

SEMINARIO REGIONAL LATINCAMERICANO
SOBRE EL PAPEL DEL DESARROLLO DE
LA COMUNIDAD EN LA ACELERACION
DEL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

Documento de referencia N° 9
ST/SOA/46

Organizado conjuntamente por la
Dirección de Asuntos Sociales, la
Dirección de Operaciones de Asis-
tencia Técnica de las Naciones
Unidas y la Comisión Económica
para América Latina.

Santiago de Chile, junio de 1964



LA FORMACION SOCIAL
DEL PERSONAL QUE ACTUA
EN PRIMERA LINEA EN
LOS PROGRAMAS DE
DESARROLLO RURAL

NACIONES UNIDAS



ST/SOA/46

ESPAÑOL

N O T A

El presente documento forma parte de una serie de trabajos de difusión de los principios de desarrollo de la comunidad en América Latina y constituye también el documento de referencia N° 9 del Seminario Regional Latinoamericano Sobre el Papel del Desarrollo de la Comunidad en la Aceleración del Desarrollo Económico y Social.

PREFACIO

Este estudio que solicitó el Consejo Económico y Social por recomendación de su Comisión de Asuntos Sociales 1/ 2/, ha sido preparado por la Secretaría en consulta y cooperación con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y con otros organismos especializados de las Naciones Unidas.

Se funda, en parte, en la documentación de que disponen las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la UNESCO y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en esferas en las que se han interesado por la formación de personal y, en parte, en la información que generosamente han suministrado organizaciones internacionales y especialistas de diversos países. Trata primordialmente de los procedimientos que se ensayan en diversos países a fin de preparar a los trabajadores sociales rurales para su tarea de fomentar y estimular la iniciativa y espíritu de empresa de las gentes y su disposición para una acción concertada, así como para función de enlace entre la población y los servicios técnicos oficiales. Se limita, por tanto, a los planes y métodos que son apropiados para esas amplias funciones y no aborda el problema de la formación en esferas técnicas especializadas, como la salubridad, la economía doméstica, la agricultura o la alfabetización. Por lo demás, se reconoce que las experiencias en que se basan las conclusiones del presente estudio sólo constituyen una muestra del vasto volumen de experimentación que se lleva a cabo en todo el mundo en la formación de personal para el desarrollo rural. Lejos de establecer ninguna pauta, el estudio tiene simplemente por objeto estimular un mayor intercambio de conocimientos, ya que se estima que los puntos de analogía entre tales experiencias garantizan la utilidad del intercambio y que, al mismo tiempo, las diferencias son de tal grado que imprimen características únicas a cada una de ellas.

Tras un detenido examen preliminar, se decidió que era preciso estudiar la formación del personal social de todo tipo - hombres y mujeres - empeñado en el desarrollo rural, pero que, en vista de que no podían estudiarse simultáneamente todas esas clases de personal, debía darse preferencia al que actúa en primera línea, es decir al que perteneciendo al escalón inferior del personal remunerado, se halla directamente en contacto con las gentes de la aldea y les ayuda y asesora en su desarrollo.

1/ Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 24.^o período de sesiones, Suplemento No. 9 (E/3008, párr. 83).

2/ Ibid., 26.^o período de sesiones, Suplemento No. 11 (E/3265/Rev.1, pág. 23); resolución 731 A (XXVIII) del Consejo Económico y Social.

Se deja así para un posible estudio ulterior la preparación del personal de desarrollo rural perteneciente a otras grandes e importantes categorías. Una de éstas es la de los dirigentes cívicos voluntarios que prestan servicio a la comunidad rural por conducto de un órgano comunal tradicional, de una entidad de administración local o una cooperativa primaria ^{3/}. Otra categoría es la del personal de tipo profesional que presta servicios modernos de atención médica, enseñanza secundaria y asesoramiento agrícola en una zona suficientemente amplia que abarca varias aldeas así como pequeños pueblos que sirven de centros comerciales y administrativos.

^{3/} Naciones Unidas, Dirigentes de Comunidad, (ST/SCA/Ser.C/36 - ST/TAO/Ser.D/36)

INDICE

	<u>Párrafos</u>
<u>Prefacio</u>	
I. <u>Introducción</u>	1 - 11
Servicios oficiales e iniciativa popular...	1 - 2
El personal de primera línea en el desarrollo rural	3 - 10
Formación del personal social de primera línea para el desarrollo rural.	11
II. <u>Elementos de la formación para la labor social de primera línea</u> .	12 - 31
Conocimientos especiales de tipo técnico.	15 - 19
Conocimientos generales de tipo técnico	20 - 24
Conocimientos teóricos y prácticos de tipo social y educativo .	25 - 31
III. <u>Aspectos de la formación para la labor social de primera línea</u> .	32 - 55
La formación en relación con la función.	32 - 40
Duración de la formación.	41 - 46
Selección del personal social de primera línea para el desarrollo de la comunidad.	47 - 55
IV. <u>Elementos sociales de la formación para la labor de primera línea</u>	56 - 73
Preparación para una función de responsabilidad	56 - 58
Ciencia y pericia.	59
Conocimientos básicos.	60 - 65
Técnicas de trabajo social.	66 - 73
V. <u>Métodos de formación socialmente orientados para la labor de primera línea</u>	74 - 101
Programa y métodos.	74 - 79
Teoría y práctica	80 - 88
Formación complementaria.	89 - 96
Influencia de los antiguos estudiantes en la formación.	97 - 101
VI. <u>Aspectos sociales de la localización de los centros de formación y de la selección del personal instructor</u>	102 - 119
Localización de los centros de formación.	102 - 104
Formación nacional de personal instructor	105 - 109
Formación regional e internacional del personal instructor. . .	110 - 119

INDICE (continuación)

ANEXOS

	<u>Página</u>
I. DATOS ESTADISTICOS SOBRE DETERMINADOS CURSOS DE FORMACION DEL PERSONAL PARA EL DESARROLLO RURAL.	51
II. CONOCIMIENTOS Y APTITUDES DE TIPO TECNICO.	55
III. COLABORACION CON LAS GENTES (Tailandia).	57
IV. CALIFICACION DE LOS ESTUDIANTES (Tailandia).	60
V. EDUCACION SOCIAL Y FORMACION GENERAL (India)	65
VI. DISCUSION DE CASOS CONCRETOS (India).	77
VII. TRABAJOS PRACTICOS (India).	80
VIII. ANALISIS DEL TRABAJO (Pakistán)	84

INTRODUCCION

Servicios oficiales e iniciativa popular

1. Se caracteriza nuestra época por haber ocurrido una doble evolución complementaria en las relaciones entre la comunidad rural y el mundo más amplio que la circunda en los países predominantemente rurales de las regiones tropicales y subtropicales. Por un lado cabe señalar los esfuerzos intensificados que despliegan uno o dos millones de aldeas por establecer una vinculación más estrecha entre su manera de vivir y los cambios que se están produciendo en su alrededor. Por otro lado, hay la tendencia cada vez más acentuada de los poderes públicos a procurar que la ciencia y la tecnología se pongan al servicio de las comunidades rurales.
2. La coexistencia de estas dos tendencias en todo el mundo en vías de desarrollo ha impuesto la necesidad de llevar a cabo diversos experimentos con miras a elaborar nuevas técnicas y formar un personal con la preparación necesaria para facilitar la interacción recíproca entre la iniciativa de la aldea y los servicios gubernamentales en esa empresa de desarrollo.

El personal de primera línea en el desarrollo rural

3. Este estudio se ocupa de la formación del empleado público remunerado que actúa directamente con la gente rural en la ejecución de programas de desarrollo de la comunidad en los países subdesarrollados. Generalmente este personal, que actúa en primera línea del desarrollo rural, figura en los niveles más bajos de remuneración de las nóminas de la administración pública.
4. En términos amplios, puede decirse que su trabajo de colaboración con la gente rural presenta varios rasgos distintivos. En primer lugar, a fin de auxiliar a la población rural de bajos ingresos, esa labor debe traducirse en una rápida y tangible mejora en sus condiciones de vida. En la agricultura y en la horticultura, en la ganadería y en la pesca, puede contribuir a que la familia rural mejore su producción. En las artesanías y artes domésticas, puede hacer que los artesanos y las amas de casa aprovechen mejor los materiales disponibles. En materia de higiene, puede aumentar la capacidad de los vecinos de la aldea para el trabajo y para el esparcimiento activo. En las obras públicas locales puede contribuir a que la aldea llegue a contar con una infraestructura duradera de instalaciones colectivas y mejore sus relaciones con el mercado. En la educación, puede abrir las puertas hacia el conocimiento escrito. En casi todos los países, en consecuencia, la mayoría de ese personal se halla dotado de aptitudes técnicas especiales que son de importancia para la mejora de la vida en la aldea.
5. En segundo lugar, la posesión de estos conocimientos especiales en una esfera particular de actividad no es su única característica. A fin de servir a los aldeanos como enlace con un mundo más amplio de conocimientos útiles, el trabajador social precisa tener acceso a técnicas que de por sí no domina y a esferas de conocimientos prácticos distintos de los propios. Acaso tenga incluso que colaborar o

asesorar en esferas distintas de aquélla para la que ha sido preparado, cuando no es factible que un técnico con la debida formación resida en la aldea. Estos trabajadores de primera línea han de constituir quizás la avanzada para varias finalidades, aunque no necesariamente todas. En tal sentido, por razón de circunstancias o de normas, se han visto obligados a actuar como lo que se ha venido a llamar "agentes polivalentes" (multipurpose workers, agents polyvalents). La extensión y naturaleza de sus obligaciones dependen de la medida en que los distintos servicios oficiales especializados tienen sus propios agentes en las aldeas o al fácil alcance de éstas.

6. En tercer lugar, a fin de contribuir a que las gentes de la aldea se beneficien de las nuevas oportunidades que les brinda el mundo exterior, estos trabajadores sociales deben estar en condiciones de entrar en relación con la población y los grupos de la aldea, comunicarles ideas, estimular la colaboración mutua, contribuir a que sus instituciones tradicionales se adapten a nuevas finalidades funcionales, colaborar en la implantación de nuevas instituciones y, en caso necesario, motivar acciones. Todo ello exige aptitudes y conocimientos de un tipo que a veces ha sido calificado de "social" o "educativo", para distinguirlo de las aptitudes y los conocimientos técnicos a que previamente se ha hecho referencia. El presente estudio trata especialmente de los medios y procedimientos para contribuir a que este personal social de primera línea cumpla tales funciones.

7. Así considerado, el trabajador social de primera línea en un programa de desarrollo rural o de la comunidad ha de ser capaz de contribuir a que las gentes se señalen nuevas normas de vida y hacer luego todo lo necesario para elevar sus niveles de vida hasta alcanzar esos objetivos. Su labor es a la vez económica y social. Afecta la producción y el consumo. Modifica actitudes e instituciones. Influye en la población de la aldea y en los grupos y familias que la integran. Sirve por igual a los servicios oficiales establecidos por ley y a la comunidad rural regida por tradiciones.

8. La importancia relativa de estas características en una situación determinada varía según la estructura global de los servicios que los poderes públicos ofrecen a la población y según la disposición de ésta para aprovechar nuevos medios que mejoren su situación. Si hay técnicos de diversas clases en los escalones intermedios, la misión principal en la primera línea podrá consistir en actividades de enlace general y de educación, como los "trabajadores de barrio" polivalentes de las Filipinas, entre cuyas funciones está la de poner a los aldeanos en contacto con los servicios técnicos establecidos en el nivel de los municipios. Si hay auxiliares técnicos en el nivel de la aldea, puede intentarse organizarlos en equipos; ello se ha hecho, hasta cierto grado, en Jamaica, donde desde 1955, los agentes de divulgación agrícola, los organizadores de sociedades y clubs juveniles rurales y los instructores de economía doméstica y de grupos, han sido organizados como parte de los Servicios Coordinados de Divulgación. Sin embargo, cuanto menor sea el número de técnicos disponibles, mayores serán las posibilidades de que cualquiera de ellos se vea obligado a desempeñar las funciones de enlace general en los momentos que pueda sustraer a su tarea principal. Por lo tanto, aunque haya algunas semejanzas básicas o características esenciales en la labor de desarrollo rural de los trabajadores sociales de primera línea en todas partes, cabe esperar una gran variedad en el contenido de sus funciones entre un país y otro y entre una fase y otra de la evolución en un mismo país.

9. Los nombres con que se designe a este personal de primera línea sugieren a veces una vocación polivalente y un papel social y educativo, ocultando en cierto grado sus calificaciones especializadas, que a menudo no son menos importantes. Por lo menos el 75% de los "trabajadores de aldea" (gram sevaks) de la India, por ejemplo, son auxiliares de divulgación agrícola; en Jamaica las "instructoras de aldea" (village instructors) son primordialmente maestras de artes domésticas y consejeras de grupos recreativos; los "auxiliares de desarrollo de la comunidad" (community development helpers) en Nigeria occidental son principalmente asistentes en obras públicas; las "asistentas de desarrollo de la comunidad" de Africa oriental son instructoras de artes domésticas; los "promotores de bienestar rural" de México son auxiliares de salud pública, y los marshids del Sudán son, sobre todo, educadores de adultos. Otras veces, en cambio, un título técnico encubre funciones polivalentes, como los "auxiliares de educación popular" (mass education assistants) de Ghana y los "organizadores de educación fundamental" (fundamental education organizers) de Tailandia. En vista de ello, este estudio atiende, en todo lo posible, no a la semántica sino a la realidad del personal de desarrollo rural. El trabajador de desarrollo de la comunidad que actúa en primera línea puede ser un agente de divulgación agrícola o doméstica, un instructor de artesanías, una enfermera o partera auxiliar, un auxiliar médico o sanitario, un maestro de escuela, un instructor de alfabetización o de educación de adultos, el encargado de un centro cultural local o cualquiera de los agentes designados por los servicios de agricultura, trabajo, salubridad, educación, etc. para colaborar con las gentes en sus hogares y aldeas; puede ocurrir también que las funciones sean desempeñadas por un subprefecto, funcionario de distrito u otro empleado público que actúe en nombre de los poderes públicos centrales.

10. Casi siempre el trabajador social rural de primera línea es un "auxiliar", por lo que cuando ejerce sus funciones en un campo técnico rinde más si cuenta con la ayuda y orientación de un superior con una formación profesional más elevada. Esta particularidad se refleja a menudo en su título, por ejemplo, asistente o trabajador, en lugar de funcionario. Su empleo suele ser a menudo de carácter contractual, sin gozar de la estabilidad de los empleados públicos, y con frecuencia figura en la nómina de un órgano de la administración local, en lugar de hallarse en un servicio del gobierno nacional. Por ello, la presente fase de este estudio tiende, en general, al examen de las actividades del personal auxiliar o subprofesional, aunque en las Filipinas, la República Árabe Unida y en algunos países más desarrollados, entre los trabajadores sociales de primera línea figuran personas con formación universitaria.

Formación del personal social de primera línea para el desarrollo rural

11. Este estudio se interesa, además, por la formación dada al personal social de primera línea para el desarrollo rural al ingresar en el servicio (véanse los datos estadísticos en el anexo I). Esta formación ha sido descrita como "orientación práctica", con miras al trabajo, por contraposición con la "instrucción teórica" que se presume ha recibido el aspirante antes de ser contratado. En otras palabras, el programa de formación tiene por fin llenar el vacío entre los conocimientos y aptitudes adquiridos previamente por ese personal y los que va a requerir más adelante para cumplir su labor. Suspendido entre estos dos factores variables, el programa de formación, para ser eficaz, necesariamente habrá de variar según el país y según la época. Esos factores variables cambian constantemente en relación no sólo a los programas en ejecución sino también a la evolución de la sociedad.

Aunque es de esperar que el grado de instrucción de los aspirantes de un país determinado vaya elevándose gradualmente, ello no entraña que esa elevación general en el nivel de instrucción se haga sentir en la contratación de candidatos para un programa determinado; en efecto, los informes provenientes de varios países, entre ellos Camboya y la India, indican que el nivel educativo de los aspirantes era más alto en los primeros años de la formación para actividades de primera línea de ciertos programas de desarrollo rural que posteriormente.

ELEMENTOS DE LA FORMACION PARA LA LABOR SOCIAL DE PRIMERA LINEA

12. Teniendo en cuenta las características de la labor que ha de realizarse en la primera línea del desarrollo rural, señaladas en los párrafos 4 a 6, y la brecha que separa la preparación previa y la actuación en la práctica a que se hace referencia en el párrafo 11, los elementos esenciales de la formación para programas de este tipo pueden agruparse en tres categorías:

- a) La adquisición o el perfeccionamiento de conocimientos especiales en una esfera técnica particular;
- b) La adquisición de conocimientos de tipo más general sobre las necesidades y los recursos en otras esferas técnicas; y
- c) La adquisición o el perfeccionamiento de los conocimientos y aptitudes de carácter social y colectivo que se requirieron para establecer relaciones fecundas con las gentes de la aldea.

13. Algo parecido a estos tres elementos puede encontrarse, por ejemplo, en el programa modelo de los institutos pedagógicos de divulgación publicado por el Ministerio de Alimentación y Agricultura de la India en 1959; según tal programa la mitad del plan coordinado de dos años de estudios versa sobre administración agrícola, cultivos, horticultura, protección de las plantas y ganadería; una cuarta parte aproximadamente, sobre otras especialidades técnicas, tales como salubridad y pequeñas construcciones e industrias rurales, y algo más de la cuarta parte restante sobre cooperativismo, administración autónoma local, educación social y asuntos administrativos, inclusive principios de divulgación y de planificación de programas.

14. El órgano patrocinante de la formación parece cambiar según el aspecto que se desea acentuar. Cuando la preparación esté orientada hacia una especialización técnica, la formación tiende a depender de un ministerio funcional especializado. En la India, por ejemplo, los trabajadores sociales de aldeas son preparados por el Ministerio de Alimentación y Agricultura. Por otra parte, cuando la orientación tiene como objetivo funciones generales de promoción y fomento del desarrollo rural, la formación puede acometerse por un ministerio de desarrollo social, como en ciertos países de África oriental, o por un organismo no técnico encargado del desarrollo comunal, como en las Filipinas. En otros países el ministerio de educación es el encargado de tal formación, además de regentar los programas docentes. En Gambia, por ejemplo, el Ministerio de Educación prepara personal para el Ministerio del Interior. En los países donde varios servicios especializados forman sus propios auxiliares para el desarrollo rural, estos programas se llevan a cabo a veces en un mismo lugar, por motivos de conveniencia práctica; hasta ahora no se ha informado de ningún caso en que un único organismo esté encargado de centralizar los diversos cursos de formación en un mismo establecimiento por ser comunes muchas de las materias de estudio.

Conocimientos especiales de tipo técnico

15. La formación técnica en determinadas esferas, como la agricultura, suele darse en escuelas secundarias o intermedias especializadas. Cuando como ocurre a menudo, tal enseñanza resulta insuficiente para la labor que deben cumplir los auxiliares de desarrollo rural, habrá de complementarse o intensificarse en un centro de formación la instrucción técnica anteriormente recibida por el personal que se contrata, dando una nueva orientación a sus conocimientos para adaptarlos a la misión que ha de realizarse. Cuanto más especializado y técnico sea este centro de formación, mayor será el riesgo de que demasiado personal docente y demasiado tiempo se destinen a una instrucción especializada en detrimento de las materias más generales que son objeto del presente estudio.

16. Esos aspectos especializados y técnicos de la formación quedan, en efecto, fuera del alcance del presente estudio. Una lista básica de los conocimientos y aptitudes técnicos que supone la formación de los trabajadores sociales de primera línea ha sido preparada por la Oficina Internacional del Trabajo, en la inteligencia de que puede adaptarse y ser utilidad para la formación especializada de cualquier tipo de tales trabajadores (véase anexo II). No obstante, algunos expertos en desarrollo rural recomiendan que la formación especializada de tales auxiliares se limite apreciablemente, e incluso que se circunscriba a las cuatro o cinco actividades más necesarias en la zona a que va a ser destinado. Así, por ejemplo, el aspirante que va a ser destacado a una zona triguera, debe ser instruido en el cultivo del trigo y no en el del arroz.

17. Aunque cada disciplina particular abarca además varias ramas, cabe la posibilidad en determinadas circunstancias de reducir apreciablemente los tipos de auxiliares haciendo que éstos se familiaricen con diversos aspectos de su especialidad. La salubridad, por ejemplo, tiene muchos elementos componentes. Pero muchos expertos médicos de diversas partes del mundo han recomendado, que "en países donde los auxiliares sanitarios deben encargarse de funciones muy diferentes, es aconsejable reducir, en todo lo posible, el número de categorías de este personal. De ahí puede resultar la necesidad de combinar atribuciones que suelen ser propias de ocupaciones profesionales separadas y llegar así a la designación de "sanitarios polivalentes"^{4/}. Una oficina regional de la Organización Mundial de la Salud, al hacer una evaluación de los programas de formación de personal sanitario auxiliar, informa lo siguiente:

"Muchos países de Asia Sudoriental emplean como trabajadores sanitarios de "primera línea" agentes con funciones diversas, siendo lo más corriente que se encarguen de labores preventivas y curativas, tales como primeros auxilios, diagnósticos y tratamientos sencillos, distribución de medicamentos y enseñanzas del saneamiento del medio e higiene... Los pormenores ofrecidos indican que hay una considerable superposición en las respectivas atribuciones de estos auxiliares y, por tanto, apreciable terreno común a los efectos de su formación. Parece que pueden atenderse debidamente las necesidades de la población sin una multiplicidad

^{4/} Organización Mundial de la Salud, Comité de Expertos en formación profesional y técnica del personal médico y auxiliar, Tercer Informe (Serie de Informes Técnicos, No. 109), pág. 10; ibid., El Empleo y Formación de Personal auxiliar en Medicina, Enfermería, Obstetricia y Mejora del Medio, Noveno Informe, Serie de Informes Técnicos, No. 212.

de categorías de auxiliares con distinta preparación... Hay una tendencia evidente a abandonar la formación de especialistas en una sola materia, salvo como recurso para la ejecución de determinadas campañas en masa, y a preparar, en cambio, auxiliares de tipo polivalente. La tarea del auxiliar médico, por ejemplo, ha sido combinada con la del farmacéutico auxiliar y la del trabajador sanitario... Los cursos para estos agentes polivalentes abarcan una amplia escala de materias sanitarias" ^{5/}. En prosecución de esta política, en las condiciones reinantes en el Yezén, por ejemplo, el Centro Sanitario establecido en Sana con ayuda de la OMS ha considerado oportuno preparar agentes polivalentes en vista de las dificultades que supone obtener o remunerar tipos especializados de auxiliares sanitarios. Así, un higienista no sólo es formado en saneamiento del medio propiamente dicho y en epidemiología, sino también en educación sanitaria, erradicación de la bilharziasis y del paludismo, y lucha contra la tuberculosis y el tracoma; pero, sobre todo, debe aprender a poner inyecciones, colocar vendajes y tratar afecciones menores, a fin de que pueda utilizar sus conocimientos curativos para difundir ideas de salud pública si se encuentra solo y sin ayuda en un pequeño pueblo o aldea.

13. Una tendencia similar a evitar la especialización se observa cuando una escuela de agronomía y un centro de investigaciones llevan a cabo un servicio de divulgación por medio de agentes no especialistas, quienes permiten que sus clientes saquen provecho de los conocimientos técnicos de diversos departamentos y que, en consecuencia, deben tener una formación agrícola de base amplia.

19. En otros países, las diversas ramas de una disciplina están representadas a veces por los distintos miembros de un equipo de auxiliares, los que en algunos casos son adiestrados conjuntamente. Así, los asesores de las pequeñas industrias rurales pueden recibir instrucción técnica de distinta amplitud, según la forma en que vaya a servirse a un grupo de aldeas. Puede haber un grupo de técnicos, cada uno de ellos preparado en una artesanía especial, como tejeduría, alfarería, fabricación de ladrillos, trabajos en metal y madera, etc. Otras veces son adiestrados técnicos generales para el nivel de aldea, con conocimientos de todas las industrias pequeñas, lo que exige una preparación más amplia. Lo mismo ocurre con la formación de auxiliares de sanidad. En la Federación Malaya una escuela de formación de personal sanitario rural ofrece un año de instrucción en práctica clínica y labor sanitaria rural a un grupo de enfermeras y parteras auxiliares e higienistas ayudantes antes de su destino a un grupo de sanidad rural. Una misión encargada de evaluar el desarrollo de la comunidad en la India ha informado lo siguiente:

"En los centros de formación y orientación rural se ha logrado ya cierto éxito en la preparación de equipos de personal médico, constituidos por médicos, enfermeras, higienistas, visitantes sanitarios y parteras. La Misión quedó favorablemente impresionada por la labor educativa de primera clase que se llevaba a cabo en los dos centros visitados y procuró saber por qué el personal médico encargado de la enseñanza en esos centros desarrollaba una labor a todas luces excelente. Llegó a las siguientes conclusiones:

^{5/} Organización Mundial de la Salud, Comité Regional para el Asia Sudoriental, XIII período de sesiones, "Evaluación de los programas de formación de personal auxiliar en la región de Asia Sudoriental" (SEA/RC.13/4, 22 junio 1960).

