

Dejando a un lado la enseñanza programada, de la que aún no se tiene la suficiente experiencia de resultados y atendiendo a que su reglamentación ha de ser lenta y cautelosa, nos ocuparemos aquí solamente de los métodos válidos para la enseñanza clásica.

Es indudable que en esta clase de enseñanza el profesor constituye la pieza fundamental e indispensable de toda ella, cualquiera que sea el tipo o especialidad impartida. De nada serviría una buena dotación de laboratorios, talleres y equipos de medios auxiliares si no existiera una persona que supiera utilizarlos en la forma más adecuada a la capacidad y conocimiento del alumno con un acertado criterio de economía presupuestaria docente. El viejo principio de que «si el que aprende no ha aprendido, el maestro no ha enseñado» no puede ser aplicado aquí con rigurosidad matemática; pero sí es válido el postulado de Planky sosteniendo que «el valor de un programa radica en la enseñanza y es el acto de enseñar el que merece mayor atención». En la enseñanza profesional, el imperativo de «for-

mar», además de enseñar, revaloriza la importancia indiscutible del profesor. Los medios didácticos, principales o auxiliares, cualesquiera que sea su clase e importancia, ayudan, pero no sustituyen en modo alguno al primero.

Sin embargo, lo que sí resulta evidente es que el concepto actual del hombre como sujeto principal de la sociedad, no admite ya basar los métodos de enseñanza en una pedagogía pasiva arrastrada durante largos años y ya superada, aun cuando queden algunos defensores de la misma. Hoy se va implantando cada vez más la participación del alumno mediante las técnicas activas de enseñanza, las cuales es preciso seleccionar con acierto en cada caso; pero siempre más humanas y motivantes que las antiguas de la pedagogía pasiva.

Resultan así dos factores determinantes de la Metodología de la Enseñanza Profesional; pedagogía activa y técnicas modernas de ejecución del trabajo profesional. Ambas han de ser ampliamente conocidas y desarrolladas por el profesor técnico en su doble campo de acción teórico-práctico. Este profesor se recluta sin embargo en dos ambientes muy diferenciados: centros de enseñanza en sus distintos niveles y empresas de producción. El primero aporta un valioso caudal de conocimientos técnico-teóricos con una apreciable práctica de taller; pero no puede dominar las técnicas del trabajo productivo em-

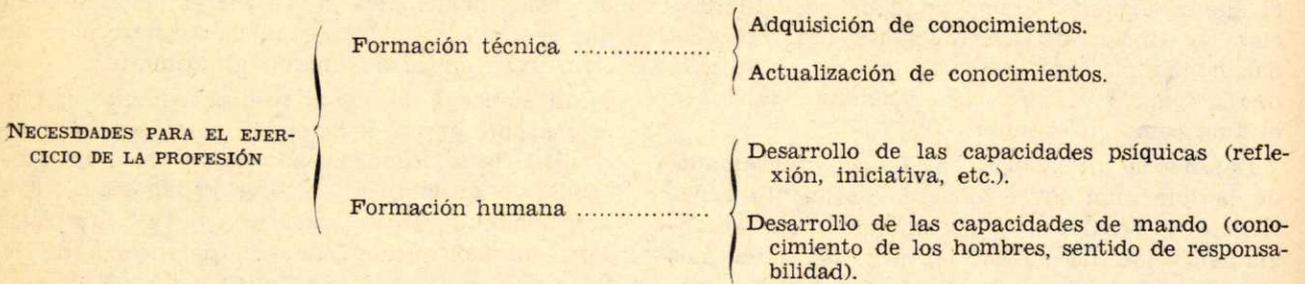
presarial ni conocer la psicología del mundo del trabajo. El segundo, dominando estos dos últimos aspectos, desconocerá las técnicas de enseñanza.

La experiencia ha demostrado, sin embargo, que el profesor que mejores condiciones reúne para la enseñanza profesional es el técnico teórico-práctico que, procediendo del sector empresarial, recibe una formación docente posterior adecuada a su nueva misión (*Ergodidáctica*, de G. Pelliteri). Maier, Miller y Eriksen coinciden en que la enseñanza es ciencia y arte: como ciencia exige el dominio de las materias a enseñar; como arte, ha de proporcionar la información en forma clara e inteligible. Esto nos lleva a la consideración de que se hace preciso fijar la atención de manera preferente sobre la formación del profesorado para la enseñanza profesional. Esta formación sólo podrá lograrse mediante cursos dirigidos a conseguir el dominio de las técnicas de enseñanza. La metodología del curso será la adecuada para formar al profesor «a imagen y manera de cómo él ha de formar al alumno», lo que requiere desarrollar idénticas técnicas a las que después empleará él con sus alumnos.

