

## LA LABOR DE JEAN PIAGET COMO JEFE DE UN GRUPO DE INVESTIGACION

### LA LABOR DE PIAGET COMO JEFE DE UN GRUPO DE INVESTIGACION

#### **Resumen:**

En el siguiente artículo se presentan dos formas de trabajo académico colectivo generadas por Jean Piaget en Ginebra y París: El Grupo de Investigación, y el Grupo de participantes en el Centro de Epistemología Genética. Se persigue como propósito ampliar la gama de modelos de lo que podríamos aprender, para así ir conformando formas de trabajo propias, adaptadas a nuestras circunstancias, tiempos y niveles de documentación y financiación.

#### **THE WORK OF PIAGET AS LEADER OF A RESEARCH GROUP**

#### **Abstract:**

In this paper two forms of collective academic work are described, which generated by Jean Piaget in Geneva and Paris: The Research Group, and the participation Group in the Center for Genetic Epistemology. The purpose of this description is to widen the spread of models we could learn from, in order to start constructing to our circumstances, times, and levels of documentation and financing.

# LA LABOR DE JEAN PIAGET COMO JEFE DE UN GRUPO DE INVESTIGACION

*María Victoria Q. de Castellanos\**

## 1. INTRODUCCION

Quiero presentar dos ejemplos de grupos de trabajo investigativo dirigidos por Jean Piaget. El objetivo que me propongo con esta presentación es el de ampliar la gama de modelos de los que podemos aprender algo, para que más adelante podamos crear formas de trabajo propias, que se adapten a nuestras circunstancias de trabajo, de tiempo, de documentación, de financiación, etc.

Piaget mismo presenta su propio modelo de trabajo en grupo en el campo investigativo. Pero antes de presentarlo, se refiere a la forma tradicional de organizar grupos de investigación. Esta consiste en dividir los grupos de investigación según capítulos o campos clasificados en la forma en que están habitualmente separados en las universidades, y que conciernen a especialidades distintas. Por ejemplo, en psicología se dividen las especialidades en inteligencia, percepción, memoria, aprendizaje, etc. En esta forma, el grupo de investigación puede lograr una multiplicidad de investigaciones, pero cada investigador está especializado en un solo campo limitado, y conserva y aún acentúa esa especialización.

Claro está que se dan reuniones periódicas en donde los participantes, por medio de exposiciones, ponen al corriente del progreso de sus estudios al

---

\* Licenciada en Ciencias de la Educación,- Lenguas Modernas, Universidad Javeriana. Licenciada en Ciencias de la Educación, Matemáticas, Universidad Javeriana. Post grado en didáctica de la Matemática, Reutlingen Alemania. Profesora adscrita al Departamento de Pedagogía, Facultad de Ciencias Sociales y Educación, Universidad Javeriana.

conjunto de investigadores del grupo. Pero en realidad cada investigador mantiene su línea de especialización de una manera más o menos independiente.

## 2. PIAGET COMO JEFE DE INVESTIGACION

Veamos ahora el modelo de organización de un grupo de investigación que propuso y practicó Piaget. En primer término, su labor consistía en escoger una tarea común suficientemente atractiva y compleja para que pudieran ocuparse de ellos los encargados de investigación, los jefes de grupo y los asistentes de investigación durante varios años consecutivos. Una vez decidido el tema y conformado el grupo de investigadores, todos ellos eran convocados a reunión cada semana por Barbel Inhelder y por el mismo Piaget. En esas reuniones se hacía la puesta en común de las técnicas y métodos utilizados, y de los resultados parciales obtenidos.

De la redacción provisional del acta o protocolo de cada reunión se encargaba por lo general el mismo Piaget. La crítica del trabajo de cada uno que se daba en la reunión, y que Piaget redactaba y refinaba posteriormente, servía a cada uno de los participantes como control de su trabajo, y como acicate para emprender nuevos proyectos. Así se procedía durante varios años, hasta el momento en que se tenía la impresión de que ya no se encontrarían más resultados nuevos.

Con este tipo de organización se trabajaron muchos de los temas sobre el desarrollo del pensamiento. Cuando se realizaron las investigaciones sobre el desarrollo de la percepción, el grupo se dividió en dos equipos paralelos muy estrechamente organizados, pero que no tenían gran contacto entre sí: el grupo de inteligencia y el grupo de percepción. Para lograr alguna unidad, se asignó a estos dos equipos una finalidad más amplia: un tema de estudio que se saliera de las fronteras del tema específico de cada uno. Como entre la percepción y la inteligencia se situaba la imagen mental, fue a este problema común al que el grupo total consagró varios años de estudio.

El proceso investigativo común consistió en recoger sugerencias de los miembros del grupo, y proceder a diseñar investigaciones nuevas que sirvieran de complemento, control y articulación de las precedentes. Un resumen de los problemas relacionados con la imagen mental que se fueron presentando para investigación es el siguiente:

- Relación entre imágenes y operaciones intelectuales.
- El paso de lo estático a lo cinemático.
- Imágenes con transformación e imágenes de reproducción simple.
- Anticipación de imágenes.

De este esfuerzo investigativo nació el volumen sobre la imagen mental en el niño (Piaget, 1966).

### 3. PIAGET COMO DIRECTOR DEL CENTRO DE EPISTEMOLOGIA GENETICA

En el Centro de Epistemología Genética Piaget adoptó un modelo distinto. El trabajo también se realizaba alrededor de reuniones semanales. Estas se llevaban a cabo los lunes. Asistían a ellas invitados de diversas disciplinas, generalmente científicos connotados de todo tipo, y en particular algunos especializados en campos que abarcaban dos o tres disciplinas clásicas.

