

### "La Naturaleza y la Cultura".

Todo aquello que existe sin que haya mediado la mano del hombre. Está ya dado. Pero, el hombre es capaz de transformar esa naturaleza a través del trabajo, de la acción que imprime para modificarla. Desde este mismo momento hace cultura que es toda acción del hombre que logra transformaciones de la naturaleza a través del trabajo con medios o procedimientos también creados.

### "Relación dinámica entre Naturaleza y Cultura":

"La separación entre lo cultural y lo natural, no se da en forma categórica. Todo fenómeno cultural contiene un elemento de naturaleza".

Todo es susceptible de transformación; al decir todo, hay referencia tanto a lo natural como a lo cultural. La naturaleza se transforma y se transforma de acuerdo a cómo el hombre desea transformarla; la cultura también se transforma. El hombre por ejemplo, crea una ley, la estudia, la plantea, la establece; llega a un momento en que no le gusta, o bien, no sirve a sus necesidades, Pues, la cambia. Lo creado hoy por el hombre, puede no gustarle o no servirle mañana. Recrea la cultura. La modifica, la enriquece, la perfecciona. Da paso a un estadio de superación de lo antiguo por lo nuevo. Es por eso que el hombre es un ser de la historia; está en permanente búsqueda de los instrumentos y los mecanismos para crear un mundo, a sus ojos, el mejor.

"Cultura, finalmente, no es acumulación del saber".

### 2. CAPACITACION TECNICA.

#### Concepto y características:

"Técnica educativa desarrollada por el Trabajador Social, tendiente a producir en personas, grupos y comunidades, la adquisi-

ción de conocimientos y destrezas técnicas necesarias, que permitan a éstas, integrarse y trabajar adecuadamente en la vida de grupo y de la comunidad de la que forman parte, y por ende, participar directamente en tareas que conlleven al desarrollo.

Proceso de internalización, de adquisición de destrezas técnicas para la vida grupal e intergrupal, por parte de personas o grupos de personas" (1).

Los conceptos están dados desde los puntos de vista de la acción educativa (proceso de "entregar a" para "recibir de"), y de los resultados de la acción educativa: elementos internalizados por las personas, incorporados a sí, y que a su vez se van a traducir, en "conductas" o "respuestas" de las personas.

El Trabajador Social, como Educador Social, puede aportar (para eso está formado), los contenidos educativos elementales a tal propósito, trabajando a nivel de líderes, dirigentes y grupos en su conjunto, a través de procedimientos pedagógicos activos, y medios audio-visuales auxiliares que refuercen y fijen en el educando, el mensaje educativo enviado.

Los contenidos educativos deben tener relación con las características y naturaleza de las organizaciones, formas, requerimientos y mecanismos organizativos y legales de participación; medios de consolidación de intereses socio económicos y gremiales, etc., sea, sugeridos por el Trabajador Social, sea surgidos como necesidades grupales.

Para reforzar el aprendizaje, podrá el Trabajador Social además de la utilización de otras técnicas pedagógicas, realizar Talleres de Capacitación, en los que los integrantes de grupos, a través de sub grupos u otros procedimientos, se dediquen a elaborar

(1) M. Angélica Gallardo C.: "Elementos del M. Básico". 1970.

o contruir el material documental requerido para el trabajo de Comunidad: Diagnósticos; Programas, Registros, Actas, Sistemas de Evaluación grupales, Proyectos, Cartas, Medios de Propaganda, etc.

Podrá reforzarse además el aprendizaje, obtenerse una visión acertada del rendimiento grupal, y por tanto, reafirmar algunos conocimientos y experiencias educativas, sobre la base de una evaluación grupal, realizada por el Trabajador Social y por los mismos integrantes del grupo: Evaluación del rendimiento grupal.

Toda tarea educativa que el Trabajador Social desarrolla en este sentido, dependerá de la naturaleza del grupo, su nivel socio-económico y cultural, intereses de los integrantes, experiencias previas que hubiera tenido, problemática general de la Comunidad, circunstancia histórica, otros. Lo anotado incidirá directamente, en el ritmo del aprendizaje y resultados concretos obtenidos por el grupo, sin perjuicio de considerar como factor importante, la habilidad y cuidado que ponga el Trabajador Social tanto bajo el punto de vista del contenido educativo, cuanto de los procedimientos pedagógicos que utilice.

A través de ella, y mediante el trabajo en grupos, la Comunidad se va preparando para asumir determinados roles y responsabilidades, para representar a las bases en los organismos correspondientes; para asumir un papel activo y creador que, comprendiendo su problemática, proponga elementos de solución; en fin, para lograr de ella una participación real desde la indagación de las necesidades, a la programación y su consecuente ejecución, a través de los mecanismos de participación existente.

Cada país necesita que la capacidad local existente, autocolabore en la solución de los problemas que enfrenta la comunidad; muchas veces, los intentos de personas y grupos se ven frustrados por carecer de la adecuada orientación técnica acerca de

"cómo hacer las cosas" y de "cuáles" son los mecanismos habidos para solucionarlas.

Es en este sentido en que se perfila una fructífera labor para el Trabajador Social y una necesaria complementariedad de su labor profesional con aquella que pudieran desplegar organismos o servicios públicos, estables o privados.

Las acciones educativas del Trabajo Social relacionadas con la capacitación técnica, convergerían principalmente hacia las organizaciones de base, capacitando los recursos humanos existentes, dado que la habilidad para participar y progresar, está íntimamente ligada con las capacidades de las personas: dirigentes de Juntas de Vecinos, Centros Culturales, Deportivos, socio-económicos, socio-gremiales, líderes de la comunidad, personas claves, etc.

Es necesario entonces, que las bases "organizadas", sean instruídas en el "cómo participar", a objeto de que esa participación sea real, racional y efectiva.