Sin embargo, al aplicar este método se producen inevitables reacciones humanas más o menos difíciles de superar según el carácter temperamental y cultura media del individuo: aparentemente se da la impresión de que se pretende enseñar a un profesional lo que ya sabe por su titulación específica. En realidad así es; pero el fin perseguido es esencialmente distinto. En la enseñanza al alumno se pretende que éste aprenda *una cosa*

que no sabe. En la formación del profesor se busca que sepa enseñar una cosa que ya sabe. La metodología ha de ser entonces la misma en los dos casos.

En cuanto a su formación técnica, ésta debe entenderse como una adaptación de sus conocimientos profesionales a las realidades del momento actual. No cabe aquí el adiestramiento técnico, pues se supone *a priori* que el profesor participante domina la práctica de su profesión. Las prácticas que realice lo serán con el único fin de hacer demostraciones de pedagogía y practicar esta ciencia. El adiestramiento se entenderá entonces como «adiestramiento docente» y dominio de la práctica pedagógica. A pesar de ello habrá que tener siempre muy presente que para instruir a un profesional ya práctico y experimentado en su trabajo se requiere, más que conocimientos específicos, muy buenas cualidades de tacto, juicio equilibrado y métodos apropiados. Resulta oportuno recordar aquí a Pierre H. Giscard, según el cual *la formación y perfeccionamiento del personal constituye el proceso de desarrollo o mejoramiento de las capacidades, conocimientos y actitudes de los hombres que tienen, en situación de trabajo, la responsabilidad sobre otros hombres*. En esta definición hay que establecer, sin embargo, una distinción entre *formación y perfeccionamiento*: la primera es el desarrollo de nuevas capacidades, mientras que el segundo es el mejoramiento de las que ya poseen. Giscard resume la formación y perfeccionamiento del individuo en general bajo el esquema siguiente:



La formación humana del profesor es, si cabe, más importante que su formación técnica. De esta depende el adiestramiento intelectual y manual del alumno: con aquélla se forma la personalidad del futuro dirigente. La formación psicológica es necesaria para que cada uno sepa apreciar con acierto los límites de sus conocimientos y escuche las opiniones de los demás, valorando y revisando su propia experiencia personal. En lo que se refiere al «conocimiento de los demás», citado en este cuadro, el profesor de enseñanza profesional deberá investigar a sus alumnos y adecuar su psicología al mundo laboral en que ha de desarrollar sus conocimientos. Esto deberá ser efectuado con mucha habilidad en forma progresiva y pasando lentamente de una situación puramente escolar en la iniciación del primer curso a un

ambiente empresarial en las últimas lecciones de grado. Con frecuencia se producen falsas situaciones debidas a errónea apreciación de los hechos por parte del alumno. Así, es frecuente que éste considere la racionalización del trabajo y la normalización de actividades como una limitación de la capacidad de iniciativa despersonalizando al individuo. Aunque en el fondo tenga algo de razón, sus observaciones no suelen obedecer a un criterio objetivo por desconocer la psicología del trabajo y las necesidades reales de una ordenación de actividades laborales. Esto crea dificultades, tanto en su vida docente como al asomarse al mundo del trabajo, ocasionando pérdida de oportunidades de promoción con evidente perjuicio para la empresa y para el individuo mismo. No puede olvidarse tampoco, dentro del

cuadro psicológico, la teratología en el taller como ciencia formativa, desterrando el carácter que hasta ahora se le viene dando como instrumento de sanción.