"1. En un centro, el personal médico instructor había estado trabajando en común y sin cambios durante un período de tres a cinco años, aprendiendo algo con cada nuevo grupo de estudiantes y revisando constantemente sus métodos educativos a la luz de la experiencia conjunta.

"2. El nivel educativo del distinto personal médico que era enviado para formar un equipo desde un Estado era tan diverso que la presentación de los temas en las charlas y la organización de los grupos de discusión planteaban constantes problemas. El personal instructor debía tener en cuenta, por un lado, el bajo grado de instrucción de las parteras (procuraba darles una preparación complementaria) y, por otro, no podían simplificar la enseñanza en forma tan excesiva que los médicos se hastiaran.

"3. Algunos de los médicos que participaban en estos cursos no tenían, para empezar, el menor deseo de ser destinados a zonas rurales y se sentían molestos por verse obligados a concurrir a las clases. A menudo se mostraban por ello impacientes e intolerantes. El personal instructor supo darse cuenta de ello y comprobó que únicamente si se relacionaban sus conocimientos profesionales con las verdaderas condiciones sanitarias imperantes en las aldeas y se evitaba hablar de generalidades, podía retener la atención de los médicos y despertar su interés. Otro medio para ello era plantear un tema de discusión, por ejemplo la recreación en las zonas rurales, que resultaba inesperado en un curso sobre salubridad y que, por consiguiente, provocaba cierto interés. Este se alentaba vinculando seguidamente la recreación con la salud mental y pasando al examen de los cambios en la actitud del aldeano hacia la medicina moderna y su apego simultáneo a la medicina y el tratamiento tradicionales.

"4. El personal instructor empleaba medios visuales de toda índole en la enseñanza. En otros muchos centros de formación se instruía a los aspirantes sobre los medios visuales, pero se les daba a entender que sólo era útil para las gentes de la aldea y el personal instructor no se dignaba emplearlos.

"5. En sus trabajos prácticos, se enseñaba a los aspirantes a realizar un estudio sistemático de una característica particular de la comunidad, por ejemplo, el número de viviendas de los distintos tipos de construcción y de diversas dimensiones y su localización en el plano de la aldea. Este material, reunido por los aspirantes, era seguidamente utilizado en las clases y en discusiones sobre problemas tales como el saneamiento de la aldea y la localización de los pozos". 6/

Conocimientos generales de tipo técnico

20. La adquisición de un conocimiento general de otras ramas técnicas, distintas de la especialidad del aspirante, es una materia más afín al tema del presente estudio. Difícilmente cabe dudar de su utilidad, ya que, en primer término, sirve para que el trabajador social de primera línea pueda actuar, en una forma u otra, como agente de enlace entre los vecinos de la aldea y los servicios técnicos y, en segundo lugar, permite que quienes trabajan en una especialidad colaboren más fácilmente con quienes actúan en otra.

6/ Naciones Unidas, "Report of a Community Development Evaluation Mission in India", (TAO/IND/31/Rev.1), párr. 395.

21. Preocupa, sin embargo, considerablemente la formación en ramas distintas de la que es propia del técnico. La UNESCO ha señalado, por ejemplo, que el problema principal en el establecimiento de programas de formación para estas categorías de trabajadores reside en lograr el debido equilibrio entre la generalización y la especialización. En opinión de la UNESCO, lo que debe evitarse es la formación de sabelotodos que de nada saben. La OIT ha formulado una advertencia similar, afirmando que los trabajadores sociales en el medio rural no pueden ser recargados con demasiados conocimientos y pericias en todas y cada una de las ramas especializadas.

El director de un instituto nacional de formación recuerda que el período de instrucción es tan breve que el aspirante no puede ser convertido en experto en una materia ni siquiera, para no hablar de diez o doce. Para conocer una sola disciplina, la agricultura por ejemplo, se necesitan por lo menos cuatro años de formación. Para ser experto de diez o doce especialidades, se precisarían cuarenta o cincuenta años. De ahí la importancia de seleccionar unos cuantos conocimientos que contribuyan a que el aspirante se capte la confianza de las gentes de la aldea. El director aludido señala que los institutos de formación de su país dictan de 200 a 250 cursos en distintas materias, lo que excede en mucho lo que un aspirante puede asimilar. Su formación en distintas materias ha de limitarse a la información más básica y preliminar, a fin de permitirle comprender los problemas de una aldea relacionados con las diversas fases de la vida. Debe tener conocimientos básicos de esas materias en medida suficiente para identificar y comprender los problemas y para movilizar, con miras a su solución, los recursos, personas y organismos necesarios.

Naturalmente, la instrucción técnica dada en los cursos regulares siempre puede ser complementada posteriormente por los agentes de los diversos servicios funcionales. Un experto de las Naciones Unidas en formación profesional ha comentado al respecto que es de esperar que todos los ministerios responsables del desarrollo de un país amplíen sus servicios hasta comprender en su radio de acción a las comunidades locales, pues es anticuada la idea de que el trabajador social de primera línea ha de atender a todas las necesidades. Según dicho experto, la integración de los servicios afines y la conjunción del personal con funciones análogas en una acción concertada ofrecen el único medio de cumplir eficazmente los programas de desarrollo de la comunidad; agrega, sin embargo, que esa integración resulta imposible si cada miembro de un equipo ignora las funciones que desempeñan los demás y no ha aprendido a tratar la comunidad como un todo.

22. Por otra parte, se han hecho muchos esfuerzos para iniciar a los trabajadores sociales de desarrollo rural en una serie de ramas técnicas. En Argelia, por ejemplo, el plan de formación de tres meses para los jefes de los centros sociales de educación prevé que se destinara una semana de instrucción a cada una de las técnicas que pueden contribuir a mejorar los niveles de vida: educación sanitaria, cooperativismo, orientación preprofesional, alfabetización, artesanías, agricultura y horticultura, medios audiovisuales de enseñanza y mejoras en la construcción de viviendas. En Tanganyika, las asistentes de desarrollo de la comunidad deben tener algunos conocimientos de horticultura, cría de animales de corral y primeros auxilios, así como cuidar y reparar las bicicletas que les sirven de vehículo. Según se informa, al iniciar su formación, esas auxiliares estimaban que debían aprender ciertas técnicas, como confeccionar vestidos, hacer funcionar un proyector cinematográfico o conducir una bicicleta de motor, pero

posteriormente comenzaron a interesarse por los conocimientos de tipo educativo y social. En México, la labor iniciada por cualquier servicio tiende a extenderse a varios campos y las distintas dependencias oficiales se ponen de acuerdo para no competir en la misma localidad. Así, la Secretaría de Salubridad y Asistencia forma el personal de sus centros de bienestar social rural para que fomente la salud mediante una mejor producción de alimentos y la acción comunal, así como mediante la adopción de medidas médicas y sanitarias. La Secretaría de Educación da a sus alfabetizadores cursos de "acción social", cada uno de una semana de duración, sobre producción de alimentos, artesanías, salubridad y recreación. La Secretaría de Agricultura y Ganadería ha instruido a sus orientadoras del hogar rural para que enseñen horticultura y el empleo de útiles domésticos y botiquines de primeros auxilios, además de darles enseñanzas de economía doméstica en un sentido más estricto. En regiones más alejadas, el Instituto Nacional Indigenista ha adiestrado a sus promotores para que actúen como asesores "polivalentes" de aldea, dándoles muchos conocimientos útiles.

23. Algunos organismos especializados han comprobado que los trabajadores sociales en sus esferas particulares de competencia se benefician del conocimiento de otras esferas afines y de la colaboración de los especialistas en estas últimas. Así, la Organización Mundial de la Salud ha fomentado la educación sanitaria de los maestros de escuela, tanto por medio de sus publicaciones como mediante la colaboración que ha prestado a seminarios para esos educadores 7/. El centro de formación de personal sanitario que sostiene en Gondar, Etiopía, ha enviado un equipo formado por un médico, un especialista en educación sanitaria y una enfermera a visitar escuelas agrícolas y técnicas, escuelas normales y centros de desarrollo de la comunidad y de formación para el servicio social, a fin de crear una comprensión adecuada del papel de los trabajadores sanitarios en los servicios comunales generales, señalar la necesidad de colaboración y obtener informes sobre el papel desempeñado por los institutos visitados en el desarrollo de la comunidad.

24. En varios países hay un programa de formación particularmente amplio para los hombres y mujeres de las zonas rurales que se preparan para ser maestros en escuelas adaptadas a las necesidades de sus aldeas. En un informe de la UNESCO se señala que la formación del maestro rural ha de ser peculiar y exige una preparación especial para que la escuela rural desempeñe el papel que le corresponde en la mejora de los niveles de vida en las aldeas y llegue a ser una "escuela comunal"; se agrega que el maestro debe figurar entre los dirigentes de la comunidad y ha de prepararse para ello con conocimientos prácticos de salubridad, agricultura, artesanías, recreación, cooperativismo, técnicas de investigación social, etc., y que, además, ha de estar en condiciones de emprender programas de alfabetización y educación fundamental de los adultos. Dicho informe sigue diciendo que los países con distritos rurales pobres, donde los agricultores llevan una misérrima vida de enfermedades e indigencia, han de dedicar sus escuelas rurales y, en consecuencia, sus maestros, a mejorar la vida en las aldeas y trazar en consecuencia un programa especial para la formación del magisterio rural 8/.

7/ Por ejemplo, el seminario celebrado en el Instituto Superior de Salud Pública, Alejandría, 1960. Véase también el Informe del Comité Mixto CMS/UNESCO sobre Preparación del Maestro para la Educación Sanitaria (OMS, Serie de Informes Técnicos, No. 193).

8/ M.B. Lourenço Filho et al., The training of rural school teachers (UNESCO, 1953), págs. 11-12.

Bajo el lema de "educación fundamental", la UNESCO ha prestado ayuda a varios países durante el decenio de 1950 en sus esfuerzos por formar maestros rurales, como el grupo más numeroso y extendido de trabajadores sociales de primera línea en el desarrollo rural, a fin de que sirvan simultáneamente como promotores de una mejora general en la vida de la aldea. Actividades de este tipo se han llevado a cabo, por ejemplo, en Tonlé Bati, Camboya; en Hawwara, Jordania; y en Tan An, República de Viet-Nam. Este tipo de acción urgente, sin embargo, generalmente sólo era eficaz mientras se atendía una necesidad inmediata. La división del trabajo se ha traducido en que otros trabajadores sociales de primera línea, además de los maestros, están prestando ahora servicio en el desarrollo de la comunidad. Así, el departamento de economía y vida rural del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de Turrialba, Costa Rica, ha comprobado que la breve instrucción dada a los maestros rurales en técnicas agrícolas resulta demasiado superficial para permitirles captarse la confianza de los agricultores y, en consecuencia, se ha estimado conveniente formar agentes de divulgación agrícola. En las Filipinas, la práctica de emplear a los maestros de escuela como mejoradores del purok (vecindario) sólo se utilizó en unas cuantas provincias y tal esfuerzo perdió importancia con la penetración gradual en los municipios de trabajadores sociales formados en diversas especialidades y con la creación de un cuerpo de agentes polivalentes de barrio. Pero incluso cuando varios tipos de trabajadores sociales empiezan a actuar en el ámbito aldeano, con lo que el maestro de escuela ya no es el único agente instruido y remunerado capaz de contribuir al desarrollo de la comunidad, la realidad es que no por ello deja de ser, muy a menudo, la persona más instruida que reside en la aldea, por lo que las actividades vinculadas a la escuela tienen gran repercusión en la vida comunal. Debe darse pues al maestro de escuela cierta orientación en materia de servicios técnicos y en su función social. Desde hace mucho tiempo, tal orientación viene siendo dada en las escuelas normales, tanto en los países más adelantados como en los menos desarrollados.

Conocimientos teóricos y prácticos de tipo social y educativo

25. Reconociendo que la función del trabajador de primera línea es tratar con personas, y no simplemente hacer cosas, en su formación se da una importancia cada vez mayor a lo que se ha llamado el aspecto social y educativo, es decir no técnico, de su labor. Hay quienes estiman que una de las mejores maneras de lograr una acción concertada entre los trabajadores de primera línea que dependen de los diversos servicios acaso consista en que todos ellos tengan una formación común sobre la naturaleza de las relaciones humanas y sobre las instituciones de la aldea, así como sobre el modo y manera de entrar en contacto con las gentes y con la comunidad, a fin que todos ellos puedan identificarse en igual forma con los problemas de la población a la que han de servir. Hay algunos países incluso, entre ellos las Filipinas, donde la función y la formación de ciertos "agentes polivalentes" se han concentrado en esos aspectos, mientras otros trabajadores especializados se encargan de las funciones técnicas que son de su respectiva competencia.

26. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha publicado informes en los que recomienda se adiestre en "educación sanitaria" a los auxiliares médicos y sanitarios de todas las categorías. Ello supone en esencia estudiar cómo la gente aprende y enseña, junto con algunos rudimentos de las ciencias de la conducta 9/. Un antropólogo consultor de la OMS ha señalado que es erróneo suponer que el personal sanitario contratado localmente conoce a fondo la comunidad en que va a servir o que está dispuesto a aceptar las prácticas y los conocimientos locales como punto de partida. Se ha propuesto que los cursos de formación de auxiliares sanitarios incluyan lo siguiente:

- a) Características de la organización de los grupos sociales. Este aspecto es quizá el más significativo, puesto que los lazos que unen a los individuos son de índole fundamental y están profundamente arraigados en la cultura. En relación con los programas sanitarios, los grupos más importantes son los fundados en el parentesco, el rango social, el trabajo en común y la participación ritual.
- b) Características de la adaptación al medio, por ejemplo, formas de cultivo y de subsistencia y aprovechamiento de los recursos disponibles de tierras, aguas, bosques, etc. Todo ello se relaciona estrechamente con los problemas de la alimentación, el agua, la vivienda y el saneamiento, y con toda la cuestión del desarrollo socioeconómico.
- c) Las características de la conducta, a base del sistema de valores de la comunidad. Incluyen la reverencia por el parentesco, el respeto a las personas de edad y rango, la concurrencia a las ceremonias rituales, las relaciones mutuas entre marido, esposa o esposas, hijos, abuelos, etc.

La Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud para Asia Sudoriental ha señalado, como base de discusión, que en las zonas rurales donde se lleva a cabo un programa sanitario de tipo amplio, la formación del personal debe incluir temas de antropología elemental, sociología y educación cívica, a modo de preparación básica, procurar que cada auxiliar conozca la labor que cumplen los demás y recalcar la necesidad del trabajo en equipo. Este último aspecto entraña que el establecimiento de formación esté organizado con miras a adiestrar diversas categorías de auxiliares y que sus enseñanzas tengan una base común. La Oficina Regional agrega que es evidente la necesidad de estudiar las relaciones entre el trabajador social y la comunidad, y señala el peligro de que al insistirse en la preparación científica del personal se pierda de vista esa esfera de acción común 10/.

27. No se trata tan solo de una cuestión de principio. La OMS informa que se presta cada vez mayor atención a este aspecto de la formación de los auxiliares sanitarios y cita varios ejemplos. Así, en Arabia Saudita, en el Instituto de Auxiliares de Sanidad e Higienistas establecido con ayuda de la OMS en Riad, se dedica cierto tiempo en el segundo año a estudios y prácticas de psicología social, relaciones humanas, problemas sociales, educación sanitaria y relaciones entre

9/ Comité de Expertos en Formación del Personal de Sanidad para la Educación Sanitaria Popular, Informe, Serie de Informes Técnicos, No. 156.

10/ SEA/RC.13/4, op. cit.

los auxiliares sanitarios y los grupos y dirigentes de la comunidad. En la India, los cursos de orientación profesional que cuentan con el auxilio de la OMS instruyen a los trabajadores sanitarios sobre las técnicas de los programas que se realizan en las aldeas a base del esfuerzo propio y sobre tendencia mundial hacia el desarrollo de la comunidad. En Etiopía, el Centro de Formación Profesional Sanitaria de Gondar ofrece cursos de introducción sobre desarrollo de la comunidad y sociología. En la región oriental de Nigeria, los auxiliares de salubridad que siguen cursos de formación deben pasar una semana en el Centro Regional de Formación de Personal para el Desarrollo de la Comunidad. En el proyecto de lucha contra la bilharziasis en tres municipios experimentales de Leyte, Filipinas, la instrucción de los auxiliares sanitarios incluye técnicas de organización y educación para la acción comunal.

28. Según la UNESCO, todos los aspirantes necesitan tener ciertas nociones de pedagogía a fin de poder transmitir a la población sus conocimientos especializados o técnicos. Todos los organismos parecen estar de acuerdo con esta sugestión.

29. La Oficina Internacional del Trabajo también ha elaborado una lista de puntos que considera necesarios en la preparación de todos los aspirantes, cualquiera que sea su especialización técnica; los puntos de esta lista aparecen agrupados bajo tres epígrafes, a saber:

- a) Orientación objetiva: ha de informarse a los aspirantes sobre los métodos del programa de desarrollo de la comunidad y sobre los planes que se ejecutan en el país al respecto;
- b) Conocimientos teóricos y prácticos para la acción social con la población, a fin de lograr su participación activa en el programa y transmitirle ideas, conocimientos, artes e información;
- c) Conocimientos teóricos y prácticos relativos a cuestiones administrativas.

Cada uno de los puntos de los epígrafes b) y c) se concibe en forma de permitir su ampliación y adaptación a la formación de los distintos tipos específicos de técnicos (véase anexo II).

30. Los agrónomos de la República Árabe Unida han recibido orientación social al ser contratados para actividades de primera línea en el desarrollo rural. Tal práctica se inició cuando esos técnicos comenzaron a ser contratados para dirigir los centros sociales rurales: el Ministerio de Asuntos Sociales encomendó a una escuela de servicio social que les diera varios meses de formación. Posteriormente el mismo Ministerio organizó cursillos más breves de orientación para los "trabajadores sociales agrícolas" destinados a las "unidades mixtas" (1954-57). Idéntica práctica fue adoptada por el Ministerio de Reforma Agraria y, posteriormente, por el de Agricultura, cuando se preparó un grupo de ingenieros agrónomos para hacerse cargo de la gestión de las cooperativas, de cuyas actividades de divulgación dependía en gran parte el éxito de la reforma agraria.

31. Todo ello supone comprender y apreciar los dos mundos que el trabajador social de primera línea ha de relacionar: por un lado la realidad de la comunidad rural, con sus instituciones, sus grupos, sus dirigentes, sus valores, sus recursos y sus necesidades; por otro, la sociedad más amplia de la ciencia, la tecnología, la administración y la economía de mercado: el trabajador social debe tener presente los cauces emotivos y de acción a través de los cuales cada uno de estos mundos influye en el otro. Se trata de un conocimiento más bien práctico que teórico, por cuanto entraña técnicas para entrar en contacto con las gentes de la aldea, comunicarles ideas útiles en forma inteligible, ayudarles a organizarse a fin de aplicar esas ideas a nuevas empresas de interés común y relacionarlas más estrechamente con el mundo al que su propia comunidad va incorporándose en forma creciente. Estos son los elementos sociales comunes a la labor de todo trabajador social de primera línea en el desarrollo rural y en su esclarecimiento se interesa particularmente el presente estudio.

ASPECTOS DE LA FORMACION PARA LA LABOR SOCIAL DE PRIMERA LINEA

La formación en relación con la función

32. Aunque el problema de la formación puede abordarse desde diversos puntos de vista, acaso el principal sea el del programa particular a que van a ser destinados los estudiantes. El trabajador social de primera línea en el desarrollo rural se ha considerado como el eslabón entre el programa nacional, por un lado, y la comunidad rural, por el otro. Pero, en realidad, el programa nacional y la comunidad rural no suelen tener idéntica gravitación. Cabe, por lo tanto, contemplar dos tipos de programa de desarrollo de la comunidad, según el extremo de donde proceda el impulso más importante: los principios impuestos desde arriba o la demanda que se eleva de abajo.

33. Aunque en términos abstractos estas distintas fuerzas no se excluyen necesariamente, la mayoría de los programas se aproximan de hecho a uno u otro de estos dos tipos. El centro de gravedad puede residir en el programa nacional, en cuyo caso es deber del trabajador social lograr la participación de los vecinos de la aldea en su ejecución; o puede radicar en la comunidad rural y en los medios por los cuales ese trabajador social ha de contribuir a que obtenga la ayuda y el asesoramiento que requiere. La finalidad perseguida puede ser cambiar la actitud de las familias de la aldea y despertar e impulsar su iniciativa; o, sobre la base de aceptar las instituciones de la aldea, puede ser su objeto moldear la iniciativa espontánea de las gentes de la aldea y su deseo de multiplicar los contactos con el exterior. En consecuencia, la formación correspondiente puede estar orientada principalmente por el programa nacional y tener por objeto preparar al trabajador de primera línea como agente dotado técnicamente para la evolución social; o puede girar en torno a determinados problemas particulares, a fin de que el trabajador social haga frente, con flexibilidad, a situaciones singulares. A veces, el gobierno central señalará un plan de estudios común para todo el país; en otras ocasiones, un centro particular de formación elaborará sus propios métodos de preparar al personal con miras a satisfacer las necesidades locales.

34. Por ello, las críticas en las que se reclaman cambios en la formación van dirigidas a veces, voluntaria o involuntariamente, contra las tendencias dominantes en un programa nacional, en tanto que otras veces tienen su origen en la disparidad entre la lógica administrativa de un programa nacional y la manera de pensar de las personas encargadas de su ejecución 11/.

35. Pero, volviendo hacia atrás, esa diferencia entre los programas de orientación nacional y los que se basan en las necesidades locales no se debe a simple capricho. Los programas de orientación nacional se elaboran a veces para encarar problemas apremiantes del país, por ejemplo, la necesidad de aumentar la productividad agrícola, equilibrar la balanza de pagos o financiar inversiones industriales.

11/ Naciones Unidas, Report of a Community Development Evaluation Mission in India, op. cit., párrs. 224-226.

36. No ha sido posible estimar en este estudio si los programas nacionales con planes de formación comunes a todo el país lograrían mejor sus objetivos económicos si los persiguieran más indirectamente; o si las tareas previstas en los planes de formación son las que efectivamente realizan con posterioridad los trabajadores sociales. Ni siquiera se ha podido determinar hasta qué punto los distintos centros particulares de formación logran, en la práctica, satisfacer las normas fijadas en tales planes de estudios. Todo programa nacional, además, entraña fórmulas de transacción y, a menudo, contradicciones incluso, que naturalmente se reflejan en la instrucción brindada, por lo que toda distinción hecha entre las concepciones de la formulación acaso sea menos tajante en la práctica real de lo que parece cuando se examinan con fines de análisis.

37. Cuando un programa nacional subraya el papel del trabajador social de primera línea como "agente de divulgación" o "agente de la evolución tecnológica" y la mayor parte de su formación previa se ha dedicado a dotarlo de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, es lógico que se le siga preparando para la tarea proporcionándole algunos procedimientos adicionales para comunicar ("divulgar") esos conocimientos a otras personas. Así, en el manual A guide for village workers preparado por el Ministerio de Alimentación y Agricultura de la India e incorporado posteriormente en el folleto A guide to community Development 12/, publicado en 1957 por el Ministerio de Desarrollo de la Comunidad del mismo país, se señalan métodos para influir en la mentalidad de las gentes y lograr que adopten las recomendaciones técnicas. Se dice en esa publicación que los métodos de divulgación son para el trabajador social lo que las palancas, llaves, destornilladores, tornos y martillos son para el mecánico. Se relacionan, a título empírico, los métodos de divulgación como "herramientas" necesarias para llevar a cabo una tarea eficiente; esa lista se ha empleado, con pocos cambios, en manuales para la formación de trabajadores de primera línea en Afganistán y en otros países. Los métodos enunciados son: a) el contacto directo; b) la demostración de resultados; c) la demostración de métodos; d) el trabajo con los dirigentes de la aldea; e) la acción social con grupos; f) el empleo de medios visuales; g) el uso de publicaciones; h) las visitas a domicilio; i) canciones; j) interpretaciones teatrales; k) competiciones. En un informe particularmente interesante sobre un programa nacional se dice:

"Ha de tenerse presente que el servicio nacional de divulgación, como se ha dado en llamar, es simplemente una organización que tiene por objeto difundir entre la población rural ciertos conocimientos científicos y técnicos en determinadas esferas, como la agricultura, la ganadería y las industrias rurales. Aunque puede prestar también otros servicios... jamás debe olvidar su papel esencial de divulgación: hacer que la gente comprenda los cambios o innovaciones que han de beneficiarla, el porqué van a beneficiarla y cómo pueden implantarse...