Al respecto, Piaget decía: "Todo cuanto he podido hacer ha sido concebido y elaborado con psicólogos, matemáticos, físicos, biólogos y cibernéticos. La coherencia y verosimilitud creciente de las hipótesis son debidas a la continua colaboración y no al trabajo solitario de un investigador individual<sup>1</sup>.

El profesor Howard Gruber considera que una de las características de Piaget era la de saber trabajar en equipo. Por supuesto, él era el jefe indiscutido, y uno de sus talentos fantásticos era el de saber organizar el trabajo de otros investigadores, por brillantes e independientes que ellos fueran. Pero también era muy democrático: escuchaba a sus asistentes, a sus colegas, aceptaba sugerencias, y hasta se le podía criticar duramente sin que perdiera la paciencia<sup>2</sup>.

Como anécdota, Rafael Carreras nos ofrece el siguiente relato: "Al trabajar con Piaget hay una especie de crisis y, cuando son personajes célebres, tal vez es más duro para ellos aceptar el golpe de no comprender nada durante cierto tiempo, lo cual no es fácil. Hay que adquirir cierta elasticidad, comprender puntos de vista muy distintos, y sobre todo, expresarse en lenguas diferentes. El vocabulario, el sentido de las palabras. Causalidad, por ejemplo. Para un biólogo, para un físico, para un lógico, son cosas muy diferentes. Para Piaget los problemas centrales eran los del conocimiento y los del incremento de los conocimientos. Si alguien se perdía en los detalles de su propia conversación, veíamos como Piaget sacaba las cuatro o cinco ideas esenciales y finalmente ordenaba el diálogo"<sup>3</sup>.

### 4. CONCLUSION

A través de estas dos experiencias de trabajo en los grupos dirigidos por Piaget, podemos pensar un poco en las posibles formas de estructurar distintos grupos de investigación. Vemos que hay modelos en donde se posibilita el trabajo para todos los participantes y para todas las circunstancias, y que las barreras que comúnmente se suelen considerar como limitantes insalvables al trabajo conjunto, en un momento dado y bajo un liderazgo académico serio pueden dejar de serlo.

De todas maneras, es muy importante que antes de entrar a formar parte de un grupo de investigación, cada uno de los potenciales participantes tenga muy

claras sus pretensiones personales al respecto. Cada uno debe contestar sinceramente para sí al menos las preguntas siguientes, y estar dispuesto a comunicar sus propias respuestas al grupo de futuros participantes:

- ¿A qué tipo de grupo estaría en condiciones de pertenecer?
- ¿Qué papel pretendo realmente asumir dentro de todo el proceso?
- ¿Qué tipo de vinculación podría garantizar para asegurarle al grupo una continuidad?
- ¿Qué resultados personales esperaría de mi pertenencia al grupo?

Tratemos finalmente de resumir la forma de trabajo y los posibles logros institucionales y personales para cada tipo de grupo:

#### **4.1 Grupo dividido en subgrupos de investigación:**

La forma de trabajo es seleccionar un tema de investigación para cada subgrupo, y efectuar reuniones periódicas, por ejemplo semanales. Para lograr alguna coordinación se puede seleccionar un núcleo temático que se relacione con todas las investigaciones de los subgrupos.

Los logros institucionales se concretan en la multiplicidad de trabajos publicados, y los logros personales en la profundización en el propio campo de especialización y en la sensación de independencia que cada uno de los investigadores puede mantener.

#### **4.2 Grupo global de investigación:**

La forma de trabajo es seleccionar en grupo una sola tarea común, de la que todos se van a ocupar (aunque acentuando distintos aspectos). Se hacen reuniones semanales durante varios años, bajo la dirección del investigador principal, quien redacta personalmente las actas o protocolos de las reuniones y sigue el progreso de cada trabajo velando por su conexidad con el tema principal.

Los logros institucionales se concretan en la consolidación de una línea importante de trabajo investigativo; en la continuidad que esto representa, y en la posibilidad de generar recursos y atraer estudiantes e investigadores de calidad. Además, se pueden publicar periódicamente volúmenes colectivos de gran impacto en la comunidad científica. Los logros personales se concretan en aprender a trabajar en grupo, disfrutar del trabajo en común, y en el enriquecimiento de la investigación del grupo y del aspecto particular que cada uno profundiza.

### 4.3 Grupo de investigadores invitados de diversas disciplinas:

La forma de trabajo es comprometerse a asistir a las reuniones del grupo principal de investigación, ofreciendo colaboración continua sobre el tema central, y presentando periódicamente escritos propios a la crítica y complementación del grupo, para revisarlos después de acuerdo con los resultados de la discusión. Los escritos se publican a nombre propio, ya sea individualmente o en volúmenes colectivos.

Los logros institucionales se concretan en la profundización y la continuidad en la línea principal de investigación; en la cualificación del personal de planta y de los estudiantes; en el aprovechamiento de los aportes de investigadores que no aceptarían estar de planta (o que exigirían honorarios demasiado altos para estarlo); en el aval de sus nombres a los volúmenes colectivos periódicos, y en la generación de múltiples publicaciones en donde esos investigadores den crédito a la institución que organiza el grupo principal. Los logros personales se concretan en la posibilidad de intercambio con colegas de alta calidad; en el enriquecimiento interdisciplinar del propio trabajo, y en la cualificación y respaldo de la propia producción intelectual.

Ojalá estas reflexiones sobre las distintas maneras de organizar un grupo de investigación nos animen a comenzar uno nuevo, o a trabajar conjuntamente con uno ya existente o en vías de conformación.

### BIBLIOGRAFIA

1. Anuario de Psicología Nº 4. Universidad de Barcelona, 1971.
2. BRINGUIER, J.C.  
Conversaciones con Piaget, Barcelona, Gedisa, 1985.
3. BRIGUIER, J.C.  
Op. cit.