Los planes de formación deberán establecerse en virtud de necesidades previamente determinadas mediante análisis de situaciones y resultados observados. El programa de materias a tratar ha de ser muy bien analizado y seleccionado sin descuidar ninguno de sus factores determinantes. La necesidad de establecer y seguir un método sistemático de análisis para la preparación de la enseñanza está en el ánimo de todos los legisladores. Se impone la creación de nuevos programas adaptados en todo momento a la evolución de las técnicas profesionales. Es indudable que en el momento actual existe una gran inquietud de adaptación del adiestramiento a cada caso concreto, lo que se traduce en una elección más consciente de los programas. Pero esto lleva a una individualización de la enseñanza corriéndose el riesgo de una dispersión de esfuerzos cuyo efecto sería perder en profundidad lo que se gana en extensión. La evolución de programas debe hacerse lentamente progresando con prudencia para evitar rectificaciones posteriores. Lo esencial no es la urgencia, sino la continuidad. El carácter formalista que hasta ahora se le ha venido dando a los programas elaborados por los departamentos de difusión han de ir evolucionando en el sentido de que constituyan solamente unos conocimientos básicos indispensables para trabajos de mayor profundidad. Los programas de formación no pueden responder a un criterio exclusivista de utilización en la industria, sino que han de crear una inquietud que promueva la preocupación de nuevas ideas acercando lo teórico a lo práctico. En general, los programas han de ser: *más activos, más psicológicos y mejor aplicados* (Giscard).

Un inventario incompleto de temas a tratar en la formación del profesorado podría ser:

#### Grupo humanístico

- Sociología general y profesional.
- Psicología general y profesional.
- Relaciones humanas.
- Otras disciplinas humanísticas.

#### Grupo pedagógico

- Pedagogía y metodología.
- Adiestramiento, enseñanza y formación.
- Técnicas de exposición.
- Conducción de reuniones.
- Dirección de grupos.
- Planificación y programación de actividades docentes.

Prácticas de la enseñanza con:

- a) Organización de series metódicas.

- b) Confección y empleo de material didáctico.
- c) Medios audiovisuales.
- d) Otros medios auxiliares.

Legislación docente.

Administración docente.

#### Grupo científico-cultural

- Física aplicada.
- Matemática aplicada.
- Cultura industrial.
- Otras disciplinas.

#### Grupo técnico-profesional

- Elección y selección de materiales de su profesión.
- Ensayo de materiales de su profesión.
- Recepción de materiales.
- Elección y empleo de máquinas.
- Organización de laboratorios y talleres docentes.
- Organización industrial.
- Organización científica del trabajo.
- Seguridad e higiene.
- Administración y mando.
- Valoración de puestos de trabajo.

Estas actividades pueden ser desarrolladas mediante:

- Sesiones en aula.
- Prácticas en laboratorio.
- Prácticas pedagógicas de taller.
- Experiencias de taller.
- Experiencias de ciencias aplicadas.

Los temas, de duración y alcance variable según el nivel profesional del futuro profesor, deberán ser expuestos a través de diversos métodos de enseñanza con técnicas de exposición adecuadas a cada caso y mediante las cuales no sólo se transmitirán los conocimientos deseados del profesor-responsable al profesor-participante, sino que servirán también para instruirles en su acertado empleo a lo largo del espacio de tiempo que dura un mismo grado de enseñanza con sus ciclos y programas. La elección y eficacia de estas técnicas es problema que preocupa a los expertos en formación, ya que se enfrentan con la doble necesidad de actuar con rapidez y actualidad ante el signo cambiante de necesidades.

Por otra parte, la formación que hasta ahora se había dirigido a las facultades intelectuales o manuales, ha de basarse ya sobre las facultades racionales y afectivas al considerar un sentido más realista del hombre. Su estado actual constituye una etapa de evolución marcada por los descubrimientos que llevarán consigo los avances de la psicología y la pedagogía. Se habla ya de una nueva ciencia, la Ergonomía, que integra la ciencia y la tecnología de determinados

aspectos de la psicología y sociología del trabajo. Ocurre hoy con las técnicas de enseñanza y en razón a la psicología, el mismo fenómeno de evolución existente en las técnicas de aplicación industrial en relación al progreso técnico. En formación profesional esto no es más que un fenómeno lógico de dependencia, ya que el progreso técnico produce una evolución social y ésta una nueva psicología en el individuo.

Para la elección de métodos es oportuno recordar algunas definiciones dadas por Guy D. Hasson en su obra *La formation dans l'Entreprise et ses problèmes*. En ella trata de aclarar algunos conceptos sobre métodos, principios, técnicas, etcétera, y entre otros define lo siguiente:

**PRINCIPIOS DE FORMACIÓN:** *Reglas generales y permanentes que debe seguir toda formación para ser conforme a las enseñanzas de la psicología, de la pedagogía y a los preceptos de la ética.*

**MÉTODOS DE FORMACIÓN:** *Conjunto de reglas permanentes que crean una disposición de ánimo dando lugar a una manera de obrar.*

**TÉCNICAS DE FORMACIÓN:** *Constituyen la aplicación de los principios de un método en determinadas condiciones de utilización.*

**MEDIOS PEDAGÓGICOS:** *Son procedimientos de enseñanza apoyados en fórmulas y elementos materiales caracterizados por diversas ayudas audiovisuales.*

Resumiendo estas definiciones podríamos decir:

El método es un conjunto de principios que rigen las acciones pedagógicas. La técnica de formación corresponde a la puesta en práctica del método en un caso concreto. La utilización de los medios pedagógicos tiene como fin facilitar y mejorar la comprensión del trabajo.