"En todos estos programas de formación y en sus planes de estudio nos permitimos recomendar que se preste la máxima atención a los medios de transmitir conocimientos científicos y técnicos a la población rural. Así pues, esta formación, en esencia, no ha de tener por objeto aumentar el bagaje técnico del aspirante sino habilitarlo como vehículo para llevar hasta los vecinos

12/ Gobierno de la India, Ministerio de Desarrollo de la Comunidad, A guide to community Development, Nueva Delhi, 1957.

de la aldea los conocimientos con que cuenta el personal central. Este aspecto particular de nuestro programa, en consecuencia, requiere especial atención en todos los centros de formación". 13/

38. Cuando no se trata de alcanzar unos objetivos económicos fijados con carácter nacional y, por tanto, la función del trabajador social de primera línea puede definirse localmente previo acuerdo entre él, la gente de la aldea y los agentes del gobierno de la zona, ha parecido posible seguir un criterio inspirado en la experiencia de la "dinámica del grupo". Un profesor del Centro de Educación Fundamental de Ubol, Tailandia, conocedor de este método, ha organizado un curso sobre "colaboración con las gentes" que, con una duración de 90 horas, abarca diversas materias (véase anexo III) y está combinado con un ciclo de similar duración sobre la vida económica y social de la aldea. El Centro de Ubol ha sido encargado por el Ministerio del Interior de preparar a su personal de subprefectos ayudantes y policía de las zonas tribuales, además de iniciar a este personal en las técnicas de desarrollo de la comunidad, estudios sociales y evaluación, le ha dado cierta instrucción en relaciones humanas, empleando la discusión en pequeños grupos, la interpretación de distintos papeles, el estudio de casos particulares, la percepción de situaciones mediante dotes de observación, grabaciones en cinta magnéticas y análisis de la conducta humana. Este método no excluye la utilización de muchos de los mismos métodos que han sido objeto de especial atención en la India, pero hay diferencias de concepción atribuibles, en parte, al hecho de que el centro de formación es más antiguo que el programa nacional, en parte también a la posibilidad que tiene un centro de formación único de elaborar un programa experimental, y finalmente lo que quizá no es menos importante, a las diferencias entre estructura comunal de una aldea budista tailandesa, con su grado de instrucción y ausencias de castas, y la de una aldea india 14/.

39. Dondequiera que ha prevalecido el "método de divulgación" se ha tendido a acentuar los aspectos "educativos" de la formación social, es decir, los métodos de la educación de adultos. En cambio, donde ha predominado el método de la "dinámica del grupo", se ha puesto atención principalmente en una formación "social" más amplia, en la que se insiste más en la comprensión de la aldea, como un todo, que en los métodos docentes encaminados a modificar actitudes concretas de sus vecinos.

40. Teóricamente, hay también la posibilidad de prever la combinación de ambos métodos, de manera que la formación recalque la utilidad de estudiar la comunidad antes de que se trate de cambiarla y mientras se le presta ayuda en este proceso, y de averiguar qué es lo que realmente sabe, piensa y hace la gente, antes de intentar ayudarla a adquirir nuevas formas de cultura, pensamiento, acción y organización.

13/ India, Committee on Plan Projects, Report of the Team for the Study of Community Projects and National Extension Service, (Nueva Delhi, 1957), Vol. I, pág. 70.

14/ Working with the people; a manual for fundamental education organizers. Ubol Tailandia (CEFTU Bamboo Series, N° 3). Véase también D.K. Paris, "community Development training in Thailand" (Naciones Unidas, TAO/THA.10).

Duración de la formación

41. En vista de que el trabajador social de primera línea ha de actuar en el medio rural, algunos expertos han sostenido que su instrucción formal al ingresar en el servicio debe prolongarse todo un año agrícola, término que puede considerarse el período más natural entre el simple cursillo y un plan de formación prolongado (véase anexo I).

42. Tal norma ha sido aplicada y excedida a veces en la mayoría de los centros de formación de personal para el desarrollo rural que, con instalaciones permanentes y personal fijo, han sido creados en apoyo de los programas duraderos y en expansión que se ejecutan en cierta escala. En la India, por ejemplo, al cabo de poco tiempo de haberse iniciado el programa de desarrollo de la comunidad, se llegó a la conclusión de que un curso de seis meses en métodos de divulgación resultaba insuficiente y que además era preciso un curso preliminar en materias agrícolas básicas, de por lo menos un año de duración, para que el trabajador social en la aldea no se viera en desventaja ante los agricultores que tenían una experiencia de toda la vida. La norma que ahora se aplica es "integrar" estos dos cursos y prolongar todo el período de formación a dos años. Una provincia ha resuelto establecer un programa de estudios de dos años para la consecución de un diploma en agronomía, complementado por un curso de seis meses en métodos de divulgación, a fin de atraer a jóvenes con aspiraciones que deseen continuar la educación superior y progresar profesionalmente. (Razones de índole similar han determinado la duración del curso para auxiliares médicos en Irán). Afganistán está ampliando de doce a dieciocho meses la formación de sus trabajadores sociales de aldea, ante la juventud, la escasa experiencia previa y la importancia del papel a ellos asignado. Pakistán no ha podido prolongar a más de un año la instrucción de los trabajadores de desarrollo rural por la fuerte demanda que hay de ellos y la escasez de personal instructor.

43. Cuando se trata de programas que, por su pequeña extensión, por ser de reciente instalación, por haber pasado ya su fase de rápida expansión, o por cualquier otro motivo, no necesitan anualmente un número de aspirantes que justifique la existencia de un personal instructor permanente, se ha tendido a organizar cursos periódicos de menos de un año de duración cuando hay grupos adecuados de aspirantes que permitan su realización, en vez de establecer centros permanentes con un personal instructor fijo.

44. Cabe citar varios ejemplos de estos cursillos especiales breves para personal de desarrollo rural. Jamaica, Indias Occidentales británicas, en un principio sólo pudo brindar a sus instructores rurales un cursillo de unas pocas semanas, pero en 1959 estuvo en condiciones de experimentar un internado de cuatro meses. Conforme a recomendaciones de expertos de las Naciones Unidas, Túnez y la República Árabe Siria han iniciado cursos experimentales de seis meses. Tanganyika ofrece a sus asistentes sociales de desarrollo de la comunidad un cursillo preliminar de unos meses, de carácter estrictamente práctico, con la esperanza de complementar su formación más adelante cuando se hayan desenvuelto con éxito en el trabajo bajo una dirección adecuada. El programa de la Misión Andina en Bolivia, Ecuador y Perú no sólo ha dado formación profesional a artesanos y agricultores e instrucción cívica a dirigentes locales, sino que además ha organizado cursos para preparar diversas categorías de trabajadores sociales de primera línea, incluso maestros rurales y auxiliares sanitarios. En Funcu, Perú, estos cursos han incluido además, desde 1957, la formación de "promotores sociales", quienes, tras un curso móvil de

tres meses, son empleados como agentes del Banco de Crédito Agrícola y del Programa de Crédito Agrícola Supervisado, en los programas de protección de los rebaños de ovejas (baños pesticidas y veterinaria) del Servicio Agrícola, como organizadores de los cursos de alfabetización anexos a las escuelas, como supervisores en la construcción de talleres comunales, escuelas, pozos y otras instalaciones, y como empadronadores censales.

45. En otros países, en los centros permanentes de formación se dictan cursillos de orientación social para los empleados que prestan ya servicio en las aldeas. Entre tales empleados, como ocurre en Grecia y en Indonesia, figuran diversas categorías de especialistas auxiliares, como maestros rurales, parteras o policías, y los cursillos duran unas cuantas semanas o, a veces, meses. En Tailandia asisten a esos cursillos empleados subalternos de la administración local, por ejemplo subprefectos ayudantes o policías de zonas tribuales: un cursillo preliminar, de algunas semanas, va seguido a veces de otro complementario, que se prolonga varios meses.

46. Cuando el número de aspirantes no justifica la organización de un curso, el mejor método consiste en formarlos en el empleo, generalmente durante algunos meses o un año. En algunos países este método de formación se ha organizado sistemáticamente, haciendo que los aspirantes pasen por las diferentes fases del programa, asignándolos como "aprendices" a un "veterano" experimentado y de probada capacidad, o señalándoles un conjunto cuidadosamente preparado de tareas o conocimientos que deben dominar en cierto tiempo. Aun en países que cuentan con centros o cursos de formación también se ha recurrido a un período de formación sistemática en el empleo o a un régimen menos metódico de "aprendizaje en la práctica", que puede durar un año y preceder al plan de estudios, como en Uganda, o prolongarse diez semanas y completarlo, como en la India. En Ghana, por ejemplo, el auxiliar de educación popular es formado "en la primera línea", bajo estrecha supervisión, excepto cuando una campaña de divulgación o el programa femenino requieren el adiestramiento técnico de un número tal de trabajadores sociales que se justifica la organización de un cursillo; se considera, en efecto, esencial no apartar a los aspirantes de su medio natural, por estimarse que ello no sería práctico; se procura presentar las materias complicadas en sus elementos más sencillos y en una forma que se halle al alcance del trabajador social de más bajo nivel, al que se enseñan así una serie de técnicas simples, dejando los análisis más complicados a sus superiores jerárquicos.

Selección del personal social de primera línea para el desarrollo de la comunidad

47. La selección y su relación con la formación.

Se está de acuerdo en general en que la selección de los aspirantes es tan importante como el curso de instrucción que para ellos se organiza y en que el éxito de la formación depende en gran parte de esa selección que la precede. Los aspectos principales que han merecido más atención en la selección del personal para los programas del tipo de desarrollo de la comunidad se refieren a las cualidades personales, las aptitudes físicas, la edad y el rango social de los futuros trabajadores de primera línea. También son importantes los métodos utilizados para determinar quienes son los aspirantes con mejores calificaciones en tales aspectos.

48. Cualidades personales

En todos los países este aspecto se considera de primordial importancia. La India menciona como condiciones de los trabajadores de aldea su temperamento, sinceridad, penetración, facilidad de expresión, vocación rural, adaptabilidad, cualidades de dirección y de organización, procedencia rural y capacidad general. Pakistán habla de procedencia rural, amor a la aldea, perseverancia, facilidad de expresión, sentido de responsabilidad, interés, iniciativa, espíritu del deber y devoción por la tarea. Ghana habla de sinceridad, energía, solidaridad con las aspiraciones de la población rural, sencillez, celo misionero, iniciativa, flexibilidad, y, sobre todo, esa "chispa" sin la cual la formación no ha de encender la llama. Jamaica considera en primer lugar el espíritu del trabajador - aptitud para captarse la confianza, fe en la capacidad de superación de las gentes, actitud optimista ante el trabajo, una conducta que permita enseñar más con el ejemplo que con el precepto y disposición a trabajar con los demás, sin pensar en sí mismo y sin ninguna clase de egoísmo.

49. Aptitudes físicas

Algunos países, aunque no todos, exigen no solamente un certificado médico de aptitud física, sino también pruebas de resistencia y destreza corporales. En la India suele exigirse a los aspirantes que preparen un semillero, abran un pozo o realicen otro trabajo por el estilo y que recorran una distancia determinada, a pie o en bicicleta, en un tiempo dado. En Pakistán occidental han de arar una superficie dada con una yunta de bueyes y correr una distancia de cinco kilómetros.

50. Edad

En ciertos países se requiere no sólo cierto grado de educación, sino también alguna experiencia en el trabajo pertinente. Así, Jamaica exige un buen historial como dirigente voluntario no remunerado, en tanto que en Tailandia es necesario haber desempeñado dos años en un servicio público como, por ejemplo, maestro técnico o enfermera del ejército. Como se ha de trabajar con adultos y al mismo tiempo se tiene que ser lo suficientemente joven para recibir una formación, Jamaica selecciona aspirantes de aproximadamente 25 años, Pakistán entre los 20 y 35, Tailandia de menos de 35 y el comité Mehta de la India recomienda la edad de 18 a 30 años, con la posibilidad de ampliarla hasta los 40 en el caso de candidatos departamentales aptos.

51. Rango social

La diversidad de estructuras sociales suscita diferencias en lo que se refiere al rango social que se juzga deseable en un trabajador de primera línea para el desarrollo rural. Por un lado, he aquí la opinión de un país de África occidental:

"Si los candidatos son de un grado de instrucción demasiado elevado bien puede ocurrir que su preparación sea de tal género que dejen de sentirse afines al medio en que han de trabajar y que hayan perdido contacto con las costumbres y la manera de pensar de las gentes a quienes han de servir. Tiene considerables ventajas la selección de candidatos que ya viven y trabajan en la comunidad y cuya instrucción es tan sólo ligeramente superior al nivel general. Deben tener la preparación suficiente para aprovechar la formación

de bajo nivel que se les dé sobre desarrollo de la comunidad, pero no hay que señalar requisitos demasiado rigurosos; siempre que puedan ser objeto de una supervisión adecuada en su trabajo. Trátase de una cuestión de geografía y de finanzas. La selección de candidatos en esta forma permite lograr una solidaridad instintiva entre el trabajador social y la comunidad, lo que resulta mucho más fácil que cuando se trata de influir en ella desde fuera."

Pero, por otro lado, de un país cuya población rural se compone de dos clases bien definidas, los muy pobres y los muy ricos e influyentes, con escasa movilidad social, proviene el siguiente juicio, que sugiere el empleo de trabajadores sociales con formación urbana, además de otros procedentes del medio rural:

El trabajador de primera línea, en su carácter de activista revolucionario, necesita prestigio, rango y sabiduría para poder hacer mella en valores que han perdurado centenares de años. Todo cambio conmueve en sus raíces el orden social y los privilegios de la clase dominante, cuya conformación psicológica puede llevarla a una firme resistencia contra todo programa constructivo.

Un trabajador eficaz, de primera línea, en el nivel de la comunidad rural, debe por tanto, ser una persona que por sus conocimientos, experiencia, capacidad y actitudes pueda captarse el reconocimiento y la aceptación de las dos clases económicas preponderantes. Debe ser capaz de lograr que esas dos clases se entiendan mutuamente y comprendan sus respectivas dificultades; en esta forma podrá contribuir a crear una comunidad estable y productiva que, a su vez, sea valiosa para el país entero.

No sería justo esperar resultados efectivos de este tipo de un trabajador de calidad modesta, pues carecería de la autoridad y de la categoría profesional necesarias para tomar la iniciativa en la coordinación de las actividades de profesionales tales como médicos, ingenieros, maestros y agrónomos.

No hay motivos para suponer que jóvenes del calibre y de las condiciones deseadas no estarían dispuestos a aceptar empleos en la primera línea del desarrollo rural si la tarea de servir al prójimo en la aldea se presentase en forma suficientemente atractiva y si se les diese una formación adecuada para su misión.

Tampoco es necesario seleccionar exclusivamente a candidatos de zonas rurales, pues no hay ninguna prueba de que tales aspirantes tengan más éxito en la práctica que los procedentes de las zonas urbanas. Por lo demás, en la mayoría de los países subdesarrollados no hay una disparidad tan pronunciada entre la vida urbana y la rural.

52. Métodos de selección

En algunos países se da publicidad a las convocatorias para cubrir vacantes en el trabajo social de primera línea: Jamaica, por ejemplo, calcula que recibe un centenar de solicitudes por cada vacante. En la India, en Pakistán y en Uganda se hace una selección preliminar de los candidatos en cada distrito a fin de reducir el número a los que parecen reunir condiciones dignas de consideración.

53. El examen de los distintos candidatos suele incluir una entrevista con una junta de selección. En la India hay en cada distrito una junta de selección de trabajadores sociales de aldea, integrada por el director del centro de formación de personal de divulgación o de la escuela agrícola local, el comisionado de desarrollo del estado o su representante, el director de agricultura o su representante y dos o tres particulares designados por el comisionado de desarrollo. En Pakistán la junta está formada por profesores del instituto local de formación y un representante local de cada uno de los principales ministerios de "desarrollo nacional". En Tailandia hay una junta en cada provincia, de la que forman parte un instructor del centro de capacitación de personal de educación fundamental y el director provincial de educación. Las entrevistas efectuadas por estas juntas se basan en una serie de puntos de consulta que deben ser utilizados por sus miembros para la clasificación del candidato. Entre los utilizados en Jamaica, por ejemplo, pueden figurar: la facilidad de expresión del candidato, sus móviles, sus realizaciones y su espíritu de colaboración. En la India y en Pakistán se efectúa también un examen escrito para comprobar los conocimientos sobre la vida rural. En la India, el procedimiento recomendado es que los candidatos permanezcan por lo menos tres días en el centro de formación, período durante el cual están bajo la constante observación del profesorado y de los miembros de la junta de selección.

54. En Uganda los candidatos pasan un año de prueba de trabajos prácticos, bajo supervisión, antes de ser admitidos al período formal de instrucción.

55. Finalmente, el candidato aceptado es sometido a un proceso de calificación y puede ser eliminado durante el curso de formación. En la formación para el servicio de divulgación de la India, esta calificación se hace por medio de un sistema de notas, asignadas a las diversas materias, en el que, de un total de 2.250 puntos, las cualidades de disciplina, capacidad de dirección e iniciativa cuentan 250 puntos y los conocimientos de divulgación 750; para tal fin, cada Estado debe tener una junta de exámenes formada por los directores de sus centros de formación de personal divulgación y representantes del comisionado de desarrollo y del director de agricultura. En Tailandia, diez cualidades de carácter o personalidad se consideran importantes para el éxito de un organizador de educación fundamental y las mismas se tienen en cuenta para calificar la personalidad de los candidatos en los cursos primero y segundo; los trabajadores de aldea han de reunir siete cualidades (véase anexo IV).

ELEMENTOS SOCIALES DE LA FORMACION PARA LA LABOR DE PRIMERA LINEA

Preparación para una función de responsabilidad

56. El problema reside en la práctica en preparar al personal para que adopte en cada momento la decisión oportuna. El trabajador social de primera línea no se limita a acatar órdenes, entregar objetos o aplicar fórmulas, sino que a menudo ha de actuar según su leal saber y entender y decidir entre varias posibilidades, sin que le quepa el recurso de consultar previamente con un superior. Como ha señalado un experto de las Naciones Unidas: "Deben distribuirse semillas o gallinas: ¿quién ha de recibirlas? Debe establecerse un dispensario: ¿dónde? Va a realizarse una demostración: ¿a quién se debe invitar? ¿De qué tipo de dirigentes será la ayuda más valiosa? ¿Qué ocurrirá si hay divergencia de opiniones entre dirigentes rivales? La solidaridad de la aldea descansa a menudo en bases precarias y la introducción de nuevas ideas y métodos, si no se actúa con buen criterio, puede fácilmente hacer más tirante una situación u ocasionar incluso nuevas tensiones". Otro experto ha señalado que los programas de desarrollo plantean problemas que no encuentran respuesta en las costumbres de la aldea y que pueden significar un reto para sus dirigentes tradicionales; entre tales problemas pueden figurar la introducción de un nuevo tipo de semilla (¿de quién será la primera parcela así sembrada?), la construcción de un camino (¿de quiénes serán las tierras utilizadas? ¿qué propiedades han de beneficiarse?) o la fundación de un club o de una cooperativa (¿quiénes regirán la organización, sus relaciones, su equipo, sus fondos?).

57. Hay que confiar pues en el buen juicio del trabajador de primera línea, al que debe prepararse, en consecuencia, para analizar situaciones y reaccionar según unos principios de preferencia a otros. Es imprescindible cierta orientación y cierto adoctrinamiento, con miras a formar una actitud mental y señalar determinadas pautas de pensamiento y de acción.

58. A la luz de su experiencia en materia de formación profesional, la Oficina Internacional del Trabajo indica que las funciones para las que deben ser preparados los trabajadores de primera línea son de naturaleza tan diversa que lo más que puede hacerse en un estudio de esta índole es relacionar una serie de puntos a fin de facilitar la selección de aquellos cuyo conocimiento es más necesario en una situación dada. Esto parece particularmente exacto en vista de la amplia distinción que ha de hacerse entre el personal de primera línea dedicado principalmente a un tipo especial de actividad, como la agricultura o la salubridad, y el que desempeña la función más general de prestar ayuda a la comunidad rural para que se organice con fines modernos, y sirve de eficaz enlace con los especialistas. En general, lo probable es que tengan que seleccionarse menos materias de enseñanza en el primer caso que en el segundo.

Ciencia y pericia

59. En vista de la finalidad práctica que persigue este tipo de formación, muchos especialistas han indicado que debe atenderse por igual tanto al perfeccionamiento teórico como al práctico en las diversas ciencias y artes. La Oficina Internacional del Trabajo señala varias esferas concretas de conocimientos teóricos, cada una con sus correspondientes aptitudes prácticas. En Kenia se divide el tiempo asignado a cada tema, de manera que el aprendizaje se realice "escuchando, viendo y haciendo". En Uganda el plan de conocimientos va ampliándose cíclicamente desde la mejora del hogar, pasando por la mejora de la aldea y de la entidad de administración local, hasta llegar a la mejora del país, correlacionándose en cada ciclo la teoría con la práctica. En realidad, la conjunción de los conocimientos técnicos y de las aptitudes prácticas es tan estrecha en este tipo de formación que se hace a menudo difícil distinguir entre ambos aspectos, salvo como fases en el proceso de adquisición de conocimientos y técnicas.

Conocimientos básicos

60. Con ello no se quiere decir que un programa de desarrollo rural no requiere toda la orientación y disciplina que puede obtenerse con un estudio sistemático de las ciencias sociales. Se admite en general que, a fin de que los métodos del trabajo social puedan traducirse en resultados que sean de utilidad perdurable para la comunidad rural, se precisan ciertos conocimientos de las ciencias sociales y económicas que guardan relación con el desarrollo rural. Es claro, sin embargo, que tales conocimientos pueden adquirirse en diverso grado y es de esperar que un trabajador social de primera línea tenga menos instrucción y conocimientos que sus profesores o superiores, así como también que el aspirante con una preparación previa de seis años no tenga la misma capacidad que el que ha estudiado dieciséis años.

61. Mucho dice del espíritu práctico con que se encara la formación de estos trabajadores sociales la circunstancia de que las Naciones Unidas no hayan tenido conocimiento de ningún caso en que se dicte una materia especial sobre ciencias sociales como tales. Estas pertenecen al campo de la educación; la formación profesional exige más bien su aplicación a situaciones particulares de trabajo.

62. Los siguientes ejemplos dan una idea de la práctica corriente en la tarea de inculcar nociones sociales al trabajador de primera línea, al propio tiempo que se evita un estudio académico de las ciencias sociales:

En Afganistán no se ha considerado oportuno dictar materias de ciencias sociales a los aspirantes que, con seis años de educación previa, se preparan para el trabajo social en el medio rural. No obstante, se organizan charlas muy sencillas sobre instrucción cívica, la organización de la administración pública, el desarrollo económico del país y sus planes quinquenales y las características y los problemas de la comunidad rural y las tradiciones y costumbres predominantes. Se han obtenido datos básicos en una reciente encuesta demográfica llevada a cabo en una aldea vecina. Entre las tareas que deben cumplir los candidatos en sus trabajos prácticos figura el estudio de una comunidad rural.

En Argelia, un aspecto de la formación de los futuros jefes de los centros de educación social es de carácter técnico, pero otro aspecto está constituido por una introducción al medio argelino e incluye la realización de encuestas sociales en distintas circunstancias y el establecimiento de contactos directos con las instituciones consuetudinarias y con los organismos administrativos.

Ceilán sostiene que no se puede dar amplios conocimientos económicos y sociales al personal que se prepara para los programas de desarrollo rural, en vista del tiempo limitado disponible para su formación. Sólo se exponen en las charlas los elementos que pueden ser útiles para una mejor comprensión de la comunidad, su estructura social y sus problemas y necesidades. Esas charlas suelen girar en torno a situaciones reales planteadas en las comunidades o versar sobre la experiencia de los propios aspirantes.

Ghana no proporciona instrucción teórica en ciencias sociales a sus "auxiliares de educación popular". Estos "empleados" estudian durante seis meses en un instituto del departamento competente, donde, junto con los auxiliares de asistencia social siguen tres cursos sobre economía, psicología y sociología, de veinte horas cada uno, dictados por instructores que no pertenecen al personal regular de enseñanza. La mayoría de los demás cursos son técnicos y se relacionan con la ejecución del programa.

Jamaica se dedica esencialmente a familiarizar a la futura "instructora de aldeas" con el programa, haciéndole ver su lugar en el mismo y el papel que ese programa representa para el desarrollo del país y de la comunidad donde va a actuar.