Capacitación básica y capacitación técnica se complementan entre sí. Poco se sacaría con avanzar en conciencia crítica a nivel de las organizaciones de base si al mismo tiempo no se les procura las herramientas y conocimientos técnicos necesarios para hacer efectiva la participación.

#### OBJETIVOS:

- 1.- Desarrollar conductas y habilidades grupales, preparando técnicamente a las organizaciones populares, para una adecuada integración y participación en la vida grupal y societal.
- 2.- Procurarles los conocimientos "reales" sobre mecanismos y organismos de participación.

3.- Detectar líderes y dirigentes locales, procurando, el desarrollo de sus capacidades en pro de la Comunidad General.

4.- Consolidar grupos sociales que sirvan como núcleos que representan genuinamente los verdaderos valores del país, y actúen como receptores e impulsores de las transformaciones sociales requeridas.

El Trabajador Social, más que "enseñar", a través de esta modalidad educativa "instruye". Capacitación e instrucción para este efecto, serían términos equivalentes. Pero, ¿Cuáles serían las diferencias habidas entre las expresiones "enseñar" e "instruir".

El que enseña, hace accesible un contenido del saber o de una habilidad; el que instruye, en cambio, pretende penetrar en la mente de los educandos, y ésto es más importante para el Trabajador Social (penetrar en la mente de las organizaciones populares). Quien instruye, tiene que configurar su transmisión del saber en relación a determinados puntos de vista metódico-didácticos, con miras a que el "educando reciba". Esto presupone un conocimiento de las distintas formas didácticas, de manera tal de poder arreglar su labor, conforme a cada exigencia especial que se le presente.

Sin embargo, lo más singularizante de la instrucción, y por tanto, lo que reviste mayor importancia, consiste en que una eficiente instrucción, forma en el educando actitudes axiológicas permanentes.

Efectivamente, a través de los grupos sociales, puede el Trabajador Social reafirmar valores en la gente modificarlos o cristalizar nuevos. De esta manera, el profesional cumplirá además, un rol como orientador de valores.

FASES EN EL PROCESO DE CAPACITACION. (Considerada la capacitación, en cuanto producto, vale decir, en cuanto resultados operados en personas y grupos de personas).

Adviértase tres fases a producirse en las personas en situación de capacitación:

I.- Aprehensión

II.- Ejercitación

III.- Aplicación

I.- Aprehensión: Fase en que cada integrante del grupo recibe de parte del Ed. Trabajador Social los contenidos didácticos y elementos técnicos que requiere para los propósitos señalados, los incorpora así, los relaciona con otros, los compara, etc. percibiendo sus características, alcances, significados, e importancia. Fase eminentemente receptiva, de análisis y de discusión. Fijación de nuevos conocimientos y mecanismos.

II.- Ejercitación: Fase en que cada persona por separado a través de sub-grupos realizan ejercicios prácticos discuten resuelven, demuestran, etc. ante situaciones diferentes que ellos mismos o en su defecto, el Trabajador Social les planteen. Puede llevarse a efecto a través de talleres, phillips 66, etc., Fase propiamente tal de adquisición de habilidades.

III.- Aplicación: Fase en que cada integrante del grupo, está en condiciones de aplicar sus conocimientos y destrezas, y concretizarles en forma directa, a través del trabajo de la Comunidad, y como ya se ha destacado, desde la indagación de las necesidades a la ejecución y evaluación de la acción, amén de otras destrezas específicas, para el trabajo con grupos menores, en los que se requiere, una adecuada y técnica implementación en lo relativo a programación de actividades y otras.

Según todo lo expuesto, podría darse el siguiente cuadro, en atención éste, a las formas de aprendizaje que se dan, resultados conductuales y fases por las que van pasando estos resultados:

TIPOS DE APRENDIZAJE	RESULTADOS CONDUCTUALES	FASES •
Aprendizaje de razonamiento o adquisición de ideas, conceptos, significados, apreciaciones de valor.	Aprehensión de conceptos, mecanismos, etc.	Fijación de conocimiento significativa de su importancia
Aprendizaje motor y de asociación y adquisición de habilidades.	Adquisición de mecanismos, habilidades, destrezas, hábitos.	Aprehensión - - Ejercitación Aplicación.

Para los efectos de producir en los integrantes de grupos, aprendizajes eficaces, se hace menester que el Trabajador Social, además de procedimientos pedagógicos, utilice permanentemente la Motivación, de manera tal de mantener latente el interés de cada miembro del grupo. Ella servirá, por cierto, como elemento que reforce y dé consistencia a la acción educativa.

PLAN PARA EL DESARROLLO DE UN CURSO DE CAPACITACION

NOMBRE DE LA ORGANIZACION: .....

UNIDAD VECINAL (O INSTITUCION):.....

CIUDAD:.....

FECHA INICIACION DEL CURSO:.....FECHA DE TERMINO:.....

Fechas	Tiempo en horas	Contenido de materias	Procedimientos Pedagógicos	Motivac.	Evalua-ción

3.- ASESORIA TECNICA:

Concepto y características:

Acción educativa del Trabajo Social que se traduce en -- una labor de orientación y observación permanente a personas y grupos, tendiente a fortificar el trabajo grupal, estimularla, encauzarlo hacia los propósitos e intereses que los mismos grupos se hayan propuesto, dilucidar situaciones o hechos que se presenten, informar de los aspectos técnicos que una situación requiera, sugerir modalidades de acción cuando en última instancia personas o -- grupos no hayan logrado clarificarse así mismos y por tanto, allegar acuerdos, lo que puede ser desventajoso para la marcha del grupo; en fin, influir de alguna manera, a través del contacto cara a

DARILIA ALFONSO