La dificultad estriba entonces en saber elegir y adaptar los medios a los fines en función de las circunstancias y necesidades del momento. El criterio general a seguir ha de ser el de *pertinencia y eficacia*. En el trabajo *La Formación Profesional*, publicado en el número 186 de esta Revista y al que ya se ha hecho referencia anteriormente, se decía que la formación profesional en la actualidad es un problema de cambio de mentalidad. Los métodos activos crean una *transformación de actitudes* que favorecen aquel cambio y su verdadera eficacia se obtendrá cuando se llegue a lograr que la transformación se realice como un proceso interno en la mente del formador. Pero el proceso sería inútil si correlativamente a él no se enseñara la resolución práctica de los problemas planteados con la nueva manera de pensar. Dicho de otra forma, a cada acción de la formación teórica deberá seguir otra acción de formación práctica correlativa a aquélla.

No nos atrevemos aquí a establecer una elección y selección de métodos y técnicas y solamente, a título informativo, se señalan a continuación algunos que pudieran ser útiles en la formación y perfeccionamiento del profesorado.

En la formación, y principalmente en lo referente a la formación técnica, podría resultar interesante «la discusión de grupo» dirigida, tipo «alocentrada», en la que se centra el interés de la discusión, no en el grupo mismo, sino en los resultados que posteriormente se han de obtener en la formación del alumnado. La actividad del profesor-conductor del grupo es de la mayor importancia y requiere el dominio completo de la técnica de la discusión en grupo para llevar ésta al punto deseado bajo la impresión de que es el propio grupo el que establece conclusiones.

Por el contrario, para la formación pedagógica y humana habrá que emplear medios muy variados de exposición como pueden ser la conferencia, el coloquio y la propia discusión en grupo autocentrada. Esta última con reservas, según los casos. Para las relaciones humanas está indicado el «estudio de casos».

En el último curso de grado podría resultar interesante emplear con los alumnos la técnica del «juego dramático», que en este caso se ha definido como *la técnica de desarrollo de la espontaneidad y de la aptitud para la adaptación al mayor número posible de situaciones logrando la resolución de conflictos mediante la creación de conciencia de la situación*. La característica estructural del momento actual es la mutación permanente de actividades. Esto obliga a preparar al sujeto para hacer frente a estas situaciones adaptándose a la nueva acción. En este sentido, el «juego dramático», en su modalidad de formación de «ciertos modos de pensamiento o acción», puede ser de gran utilidad al alumno ante la vida real que desconoce y a la que ha de asomarse en un futuro muy inmediato. Los profesores-participantes han de conocer y saber aplicar esta técnica de formación.

En lo que se refiere a las prácticas de taller, la enseñanza del alumno ha de ir descentralizándose de curso a curso del profesor al alumno, mediante el empleo de un material didáctico progresivo que permita llegar al último año de grado con un bagaje de conocimientos técnico-prácticos suficientes para que él mismo realice los últimos trabajos con iniciativa propia, dentro de una racionalización docente compatible con las normas reales del trabajo industrial. Este material didáctico deberá ser presentado y utilizado durante la formación del profesor teórico-práctico, siendo confeccionado por él mismo para que después sepa emplearlo con sus alumnos. La técnica más apropiada para esto será la de «estudio de casos», basada en hechos reales. El profesor responsable actuará como un participante más, estableciendo discusión sobre la preparación y ejecución del ejercicio de taller motivo de estudio, analizando todos los puntos-clave y operaciones elementales. Después suscitará la crítica del análisis por los participantes para llegar a la solución más correcta del caso.