En la India hay en el plan de formación una materia llamada "Educación social". De un total de 140 clases teóricas, diecisiete versan sobre sociología y psicología rural elemental, treinta y nueve sobre los medios de información, diecisiete sobre grupos juveniles, catorce sobre organizaciones de la aldea, once sobre dirigentes locales y diecisiete sobre alfabetización de adultos, entre otros temas (véase anexo V).

En Kenia se considera que los cursos sobre desarrollo económico y social de la comunidad serían demasiado adelantados para las "asistentas de desarrollo de la comunidad", dado su bajo nivel de instrucción y el trabajo que van a realizar. En consecuencia no se dan enseñanzas teóricas sobre la comunidad, pero se estima que tales enseñanzas están implícitas en gran parte de la formación dada para el trabajo en el proyecto, que sólo puede realizarse con éxito si se conocen a fondo la naturaleza y las necesidades de la comunidad. Se enseña a las aspirantes a entrar en contacto con las gentes a averiguar sus aspiraciones, a determinar sus medios de subsistencia y sus costumbres, a enterarse de las instalaciones y de los recursos que pueden ser utilizados y de las necesidades que se experimentan con carácter urgente.

En Pakistán no se cursan materias específicas de las distintas ciencias sociales, en parte por el nivel de preparación previa de los aspirantes concurrentes a los institutos, pero también por estimarse que, incluso con los candidatos mejor instruidos académicamente, se logra una formación más completa si se aborda la solución de problemas prácticos, escogidos y analizados por un grupo de expertos desde los puntos de vista de sus respectivas disciplinas. Pero al trabajador social se le da cierta preparación básica en

ciencias sociales y económicas cuando se le enseña a planear su tarea y a prestar ayuda a la aldea en la planificación de su programa de mejoras. En particular aprende la manera de preparar, ejecutar, analizar y utilizar encuestas sociales sobre la aldea. Estas encuestas generalmente incluyen:

- a) Población, por sexo, edad, hogares;
- b) Costumbres: papel de los miembros en la familia; conducta ante los extraños; trato dado a la mujer; nacimiento, pubertad, matrimonio y muerte; reuniones.
- c) Grupos religiosos;
- d) Hábitos: modos de vivir y alimentación; comportamiento en grupos y reuniones;
- e) Ocupaciones: tipos, número, prestigio;
- f) Recursos y su aprovechamiento: tierras, aguas, bosques, ganadería, subsistencia, comercialización; almacenamiento; crédito; mano de obra: calificada y no calificada; temporadas de mayor y menor ocupación;
- g) Grupos y factores: relaciones recíprocas, lealtad, dirección, problemas;
- h) Elementos de influencia: fuentes de autoridad; papel en la realización de cambios;
- i) Organos de la comunidad;
- j) Contactos exteriores: funcionarios y servicios públicos en la aldea; comunicaciones y transportes;
- k) Reacción inicial de los vecinos de la aldea; individuos y grupos que colaboran o que son hostiles; razones de ello.

En las Filipinas, donde los trabajadores sociales de primera línea son universitarios diplomados y reciben muy escasa enseñanza especializada, las dieciséis semanas de formación básica abarcan teorías y principios, así como métodos y técnicas, en cinco materias: "Comprensión del desarrollo de la comunidad"; "Papel de los poderes públicos en el desarrollo de la comunidad"; "Realización del desarrollo de la comunidad" (relaciones humanas, dinámica del grupo); "Sociología rural y economía agrícola"; "Prácticas en la agricultura y en el hogar".

63. A veces la formación social se reduce a un adiestramiento en métodos pedagógicos o de educación de adultos. Otras veces esa formación va dirigida, con un criterio más amplio, hacia la comprensión y el análisis objetivo de la comunidad rural y de su evolución, mediante la realización de una encuesta (véase párrafo 64) o la presentación de algunos de los conceptos más pertinentes de las ciencias sociales (véase párrafo 65). En ambos casos, la formación social requiere un instructor especializado en ciencias sociales y que sepa despertar el interés de los aspirantes arrojando nueva luz sobre los viejos problemas del medio en que aquéllos van a trabajar. Ambos métodos se subrayan aquí, no porque sean necesariamente antitéticos sino porque cada uno de ellos puede resultar apropiados en un nivel dado de la formación; así, el método de la encuesta de la comunidad acaso resulte más útil en la formación de los trabajadores sociales de primera línea (cuando en verdad tengan la suerte de contar con un instructor calificado

de ciencias sociales) en tanto que el método de los conceptos escogidos quizás sea más oportuno para la formación de los instructores de ese personal, ya que para este proceso ha de ser posible aprovechar el profesorado de la facultad de ciencias sociales de una universidad.

64. En lo que respecta al método de la encuesta de la comunidad, en algunos países hay una fuerte tradición de encuestas sociales locales ^{15/}. Esa tradición varía, pero en los países en que se remonta, por conducto de Patrick Geddes, a Frédéric LePlay, generalmente atribuye particular importancia a tres elementos:

- a) Lugar: ecología humana, medio ambiente y "habitat", etc.;
- b) Población: grupos, dirigentes; costumbres, instituciones, valores, normas, etc.;
- c) Trabajo: subsistencia; técnicas; división del trabajo; mercados.

Como herramienta didáctica, el método de la encuesta de la comunidad sirve de práctica y disciplina para la observación objetiva de los fenómenos sociales y su anotación sistemática, mientras que una discusión simultánea en el aula brinda la oportunidad de presentar algunos de los conceptos más pertinentes de las ciencias sociales.

65. En lugar del método de la encuesta de la comunidad cabe seleccionar un número reducido de conceptos pertinentes de las ciencias sociales que sirvan de hipótesis para llegar a un análisis rudimentario de una comunidad rural real. Esos conceptos se seleccionan, no porque se consideren fundamentales en una ciencia social sistemática, sino únicamente por ser pertinentes en una situación real que un determinado tipo de trabajador de primera línea ha de encarar en una localidad y en un momento dados. Así como las diversas ciencias sociales aportan su propia contribución especial a los "estudios particulares", los conceptos pertinentes de esas ciencias pueden contribuir a la comprensión de la comunidad rural. En la formación de instructores (véase capítulo VI), esos diversos conceptos pueden aplicarse combinadamente cuando los profesores de las distintas disciplinas actúan en colaboración. En la formación de los trabajadores de primera línea, esos diversos conceptos acaso tengan que ser manipulados por un solo instructor de ciencias sociales, relacionándolos con las comunidades vecinas y conjugándolos con encuestas reales en tales localidades. Naturalmente, tales conceptos de nada servirán si se reducen a simples definiciones aprendidas de memoria - peligro constante en el empleo de este método. Cabe citar, como ejemplo, algunos de los siguientes conceptos y grupos de conceptos más pertinentes:

De la antropología y sociología^{16/}:

Grupos primarios, valores, instituciones directivas; división social del trabajo, rango y funciones, castas y clases; evolución social, culturalización, atraso; "folklore" y tradiciones importantes, etc.

^{15/} H.P. Yang, La investigación de la vida rural, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Roma, 1955.

^{16/} Hâmid 'Ammâr, Sociological approach to problems of community education, Sirs-al-Layyan, CEFEA, 1960.

De la demografía y estadística:

Pirámides de edades; índices de niveles de vida^{17/}; curvas de distribución de ingresos; presupuesto del ingreso nacional, etc.

De la economía:

Economía de mercado, división del trabajo; factores de la producción, régimen agrario, empleo, trabajadores por cuenta propia, subempleo, desempleo; producción y consumo; crédito; infraestructura, economía social, etc.

De la geografía:

Ecología, medio y recursos naturales; aprovechamiento por el hombre de esos recursos, tipos de colonización de tierras, etc.

De las ciencias políticas, jurídica y administrativas:

Ley y costumbre; burocracia y democracia; delimitación de atribuciones; el régimen de derecho; régimen legal de administración local e instituciones tradicionales de la aldea; atribuciones de la policía y servicios públicos; bienes de dominio público; ingresos públicos, su administración; presupuestos y partidas aprobadas; órganos oficiales y privados, etc.

De la psicología:

Personalidad; aprendizaje; motivación; frustración, etc.

Técnicas de trabajo social

66. Ciertas artes o técnicas sociales son tan necesarias al trabajador de primera línea del desarrollo rural como una preparación científica básica. Pero la medida en que su formación puede dotarle de esas artes depende no sólo del tiempo disponible, sino más aun de la función para la que está siendo preparado. Si su papel educativo o de divulgación, como agente de cambio social, se concentra intensamente en una esfera específica, probablemente habrá de prestarse la mayor atención a las técnicas que van a servirle de instrumento, especialmente las de comunicación, sobre todo si el curso es breve. Pero si su función se relaciona más ampliamente con el desarrollo de la aldea, probablemente la gama de conocimientos prácticos de inmediata utilidad ha de ser más amplia.

67. Se está en general de acuerdo sobre las técnicas sociales que son de utilidad al trabajador de primera línea. En el actual estado de nuestros conocimientos, cualquier enumeración que de ellas se haga será simplemente empírica. Tampoco cabe afirmar que pueden relacionarse con materias científicas concretas o enseñarse en conjunción con éstas. En el siguiente capítulo se analizarán los medios de

^{17/} Definición y medición internacional de los niveles de vida, Publicación de las Naciones Unidas, No. de venta: 61.IV.7.

adquirir o perfeccionar estas técnicas. Por razones de conveniencia se agrupan en cuatro categorías, según se refieran principalmente:

a las relaciones con la comunidad rural (párrafo 68),

a las relaciones con la sociedad más amplia (párrafo 71), o a las dos vías principales de contacto entre ambas, a saber:

la comunicación (párrafo 69), o

los proyectos de mejoras en la aldea (párrafo 70).

68. Relaciones con la comunidad rural:

- a) Medios de captarse la confianza de la comunidad;
- b) Forma de indagar hechos significativos sobre la comunidad, sin necesidad de efectuar encuestas casa por casa;
- c) Manera de reconocer a los dirigentes locales y de saber las razones de su posición;
- d) Forma de reconocer a los grupos, incluidos los de carácter informal, y de estimar las razones de su existencia y actividades;
- e) Cómo mantener buenas relaciones con todos los dirigentes y todos los grupos;
- f) Medios de discernir aquellos aspectos de la vida en que la decisión de cada persona está condicionada por la decisión de un grupo o de la comunidad;
- g) Modos de averiguar los órganos que adoptan las decisiones de la comunidad y los métodos que siguen;
- h) Forma de estimar los recursos naturales de una comunidad rural (tierras, agua, combustibles, materiales de construcción, etc.);
- i) Forma de identificar las instalaciones comunes pertenecientes a la comunidad, y los intereses y actividades comunes a un grupo o a todos los vecinos;
- j) Cómo descubrir los medios por los que la comunidad se organiza para ejecutar proyectos concretos;
- k) Manera de trazar el calendario agrícola de la aldea, fijando el trabajo de cada estación, días feriados, etc.;
- l) Forma de indagar las obligaciones que pesan sobre los vecinos de la comunidad;
- m) Forma de distinguir las obligaciones y los órganos de la comunidad que son consuetudinarios o tradicionales y los que tienen carácter legal o formal;

n) Medios de contribuir a la adaptación de las instituciones consuetudinarias de la aldea a las necesidades modernas;

o) Formas de ayudar a los miembros de los órganos legales o formales a familiarizarse con nuevas técnicas sociales apropiadas (preparación del orden del día, ordenación del debate, adopción de acuerdos y levantamiento de actas, preparación de presupuestos, ejecución de decisiones, gestión de los fondos, elaboración de programas de trabajo, adquisición y administración de bienes y equipos de propiedad social, rendimiento de cuentas a los electores, etc.);

p) Manera de calcular en que medida la comunidad subsiste con su propia producción y en que medida depende del intercambio de mercado;

q) Forma de estimar las posibilidades de mejorar el consumo interno y de aumentar los ingresos en efectivo.

69. Comunicación:

a) Manera de establecer una comunicación recíproca con la comunidad rural;

b) Medios de interesar a la comunidad en ideas nuevas, de inducirla a actuar y de mantener su entusiasmo;

c) Forma de utilizar las tradiciones: danzas, teatro, poesía, títeres, canciones, ceremonias, etc.;

d) Empleo del material de lectura, la radio, las películas sonoras, los medios visuales, etc.;

e) Forma de efectuar demostraciones de métodos y de resultados;

f) Celebración de entrevistas, discusiones colectivas, reuniones públicas, etc.;

g) Cómo observar los esfuerzos y realizaciones de comunidades rurales vecinas.

70. Proyectos de mejoras en la aldea

a) Forma de justipreciar la importancia relativa que los vecinos atribuyen a sus necesidades comunes;

b) Manera de discutir con ellos lo que se requiere para satisfacer esas necesidades;

c) Cómo calcular con ellos lo que pueden o no contribuir para la satisfacción de esas necesidades (tierra, materiales, administración, especialidades, mano de obra, etc.);

d) Manera de determinar con los vecinos los medios de organizar sus propias aportaciones (comisiones, grupos, equipos, etc.);

- e) Forma de prestarles ayuda en la elaboración de su programa de trabajo para un determinado período;
- f) Forma de contribuir a que la comunidad adquiera confianza en sí misma y tome iniciativas;
- g) Cómo alentar a la comunidad a invertir su trabajo en obras de beneficio duradero (instalaciones colectivas, etc.)
- h) Forma de estimularla para que pondere las diferentes posibilidades de acción;
- i) Medios de lograr que aprecie las innovaciones y diversas ideas, prácticas y técnicas;
- j) Manera de estimular a la comunidad para que aproveche los recursos de toda clase, incluso las dotes y aptitudes diversas de sus miembros;
- k) Cómo minorar las tensiones que pueden surgir en el curso de determinadas actividades comunales;
- l) Forma de colaborar con otros trabajadores sociales en planes de desarrollo de la comunidad;
- m) Forma de promover el hábito de la planificación, tanto para objetivos próximos como para metas más remotas;
- n) Modos de lograr que la comunidad rural piense en lo que es posible, sin perder de vista todo lo que puede ser conveniente;
- o) Cómo conseguir que recurra a la asistencia científica para la solución de sus problemas prácticos.

71. Relaciones entre la comunidad rural y el mundo más amplio

- a) Cómo facilitar el contacto entre la comunidad rural y el pueblo - mercado;
- b) Manera de contribuir que la comunidad rural se familiarice con los servicios técnicos y especializados (incluidos los centros de investigación, que pueden serle útiles, y modos de lograr que tales servicios conozcan las necesidades de aquella;
- c) Forma de contribuir a que los órganos de la aldea cooperen con las entidades de la administración local (por ejemplo, cuando éstos abarcan en su jurisdicción varias decenas o un centenar de aldeas y cuentan con fondos personal y planes de desarrollo para toda la zona);
- d) Modo de establecer relaciones fructíferas entre la comunidad rural y los servicios que pueden proporcionarle la ayuda necesaria para un proyecto de mejora;
- e) Forma de facilitar la comercialización de las cosechas, la adquisición de suministros, etc.;

f) Cómo fomentar el aprovechamiento del mercado semanal, la feria anual, los peregrinajes, etc., como ocasiones para el intercambio de ideas útiles;

g) Modo de contribuir a que la comunidad se dé cuenta de que sus actividades de desarrollo forman parte de un movimiento popular más amplio o de la política oficial.

72. Estas artes o técnicas sociales se han expresado en términos que se considera tienen validez internacional. Pueden hacerse en ellas, por tanto, las múltiples adaptaciones o adiciones que se consideren más apropiadas a las condiciones locales. En Jamaica, por ejemplo, donde la instructora de aldea es la única representante del sexo femenino en un equipo que puede tener hasta diez hombres, se le enseña a:

a) Tener aplomo personal, dignidad y dominio de sí misma;

b) Hablar con sencillez e inteligencia con funcionarios de superior categoría y educación;

c) Explicar las razones y causas del plan de desarrollo de la comunidad y las diversas actividades de ejecución de los proyectos, sin limitarse, como antes, a enseñar a la gente a cocinar o lavar;

d) Realizar encuestas para muchos servicios aprovechando su estrecho y cotidiano contacto y sus amistades con las gentes;

e) Obtener el concurso de dirigentes locales voluntarios, prepararlos y mantener vivo su interés.

En la India se insiste en el arte de utilizar el "folklore" y las formas tradicionales épicas y dramáticas. Merced a los escritos populares sobre temas sociales y religiosos en los distintos idiomas locales, al "folklore" transmitido oralmente de generación en generación, a los dramas religiosos basados en el comportamiento social prescrito por las dos grandes epopeyas indias y a las numerosas y famosas canciones populares que idealizan a individuos y comunidades notables del pasado, ejemplificando las virtudes de sociedades eficientes y bien organizadas y las cualidades requeridas en la función directiva, el hombre del medio rural en la India cuenta con un buen caudal de conocimientos sociales y económicos. La experiencia india indica que para el buen éxito de su misión, el trabajador social en la comunidad debe dominar estos asuntos y utilizarlos como medio de establecer contacto con la población rural, de captarse su confianza y, finalmente, de hacerle comprender las ideas de mejora.

73. En relación con estas técnicas o artes del trabajador social, cabe señalar que suelen registrarse ciertas deficiencias, las que han de subsanarse con medidas positivas. En un país de Africa oriental, por ejemplo, se han observado especialmente las siguientes fallas en los trabajadores sociales de primera línea:

a) la tendencia general a actuar demasiado personalmente, en lugar de persuadir a las gentes para que tomen la iniciativa (es decir, la dificultad de comprender el concepto de "conducir desde un segundo plano");

b) la tendencia a trabajar individualmente, en vez de colaborar como miembros de un equipo;

- c) la excesiva confianza despositada en las entidades oficiales (por ejemplo, en las Autoridades Indígenas, en lugar de recurrir a los dirigentes tradicionales de la aldea);
- d) la tendencia a identificarse con uno de los grupos en pugna de la comunidad (por ejemplo, un grupo religioso o político, o los jóvenes por contraposición con los ancianos, o los instruidos por contraposición con los que carecen de instrucción);
- e) el vicio de no retirarse en el punto oportuno;
- f) la dificultad para preparar proyectos a largo plazo, incluida la coordinación de los proyectos locales con los planes más amplios de desarrollo; y
- g) dificultades para preparar informes claros y objetivos sobre la propia labor.

En sentido similar, un experto internacional en desarrollo rural ha señalado la ineptitud de muchos trabajadores de primera línea para averiguar cuáles son las "necesidades sentidas" por los aldeanos, debido a la forma en que hacen las preguntas y a que no examinan con las gentes las posibilidades de llevar a la práctica lo que desean o las aportaciones que pueden hacer para satisfacer tales necesidades.

METODOS DE FORMACION SOCIALMENTE ORIENTADOS PARA
LA LABOR DE PRIMERA LINEA

Programa y métodos

74. Cuantos han reflexionado sobre la preparación del personal de primera línea para el desarrollo rural se hallan convencidos de que los métodos de tal formación son por lo menos tan importantes como su contenido, y quizá aun más importantes. Es también general la opinión de que los métodos de acción con las gentes difícilmente pueden asimilarse a las artes o aptitudes normales y mecánicas que se adquieren con la práctica, ni a los conocimientos que pueden adquirirse en el aula. De ahí los esfuerzos realizados para encontrar métodos de formación social que estén a tono, por lo menos en un plano aproximado, con las finalidades que se persiguen.

75. Cuando la formación es predominantemente técnica y se lleva a cabo mediante una combinación de charlas, demostraciones, medios visuales y prácticas en explotaciones agrícolas o talleres, aulas o consultorios, no es de sorprender que la presión en favor de métodos de instrucción socialmente orientados sea menos insistente que cuando la formación es predominantemente de tipo social por su contenido y fines. En la Escuela Jeanes, de Nairobi, Kenia, por ejemplo, se comprobó que era necesaria una transformación a fondo de la metodología y del espíritu de la enseñanza cuando la preparación de instructoras de economía doméstica con miras a la enseñanza en clubs femeninos hubo de ceder paso a la formación de asistentes de desarrollo de la comunidad, que habían de trabajar como tales en comunidades tradicionales:

"Con el desarrollo de la idea del trabajo con grupos (es decir, un trabajo en común siguiendo líneas tradicionales), la formación del personal hubo de orientarse en un nuevo sentido. Como el trabajo con grupos combina las tareas de varones y mujeres, dejando al propio tiempo a cada sexo sus propias actividades tradicionales, la formación del personal hubo de coordinarse en grado creciente. Los aspirantes no sólo estudiaron y trabajaron juntos en las aulas, sino que además compartieron las prácticas sobre el terreno...

"La formación de los trabajadores sociales de uno y otro sexo ha debido incluir un estudio de los principios y prácticas del desarrollo de la comunidad. Ello ha comprendido, naturalmente, la enseñanza de métodos de trabajo con grupos. Los trabajadores sociales deben aprender su nuevo papel, consistente en promover la iniciativa a través de la acción en grupos democráticos. Deben comprender su nueva función de coordinadores del personal de las dependencias oficiales que trabajan en apoyo de los grupos. Han de saber recurrir a la asistencia técnica del personal especializado destacado en la zona, y procurar no usurpar sus funciones. En esta forma pueden lograr su apoyo, en vez de despertar recelos y suspicacias. Deben aprender

el arte de sugerir ideas a los grupos, por conducto de sus dirigentes, sin parecer que toman la iniciativa; han de proceder como transparentes entre bastidores y no como protagonistas. Cuando las cosas no marchen bien, deben estar en condiciones de hacer un juicio rápido de la labor y de los métodos y tener imaginación e iniciativa para intentar un nuevo rumbo. Deben saber exponer claramente sus ideas ante los superiores e informar a éstos acerca de las costumbres y tradiciones de la población que pueden influir en la ejecución de un programa de desarrollo de la comunidad.

"Este tipo de instrucción ha exigido la elaboración de nuevos principios y la adopción de nuevas miras. No puede lograrse con el sistema corriente de conferencias. El personal ha de saber meditar sobre los problemas e idear soluciones. Ello requiere, en consecuencia, un sistema parecido al universitario y la relación entre maestro y escolar debe ser reemplazada por la existente entre el profesor y el estudiante en la enseñanza superior. El nivel de instrucción del estudiante también debe ser más alto como efectivamente ocurre en la práctica para que esté en condiciones de asimilar los nuevos principios. Pero a menudo se ha comprobado que, incluso los que tienen una preparación bastante inferior a la del universitario, pueden beneficiarse con este nuevo sistema. Queda por supuesto mucho por hacer, pero ya se ha realizado lo suficiente para mostrar que en el individuo se puede cultivar la necesaria iniciativa e imaginación para hacer de él un trabajador sumamente eficaz en el desarrollo de la comunidad.

"Una de las lecciones más difíciles que ha de aprenderse es que los trabajadores sociales en el desarrollo de la comunidad deberán asumir en su día la función de maestros con relación a los grupos y, simultáneamente, tendrán que persuadir al personal técnico para que adopte igual actitud. Deben aprender que su primera tarea es convencer a los vecinos de la zona para que hagan frente a sus problemas como grupo o comunidad; seguidamente deben mostrarles las mejoras que pueden lograr mediante el trabajo en común; finalmente, deben combinar en un equipo a todo personal administrativo y técnico que ha de respaldar el programa destinado a elevar el nivel de vida del grupo a base del propio esfuerzo de éste. Todo ello requiere grandes dotes de tacto y de paciencia. Exige también que se sepa la manera de enseñar a los adultos.

"He aquí pues, otro aspecto de la formación: cómo enseñar a los adultos. De nada vale llevar un encerado, distribuir cuadernos y dictar una clase. Se requiere un enfoque totalmente distinto."

76. Pero también es posible y conveniente implantar métodos de orientación social en la formación en el empleo de los auxiliares técnicos. Un centro experimental de formación de personal de divulgación de la India, por ejemplo, ha estado probando un sistema conforme al cual los aspirantes viven y trabajan con familias agrícolas y hacen una reseña de sus tareas, como punto de partida para estudiar los modos de mejorar sus métodos. De esta forma se introduce una concepción social en el aspecto técnico de la formación, en un establecimiento en el que los estudios sistemáticos de psicología y sociología sólo se acometen cuando los candidatos, tras una experiencia de varios años en la tarea, regresan para hacer cursos de repaso. El mismo establecimiento también ha hecho otro experimento en el que

Los candidatos actúan en grupos de cinco; cada grupo estudia un problema técnico concreto sobre el terreno mientras efectúa sus "prácticas" en una aldea o cuando es asignado a un "bloque" para su formación final. Las conclusiones de cada grupo son comunicadas a los demás para su examen recíproco. Con métodos como los expuestos, la formación técnica se concentra en cuestiones prácticas y realizaciones tangibles, los candidatos se ven estimulados por un sentido de realidad, significación y emulación en su labor y el ambiente de la enseñanza se parece más a la vida madura de trabajo, con sus complejas relaciones interpersonales y de grupos.