En el perfeccionamiento de profesores, que ya presupone conocimientos adquiridos, puede ser

interesante una variante del método Covaliov por el cual resultan ser los propios participantes los que realizan la búsqueda de mejores procedimientos de enseñanza y transmitan a sus compañeros los mejoramientos encontrados. Para esto es válida la técnica de la «discusión en grupo», en la que, como ya se sabe, todos los participantes exponen su opinión y de la discusión general sale lo más conveniente para su aplicación práctica. Claro está que el empleo de esta técnica presupone, para que tenga eficacia de resultados, que todos los participantes dominen la técnica de «conducción de reuniones» que se supone aprendida durante el período de formación.

En los cursos de información, y puesto que lo que se trata es de dar a conocer las últimas novedades, no cabe ninguno de los métodos y técnicas hasta aquí citados. El procedimiento de exposición más indicado para este caso será la conferencia dialogada con proyecciones y diapositivas.

Sobre la duración de los cursos no se puede establecer un criterio rígido, ya que ello depende de muchos factores cambiantes de una a otra situación. Por lo general parece considerarse como más apropiada la duración de un año para la formación del profesorado técnico. En cuanto al perfeccionamiento, habrá que establecer su duración en cada caso, ya que este curso debe quedar condicionado a la formación recibida por los participantes. Los de información, cuyo objeto es mantener al día los conocimientos del profesorado, pueden desarrollarse con una duración de siete a quince días, debiendo repetirse en forma periódica.

En cuanto al profesorado actual que no ha podido recibir la necesaria formación docente, se hace preciso recordar que los conceptos sobre formación y perfeccionamiento del profesorado señalan la formación aplicable al personal de nuevo ingreso o trasladado de puesto, mientras que el perfeccionamiento se aplica a personal ya experimentado, pero que no satisface aún plenamente. El profesorado antes citado no puede encuadrarse en ninguno de los dos casos, por lo que resultaría muy beneficioso para el mejoramiento y evolución de la enseñanza profesional impartir unos cursos especiales de tres a cuatro meses de duración y que, no siendo de formación ni de perfeccionamiento propiamente dichos, podrían llamarse «Formación Pedagógica Acelerada» o «Pedagogía Profesional Intensiva». En estos cursos especiales se podría seguir una técnica también especial semejante a los procedimientos del TWI que podría consistir en formar jefes de departamento de disciplinas homogéneas y jefes de taller para que éstos, en sus centros respectivos, formaran al resto del profesorado. Los cursos de perfeccionamiento posterior ya podrían seguir el proceso normal. Con ello se conseguiría mejorar todo el profesorado actual en un corto espacio de tiempo sin dificultar o entorpecer la labor

docente de los centros de enseñanza y sin grandes créditos presupuestarios.

Por último, hay que señalar la necesidad de una dirección de estas enseñanzas y la responsabilidad de la ejecución de las mismas. Es frecuente hablar de las responsabilidades de la enseñanza sin que en realidad se establezca en forma concreta la parte de ella que corresponde a los distintos niveles formativos. Sin pretender establecer doctrina, recogemos en una corta exposición el criterio sustentado por expertos de la enseñanza profesional.

Estos establecen tres escalones fundamentales: el gabinete técnico-docente o departamento difusor de métodos y técnicas de enseñanza, el supervisor o responsable de la aplicación de las directrices emanadas del gabinete y el instructor o ejecutor de la enseñanza propiamente dicha. Estudios y estadísticas hechos en Norteamérica durante los veinte últimos años demuestran una tendencia a centralizar las responsabilidades de la enseñanza profesional en un departamento especial. En Francia está reciente aún la reunión de numerosos catedráticos pidiendo la creación de departamentos rectores de la enseñanza. En nuestro país, el ministro de Educación y Ciencia señaló la conveniencia de sustituir la cátedra por el instituto. Esta tendencia a una razonable centralización se acusa aún más en la formación profesional por la necesidad de encuadrar el adiestramiento y la enseñanza técnica dentro de los límites que impone la racionalización del trabajo industrial.

Al gabinete técnico-docente o departamento especial se le asigna la responsabilidad de la formación del personal directivo y de los supervisores. En función de esta responsabilidad deberá aportar cuánta información exista sobre formación profesional, creando o recomendando métodos y programas generales adaptados a las necesidades y particularidades de su sector de influencia. Organiza, establece y dirige cursos de formación, perfeccionamiento e información para el personal antes citado. Sus fuentes de información las constituyen las empresas de producción, centros de enseñanza media, de enseñanza profesional y universidades. Dispone de información nacional y extranjera que recopila y distribuye a los centros interesados. Sus responsabilidades son, pues, de organización, coordinación, alta dirección e información.