77. Métodos de educación de adultos. En diversos países se ha intentado organizar la formación del personal de primera línea para el desarrollo rural con métodos que se asemejan más a los de la educación de adultos que a la enseñanza ordinaria. Tales métodos, en efecto, no solamente se consideran convenientes en sí mismos para los jóvenes que asisten a los cursos, particularmente si han transcurrido varios años desde que dejaron los estudios y comenzaron a trabajar, sino que además se cree que son especialmente útiles en vista de que su futuro papel en la aldea va a ser primordialmente educativo. Representan, incluso, formas extremas de la educación de adultos, en las que la fijación de tareas, el aprendizaje de memoria y los exámenes son inconcebibles. Esto obliga al trabajador social de primera línea a aprender métodos didácticos que difieran de los que vio en la escuela; y su formación en el empleo le brinda la oportunidad más natural para experimentar esos métodos. En la preparación de una organización de educación fundamental, Tailandia, por ejemplo, ha elaborado un sistema flexible, fundado tanto en los métodos de grupos de la moderna educación de adultos como en el de las clases. Tanganyika señala que las mujeres más jóvenes y más instruidas asimilan más fácilmente la enseñanza formal, en tanto que las que tienen algunos años más y menor instrucción se adaptan mejor a los métodos informales de la educación de adultos, por lo que se está tratando de prescindir en su formación de los conceptos didácticos corrientes y de adiestrarlas con métodos más estrechamente relacionados con las realidades del mundo adulto en que han de trabajar. El Instituto Agrícola de Allahabad estima que las clases técnicas son de dudoso valor, en tanto que "la formación de tipo práctico y sobre el terreno es más eficaz, en pequeñas y repetidas dosis de adiestramiento en el empleo". Por ello ha decidido reunir a los agentes de divulgación en grupos de diez, aproximadamente, durante dos días cada quincena, en los primeros dos años de trabajo, en lugar de adoctrinarlos antes de entrar a prestar servicio 18/.

78. Discusión de casos particulares. En la búsqueda de métodos apropiados para la formación social se ha prestado atención especial al estudio de casos o problemas. Varios centros de formación estimulan al personal docente y a los aspirantes a reunir casos dignos de estudio en común. En algunos de esos centros la discusión de tales casos brinda la principal oportunidad de estudiar las técnicas sociales y también, a veces, diversos conceptos de las ciencias sociales. Hay varias

18/ A.T. Mosher, Experiment in extension: the Gaon Lathi (Bombay, Oxford University Press, 1957), págs. 62-73, y Varieties of extension education and community development, Ithaca, Cornell University College of Agriculture, 1958.

colecciones de casos para uso general 19/. Se sabe que un centro de formación de instructores y supervisores ha empleado casos que se refieren no solamente al desarrollo de la comunidad, sino también a la evolución profesional del trabajador social 20/. En la India, una misión de evaluación del desarrollo de la comunidad ha recomendado que cuando un departamento central prepare un programa uniforme de estudios, agregue un apéndice en el que figuren problemas efectivamente planteados en las aldeas, para su explicación y solución por parte de los grupos de estudiantes (véase anexo VI). También se ha sugerido que constituiría una útil contribución a la formación del personal de primera línea una colección de casos pertinentes, preparada por organizaciones de investigación y enseñanza superior como el Instituto Mussorie en la India y las dos academias de desarrollo de la aldea en Pakistán.

79. Trabajo en equipo. Como son muchas las dependencias especializadas que pueden prestar ayuda a la comunidad rural y sus funciones se complementan eficazmente, sus agentes deben saber trabajar en equipo. En algunos países, como México, y en cierto grado, Tailandia, los trabajadores de primera línea constituyen de hecho grupos móviles. De ahí que en Tailandia sean alistados y preparados para formar equipos que comprenden auxiliares en artesanías, en industrias domésticas y en asistencia social general. Pero a menudo no se adoptan medidas especiales para preparar al personal en esa labor de equipo. En algunos países, diversos tipos de trabajadores sociales se forman simultáneamente en un mismo instituto, lo que por lo menos permite que se reúnan a veces en ciertas clases. Sin embargo, no se sabe de ningún caso en que se haya adoptado un régimen común para la formación social de un grupo de trabajadores sociales de distintas especialidades.

80. Teoría y práctica. La vieja distinción entre trabajo manual e intelectual se hace menos aguda cuando el investigador y el instructor han de emplear sus manos y el agricultor la cabeza. Las técnicas ya no son totalmente empíricas y tradicionales, sino que comienzan a ser enseñadas y aprendidas por medio de demostraciones. La ciencia ya no es algo remoto del mundo cotidiano, especialmente ahora que el ingenio técnico ahorra esfuerzos y la ciencia médica salva vidas y conserva la salud. Los conocimientos prácticos son característicos de una civilización científica y tecnológica que intensifica sus contactos con la comunidad rural y cuya colaboración ésta desea. De ahí que los aspirantes deben aprender a estimar el valor de las manos sucias y la dignidad del trabajo.

81. Trabajo sobre el terreno. La formación práctica en las comunidades rurales constituye parte importante de todos los programas de preparación de trabajadores de primera línea, cuando su duración se prolonga varios meses.

19/ Los publicados en un idioma de trabajo de las Naciones Unidas incluyen: C. King, ed., Working with people in small communities (Nueva York, Harper and Bros., 1958); R. y H. Lynton, eds., Asian cases: teaching cases from the Aloka experience; B.D. Paul, ed., Health, culture and community (Nueva York, Russell Sage Foundation, 1955); L.H. Spicer, ed., Human problems in technological change, a case book (Nueva York, Russell Sage Foundation, 1952).

20/ R.H. Lynton, Time of learning. The Aloka experience (Londres, Routledge and Kegan Paul, 1960); la discusión gira en torno a los sentimientos de rivalidad interpersonal, actitudes ante la autoridad, evolución social, ideologías, puntos de vista, concepto de sí mismo, ambivalencia y reacción a ser enseñado.

82. Varios son los problemas que deben encararse en el trabajo sobre el terreno. Uno es combinar la formación del estudiante con el desarrollo de la comunidad rural. Otro es asegurar la fiscalización del estudiante para que su experiencia sobre el terreno sea efectivamente educativa. Donde hay un programa permanente, se necesita, por lo tanto, que haya una estrecha colaboración entre el centro de formación y el órgano local de desarrollo rural. Cuando no hay un programa nacional de tipo Aursadero, el centro de formación debe establecer sus propias relaciones con las comunidades rurales. La India y Pakistán ofrecen ejemplos de la primera de esas situaciones, Tailandia es la segunda.

83. El plan de estudios fijado por el Ministerio de Alimentación y Agricultura de la India dispone que tres octavas partes del período de instrucción deben destinarse a "trabajos prácticos en el campamento" y las restantes cinco octavas partes a "clases teóricas" y a "trabajos prácticos sobre el terreno" durante las visitas semanales a las aldeas para conocer las actividades de temporada. Tras veintidós meses de esta "formación institucional", siguen tres meses de "formación en el empleo": el aspirante pasa dos meses y medio como aprendiz de trabajador de aldea, y las dos semanas restantes vuelve de nuevo al centro para examinar la experiencia recogida y subsanar las faltas. Cada "bloque de desarrollo", que comprende un centenar de aldeas, se mantiene en relación con un centro de formación y ha de establecer normas que sean realmente educativas. Casi una cuarta parte de los puntos de la calificación que se asigna a los "trabajos prácticos sobre el terreno" o "de divulgación" corresponden a la instrucción social y a la labor con los panchayats (consejos de aldea); el resto a las actividades técnicas (véase anexo VII).

84. El programa pakistano es menos complicado, pues apenas si dura la mitad del plan indio, antes descrito. Durante el primer semestre toda la instrucción se da en el establecimiento. Durante el segundo semestre, el plan original preveía comenzar con un día por semana, de prácticas sobre el terreno para llegar gradualmente a tres días; más recientemente se ha abandonado este sistema en favor de una misión de cuatro a seis semanas seguidas de prácticas sobre el terreno, a fin de que los estudiantes puedan distribuirse por una zona más extensa en lugar de concentrarse siempre en las aldeas más próximas.

85. En Tailandia, donde la creación del centro de formación fue anterior a la iniciación del programa de desarrollo de la comunidad, se ha elaborado un sistema en virtud del cual un grupo de estudiantes pasa semana y media en una aldea y, seguidamente, media semana en el centro; en tal plan, los instructores actúan a la vez como supervisores de dichos grupos. Estas prácticas se realizan durante los cursos tercero, cuarto y quinto, en tanto que los cursos primero, segundo y sexto tienen lugar íntegramente en el centro. Un supervisor de grupo ha dado la siguiente descripción de esta formación práctica:

"Durante el primer mes en la aldea, el grupo de estudiantes dedica la mayor parte del tiempo tratando de establecer buenas relaciones con los dirigentes y demás vecinos de la aldea. Procura evaluar las necesidades de la comunidad y dar la impresión de que su presencia en la aldea, más que una función oficial, persigue una misión de amistad. Los estudiantes adoptan incluso la indumentaria de los jóvenes del lugar. Al mismo tiempo se familiarizan con las organizaciones que hay en la aldea y en los centros ya establecidos e estudian la documentación preparada por los grupos que le han precedido en su trabajo. Al completar su período

de formación en la aldea los estudiantes pasan diez días con el nuevo grupo recién llegado - los estudiantes de primer año que van a iniciar su formación práctica - compartiendo sus experiencias, tratando de ayudarles a comprender los programas en ejecución y presentándolos a los vecinos. En un pueblo "nuevo", los contactos deben establecerse sin esta ayuda. A medida que los estudiantes hacen amistades en el lugar, empiezan a darse cuenta de que mucho antes de su llegada se realizaban ya trabajos de diverso tipo y que deben reconocer y respetar el considerable caudal de conocimientos acumulado por los propios aldeanos en el curso de los años. A veces ello exige un ajuste radical en la actitud de los estudiantes antes de que estén en condiciones de trabajar con la población.

"Antes de que marchen a las aldeas, se instruye a los estudiantes en el análisis de algunos de los motivos y alicientes que rigen los actos humanos y en la forma en que estas fuerzas pueden encauzarse hacia un esfuerzo fecundo. Adquieren así algunas ideas que pueden ser útiles para captarse la cooperación de las gentes, invocando sus necesidades, deseos o ideales, por ejemplo, el anhelo de superación personal, el deseo de obtener mayores ingresos, los sentimientos de patriotismo, etc. El grupo no acomete la realización de ningún proyecto sino tras examinar con los vecinos los diversos aspectos de éste y lograr su consentimiento. A veces la discusión puede ser con un solo individuo que ha solicitado ayuda de algún tipo, por ejemplo la preparación de estiercol; otras veces con un grupo de vecinos que tiene un interés común, por ejemplo la construcción de un pozo; finalmente, puede tratarse de una reunión colectiva en la que los dirigentes y vecinos de la aldea discuten los planes para la construcción de un camino en la propia localidad o para comunicarse con una comunidad vecina. Tales reuniones pueden ser convocadas por el jefe de la aldea, el superior religioso o el director de la escuela, según sea su influencia en el pueblo y el tipo de trabajo previsto. Cuando no hay ninguna junta local, los estudiantes tratan de alentar a la población para que la organice. Una vez que los estudiantes averiguan lo que la población desea, se reúnen en equipo para discutir su propio papel en la tarea propuesta, planear su ejecución y decidir quiénes han de ser los estudiantes que van a participar en un proyecto determinado. No sólo examinan las necesidades de las que tienen plena conciencia los aldeanos, sino que además proyectan la manera de que la población se dé cuenta de la conveniencia de acometer otros cambios que se consideran imprescindibles para el desarrollo coordinado de la aldea. Estudian asimismo los recursos con que cuenta la aldea para el logro de esos objetivos. Cada mañana, el grupo de estudiantes dedica unos minutos a discutir los planes de trabajo para el día y la participación de cada estudiante en las tareas es anotada en una pizarra para ulteriores consultas. El grupo de estudiantes celebra las reuniones formales, una al comenzar y otra al terminar el período de diez días de prácticas en la aldea; en la última de dichas reuniones se cambian impresiones y se determina el grado en que se han alcanzado las metas señaladas. Tanto las reuniones como los planes son cuidadosamente anotados en un diario para futuras consultas. Cada estudiante también lleva un diario de las visitas que hace a los hogares, en el que anota los problemas discutidos, las necesidades manifiestas, en su caso, y a menudo, su evaluación de las posibles aptitudes de sus interlocutores para colaborar en otros trabajos. Al terminar el período de prácticas en la aldea se prepara un informe."

86. Las prácticas sobre el terreno a veces se organizan para abarcar una diversidad de experiencias. En Kenia, por ejemplo, estas prácticas se desarrollan de la manera siguiente: durante el primer trimestre se dedica un día por semana a visitar las aldeas vecinas para prestar ayuda a la población en la mejora de sus viviendas y huertos y en el funcionamiento de un jardín de infantes; durante el segundo trimestre el estudiante es destacado a una oficina de distrito donde colabora con la asistente de desarrollo de la comunidad en la ejecución de proyectos de mejora de viviendas; pasa dos semanas en un distrito donde se realiza un proyecto comunal y seguidamente reside un mes en su propio distrito, preparando un plan adaptado a las necesidades de éste.

87. En la mayoría de los programas de formación, el período principal de prácticas se realiza al final del curso, pero en otros se lleva a cabo al comienzo. El Centro de Formación en Orientación de Mysore, por ejemplo, ha estimado conveniente que el estudiante viva dos semanas con una familia en una aldea y preste ayuda a un trabajador social de aldea durante otras dos semanas antes de iniciar su instrucción formal, a fin de indagar lo que debe aprender, despertar así un interés directo en su subsiguiente formación y habilitarlo incluso para poder colaborar en la preparación de su propio programa de adiestramiento. Uganda exige un año de aprendizaje antes que el auxiliar de desarrollo de la comunidad inicie su instrucción formal, también de un año. Jordania fija un programa de prácticas de un mes antes de iniciarse el período de formación teórica de seis meses; durante éste se efectúan también trabajos prácticos varios días o semanas; finalmente, hay un nuevo período de cinco meses de prácticas.

88. Durante estas prácticas, los estudiantes suelen ser estimulados a analizar y evaluar sus relaciones con la comunidad rural. Generalmente ello se hace mediante la obligación de llevar un diario, según ciertas normas predeterminadas, que sigue también para facilitar el examen de las tareas y su supervisión (véase anexo VIII). En Tailandia, donde los organizadores de educación fundamental realizan las prácticas en equipos, el diario del grupo se prepara cada diez días, no sólo para hacer un inventario de sus realizaciones y problemas, sino también para fijar un programa de discusión con el personal instructor del centro y con los agentes locales de la administración central y de los servicios técnicos del Estado.

89. Formación complementaria. La formación va más allá del programa de estudios, ya que se aprovechan diversas oportunidades para que el estudiante "aprenda haciendo" en las horas que deja libre la instrucción formal. Tal formación versa sobre actividades tales como el desenvolvimiento de entidades de administración autónoma local, cooperativas y clubs culturales o de otro tipo.

90. Los estudiantes que integran una promoción en un centro de formación constituyen, por supuesto; una colectividad transitoria, muy distinta de la que habita en una aldea. Sin embargo, a menudo se trata de adaptar el uso de instituciones de la aldea, a fin de que los residentes en el centro se familiaricen con su manera de actuar y con los resortes gubernamentales que pueden ejercerse sobre ellas. Se presta particular atención a principios tales como el servicio en interés común, las consultas con los grupos interesados, la responsabilidad ante éstos, la participación del mayor número posible de personas y la difusión de oportunidades para mostrar iniciativa y responsabilidad.

91. Administración por los propios estudiantes. Ciertas funciones de la administración de un centro de formación pueden confiarse a los estudiantes cuando el curso dura lo suficiente para que puedan conocerse mutuamente. Estas funciones pueden ser especialmente numerosas cuando se emplean pocos sirvientes y los estudiantes, en consecuencia, han de tomar a su cargo las tareas requeridas para su alojamiento y alimentación. También es posible organizar esta administración estudiantil en distintas formas. Algunos centros van más lejos que otros en la adaptación de instituciones locales o en la distribución entre los estudiantes de responsabilidades específicas. Se informa, por ejemplo, que en Pakistán los estudiantes de un instituto se hallan organizados en un club juvenil que cambia su junta directiva cada tres meses, tiene amplias atribuciones y cuenta con diez subcomisiones, cada una de las cuales tiene su propia esfera de responsabilidad. En otro caso, los estudiantes se turnan en el ejercicio de los "ministerios" de alimentos, salubridad, vivienda, transportes, etc.

92. Organización de cooperativas. Es práctica común en algunos países que el centro de formación cuente con una cooperativa, especialmente para la venta de artículos de consumo ordinario del personal instructor y los estudiantes a fin de que éstos adquieran experiencia en la administración de una sociedad en la que se debe manejar dinero y verificar las cuentas. Si la cooperativa está registrada oficialmente, el servicio oficial de cooperativas participa en este aspecto de la formación.

93. Clubs culturales. Son corrientes las sociedades de música, danzas o juegos, tanto de tradición local como internacional. Se informa que un instituto de instrucción de Pakistán ha organizado una sociedad teatral que representa obras basadas en las experiencias recogidas sobre el terreno por los estudiantes.

94. Salubridad. Un comité mixto OMS/UNESCO de expertos sobre preparación del maestro para la educación sanitaria ha señalado que la instrucción obtenida a través de un conjunto de "experiencias vividas" por el individuo puede ser tan importante como la preparación formal 21/.

95. Edificios y terrenos. Un observador ha comentado que los centros de formación de Pakistán occidental están bien instalados para la región que sirven, pues son modestos y atractivos, sin ser llamativos ni elaborados, con lo que contribuyen a fomentar una actitud adecuada para las tareas de desarrollo de la comunidad. Si las instalaciones materiales están de acuerdo con su función, los aspirantes pueden contribuir en cierto grado a su fácil conservación.

96. Acontecimientos especiales. Informes provenientes de diversas fuentes señalan el efecto que surten en los estudiantes los actos especiales organizados en los centros donde residen, especialmente si colaboran en su preparación. La organización de un campamento de dirigentes de aldea, por ejemplo, permite subrayar el núcleo más importante de la comunidad rural, es decir,

21/ Organización Mundial de la Salud, Informe de un Comité Mixto OMS/UNESCO de Expertos, Preparación del Maestro para la Educación Sanitaria, Serie de Informes Técnicos No. 193.

los dirigentes locales y no los trabajadores sociales remunerados. Cabe decir lo mismo de la Organización de un seminario para instructores o estudiantes de varios centros vecinos de formación especializada, especialmente cuando se examinan problemas prácticos de interés común y se distribuye la tarea entre grupos de tamaño adecuado. La conclusión del curso suele festejarse a veces por los vecinos de una aldea y los estudiantes con una interpretación dramática, una danza ceremonial, la declamación de un poema, u otro acto alusivo a sus experiencias en común.

97. Influencia de los antiguos estudiantes en la formación. Cuanto más aprendan los trabajadores de desarrollo rural de los aldeanos, tanto más podrán aprender los centros de formación de sus antiguos estudiantes. Parte de este proceso de aprendizaje es informal y fortuito. En otros casos, sin embargo, se ha tenido el cuidado de establecer medios regulares de comunicación para continuar el contacto entre los centros de formación y sus ex alumnos, organizando métodos de evaluación y reuniones de repaso en forma que resultan en beneficio mutuo de unos y otros.

98. Evaluación de los programas de estudio. La mejora de los programas de estudio puede proceder de arriba, por orden ministerial, a la luz de cambios en los objetivos de la política oficial o de nuevos datos sobre los medios necesarios para lograr tal o cual meta. Antes de introducir estos cambios, el ministerio competente podrá consultar, en mayor o menor grado a su discreción, con los dirigentes del programa y el personal instructor. La mejora también puede proceder de abajo, mediante un continuo ajuste y contacto entre el centro de formación, sus estudiantes, los aldeanos y el personal del programa en la zona vecina. En algunos países se procura sistematizar este proceso de ajuste. En Pakistán, por ejemplo, no sólo se celebran frecuentemente seminarios y reuniones conjuntas de los funcionarios de desarrollo y los encargados de los cursos de formación, sino que además pone especial atención en la evaluación una vez que los estudiantes han dejado los institutos. Tras unos cuantos meses de experiencia en el trabajo, el funcionario de desarrollo de la comunidad, tras consultar con el que fue estudiante, informa sobre los aspectos de la formación que han resultado útiles. Al cabo de tres años, equipos formados por instructores y funcionarios de desarrollo seleccionan dos de los mejores trabajadores de la zona, dos de los menos eficaces y dos de rendimiento medio, y analizan su labor para determinar cuáles han sido los conocimientos adquiridos en el instituto que han resultado útiles y cuáles no se han empleado. Simultáneamente el instituto convoca a sus ex alumnos al cabo de tres años para recoger las impresiones generales de su experiencia en relación con su formación.

99. Cursillos de repaso. La instrucción dada originalmente no parece nunca ser adecuada y debe complementarse con diversos tipos de formación en el empleo. La supervisión educativa, el asesoramiento de los técnicos en distintas ramas y la experiencia adquirida mediante el contacto permanente con la propia comunidad rural son medios importantes, pero informales, de tal formación. Un tipo más formal es el cursillo de repaso.

100. Aunque éste y otros modos de formación en el servicio no interesan especialmente en el presente estudio, algunos aspectos de tal formación complementaria, son, sin embargo, particularmente importantes. Uno de tales aspectos es la opinión muy difundida de que la formación social puede resultar mucho más eficaz cuando tiene lugar uno o dos años después de que el estudiante ha comenzado a trabajar. Otro argumento en el mismo sentido es que en algunos países, como Ceilán, el número de trabajadores sociales que se contrata anualmente es quizás

demasiado reducido para justificar una formación previa al servicio, en tanto que el personal total en los programas de desarrollo rural es suficiente para justificar la realización de cursillos anuales de formación en el empleo.

101. Otro aspecto interesante de los cursos de repaso es la diversidad de métodos en su organización. Pueden consistir esencialmente un ciclo de conferencias. Otras veces, en cambio, los ex alumnos se reúnen con quienes fueron sus instructores para discutir en común determinados problemas y explorar las vías hacia una comprensión más clara y una labor más eficaz. Con el primer método los instructores enseñan; con el segundo, todos aprenden. Merced a la experiencia de sus ex alumnos, los instructores están en condiciones de dar a la formación un contenido acorde con la realidad.

ASPECTOS SOCIALES DE LA LOCALIZACION DE LOS CENTROS DE FORMACION
Y DE LA SELECCION DEL PERSONAL INSTRUCTOR

Localización de los centros de formación

102. Dado que los cursos ocasionales para trabajadores sociales de primera línea en el desarrollo rural y de la comunidad no requieren centros permanentes, los mismos suelen llevarse a cabo en cualquier tipo de instalación disponible. Ello a veces entraña la ventaja de que se celebren en combinación con algún programa mejor establecido en una actividad afín, con las consiguientes oportunidades, que pueden o no aprovecharse para intercambiar ideas.

103. Lo ocurrido con los centros permanentes de formación arroja luz sobre un número de problemas. Uno de ellos es hasta qué punto los centros deben situarse en el medio rural. En el deseo de estar en ese ambiente, algunos centros se han instalado en aldeas distantes centenares de kilómetros de la capital o de un centro urbano similar, al final de caminos intransitables en la estación de las lluvias, con las consiguientes dificultades para retener un buen personal instructor o para beneficiarse de los contactos con el mundo exterior más amplio de los planes de acción, los servicios y la práctica, mediante la contratación de instructores a tiempo parcial y por breves períodos.

104. Otros centros han sido localizados cerca de importantes localidades rurales, que son centros de servicios de administración general, enseñanza secundaria, atención médica y otros de carácter profesional, de manera que el personal instructor cuenta con muchas de las facilidades apetecidas. En algunos casos los centros han sido instalados en lugares donde también hay establecimientos para la formación de otros tipos de trabajadores de primera línea para el desarrollo rural, con un nivel análogo de preparación. Tal circunstancia puede constituir una apreciable ventaja cuando se superan las dificultades inherentes al hecho de que los institutos dependen de distintos servicios administrativos. La mayoría de los centros de formación anexos a proyectos especiales de desarrollo rural tienden a quedar vinculados con la ejecución local del programa. La mayoría de los centros de formación de personal de divulgación en la India y los institutos de desarrollo de la aldea en Pakistán, por ejemplo, actúan de acuerdo con los "bloques" locales de desarrollo, con el objeto principal de que el proceso de instrucción se beneficie de los contactos prácticos y de la experiencia así disponibles. En algunos casos el "bloque" que presta su colaboración al centro constituye un modelo que puede establecer normas de por sí educativas para el personal que se adiestra para los programas de desarrollo rural. En Italia, dentro de la misma orientación, el Centro Educazione Professionale Assistenti Sociali de Roma ha señalado un nuevo camino con un proyecto experimental de desarrollo de la comunidad en los Abruzos, y en Colombia, la sección de educación fundamental del Instituto Piloto de Educación de Pamplona tiene a su cargo un proyecto de desarrollo de la comunidad basado en una escuela primaria.

Formación nacional de personal instructor

105. Cuando los cursos de formación son ocasionales, el personal instructor suele serlo también. En general está integrado por agentes de las oficinas centrales o locales de los ministerios competentes. Para evitar que se ausenten demasiado tiempo de sus tareas regulares, se procura que el curso sea lo más breve posible y el período de prácticas se realiza a menudo independientemente en vez de combinarse con la instrucción teórica.

106. Cuando se trata de centros más permanentes de formación, el personal instructor suele estar compuesto de funcionarios que los ministerios competentes destacan en misión durante períodos prolongados. Así, por ejemplo, en los servicios de divulgación de la India y en el programa de desarrollo de la aldea en Pakistán, los directores e instructores de los centros proceden de los servicios oficiales de agricultura, ganadería, cooperativas, industrias domésticas, educación, consejos de aldea y salubridad pública. Es raro que en los centros de formación del personal de divulgación en la India y en los institutos de desarrollo de la aldea en Pakistán figuren en el profesorado especialistas en ciencias sociales. Sin embargo, a veces se precisa un esfuerzo deliberado para asegurar el contacto entre el personal instructor y los programas en ejecución, a fin de que la formación sea práctica y pertinente para la labor que va a realizar el trabajador social. En la India, por ejemplo, se ha anunciado una política de rotación conforme a la cual el personal instructor, al cabo de tres o cuatro años de permanecer en un centro de formación, es destinado durante un período similar a un programa de desarrollo de la comunidad.

107. Más importante aún, en los programas nacionales de suficiente envergadura, ha sido la formación sistemática del personal instructor. Tan pronto como la India decidió crear con carácter permanente cien centros integrados de formación del personal de divulgación, resolvió tomar medidas inmediatas para mejorar la calidad del centenar de directores de dichos centros y del millar de instructores. A fin de mejorar la calidad de la instrucción dada al personal que se adiestraba a la sazón para desempeñar funciones de primera línea en el desarrollo rural, los directores e instructores de todos los centros asistieron a diez "seminarios de trabajo", de alcance nacional, cada uno de once días de duración, que se celebraron en Hyderabad, Andhra Pradesh, en 1959. Cada seminario estudió aspectos particulares de la "formación del personal de divulgación" y preparó informes al respecto, y para tal fin actuó durante media jornada cada día, constituyéndose en "grupos de trabajo", cada uno de ellos con su jefe, secretario y consultor. Simultáneamente, la India estableció un "instituto de formación" en Dehra Dun y varios "institutos pedagógicos de divulgación" de carácter regional, cada uno con capacidad para dictar cursos de tres meses de duración a un centenar de directores e instructores por año, por estimarse que éstos estaban menos preparados en los métodos de enseñanza y en las técnicas de divulgación que en las materias de sus respectivas especialidades. Un curso típico de tres meses ha incluido ejercicios en la preparación de lecciones, prácticas pedagógicas, planificación de demostraciones y resultados, confección y empleo de medios audiovisuales de enseñanza, preparación de viajes de observación, redacción y resúmenes de exposiciones hechas por conferenciantes invitados y proyección de programas de mejoras para aldeas y explotaciones agrícolas. La preocupación casi exclusiva de este tipo de curso es perfeccionar las aptitudes didácticas del personal de los centros de formación; la enseñanza gira casi exclusivamente en torno a materias de agricultura y economía, y se concentra

principalmente en conocimientos teóricos y prácticos de carácter estrictamente "educativo", más bien que en los conocimientos y técnicas más amplios de carácter "social". Esta fase de la formación ha abordado pues únicamente el aspecto que se estimaba más urgente del problema. Por ello, con miras a un mayor progreso, se ha considerado la posibilidad de vincular los nuevos institutos pedagógicos de divulgación a universidades, prolongar sus cursos y otorgar el diploma de master a quienes completen con éxito esta formación profesional. De llevarse ello a cabo, el profesorado universitario contribuiría a estimular la conciencia social de los instructores de divulgación.

108. En un nivel superior, la India ha inaugurado recientemente el Instituto Central de Estudios e Investigaciones sobre Desarrollo de la Comunidad en Mussorie, y Pakistán ha fundado sendas Academias de Desarrollo de la Aldea en las dos grandes regiones en que se halla dividido el país. Estas instituciones han dado preferencia en su labor a los problemas distintos de los relacionados con la preparación del personal docente de los centros de formación de los trabajadores de primera línea, o con la reunión de material didáctico para su uso. En Pakistán oriental, sin embargo, la Academia de Desarrollo de la Aldea ha preparado en 1960 una publicación titulada V-AID workers' manual, como guía para los trabajadores sociales de primera línea y para su uso como libro de texto en los centros de formación.

109. A la larga, resulta difícil concebir cómo la formación del personal instructor de los centros puede ser vigorosa y realista, si el instituto encargado de ella no tiene también la responsabilidad en la ejecución del programa de desarrollo rural en la zona vecina, con las consiguientes posibilidades de experimentación y estudio sobre el terreno. Una institución de nivel universitario que se encargara de la formación de ese personal instructor estaría en condiciones de prestar servicios experimentales de innovación e investigación, de la misma manera que el profesorado de una facultad de medicina tiene la oportunidad de aprender mediante la experiencia en un hospital clínico.

Formación regional e internacional del personal instructor

110. La preparación del personal instructor es tan importante para el éxito de las actividades de primera línea en los programas de desarrollo rural que los esfuerzos de los distintos países han sido reforzados por medidas en el plano internacional. Entre ellas cabe citar las adoptadas por organismos de las Naciones Unidas, organizaciones intergubernamentales de carácter regional, organismos de ayuda bilateral y, en menor grado, organizaciones no gubernamentales. Seguidamente se citan algunos ejemplos.

111. En dos regiones que tienen idiomas comunes, la UNESCO, con la cooperación de otros organismos de las Naciones Unidas y de los gobiernos de los países huéspedes, ha establecido centros regionales de formación de personal instructor para el desarrollo de la comunidad: el Centro de Educación Fundamental de los Estados Arabes (CEFEA), en Sirs-al-Layyan, República Árabe Unida, y el Centro Regional de Educación Fundamental para la América Latina (CREFAL), en Pátzcuaro, Michoacán, México. En ambos centros se dan cursos relativamente prolongados, que ahora llegan a nueve meses, destinados principalmente a la formación de personal instructor y supervisor para proyectos relacionados con el desarrollo de la comunidad. Según se informa, aproximadamente dos quintas partes de los diplomados del CEFEA y una décima parte de los del CREFAL se han dedicado posteriormente a la formación de

trabajadores sociales de primera línea para el desarrollo rural, especialmente "trabajadores polivalentes" de aldea en Jordania e Irak, maestros rurales en Libia y Jordania, maestros rurales en Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Perú, y prácticos especializados en Colombia, Ecuador y Perú. Ambos centros se han preocupado de la preparación de material de lectura y enseñanza, así como de prototipos de medios audiovisuales, para su utilización en las campañas de divulgación y de alfabetización de adultos. El CEFEA ha publicado manuales, textos y apreciables estudios para uso y formación de los trabajadores sociales en las campañas de alfabetización de adultos y de desarrollo de la comunidad. El CREFAL también ha elaborado proyectos de demostración en crédito supervisado, salud pública, ganadería, industrias locales y cooperativas.

112. La UNESCO y otras organizaciones de las Naciones Unidas han desplegado constantes esfuerzos para evaluar y mejorar la labor de ambos centros y superar los principales problemas encontrados en la formación de estudiantes de distintos países en institutos internacionales. En su primera época, los centros fueron criticados por preparar personal que no tenía posibilidades de colocación adecuada en los países que todavía no habían emprendido programas de desarrollo de la comunidad. La práctica, sin embargo, quedó justificada en cierto grado a medida que se acometían y ampliaban planes de ese tipo y otros similares. Un experto de las Naciones Unidas ha informado recientemente que un proyecto inicial de desarrollo de la comunidad fue emprendido con éxito gracias a la existencia en el país de doce graduados del CEFEA. En 1961, los gobiernos árabes también abordaron un estudio sobre todos los graduados del CEFEA en sus respectivos países, con el propósito de emplear en cargos adecuados para el desarrollo de la comunidad a la minoría que todavía no se aprovechaba en forma eficaz. No obstante, ahora los estudiantes deben provenir de alguna de las tres siguientes categorías de funcionarios de los programas de desarrollo de la comunidad: directores y supervisores de proyectos nacionales, personal técnico de los proyectos y personal instructor. Otro problema ha sido el planteado por la diferente preparación de los estudiantes enviados por los distintos países. Esta circunstancia ha requerido cursos especiales de diversa intensidad y dispar duración e, incluso, instrucción particular de algunos estudiantes durante los cursos regulares. Por no haber sido creados por ningún gobierno determinado para impulsar un programa especial, el CEFEA y el CREFAL no han podido colocar a sus estudiantes en programas oficiales para efectuar prácticas bajo la supervisión de funcionarios de desarrollo rural; tampoco han tenido a su cargo programas de ese tipo. Por ello, en cierto grado, se ha carecido de esa experiencia clínica, aunque los estudiantes han podido observar y estudiar una gran variedad de proyectos en el país huésped y, recientemente, colaborar con algunos de los organismos oficiales de desarrollo. Ambos centros, en realidad, han colocado grupos de estudiantes en aldeas de sus "zonas de influencia" para realizar prácticas bajo la supervisión de sus propios instructores. Ello ha permitido una estrecha integración de las enseñanzas teóricas y prácticas y se ha traducido en subrayar las necesidades de la comunidad rural, en lugar de los objetivos perseguidos por los gobiernos en sus programas nacionales, destacando lo que puede alcanzarse mejor por la persuasión que por medios oficiales. A pesar de estas dificultades, y quizás aprovechándolas en cierta medida, la formación práctica dada en estos dos centros regionales brinda un importante ejemplo de lo que puede lograrse por un centro de formación ajeno a un programa nacional.

113. En la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África se ha examinado la posibilidad de brindar formación en el plano regional a personal instructor y supervisor, en vista especialmente de que el número de diplomados en cada país es demasiado pequeño para organizar este tipo de instrucción en el ámbito nacional. Se ha hecho evidente, sin embargo, que han de darse varias condiciones para que tal formación represente algo más que un simple paliativo. Una de ellas sería que las universidades africanas ofrecieran una enseñanza superior adecuada en ciencias sociales, a fin de que los estudiantes estuvieran intelectualmente preparados para desempeñar su responsabilidad. Otra condición sería que hubiera oportunidades suficientes para efectuar prácticas en regiones de habla inglesa, francesa y swahili, por ejemplo, en proyectos experimentales cuya responsabilidad pudieran asumir las universidades regionales. Cuanto mejor sea la preparación del aspirante, más posibilidades habrá de concentrar su posterior instrucción en la formación práctica. En espera de que se organice la formación profesional sistemática conforme a principios mencionados, la Comisión Económica para África ha recomendado la realización de seminarios bilingües para el personal instructor y supervisor africano de los programas de desarrollo de la comunidad y de fomento rural.

114. Según ha recomendado un comité de expertos en salubridad, "la primera etapa de cualquier plan destinado a la formación y empleo de auxiliares sanitarios ha de consistir en obtener personal competente de enseñanza y de inspección" 22/. Una propuesta presentada al Comité Regional de la OMS para el Asia Sudoriental consistía en implantar un curso de formación de instructores de auxiliares sanitarios, en el que las materias de educación sanitaria se combinarían con algunas de las disciplinas que normalmente se cursan para obtener el diploma de pedagogía 23/.

115. En América Latina hay algunos programas especializados de carácter regional para la formación de personal instructor de trabajadores sociales de primera línea. Uno, administrado por la Organización de los Estados Americanos por conducto del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de Turrialba, Costa Rica, ofrece desde 1955 un programa de post-graduados, que culmina con la obtención de un diploma de master, en nombre de los gobiernos que desean contar con instructores competentes para los agentes de divulgación agrícola, y con personal administrativo en los servicios de divulgación agrícola. Se tiene entendido que el Centro Interamericano de Vivienda y Planificación (CINVA) también estudia la posibilidad de establecer un programa para la formación regional de personal instructor que, en sus respectivos países, adiestraría el personal de diverso tipo requerido en los programas nacionales de vivienda basados en "la ayuda al esfuerzo propio". Los proyectos experimentales de este género que se han ejecutado hasta el presente, muestran que la prestación voluntaria de mano de obra, junto con cierta dirección y, en las zonas rurales, la provisión de tierras y materiales de construcción, se traducen en la ventaja material de edificar más viviendas con menos dinero, y en la ventaja social de invertir las energías y actividades de las gentes en su tiempo libre en planes a largo plazo encaminados a elevar los niveles de vida; estos resultados únicamente pueden lograrse, sin embargo, si se cuenta con la colaboración de trabajadores sociales de primera línea y otra asistencia técnica.

22/ Organización Mundial de la Salud, Comité de Expertos en formación profesional y técnica del personal médico y auxiliar, op. cit.

23/ SEA/RC/13/4, op. cit.

116. Hay algunos programas de tipo bilateral que benefician a los países subdesarrollados. Así, Suiza patrocina un centro internacional de formación de instructores para los centros de enseñanza de peritos agrícolas. Francia y el Reino Unido preparan estudiantes de ultramar que posteriormente se encargan de instruir el personal de cooperativas en sus países. Estados Unidos ha dispuesto lo necesario para que curse estudios avanzados en sus institutos de enseñanza el profesorado que ha de encargarse de la formación del personal para los programas de desarrollo de la comunidad y fomento rural.

117. Una organización internacional no gubernamental, la Asamblea Mundial de la Juventud, ha establecido un centro permanente - Aloka Limited, ahora instalado en Mysore, India - en el que se dan cursillos para el personal instructor y supervisor de los servicios de divulgación para el desarrollo de la comunidad. Estos cursos relativamente sencillos e inspirados en la dinámica del grupo y en el concepto de las relaciones humanas en la administración de personal, hacen gran uso de los estudios de casos particulares concernientes a las relaciones en el trabajo. El fin es contribuir a que las personas con pocos años de experiencia comprendan sus propios sentimientos y muestren una actitud favorable al respecto mutuo y a la libre colaboración de los individuos de diversas aptitudes que integran el grupo en desarrollo, en vez de tratar de imponerle sus opiniones mediante un dirigente decidido a obtener rápidos resultados. Se presume que el desarrollo rural entraña cambios fundamentales en la comunidad y en la índole tradicional de las relaciones entre sus miembros, por lo que el personal dedicado al desarrollo debe elaborar nuevas formas de trabajo en común, adecuadas a una sociedad de individuos 24/.

118. Otro tipo de ayuda internacional es el envío directo de personal instructor. Por este procedimiento varios países han dotado en un principio de personal instructor extranjero sus centros nacionales de formación. Es una medida, sin embargo, de carácter puramente temporal. En algunos países, como Tailandia, ha habido la posibilidad de dar formación en el exterior a los graduados en las universidades locales, quienes han podido así reemplazar a los instructores extranjeros al cabo de pocos años.

119. Además del problema cuantitativo, a veces difícil, de proporcionar un número suficiente de instructores, existe también el problema cualitativo de alistar y formar un personal instructor con suficiente visión y amplitud de miras para preparar a los estudiantes a desenvolverse frente a los problemas sociales, además de dominar procedimientos técnicos. Aunque la formación de los trabajadores sociales de primera línea para el desarrollo rural debe ser necesariamente tarea de los poderes públicos de cada país, salvo a veces en las fases incipientes de un programa nacional, la preparación profesional de quienes han de encargarse de tal formación parece ser un asunto en que la colaboración internacional puede ser de suma eficacia.

24/ R.P. Lynton, The tide of learning: the Aloka experience, op. cit.

Anexo I

DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE DETERMINADOS CURSOS DE FORMACION
DEL PERSONAL PARA EL DESARROLLO RURAL

(párrafo 11 supra)

No se dispone de datos que permitan dar un cuadro completo de la formación de todos los tipos de auxiliares que actúan en primera línea en los programas de desarrollo rural. Los cuadros siguientes comprenden, sin embargo, varios tipos de trabajadores sociales que no se limitan a actuar como agentes locales de los servicios técnicos y cuya formación comprende elementos relacionados con el desarrollo de la comunidad.

Cuadro 1

INFORMACIONES RELATIVAS A DETERMINADOS CENTROS DE FORMACION DE
PERSONAL PARA LABORES DE PRIMERA LINEA EN EL DESARROLLO RURAL a/

1 <u>Localización</u>	2 <u>Número</u>	3 <u>Estudios anteriores: número de años</u>	4 <u>Meses de formación</u>		5 <u>Número anual de estudiantes</u>	
			V	M	V	M
<u>Africa oriental</u>						
Nyamizi, Uganda (1959)	1	9	6	11	16	15
Kebete, Kenia (1959)	1	8	9	21	7	6
Tengeru, Tanganyika (1960)	1	8	-	6	-	50
<u>India (1959/60)</u>						
Personal de divulgación Economía doméstica y actividades afines	93	11	24	-	3.000	-
	37	8	-	21	-	700
<u>Pakistán</u>						
Institutos de formación rural para las aldeas	11	...	12	12	750	80
<u>Jordania</u>						
Bayt Hanina	1	11	12	-	40	-
<u>Tailandia (1960)</u>						
Centro de Educación Fundamental Tailandia/ UNESCO (CEFTU), Ubol (Ministerio de Educación)	1	12	24	24	40	20
<u>Filipinas (1959)</u>						
Los Baños (Oficina del Adjunto del Presidente para el Desarrollo de la Comunidad)	1	14	6	-	100	-
<u>Afganistán (1960)</u>	1	6	12	-	50	1
<u>Colombia</u>						
Pamplona	1	...	24	-	24	-

a/ Esta lista sólo comprende ciertos centros que, según la información disponible, parecen ofrecer una formación a la vez general (social) y especial (técnica). La fecha en que se ha suministrado la información figura entre paréntesis.

Cuadro 2

INFORMACIONES RELATIVAS A CIERTOS CURSOS BREVES DE FORMACION
DE PERSONAL DE PRIMERA LINEA EN EL DESARROLLO RURAL

	<u>Duración (días)</u>	<u>Número anual de estudiantes</u>	
		V	M
<u>México</u>			
Misión cultural (Secretaría de Educación)	10
Orientadoras (agentes de divulgación en materia de economía doméstica)			
(Secretaría de Agricultura y Ganadería)	75	-	25
Alfabetizadores (Secretaría de Educación)	35	...	-
Bienestar rural (Secretaría de Salubridad y Asistencia)	90		80
Mejoramiento rural (interministerial)	30		45
<u>Tailandia</u>			
Centro de Educación Fundamental Tailandia/UNESCO (CEFTU)			
Policía de fronteras	70	30	-
Subprefectos ayudantes	180	48	-
<u>Indias Occidentales</u>			
Instituciones de aldeas (Jamaica Welfare Commission)	120	-	25
<u>Argelia</u>			
<u>Centre de formation de l'education de base Tixeraine (Académie d'Alger)</u>	90	60	-
<u>Indonesia (1959)</u>			
Pasar Minggu (Dirección de Desarrollo de la Comunidad)	90	100	-
Jajasan Hari Ibu (Instituto para la Celebración del Día de la Madre)	90	-	35
<u>Grecia</u>			
Estia (Real Fundación Nacional)	20	1.000	-
<u>Perú</u>			
Puno (Acción Andina de Promotores Sociales)	90	40	-

Cuadro 3

INFORMACIONES RELATIVAS A CIERTOS INSTITUTOS DE FORMACION
DEL PERSONAL INSTRUCTOR DE LOS CENTROS DE FORMACION

1	2	3	4	
<u>Localización</u>	<u>Idioma de trabajo</u>	<u>Meses de la formación</u>	<u>Número anual de estudiantes</u>	
			V	M
<u>India 1959/60</u>				
Rajpur, Dehra Dun	Inglés	3	75	
Institutos de formación de divulgadores	Inglés	3	400	
<u>México</u>				
Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina (CREFAL, Patzcuaro)	Español	9	45	20
<u>República Árabe Unida</u>				
Centro de Educación Fundamental de los Estados Árabes (CEFEA), Sirs-al-Layyan	Arabe	9	84	
<u>Institutos no gubernamentales</u>				
Aloka, Mysore, India	Inglés	3	60	

Anexo II

CONOCIMIENTO Y ACTITUDES DE TIPO TECNICO

(párrafo 16 suma)

La Oficina Internacional del Trabajo ha propuesto la siguiente lista básica, con miras a señalar las necesidades de formación "técnica" del personal de primera línea en determinadas situaciones en la práctica. La OIT reconoce otras necesidades, que no se incluyen en esta lista y que incluyen: i) orientación de carácter objetiva; ii) conocimientos teóricos y prácticos requeridos para la acción social con la población; y iii) conocimientos teóricos y prácticos relativos a cuestiones administrativas.

I. CONOCIMIENTOS QUE HAN DE ADQUIRIRSE^{a/}

1. Conocimientos teóricos y prácticos relativos a la materia técnica de que se trate b/.
2. Conocimientos teóricos y prácticos relativos a la materia técnica de que se trate, teniendo en cuenta las necesidades del medio rural c/.
3. Aspectos técnicos de las materias especializadas conexas que se relacionan con la principal materia de especialización del aspirante.
4. Tipos de unidades de operación; problemas y perspectivas; posibles soluciones.
5. Tipos de problemas comunes; tipos de posibles soluciones.
6. Métodos de realización de estudios o encuestas destinados a determinar problemas y posibilidades de solución y conceptos estadísticos básicos precisos para realizar estas encuestas; fuentes de información y métodos de reunión de datos; análisis de los datos y utilización de los resultados de las encuestas.

a/ Acaso resulte difícil aplicar esta LISTA BASICA a todas las materias especializadas que han de conocer los trabajadores sociales de primera línea, pero con algunas adiciones y modificaciones será posible preparar una LISTA BASICA apropiada a cada caso.

b/ Es posible que, en ciertos casos, los estudiantes hayan adquirido ya una parte considerable de esos conocimientos en institutos de formación técnica.

c/ Los institutos especiales establecidos para capacitar el personal de primera línea para el desarrollo de la comunidad pueden haber brindado gran parte de la formación que aquí se prevé.

7. Métodos empleados para diagnosticar los problemas planteados en determinadas instituciones, unidades o empresas.
8. Disposiciones legales relativas a este sector de actividades.
9. Organismos, programas y políticas oficiales en este sector de actividades; diversas formas de ayuda y de intervención del Estado en este sector.
10. Planificación en este sector en el plano local; coordinación de los planes en diversos niveles.

II. APTITUDES QUE HAN DE ADQUIRIRSE

1. Realización de labores manuales y mecánicas (utilización, conservación y reparación de utensilios, equipo, etc.) necesarias para el trabajo, ya sea para prestar servicios o para fines de formación o de demostración d/.
2. Organización de encuestas, etc.
3. Diagnóstico de los problemas planteados en determinadas unidades, presentación de los resultados y adopción de las medidas correctivas necesarias.
4. Prestación de servicios de asesoramiento en el sector de especialidad del trabajador. Cuando y cómo debe enviarse al consultante ante autoridades superiores o de mayor preparación técnica.
5. Organización de actividades de formación, demostración y otras conexas.
6. Organización del trabajo en equipo en la actividad especializada de que se trate.
7. Prestación de ayuda a la planificación en el nivel de la aldea.

Anexo III.

COLABORACION CON LAS GENTES

(párrafo 38 supra)

Esquema de un curso del Centro de Educación Fundamental Tailandia/UNESCO (CEFTU), Ubol (Tailandia).

- a) El individuo y el grupo (4 lecciones)
- b) Móviles e incentivos (6 lecciones)
 - i) Formular una definición general de "motivación" y examinar la influencia de los motivos en los actos humanos.
 - ii) Discutir las motivaciones desde el punto de vista de la experiencia del estudiante, haciendo una relación de las mismas.
 - iii) Hacer que los estudiantes traten, por introspección, de evaluar objetivamente alguna de sus motivaciones.
 - iv) Tratar de analizar los móviles que impulsan la actuación de las gentes del medio rural.
 - v) Buscar nuevos incentivos que permitan hacer más fructuoso el trabajo de los aldeanos y de los estudiantes.
 - vi) Estudiar las diversas maneras de llegar a esos cambios.
- c) Métodos de trabajo en equipo (16 lecciones)
 - i) Distinción entre el método y el contenido, el fondo por contraposición a la forma de la discusión en grupo.

Diferentes clasificaciones del comportamiento, métodos de observación y práctica de la observación. Formación de los estudiantes para que tomen conciencia de su propio comportamiento en el grupo.

Métodos de discusión e importancia de cierta flexibilidad en los métodos.

Clasificación más a fondo de las funciones que desempeñan los diversos miembros del grupo. Nuevos trabajos prácticos de observación.
 - ii) La representación de distintos papeles: su utilidad para probar planes, comprender situaciones y desarrollar aptitudes.

Se presta especial atención a la experimentación de los planes y la práctica de aptitudes. Estas prácticas versan sobre las situaciones en que los estudiantes habrán de encontrarse en su trabajo: entrevistas con funcionarios de las subprefecturas (ampur), presentación de programas a los vecinos de las aldeas, etc.

a) Técnicas de comunicación

i) Reuniones y seminarios (10 lecciones)

Reuniones importantes, su organización y desarrollo. Preparación de este tipo de reuniones. Intervención de personas destacadas.

ii) Métodos de divulgación (4 lecciones)

iii) Técnicas audiovisuales (11 lecciones)

Utilización de medios auxiliares audiovisuales para estudiar las situaciones.

Medios que motivan y medios que instruyen.

Los medios audiovisuales no son un fin en sí mismos.

Medios audiovisuales y no cursos de electrónica.

Los medios audiovisuales utilizados actualmente en Tailandia.

Necesidad de efectuar investigaciones antes de construir medios audiovisuales.

Empleo de diversos medios auxiliares audiovisuales: el cuerpo, la pizarra y los símbolos adherentes, el flanelógrafo, la pantalla, tarjetas, mapas, cuadros, gráficos y diagramas.

Explicaciones que deben darse al utilizar estos medios auxiliares.

Carteles y métodos de reproducción - periódicos murales, tabloneros de anuncios.

Fotografías, diapositivas y películas de proyección fija - elección y utilización de los medios audiovisuales.

Comentarios complementarios.

Técnicas fotográficas y de proyección: el empleo de películas en la educación fundamental.

Empleo de la radio y de grabaciones en la educación fundamental.

Principios técnicos de la utilización del equipo.

e) Preparación de los programas (10 lecciones)

i) Empleo del "análisis de las fuerzas" para comprender la situación social de la aldea. Factores que intervienen en la ejecución de los programas, intereses de los vecinos de la aldea, programas oficiales y disponibilidad de recursos. Métodos de ejecución de los programas, encuestas, entrevistas, asambleas populares y reuniones de comités. Planificación del trabajo en equipo.

ii) Preparación de informes y utilización de éstos. Las relaciones con el público como factor permanente del trabajo en la aldea y como medio de intercambio mutuo, más que como método preliminar o de presentación. Técnicas de relación de noticias sobre los proyectos de aldea para la prensa y la radio.

f) Técnicas de investigación (10 lecciones)

i) Introducción.

Explicación de los conceptos "investigación" y "social". Necesidad, importancia y objetivos de las investigaciones sociales. Lo que pueden o no pueden aportar. ¿Quién efectúa las investigaciones? ¿Con qué fines? La disposición de ánimo de un buen investigador. Breve descripción de todo el proceso de investigación: planificación, busca de datos, clasificación, presentación, interpretación y acción social.

ii) Planificación.

Elementos necesarios: personal, equipo de investigación, tiempo, dinero, interés. Hay que asegurarse de lo que se desea investigar: ¿cómo hacerlo, cuándo y por qué? Necesidad de trazar un plan, ordenar la documentación, discutir los problemas y atenerse a los procedimientos establecidos.

iii) Busca de datos.

- a) El primer contacto general: observaciones orientadas hacia el trabajo por realizar; conversaciones con expertos locales, personalidades de la comunidad y el común de las gentes; discusiones de grupo; lectura de obras pertinentes; la manera de escuchar, de sentir y de fotografiar. Necesidad, ventajas e inconvenientes de estas primeras impresiones. Ejemplos sacados de la vida de la aldea.
- b) Breve examen de los métodos: el empleo de libros, las reglas de la observación sistemática, las técnicas de la entrevista, el cuestionario, la obtención de informaciones de las autoridades, la participación, el análisis del significado, la discusión de grupo.
- c) ¿A quién se debe pedir informaciones? Ventajas e inconvenientes de la obtención de datos de toda la población, de los expertos y de las personas destacadas, y diferentes métodos de muestreo.

iv) Entrevistas (10 lecciones)

Métodos para realizar entrevistas en la aldea al efectuar la encuesta exploratoria que deben llevar a cabo todos los estudiantes. Forma de realizar las visitas domiciliarias y las entrevistas de menor importancia.

- v) La importancia de la investigación en lo que se refiere a materias especializadas (2 lecciones: grupo)

g) Resumen

El equipo y sus relaciones con las autoridades y con las gentes de la aldea (2 lecciones: grupo)

Anexo IV

CALIFICACION DE LOS ESTUDIANTES

(párrafo 59 supra)

El Centro de Educación Fundamental Tailandia/UNESCO (CEFTU) de Ubol ha preparado los dos formularios siguientes para evaluar la aptitud de sus estudiantes en actividades relacionadas con el desarrollo rural:

CUESTIONARIO DESTINADO A EVALUAR EL CARACTER, LA PERSONALIDAD Y LAS ACTITUDES FUNDAMENTALES DE LOS ESTUDIANTES

- Instrucciones: a) Califíquese cada rúbrica de 1 a 10 puntos.
- b) Califíquese a todos los estudiantes en cada rúbrica antes de pasar a la siguiente.

A - CUALIDADES PERSONALES

1. Iniciativa - ¿Es capaz el interesado de sugerir ideas nuevas? ¿Ha descubierto nuevos métodos de actuación? ¿Da muestras de iniciativa? ¿Actúa sin esperar instrucciones?
2. Perseverancia - ¿Lleva a cabo el interesado lo que emprende? ¿Es asiduo en su trabajo? ¿Tiene paciencia y no se desanima fácilmente?
3. Reacción ante situaciones nuevas - ¿Cómo reacciona el interesado ante una nueva situación? ¿Sabe sacar partido de consejos o sugerencias? ¿Se adapta fácilmente a la nueva situación? ¿Trata de estar al corriente de cualquier novedad?
4. Inteligencia práctica - ¿Sabe sacar partido el interesado de los datos y conocimientos que posee? ¿Se sirve de su inteligencia y de sus aptitudes manuales al resolver los problemas?

B - APTITUD PARA FACILITAR LOS OBJETIVOS DEL GRUPO

5. Entusiasmo por el trabajo - ¿Considera el estudiante la educación fundamental como una vocación? ¿Trabaja con entusiasmo tanto en las actividades teóricas como en las prácticas?
6. Sentido de responsabilidad - ¿Muestra el estudiante sentido de responsabilidad en su trabajo? ¿Lo muestra en relación con materiales del Centro? ¿Trabaja sin necesidad de que le vigilen? ¿Demuestra su sentido de responsabilidad hacia los demás miembros del grupo?

7. Espíritu de equipo - ¿Coloca el estudiante el interés del grupo antes que el suyo propio? ¿Está bien dispuesto a cooperar con los demás?
8. Modestia - ¿Sabe apreciar el interés del trabajo que hacen los demás? ¿Da muestras de modestia en su propio trabajo y aptitudes?

C - SOCIABILIDAD

9. Aptitud para llevarse bien con los demás - ¿Mantiene el interesado buenas relaciones personales con los demás? ¿Tiene sentido del humor? ¿Es alegre?
10. Cortesía - ¿Es el estudiante siempre cortés: con sus profesores; con sus iguales; con sus inferiores? ¿Se comporta siempre con amabilidad y delicadeza?

6) ¿Ayuda el estudiante a sus compañeros, participa en los debates, hace sugerencias, se interesa en los programas iniciados por otros?

Da muestras de interés

No da muestras de interés

7.....1

7) ¿Realiza satisfactoriamente las tareas cotidianas (limpieza de edificios, labores de horticultura, etc.)? ¿Participa en las tareas de conservación de los locales de habitación?

Participa de manera satisfactoria

Da muestras de egoísmo

7.....1

8) Elaboración de los programas

8) Cuando se hace una pregunta al estudiante ¿es capaz de explicar claramente lo que desea hacer y cuenta con datos suficientes para elaborar un programa? ¿Puede presentar un esquema de su trabajo? ¿Ha estado haciéndolo así?

El estudiante tiene un plan detallado

No tiene ningún dato ni ninguna idea clara

7.....1

9) ¿Puede el interesado citar datos y cifras relativos a sus proyectos? ¿Puede decir, por ejemplo, cuántas visitas ha realizado, cuántos estudiantes hay en la clase de adultos, cuántos estercoleros han hecho los vecinos o cuántos libros circulan en la aldea?

Puede citar datos y cifras

Es incapaz de ello

7.....1

10) A) ¿Puede el estudiante poner los hechos, cifras, informaciones y conocimientos que ha adquirido en el Centro al servicio de los aldeanos? ¿Sabe aplicarlos al preparar su plan?

Sí

No

7.....1

B) ¿Saca el estudiante el mejor partido posible de los datos e informaciones que adquiere en la aldea cuando trata de instruir a los aldeanos o de preparar un programa?

Sí

No

7.....1

11) Cuando elabora un programa, ¿trata el estudiante de aprovechar las posibilidades que se ofrecen y procura eliminar o resolver las dificultades?

Sí

No

7.....1

12) Al evaluar el resultado de sus actividades, ya sea como éxito o como fracaso, ¿lo hace de manera objetiva o subjetiva?

Objetivamente

Subjetivamente

7.....1

e) Concepto del desarrollo de la comunidad

13) ¿Estima el estudiante que el desarrollo de la comunidad es un proceso de evolución que debe originarse en la propia aldea y que, por consiguiente, debe tener en cuenta los intereses, ideas y actuación de los habitantes, o cree que consiste en una serie de programas acometidos por el equipo o por otros funcionarios?

Proceso de evolución interna

Serie de programas

7.....1

14) ¿Se da cuenta el estudiante de que todas las actividades llevadas a cabo por los miembros del equipo están relacionadas entre sí? ¿Ve, por el contrario, en cada una de ellas un proyecto distinto?

Actividades relacionadas entre sí

Proyectos distintos

7.....1

15) ¿Comprende el estudiante las dificultades que supone para los vecinos de la aldea y la población en general aprender nuevas ideas y modificar sus hábitos y métodos de trabajo, o, por el contrario, no las comprende en absoluto?

Las comprende

No las comprende

7.....1

16) ¿Trata el estudiante de modificar las actitudes de los aldeanos o la situación material de la aldea, creyendo que tal es el objetivo del desarrollo de la comunidad?

Dirige sus esfuerzos en ambas direcciones

En una sola dirección

7.....1

ANEXO V

EDUCACION SOCIAL Y FORMACION GENERAL

(párrafo 62, supra)

El Ministerio de Agricultura y Alimentación de la India ha elaborado un programa de "educación social" y de "formación general especialmente sobre los principios de divulgación y la preparación de programas" (1957), que seguidamente se transcribe. El propósito de este programa es servir de modelo, sin perjuicio de las variaciones de carácter local, ni de la reunión o utilización de material docente local.

EDUCACION SOCIAL

Clases

Clases teóricas: 140

Clases prácticas en el establecimiento: 82

- | | | | | |
|----|--|----|---|-------------------------------------|
| 1. | Educación social: significación y alcance | 6 | | |
| 2. | Rudimentos de psicología y sociología rural. Supersticiones y tradiciones; forma de tenerlas en cuenta. Actitud ante las innovaciones y ante los innovadores. Dónde reside la autoridad en el plano local e importancia de entrar en contacto con la población por medio de los jefes reconocidos. La estructura de castas y clases y la adopción de nuevas prácticas. Parentesco y relaciones familiares. Nociones de educación cívica. | 17 | | |
| 3. | Métodos | 8 | Discusión en grupo sobre dos cuestiones importantes | Asistencia a dos reuniones de aldea |
| | a) Método individual | | | |
| | b) Método del grupo | | | |
| | c) Método colectivo | | | |

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el establecimiento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
4. Medios utilizables para llegar hasta la gente de la aldea	39		Participación en: a) Giras de estudio y b) demostraciones y rendir informes al respecto
a) Procedimientos generales: el método y sus resultados; demostraciones, visitas, conferencias, procesiones, ferias en las aldeas, exposiciones, concursos, grupos de estudio, campañas de propaganda, deportes en las aldeas y centros de la comunidad			
b) Procedimientos culturales: música, espectáculos de sombras chinescas, piezas en un acto, obras de teatro, pantomimas, cantos y bailes folklóricos, fiestas locales y nacionales		Organizar en grupo: i) representaciones teatrales ii) espectáculos de sombras chinescas iii) piezas en un acto	Organización de fiestas tradicionales y nacionales y de programas culturales, y participación en los mismos
c) Medios auxiliares audiovisuales: películas móviles y de proyección fija, dispositivos, magnetófono, radio, gramófono, periódico, boletín de noticias, carta mural, cartel, juegos de tarjetas, franelógrafo, marionetas, modelismo y exposiciones		Preparación de franelógrafos, gráficas, marionetas y otros medios auxiliares sencillos Manejo de un aparato de radio Adiestramiento en comentarios improvisados	

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el establecimiento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
5. Alentar las actividades de los jóvenes agricultores y movilizarlos con miras a aumentar la producción de alimentos y la riqueza nacional	17		Organizar clubs de jóvenes agricultores y hacer ejecutar a los miembros de los clubs tareas concretas relacionadas con los programas económicos y proyectos educativos basados en el propio esfuerzo (49 clases)
a) Fines, objetivos y alcance de la organización de los jóvenes agricultores			
b) Necesidad de elaborar un programa nacional para los jóvenes agricultores			Visita en la aldea a los grupos juveniles ya existentes y estudio de sus actividades
c) Papel de la organización de los jóvenes agricultores en el desarrollo de las comunidades rurales y en el fomento de la riqueza rural			Entrevistas y discusiones con los padres, los ancianos de la aldea y los maestros
d) Coordinar las actividades de los jóvenes agricultores con las de los organismos locales, los <u>panchayats</u> (consejos de aldea) y las cooperativas			Organizar la primera reunión de los jóvenes de la aldea
e) Psicología de los jóvenes en el medio rural y examen especial de sus intereses y aptitudes en diferentes edades			Organización de clubs

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el establecimiento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
<p>i) Semejanzas y diferencias en la capacidad de aprender de diferentes grupos de edad</p> <p>ii) Diferencias entre los individuos en la capacidad de aprender</p>			Asignación a proyectos y ejecución de trabajos relativos a estos proyectos
f) Técnicas y métodos en la organización de clubs			Organizar visitas de estudio a explotaciones agrícolas modelo y a establecimientos agrícolas de la zona
g) Importancia del papel de los padres, los ancianos de la aldea y los maestros, en relación con los clubs de jóvenes agricultores			
<p>h) Organización de clubs por etapas sucesivas</p> <p>i) Medidas que deben tomarse para organizar la primera reunión del club y las reuniones regulares posteriores</p> <p>ii) Preparación de los estatutos y del reglamento del club</p>			Realización de visitas a otros clubs de aldea
<p>i) Proyectos:</p> <p>i) Lo que debe tenerse en cuenta en la selección de proyectos</p> <p>ii) Proyectos de orden económico y ocupaciones productivas</p>			Organización de fiestas públicas, reuniones populares y campamentos
			Distribución de premios de mérito valor a los miembros destacados de los clubs como recompensa por haber terminado con éxito un proyecto del programa

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el establecimiento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
iii) Proyectos educativos y basados en el propio esfuerzo			
iv) Proyectos individuales y proyectos de grupos			
v) Importancia de los registros que deben llevarse en el club			
vi) Fomento de la actividad creadora mediante el trabajo en los proyectos			
vii) Métodos empleados para conseguir medios económicos, equipos y suministros para el club			
viii) Selección de dirigentes juveniles locales			
ix) Orientación y control de las actividades del club			
1) Evaluación			
i) Evaluación de las actividades de los jóvenes agricultores en función de los siguientes conceptos			
ii) Mejora de la situación económica del miembro del club y de su familia			
iii) Efectos educativos de las actividades del club sobre los miembros y sus familias			

Clases teóricas

Número de
clases

Prácticas en el
establecimiento

Prácticas sobre
el terreno

iv) Salud del
miembro del club
y de su familia
v) Fomento del
interés por las
cooperativas y
de las iniciati-
vas al respecto
vi) Contribución
de los jóvenes
agricultores al
desarrollo de la
comunidad y a la
aldea

	<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el campamento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
6.	Utilización de las instituciones de la aldea, es decir los <u>panchayats</u> , las cooperativas, las escuelas y otros organismos locales de carácter no oficial	14		Participación en las actividades culturales y de divulgación de las escuelas rurales
7.	Estímulo de la iniciativa local: cualidades requeridas, selección, formación, organización de actividades y vigilancia posterior	11		
8.	Educación de adultos: a) Concepto b) Psicología del adulto en su aprendizaje c) Diversos métodos de alfabetización de adultos; se prestará atención a la repetición de palabras básicas d) Selección y formación de maestros para adultos e) Organización de clases de alfabetización de adultos y material necesario f) Métodos de perfeccionamiento g) El lugar de la alfabetización de los adultos en la educación social	17	Prácticas en la utilización de material escolar para alfabetización de adultos	Visita a un centro de alfabetización de adultos y anotación de las observaciones realizadas
9.	Educación básica: concepto y métodos			

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el campamento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
10. Organización de: i) Ferias y exposiciones de aldea ii) Centros de la comunidad iii) Bibliotecas de aldea iv) Celebración de fiestas nacionales	11	Prácticas de izar la bandera y cantar el himno nacional; prácticas de establecimiento de un centro de la comunidad con el material suministrado	Participación en ferias y exposiciones y preparar un informe sobre las observaciones hechas

FORMACION GENERAL, ESPECIALMENTE SOBRE LOS PRINCIPIOS
DE LA DIVULGACION Y LA FREPARACION DE PROGRAMAS

Clases teóricas: 110 Prácticas en el establecimiento: 60

1. Breve reseña histórica de las actividades de desarrollo rural que han culminado en proyectos experimentales y proyectos de la comunidad 6
2. Objetivos y principios de las actividades de divulgación entre los jóvenes y los adultos 6
3. Personal y presupuesto del servicio nacional de divulgación 6
 - a) Bloque modelo
 - b) Primera etapa
 - c) Segunda etapa
4. Creación y funciones de los elementos siguientes en los programas de divulgación:
 - a) Comisión de planificación 14 Asistir a una reunión del Comité asesor de bloque
 - b) Consejo nacional de desarrollo
 - c) Comité de planificación del Estado
 - d) Comité de planificación de distrito
 - e) Comité asesor de bloque
 - f) Servicio de desarrollo del Estado
 - i) Agricultura
 - ii) Educación
 - iii) Cría
 - iv) Salud pública
 - v) Cooperativas
 - vi) Panchayat
 - vii) Fomento del cultivo de la caña de azúcar
 - viii) Asistencia social
 - ix) Departamento de obras públicas
 - x) Riego
 - xi) Acción Harijan
 - xii) Acción social con las tribus
 - xiii) Artesanías

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el campamento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
5. Breve estudio esquemático:			
a) Del primer plan quinquenal y de sus realizaciones, especialmente en lo que se refiere al programa de desarrollo de la comunidad	6		
b) De los puntos más importantes y prioridad del segundo plan quinquenal			
6. La planificación de programas en el plano de la aldea:			
a) Principios básicos de planificación	2		
b) Importancia de las encuestas y modo de llevarlas a cabo	3	Prácticas de llenar los impresos de las encuestas	Encuesta en una aldea
c) Recursos			
i) Recursos disponibles localmente en hombres, materiales y créditos			
ii) Recursos externos			
1) Materiales			
2) Técnicos			
3) Financieros (préstamos, subvenciones, subsidios y donaciones)			
4) Organismos diversos:			
i) Locales: particulares, consejos, clubs de jóvenes, cooperativas y otras organizaciones de la aldea	3		
ii) Externos: Departamentos oficiales y organizaciones no oficiales			

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el campamento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
d) Elaboración de los planes:	2	Prácticas en la preparación del programa de trabajo y de los suministros necesarios según los datos que se poseen	Preparación de un plan agrícola para una aldea
i) Fijar el orden de prioridad de todas las cuestiones, a base de la encuesta			Asistencia a tres reuniones consecutivas del personal de bloque
ii) Fijar las diversas etapas y fases del plan	8		
iii) Determinar los objetivos y su importancia y los procedimientos para establecerlos	3		
iv) Equipos y suministros necesarios; importancia de asegurar fuentes de abastecimiento y su mantenimiento; embotellamientos más frecuentes y forma de evitarlos	3		
v) Prosecución de determinados programas	6		
vi) Evaluación: métodos y criterios			
7. Movilización de la mano de obra	2		
8. Reglas y procedimientos en la obtención de subsidios y préstamos	8	Prácticas en llenar impresos de solicitud, formularios de fianzas e informes de ejecución	
9. Campaña en pro del pequeño ahorro: su importancia para el programa de desarrollo de la comunidad			
10. El trabajador de aldea:	7		
a) Papel múltiple que desempeña el trabajador de aldea en su trabajo de divulgación en este programa			

<u>Clases teóricas</u>	<u>Número de clases</u>	<u>Prácticas en el campamento</u>	<u>Prácticas sobre el terreno</u>
b) Cualidades y actitudes esenciales c) Objetivos de la formación en el trabajo de divulgación d) Equipo necesario para el trabajador de aldea e) Importancia de poder juzgar el propio trabajo		Familiarización con el equipo y prácticas de conservación del mismo	
11. Preparación y ordenación de informes y registros a) Programa de giras b) Diario c) Informe mensual sobre el estado de los trabajos y otros informes periódicos d) Registro de la realización de objetivos e) Registro de existencias f) Registro de trabajos en curso g) Registro de demostraciones h) Registro de vacunaciones e inoculaciones i) Tarjeta familiar	15		
12. Nociones que han de aprenderse sobre los registros fiscales que se llevan en el nivel de la aldea	3		Estudio del presupuesto de ingresos de la aldea
13. Nociones que han de aprenderse sobre la concentración parcelaria, y su importancia para el programa de divulgación	3		

Anexo VI

DISCUSION DE CASOS CONCRETOS^{a/}

(párrafo 18 supra)

Una misión de evaluación del desarrollo de la comunidad en la India, en la que participó entre otros la Dra. Margaret Read, hizo las siguientes observaciones en 1959:

"411. Los programas de estudio, que preparan con cuidado en Nueva Delhi comités de expertos a fin de precisar y circunscribir los cursos de diferentes tipos que han de darse en materia de desarrollo de la comunidad, aparecen bajo una luz muy diferente cuando se les ve aplicados en un centro de formación. Se comprueba entonces que se exige al personal instructor que inculque a los estudiantes una enorme masa de conocimientos en un tiempo relativamente breve y, como todo el mundo sabe, para realizarlo, lo más fácil es recurrir a clases teóricas. Incluso si se pide al conferenciante que reserve la tercera parte de su tiempo a preguntas y debates, no renunciará fácilmente a explicar un punto del texto de su conferencia que haya preparado con cuidado. De ahí que, por lo general, solamente cuando queden cinco minutos para terminar la clase, invitará a que hagan preguntas los estudiantes, los que estarán en ese momento abrumados por la masa de datos que acaban de suministrárseles y sólo plantearán cuestiones puramente elementales y superficiales.

"412. No solamente no se llega a establecer un verdadero intercambio entre el conferenciante y la clase, sino que además se agrava más aún ese estado de cosas cuando se pide al instructor que prepare un resumen de la lección y lo distribuya de antemano entre los estudiantes, para evitar que éstos tengan que tomar notas y facilitar así la discusión. La misión comprobó que el efecto apetecido distaba mucho siempre de ser alcanzado. El estudiante que se dedica a tomar notas puede perder varios puntos interesantes de la conferencia, pero el que tiene discernimiento puede siempre captar o anotar los puntos sobre los cuales desea interrogar al conferenciante y desempeñar así el papel que le corresponde en este "intercambio vivo". Pero cuando los estudiantes escuchan al conferenciante con los brazos cruzados, mostrando unas expresiones que van desde la atención cortés a un hastío sonoliente, mientras el resumen (y a menudo el texto íntegro) de la conferencia se halla sobre la mesa, cabe preguntarse en qué medida este sistema no se traduce en una pérdida de tiempo, dinero y energías.

"413. Estos programas de estudios demasiado detallados y abusivamente exhaustivos tienen especialmente por efecto abrumar a los estudiantes, al iniciarse un curso, por la perspectiva de la masa de conocimientos concretos y teóricos que han de asimilar. Los estudiantes acometen pues la tarea recurriendo a los métodos habituales en un instituto o universidad, es decir el aprendizaje de memoria puro y simple. Ello tiene esencialmente dos consecuencias: los estudiantes estiman que deben transmitir esos conocimientos, completamente frescos, a los vecinos de

a/ Naciones Unidas, Report of a Community Development Evaluation Mission in India (TAO/Ind.31/Rev.1), párrs. 411-416.

la aldea y que ello es lo que les exige su tarea en materia de desarrollo de la comunidad; y tienden naturalmente a comunicar lo que han aprendido en una forma global, es decir, más o menos como tales conocimientos se les han transmitido. Acometen pues su labor con el espíritu abrumado por tantas actividades puramente académicas, y son incapaces de darse cuenta de los verdaderos problemas planteados en la aldea y de la necesidad de adaptar y de poner en tela de juicio y a prueba todo lo que se le ha podido decir durante el curso de formación.

"414. No es difícil ver que los departamentos oficiales creen que elaborando un programa de estudios bien detallado y velando por su ejecución a fondo, garantizan que la formación tendrá realmente valor. Con los elementos de juicio que pudo recoger en todos los sectores, la misión llegó a la conclusión de que si bien en los cursos de formación se enseñaban datos valiosos a los estudiantes, éstos no sabían aprovecharlos para abordar los problemas de la aldea y los problemas rurales de una manera viva, con perfección y sensibilidad.

"415. ¿Cómo han de lograrse pues, los resultados apetecidos sin lanzar por la borda los conocimientos concretos y la enseñanza teórica sobre los objetivos y los métodos del desarrollo de la comunidad que se consideran indispensables?

"416. En opinión de la misión, el proceso "pedagógico" propiamente dicho puede mejorarse de diversas maneras y algunos directores de los cursos, con espíritu activo e iniciativa, lo hacen así ya a veces; no pueden, sin embargo, convencer siempre a sus colaboradores de espíritu más rutinario, para que adopten nuevos métodos como los siguientes:

"1. Los comités de expertos encargados de la elaboración de programas de estudio deberían atenerse cuidadosamente a la evolución de la situación en las aldeas. Deberían asimismo visitar los centros de formación, una vez que los programas estuviesen distribuidos, y convencer a los directores de la importancia de adaptar esos programas, es decir, de escoger los temas indicados que sean más oportunos y agregar otros, cuando la situación así lo exija. Deberían igualmente invitar a los directores a que se mantuviesen en correspondencia mutua sobre los cambios introducidos en los programas;

"2. Convendría agregar a cada programa un anexo en el que se indicaran los problemas concretos planteados en una aldea, en relación con la organización local, la aparición de nuevos jefes, las necesidades y aptitudes propias de las agrupaciones de jóvenes, la resistencia que oponen los agricultores a la adopción de nuevos métodos de cultivo o de concesión de créditos, etc. Sería preciso sacar estos ejemplos de la realidad y no dejar que los inventara alguien que se halle muy apartado de la vida real de la aldea. Por lo demás, los ejemplos deberían variar frecuentemente a medida que la situación evolucionase;

"3. El conferenciante o el director de un grupo de discusión puede o bien plantear el problema e invitar al grupo a que lo discuta inmediatamente, o bien, lo que es probablemente un método más eficaz, encargar a un pequeño grupo que estudie ese problema durante un tiempo dado y prepare un informe al respecto. Estos problemas, su estudio y las soluciones propuestas deben aproximarse todo lo posible a los casos concretos planteados en una aldea, sin lo cual constituyen simplemente ejercicios puramente teóricos;

"4. La misión ha comprobado una falta casi total de estudios de casos concretos relacionados con el desarrollo de la comunidad y la evolución social en la India, tales como los que se presentan en el volumen reunido por E.D. Spicer y titulado Human problems in technological change b/ o el volumen preparado por B.D. Paul, Health, culture and community b/. La misión ha comprobado que aumenta muy lentamente el número de estudios contemporáneos sobre la aldea preparados por sociólogos o antropólogos indios o extranjeros, estudios que son todavía muy raros y que no parecen aprovecharse con la debida imaginación en los cursos de formación. Estos estudios, sin embargo, contienen datos precisos sobre las aldeas, en torno a los cuales puede darse a la enseñanza y a la discusión un giro concreto, y no puramente teórico, y convendría que se utilizaran en los cursos de orientación y de divulgación y en los campamentos de orientación de los panchayat."

Véase anteriormente nota 19.

Anexo VII

TRABAJOS PRACTICOS

(párrafo 83 supra)

El Ministerio de Agricultura y Alimentación de la India en su programa para un curso bienal de formación de trabajadores sociales de aldea (Syllabus: two-year integrated course for training of village level workers (1959)), hace las sugerencias siguientes acerca del lugar que ocupan los "ejercicios prácticos" y "la formación sobre el terreno" en el conjunto de esa formación:

Los trabajos prácticos que deben ejecutarse en el campamento y las operaciones deben llevarse a cabo sobre el terreno durante el período de "formación en el establecimiento" se prevén en ese programa de estudios. Pero no se precisa sin embargo, el número de los ejercicios prácticos en el campamento ni el alcance que ha de darse a las operaciones sobre el terreno, los que deberán depender en parte de la situación local. Corresponde pues a los directores e instructores de los centros de formación elaborar un plan de conjunto para integrar los trabajos prácticos hechos en los campamentos y sobre el terreno con los estudios teóricos seguidos en las aulas.

Bloque experimental del Servicio Nacional de Divulgación. Es obvio que la formación de los trabajadores sociales no será completa mientras no hayan participado plenamente en actividades sobre el terreno. De cada centro de formación debe pues depender un bloque. El programa de trabajos ejecutado en ese bloque debe servir de modelo a los estudiantes y ha de elaborarse, bajo la vigilancia del director, en común por el personal del bloque y del centro de formación. Es asimismo indispensable que el personal instructor del centro de formación mantenga contactos estrechos con el bloque en lo que se refiere a las actividades sobre el terreno y que el centro y el bloque sigan conjuntamente la marcha de los trabajos y analicen los problemas concretos para darles una solución eficaz. Es especialmente importante que los trabajadores sociales en la aldea, que dependen normalmente del bloque, sean muy eficaces en su tarea. Los dirigentes del bloque y los instructores del centro de formación deben preocuparse de ello conjuntamente. A menudo habrá de vigilarse la manera en que esos trabajadores realizan sus tareas cotidianas, así como su estado de ánimo, y convendrá ayudarlos a adoptar la actitud apetecida para lograr un rendimiento más elevado. Se podrá recibirlos en el centro de formación para que puedan asistir a demostraciones, debates o conferencias importantes. Conviene darles algunos cursos sobre puntos importantes, con ocasión de las reuniones que celebre el personal del bloque, antes de acometerse los programas importantes de cada temporada. Deben quedar asociados al programa de formación propiamente dicho y ser estimulados para que propongan mejoras.

Distribución de los diversos elementos del programa de estudios y preparación de los planes y de las notas para los cursos. No ha de seguirse enteramente el programa de estudios en todos los puntos. Su interpretación requiere cierta imaginación por parte de los diversos instructores. En primer lugar, mucho antes de que se inicie el curso propiamente dicho, conviene repartir los elementos del

programa de manera que se señale detalladamente el empleo del tiempo y que queden integrados científicamente y racionalmente la enseñanza teórica y los trabajos prácticos en el campamento y sobre el terreno. Para ello, cabe inspirarse en los principios siguientes:

- 1) Los estudiantes deben contar lo antes posible con los elementos básicos indispensables para comprender las operaciones sobre el terreno;
- 2) El período de formación en el establecimiento debe idearse de manera que se pueda sacar partido de las actividades estacionales del bloque adjunto al centro de formación;
- 3) Según la naturaleza y la importancia de las cuestiones planteadas, se decidirá si el debate en el aula ha de preceder, o por el contrario ha de seguir, al período de observación práctica indispensable a los estudiantes.

Por ejemplo, si un grupo de estudiantes comienza su curso de formación en la época de la plantación de la caña de azúcar, el instructor debe determinar el ritmo en que los estudiantes han de aprovechar esta actividad sobre el terreno. Será él quien decida sobre la utilidad y eficacia de hacer preceder esta actividad del grupo por una discusión teórica sobre las variedades de la caña de azúcar y sobre los diferentes métodos de plantación, o si, por el contrario, conviene dar a los estudiantes la posibilidad de estudiar ya sea en la granja adjunta al centro de formación, o sobre el terreno, la plantación de ciertas variedades de caña de azúcar y los métodos adoptados al efecto, antes de completar este estudio mediante discusiones teóricas en la clase. El instructor debe determinar asimismo el número de ejercicios prácticos que han de ejecutarse en el campamento, así como la naturaleza y el alcance de las operaciones que han de llevarse a cabo sobre el terreno por un estudiante dado o un grupo de estudiantes.

Al trazar así los planes con miras a lograr la máxima eficacia de la enseñanza y la integración apetecida de los cursos teóricos y de los ejercicios prácticos en el campamento y sobre el terreno, se deberán repartir de antemano los diversos puntos del programa de estudios entre los trimestres y semestres del año. El personal del bloque adjunto a un centro de formación habrá de quedar asociado a todas las fases de este trabajo, y se le darán todas las indicaciones necesarias sobre lo que va a exigir el programa de formación y sobre el papel particular que ha de desempeñar, en colaboración con los instructores, en la formación práctica de los estudiantes.

No conviene, para esta formación práctica, que se elabore un programa rígido de visitas sobre el terreno. Efectivamente, estas visitas deben hacerse de acuerdo con la naturaleza y la importancia de las actividades que se realicen en cada temporada en el bloque y según los trabajos que deban efectuar los estudiantes. Normalmente, en esta fase, se pide a los estudiantes que estudien lo que el trabajador social de aldea regularmente destinado al bloque va a hacer, y que participen en su trabajo. Los estudiantes deben actuar adscritos a estos trabajadores de aldea y examinar los métodos de divulgación y las técnicas científicas aplicadas. No cabe esperar de ellos que logren determinados objetivos, como si fuesen trabajadores sociales independientes o semi-independientes.

Pero no por ello ha de dejarse de fijar de antemano, por ejemplo, el número de demostraciones de tipo diverso en las cuales un estudiante debe participar, el número de vacunas que ha de efectuar a modo de ejercicio práctico, etc.

Antes de trasladarse a las aldeas, los estudiantes deberán recibir instrucciones completas y detalladas sobre lo que se espera de ellos en cada situación. No deben partir sin que se les haya dado todas las indicaciones oportunas. Ante todo conviene que estas visitas a las aldeas tengan un objeto. En esta fase, no debe encargarseles que hagan gestiones cerca de los agricultores, especialmente las personas destacadas en la aldea, como se pide a un trabajador social en ejercicio; tampoco debe encomendárseles la realización de encuestas domiciliarias. Por lo demás, ninguna encuesta tan detallada es necesaria para elaborar un programa de divulgación. Todos los datos útiles para la preparación de un plan pueden recogerse de ciertos vecinos, previamente escogidos, y mediante el estudio de expedientes administrativos, especialmente los de carácter fiscal. Si en un momento dado se tiene necesidad de determinadas informaciones detalladas, podrán obtenerse interrogando a ciertas personas, en la inteligencia de que se respetarán los principios siguientes:

- a) La encuesta se limitará a datos concretos;
- b) No deberán preguntarse simples opiniones;
- c) Se hará comprender bien el objeto de la encuesta a los trabajadores encargados de su ejecución y se pondrá a los jefes de la aldea al corriente antes de iniciarse aquella.

Una vez fijado el método que ha de seguirse para inculcar a los estudiantes conocimientos en diversas esferas y determinado el momento en que cada materia básica ha de ser tratada, los instructores podrán preparar notas de curso, especialmente sobre los ejercicios que han de hacerse para facilitar la comprensión. Por ejemplo, cuando se trate de determinar la cantidad de agua procedente de un sistema de riego que será necesaria para un cultivo determinado en el que se hayan aplicado abonos químicos, los instructores podrán pedir a los estudiantes que utilicen abonos en una pequeña superficie y estudien de cerca los resultados para comprobar si el riego es o no suficiente. Habrá que prever ejercicios de este tipo en diversas materias importantes.

La fase de la "formación sobre el terreno" se inicia una vez expirado el período de 21 meses de la "formación en el establecimiento". Durante el período de "formación sobre el terreno", los estudiantes deben ejecutar un programa mínimo, cuya naturaleza y alcance dependerán esencialmente de la temporada en que haya de ejecutarse. El trabajo que ha de efectuarse no debe ser demasiado pesado. Ha de ser asimismo menos importante que el que realiza un trabajador social experimentado en condiciones normales. Lo esencial no es ejecutar simplemente determinadas tareas ni lograr determinados objetivos, sino comprobar la forma en que esas tareas se efectúan o el efecto psicológico que tienen en las personas interesadas. Cuando se asigne una tarea durante este período y se evalúe la calidad del trabajo ejecutado, convendrá tener en cuenta los siguientes factores:

- a) ¿Hasta qué punto un trabajo determinado revela los conocimientos técnicos del trabajador?
- b) ¿Hasta qué punto ha sacado partido juiciosa, pronta y capazmente de los recursos y del tiempo de que disponía?
- c) ¿Ha visitado a menudo el lugar del trabajo, una vez efectuadas las primeras operaciones? ¿Cuál ha sido el resultado de sus visitas?
- d) ¿Hasta qué punto los interesados han podido asimilar los conocimientos que el trabajador social había de inculcarles con su trabajo?
- e) ¿En qué medida, como muestra de su buena voluntad y comprensión, las gentes han ofrecido sus propios recursos y suministros? ¿Hasta qué punto han tomado parte materialmente en el programa?
- f) ¿Cuántas personas, además de las que directamente han participado en un programa, se han interesado en sus resultados?

Es preciso que los trabajadores de aldea, debidamente formados, prosigan la obra encomendada a los estudiantes durante el período de "formación sobre el terreno", una vez que éstos se han marchado. No se debe pedir a los estudiantes que lleven a cabo una tarea - creación de clubs de jóvenes, etc. - sin considerar si será o no materialmente posible que los trabajadores calificados de aldea se ocupen de los muchos organismos que el gran número de grupos sucesivos de estudiantes podrán crear durante su período de formación sobre el terreno.

ANEXO VIII

ANALISIS DEL TRABAJO

(Véase párrafo 88 supra)

El Servicio Nacional Pakistano de Desarrollo ha dado cuenta de un estudio analítico efectuado a base del diario llevado cotidianamente por un trabajador social durante los seis primeros meses de su destino en uno de los llamados sectores de desarrollo.

ESTUDIO ANALITICO DEL DIARIO DE UN TRABAJADOR SOCIAL DURANTE LOS SEIS PRIMEROS MESES DE SU DESTINO EN EL SECTOR DE DESARROLLO

Este estudio analítico del diario llevado por un trabajador social representativo del conjunto de trabajadores sociales encargados del desarrollo, ha de permitir juzgar el valor de los diferentes métodos por él adoptados para penetrar en la comunidad y subraya especialmente las técnicas manuales por él utilizadas, y el estudio de orientación que efectuó. A los fines de análisis, se consideran por separado las etapas siguientes:

I. FORMA DE CAPTARSE LA CONFIANZA DE LAS GENTES MEDIANTE:

- a) Contactos con los particulares, visitas a domicilio y visitas a las fincas.
- b) Discusiones de grupo.
- c) Reuniones colectivas.
- d) Demostraciones efectuadas por el propio trabajador, dejando que los vecinos de la aldea comprueben por sí mismos los resultados.
- e) Servicios prestados a particulares y a la colectividad, y
- f) Otros métodos de divulgación.

II. EMPLEO DE TECNICAS MANUALES

III. PARTICIPACION DE GRUPOS EN PEQUEÑOS PROYECTOS

IV. FOMENTO DE LA ACCION COLECTIVA Y COMPROBACION DE LOS RESULTADOS POSITIVOS

V. ESTUDIO DE ORIENTACION

VI. CREACION DE ORGANIZACIONES

El trabajador social de aldea cuya actuación ha sido estudiada se hizo cargo el 20 de noviembre de 1957 de un sector que comprendía cuatro aldeas, con un total de unos 6.000 habitantes. Como se deduce de su diario, comenzó por entrar personalmente en contacto con los dirigentes locales, maestros, oficial de correos,

los patwaries (agentes de catastro) encargados del servicio fiscal y del servicio de los canales, los lamboardars (jefes de aldea), los chaukidars (guardias), el secretario del Sindicato Tonga, (sindicato de choferes de autocares), los secretarios de las cooperativas representadas en las aldeas, los hakims (médicos) y otros funcionarios locales. El jefe del sector de desarrollo presentó al trabajador a las personalidades destacadas de la zona: durante este período de establecimiento de contactos, el trabajador social conoció a muchas gentes haciendo visitas a sus casas y a sus fincas y prestando su concurso a los particulares y a la colectividad. Durante esos seis primeros meses, efectuó 104 visitas a las fincas y 94 visitas a domicilio. En total destinó aproximadamente 476 horas a estas visitas. Los principales servicios prestados por el trabajador consistieron en: a) facilitar insecticidas; b) prestar primeros auxilios a personas y animales; c) rociar las plantaciones de tabaco y otros cultivos con insecticidas. Al mismo tiempo, gracias a la cooperación de los maestros locales, el agente pudo organizar un club de jóvenes (Junior Chand Tara Club) con miras a entrar en relación con los agricultores por conducto de sus hijos. Ayudó a cinco niños, dándoles una hora de clase cada día. Una vez que el trabajador social hizo estas amistades en la población, acometió una encuesta preliminar que había de permitirle formarse una idea de la situación socio-económica. Con ello pudo descubrir los diferentes grupos existentes en las aldeas y aprovechar la existencia de los cuadros locales. Había seis grupos influyentes. El trabajador tuvo con estos grupos 36 entrevistas, durante las cuales hubo una discusión libre y franca con miras a determinar las necesidades inmediatas de los vecinos y poner de relieve los problemas de interés común. Dedicó a estas discusiones de grupo 38 horas en total. Seguidamente organizó varias reuniones colectivas, tras haberse captado la confianza de los diversos grupos con la ayuda y el concurso activo de varios promotores. Hubo 36 reuniones de este tipo, que duraron unas 40 horas. En los tres meses inmediatamente siguientes a su nombramiento, el trabajador logró constituir comités Islahi (comités de reformas) en dos aldeas; en las otras dos, la existencia de facciones rivales poderosas impidió la constitución de esos consejos de aldea. El trabajador social juzgó preferible, en vista de que no era posible todavía crear consejos de aldea verdaderamente eficaces y representativos, tratar de sacar partido de la presencia de los jefes locales en el cuadro de las cooperativas, y organizó una cooperativa agrícola que agrupaba a 19 agricultores; logró también organizar una cooperativa de desarrollo a la que se adhirieron 109 personas. Los diferentes grupos estaban representados en estas cooperativas y contribuyeron mucho a inculcar el espíritu de cooperación deseado en los diversos sectores de la colectividad. La cooperativa de desarrollo contaba entre sus afiliados con personas pertenecientes a dos de las aldeas de que se trata.

Durante estos seis primeros meses, el trabajador hizo 24 demostraciones sobre la cría del gusano de seda, la confección de zumo de naranja, dulce de guayaba, dulce de remolacha, naranjada, limonada y el rociamiento con insecticidas. Dedicó a estas diversas demostraciones 213 horas, y asistieron a ellas 1.151 personas. Con estas demostraciones, los servicios prestados a los particulares y a la colectividad, y la creación de cooperativas, el trabajador logró superar la hostilidad que separaba a los dos grupos principales. Se hizo popular y logró que participara la colectividad en determinados proyectos pequeños que consistían en:

- a) Reparar y limpiar de cieno el Sen Nula, de cinco kilómetros y medio de longitud.
- b) Reparación de caminos.
- c) Construcción de alcantarillas y calles.
- d) Cría del gusano de seda.
- e) Instalación de pozos entubados.

Finalmente, al cabo de seis meses, los vecinos de las dos últimas aldeas manifestaron el deseo de que se creara en ellas una organización, un consejo de aldea. Los vecinos eligieron a sus representantes en una reunión general, con lo que quedaron efectivamente constituidas tales entidades.

TIEMPO DEDICADO POR EL TRABAJADOR SOCIAL A LAS DIVERSAS
ACTIVIDADES DE SU PROGRAMA DURANTE LOS SEIS PRIMEROS
MESES DE SU DESTINO EN EL SECTOR DE DESARROLLO

	<u>Número de horas</u>
1. Demostraciones y enseñanza de técnicas manuales	218
2. Visitas a domicilio	194
3. Visitas a las fincas	282
4. Entrevistas con grupos	38
5. Reuniones colectivas	40
6. Entrevistas con personas destacadas	160
7. Entrevistas, trabajos diversos (preparación de expedientes, etc.)	76
8. Entrevistas en los servicios de construcción nacionales.	144
9. Domingos y días feriados (comprendidas las reuniones de trabajadores sociales)	288
(Total, 180 días, es decir seis meses)	<u>1.440</u>

ANALISIS DE LOS DIARIOS DE VARIAS TRABAJADORAS SOCIALES DURANTE
SUS SEIS PRIMEROS MESES DE DESTINO EN UNA ALDEA

1. A los fines del presente estudio, se seleccionaron al azar cuatro sectores de desarrollo entre los 29 que componen la región de Lahore, y se analizaron los diarios de dos trabajadoras sociales de cada uno de los sectores escogidos. Los sectores de referencia son los de Pind Dadan Khan, Jehlum, Kharian y Gujrat.
2. Tras estudiar estos diarios, se llegó a las conclusiones siguientes, que pueden aplicarse a todos los sectores de desarrollo mencionados.
3. Durante la primera semana de su destino, la trabajadora social visitó a determinadas personalidades de la aldea, a quienes fue presentada. Se entrevistó con grupos de mujeres sin carácter oficial, les habló de los objetivos del programa de ayuda a la aldea y del papel que se proponía desempeñar. Seguidamente, con el concurso del Comité Islahi (grupo masculino de reformas), se constituyó un centro social donde la trabajadora comenzó su labor. Una vez abierto el centro, dedicó dos terceras partes de su tiempo al mismo, y tres quintas partes del tiempo pasado en el centro las empleó en labores de bordados, costura y tejido. He aquí un peligro que amenaza incluso a las mejores trabajadoras sociales; en el momento en que la trabajadora social fue presentada en la aldea, a fin de captarse la simpatía de las mujeres, les dijo que había venido para enseñarles todos los secretos de la costura. Una vez emprendido este camino, le fue imposible salir de él. Todos los días dedicó cuatro horas a la confección

de muñecas, cubreteteras, alfombras y manteles. Otra actividad del centro consistía en instruir a las analfabetas procedentes de aldeas en las que no había escuela. Eran pocas las mujeres adultas que acudían al centro para aprender a leer y a escribir, pero las adolescentes acudían en masa y la trabajadora les enseñó rudimentos de lectura y escritura.

4. Una o dos veces por semana había demostraciones de cocina en el centro. Estas giraban principalmente en torno a la alimentación de los niños; las mujeres contribuían por sí mismas a financiar los gastos. Se emplearon ciertos métodos particularmente ingeniosos para atraer a las mujeres a estas reuniones. El más eficaz consistía en organizar una especie de reunión religiosa - la mayoría de las veces un Milad Sharif (reunión religiosa en la que se celebra el nacimiento del Profeta). A veces las mujeres se reunían en el centro para decir las oraciones del Juma (viernes) y la trabajadora social hacía seguidamente una especie de Khutba (sermón), en el que hablaba de la vida del Profeta, de los principios islámicos y de lo que el programa de ayuda a la aldea podía permitirles lograr. Las mujeres apreciaban en grado sumo este tipo de reuniones. La trabajadora social dedicó el resto de su tiempo a visitar las casas y la escuela. En esas visitas domiciliarias, la trabajadora social animaba a las mujeres a que sembraran huertos, construyeran letrinas y criaran aves de corral. Les ayudaba a desmontar el terreno en torno a la casa, a mejorar la ventilación de las habitaciones y a disponer el mobiliario con orden.

5. La trabajadora pudo constituir también comités Islahi femeninos. Ocho de las trabajadoras lograron fundar cinco de estos comités, que se hicieron cargo de determinadas tareas, desde la conservación y limpieza de las calles, hasta la creación y administración de tiendas cooperativas y cajas de ahorro.

6. He aquí algunos de los resultados tangibles que logran las trabajadoras sociales. Se esfuerzan además por modificar las actitudes y las costumbres de las mujeres. Discuten personalmente con ellas sus problemas particulares y domésticos y les sugieren soluciones.

7. Se desprende este estudio que la trabajadora social ha realizado actividades sumamente variadas y religiosas; debe sin embargo repartir mejor el tiempo disponible entre esas tareas, con miras a una mayor eficacia.