El supervisor tiene la responsabilidad del desarrollo de la enseñanza en la forma establecida por el gabinete. Interpreta las directrices de éste, da normas para la aplicación de la metodología establecida y acepta o rechaza las propuestas del instructor. Este último tiene la responsabilidad directa de la ejecución de la enseñanza, dependiendo de él los resultados obtenidos sobre el alumno. Establece las técnicas de enseñanza y los medios materiales pedagógicos que considere más idóneos para lograr una enseñanza eficiente siguiendo la metodología impuesta por el gabinete.

De sus conocimientos profesionales, de su arte de enseñar y de la buena utilización de técnicas y medios pedagógicos, dependerá el éxito final.

Hasta aquí lo que debería ser la formación y perfeccionamiento del profesorado. Se nos alcanza, sin embargo, que su realización está llena de dificultades, pero ¿dónde no las hay? La experiencia señala como más importantes las que provienen de:

- Insuficiencia de medios.
- Penuria económica.

Multiempleo o exceso de trabajo.

Deficiencias de organización.

Sentimientos de superioridad.

Falta de interés en la formación de supervisores e instructores.

Personal no idóneo.

A pesar de todo, la experiencia demuestra y confirma que todas las dificultades pueden ser vencidas con un decidido empeño de superación y sacrificio personal en beneficio de la colectividad.

## Apuntes para una historia de los tebeos

### I. Los periódicos para la infancia (1833-1917) <sup>(1)</sup>

ANTONIO MARTIN MARTINEZ

Escribir la historia de la prensa infantil, de los tebeos (1), encierra graves dificultades. Para crearlas se unen su elevado número, la escasa continuidad que alcanzan y su poca vida material. La documentación falta y son frecuentes los trabajos críticos realizados sobre una referencia, un dato aislado. Faltan, igualmente y por completo, las relaciones hemerográficas, y son pocas, relativamente, las colecciones que conservan las hemerotecas.

Es por ello que este trabajo no pretende ser sino unos apuntes, ensayo de sistematización en torno al tema y base de un futuro libro de mayor dimensión histórica. El lector especializado encontrará baches y lagunas, junto a la falta de aspectos importantes, motivado todo ello por las razones arriba expuestas.

La historia de los tebeos debe considerarse tanto

(1) Hay que hacer una importante distinción dentro de las diversas publicaciones que comprende la prensa infantil española. De un lado, quedan los periódicos y revistas para la infancia, género propio del siglo XIX, un poco engolado, como su mismo nombre; de otro, están los tebeos, que aparecen claramente definidos como tales a partir de los años 20 de nuestro siglo, y tienen su origen en los anteriores periódicos infantiles.

Como todo idioma vivo, el español se acrece constantemente con palabras que consagra el uso. Es por ello que, habiéndose generalizado el empleo del término *tebeos*, como extensión común del título *TBO*, creo útil el así llamar y conocer a este género de publicaciones. En estos apuntes utilizaré la denominación de periódicos para la infancia cuando me refiera expresamente a este tipo de publicaciones, y tebeos siempre que me concrete a éstos, o bien como apelativo general de las publicaciones periódicas infantiles, de carácter fundamentalmente comercial, que se han publicado en España.

desde los aspectos literario, educativo y folklórico, como a la luz de la economía, la política, el periodismo y las técnicas industriales. El desprecio de estos datos suele llevar también a errores bastante extendidos.

De otro lado, no se puede olvidar que si bien el siglo XIX debe la mayoría de los periódicos para la infancia al esfuerzo y la iniciativa de pequeños impresores, ideólogos y educadores, nada hubieran supuesto estos trabajos sin el planteamiento industrial que la edición de tebeos alcanzó posteriormente. Señalo esto como un toque de atención tendente a evitar que el estudioso conceda excesiva importancia a lo individual. La prensa infantil es un producto, social y como tal debe considerarse, desde su implicación y correspondencia con las estructuras que le dan vida. Hasta el punto de que una historia de los tebeos será, en realidad, una parte de la historia de la sociedad española desde que los tebeos existen.

#### INTENTO DE SISTEMATIZACION

Dada la extensión de estos apuntes ha sido preciso dividirlos en capítulos, cada uno de los cuales abarca una etapa fijada de acuerdo con los puntos más importantes de la evolución por la que la prensa infantil ha atravesado desde su nacimiento. Dado lo problemático de toda clasificación histórica, convendrá considerar muy relativamente las etapas fijadas: