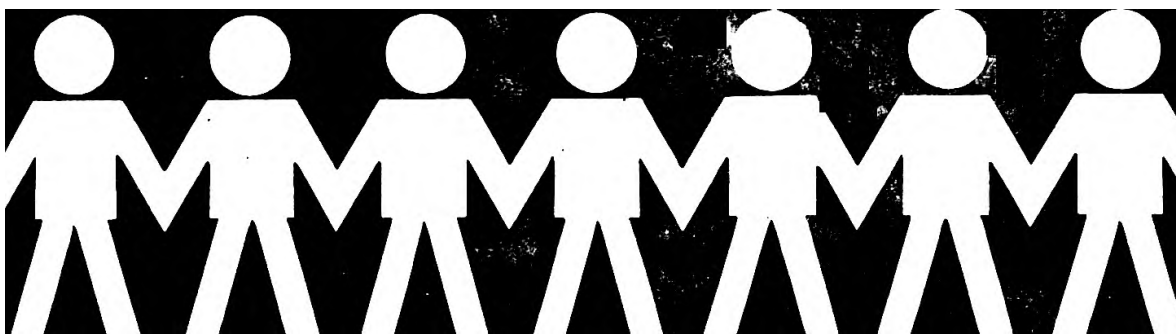


4

HOY EN EL SERVICIO SOCIAL



HOY en el Servicio Social / Revista Bimestral / Reg. de Prop. Int. N° 840.861 / Director: ALBERTO DUFOUR / Cheques y giros por suscripciones: LUIS R. Fernandez, Corrientes 2322, 8° p. of. 809, Buenos Aires, Argentina / Diagramación e impresión: DINAMICA Impresos / Secretario de Promoción: Osvaldo Moreno / Reportajes: Elida P. Bevacqua / Corrector: Juan Compta Roma / Secretaria de Redacción: Azucena Camargo / Portada: Horacio Bidegain / Es una publicación de BARREIX, CARRRASCO, y Cía Editores / Se desea intercambio con publicaciones similares.



NUMERO 4

AGOSTO - SEPTIEMBRE DE 1965

- PSICOLOGÍA DE LA CONDUCTA GRUPAL, por Natalio Kisnerman pág. 8
- LA FUNDACION DE SERVICIO SOCIAL EN LA IMPRESA CONTESTA A "HOY EN EL SERVICIO SOCIAL" pág. 11
- PLAN DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD DE PUENTE ALTO - REP. DE CHILE, por Edin Castillo P pág. 25
- EXAMINES EN EQUIPO - Una experiencia propiciada por la cátedra de Psicología Social del Instituto de Trabajo Social, por Lida E. Bianchi pág. 31
- EL SERVICIO SOCIAL ANTE LA MOVILIDAD SOCIAL Y LOS CAMBIOS SOCIALES EN AMERICA LATINA, por Hermán C. Kruse pág. 41
- BIBLIOGRAFICAS.
- INFORMACIONES.

COLABORADORES DE ESTE NUMERO

NATALIO KISNERMAN, Coordinador de Asistencia Social de la Universidad de Buenos Aires/Supervisor del Instituto de Servicio Social.

EDIN CASTILLO P.,

Coordinador de Programas de Desarrollo de la Comunidad de la Comuna de Puente Alto, Rep. de Chile.

LIDA E. BIANCHI, Vicedirectora del Instituto de Trabajo Social de Capital Federal.

HERMAN C. KRUSE, Profesor de las Escuelas Universitarias de Servicio Social, Escuela del Ministerio de Instrucción Pública e Instituto Técnico de la Federación Sudamericana de Asociaciones Cristianas de Jóvenes.

EDITORIAL

En el número anterior de "Hoy en el Servicio Social", habíamos dedicado el esfuerzo editorial en aclarar diversos aspectos fundamentales que hacen al problema actual de nuestra profesión, desde el punto de vista gremial y profesional. Habíamos señalado en esa oportunidad que existía una lucha incomprensible entre distintos sectores y grupos, algunos de los cuales pretendían hacer, de la tan mentada reglamentación, un instrumento propio de discriminación y revanchismo. Y ante ese desagradable panorama, propugnábamos una serie de medidas, que irían a colocar en su justo lugar, a los intereses en pugna.

Confiábamos en que nuestro criterio se impondría finalmente, pues era el que contenía una más definida actitud de unidad y una mayor exigencia técnico-científica, en lo que hacía al futuro inmediato de la profesión.

Pero ocurre que en el Congreso, sorpresivamente, aparece un proyecto de reglamentación en el que nuevamente se excluye al Trabajador Social. El mismo profesional que el propio Ministerio de Salud Pública forma y lanza al trabajo activo de nuestra realidad social. Los mismos que ya recibidos, están diseminados a lo largo y ancho del país, demostrando con hechos fehacientes y realizaciones concretas su absoluta idoneidad técnica. Son los trabajadores sociales que se forman actualmente en escuelas estatales y privadas de La Rioja, Tucumán y Capital Federal, que, con su ejemplo, estimulan el interés por realizaciones similares en otras provincias.

Cómo es posible entonces, que se pretenda desconocer tan impunemente este esfuerzo docente y profesional de ya varios años de lucha, que ha prestigiado y jerarquizado muchos aspectos de nuestra profesión?.

No vamos a reiterar aquí las fundamentaciones de esta nueva perspectiva del Profesional de Servicio Social y su actual denominación, adoptada por Naciones Unidas, para definir al moderno agente de cambio. Ya lo hemos hecho exhaustivamente en nuestro número anterior y a él remitimos a nuestros lectores.

Con estas líneas, sólo queremos alertar a todos los que ven el problema con nuestra misma honestidad, ya que esta actitud y el amor a la verdad científica y humana engendra en algunos, como en este caso, resentimientos incomprensibles e injustificables. No le damos a este problema mayor importancia, pues ya deja de ser novedoso para nosotros. Los ataques recibidos, por injustos y arbitrarios, lejos de limitar nuestras posibilidades, ha sido estímulo y aliciente para la acción; han clarificado nuestros objetivos y acercado la adhesión sincera de quienes significan mucho en el quehacer social.

Hoy más que nunca, esta profunda convicción de lucha, nos muestra más cercana la esperanza.

El Director

PSICOLOGIA DE LA CONDUCTA CRUPAL

NATALIO KISNERMAN



El individuo que ingresa a un grupo, lo hace aportando sus tendencias biológicas, su expectativa frente a la situación nueva que debe enfrentar y su personalidad (experiencias anteriores al ingreso al grupo, necesidades de reconocimiento, seguridad, afecto). Además trae consigo normas y pautas socioculturales.

Todos estos componentes configuran una conducta individual, entendiendo por tal, toda manifestación del ser humano inseparable de un contexto social, incluyendo sus aspectos manifiestos y encubiertos, conscientes, praconscientes y subconscientes.

La primera situación que el individuo enfrenta y que requiere una adecuación de su conducta, es el ingreso al grupo. A esta situación la llamamos de expectativa, en su doble juego; del individuo que entra al grupo y de este que recibe al nuevo miembro. Idéntica situación se produce cuando formamos un grupo y tenemos la primera sesión. Los miembros se conocen poco o nada entre sí y la expectativa se traduce en una tendencia a enmudecer, estar inmóvil y se interpreta como miedo a lo nuevo. Si el líder profesional que dirige el grupo no rompe pronto el silencio, éste se torna persecutorio y surge la ansiedad, o sea, un estado de desorganización resultante de un peligro que ya está actuando sobre nosotros, pero que no se sabe con certeza de dónde proviene. La palabra del líder profesional afloja la ansiedad, y entre él y el grupo, se inicia el intercambio emocional. No hacerlo, lleva al grupo a pasar a un estado de tensión, y luego de agresividad.

Paralelamente a la expectativa, aparece la intimidación, o sea, la inhibición creada por la presencia de otros individuos a los que no se conocen; la incertidumbre o inseguridad de no saber si serán aceptados o rechazados, si el grupo les satisfecerá. Los motivos pueden ser conscientes o inconscientes, de ahí la necesidad de que el líder profesional deba reducir la intimidación, procurando lograr buenas relaciones interpersonales. Para lograrlo, en una primera reunión, los miembros deben presentarse, aclarando, además de algunos datos personales, aspectos de su personalidad (gustos, hobbies, modalidades, etc.).

Cuanto mayor sea el grupo, mayor será el grado de intimidación, ya que será muy difícil interpretar la reacción de individuos a los que no se conoce bien. La intimidación moviliza de inmediato las conductas defensivas, como recursos para mantener el equilibrio.

Iniciada la labor del grupo, se establece una relación terapéutica en base a las acciones verbales o no verbales de los miembros del grupo y las respuestas del líder profesional, entendiendo que todo grupo es siempre terapéutico y que, como tal, su función estará dada por el cambio y mejoramiento de actitudes y comportamientos que aseguren el crecimiento del individuo y del grupo. El ajuste de los individuos al grupo y la toma de una conciencia grupal, ya es una resultante de la terapia operada. Mediante ella, también el individuo retraído podrá lograr superar su inseguridad y participar en las actividades.

La identificación del grupo permite desarrollar el sentimiento de pertenencia, o sea, el que experimentan los miembros de un grupo cuando éste les satisface, tanto en relación al objetivo, como a las relaciones interpersonales establecidas. Los problemas encarados entre todos no son tan abrumadores y permiten mantener el equilibrio y la seguridad en el grupo. El sentimiento de pertenencia involucra tácitamente una positiva comunicación, o sea, el intercambio recíproco entre todos los miembros del grupo. Sólo cuando se logra la integración grupal, la tensión, ansiedad o agresividad pueden elaborarse como del grupo, aclarando que nunca la conducta grupal está dada por la suma de las conductas individuales de sus miembros sino que es la resultante de la percepción de sí mismo, de la de los otros, y de cómo nos perciben a nosotros los demás. De acuerdo a cómo uno perciba, de qué forma lo ve al grupo, reaccionará con un sentido de seguridad o inseguridad y se establecerá así una influencia entre la manera de pensar acerca de cómo lo ve el otro. Conociendo a los demás, podemos intuir su reacción ante nuestro comportamiento. Pero aún así, esa intuición puede ser errónea ya que puede recibir una interpretación distinta de lo que son nuestras intenciones.

Además, siempre el individuo espera una gratificación, la que puede no llegar, situación que puede conducirnos a altercados y rodeos, aunque en el fondo se dese lograr una amistad.

En todo análisis personal van implícitas nuestras experiencias sociales y la necesidad de conservar nuestra autoestima. Sólo se logrará una positiva cohesión, cuando todas las partes logren establecer percepciones interpersonales reales. La falta de ajuste satisfactorio del otro, provocará una mala relación. El otro puede reaccionar frustrando nuestras necesidades psicológicas.

Llamamos frustración a la situación que enfrentamos cuando no se logra un propósito, objetivo o fin, situación que siempre es de displacer. Puede aparecer a nivel individual o a nivel grupal y llevan a un decaimiento de la "moral", creando un estado de tensión. En grupos no cohesionados, puede llevar a conflictos entre los miembros e incluso a la disolución del grupo. Una forma de hacer frente a este problema es hacer análisis de proceso y la autoevaluación, lo que permitirá profundizar en el conocimiento de las personalidades de sus integrantes y de las causas que llevaron a la frustración. Es conveniente, también, realizar, a título de gratificación, reuniones informales para lograr un contacto personal más estrecho (paseos, fiestas sociales, etc.). Deben evitarse objetivos múltiples a plazo fijo, los premios y las competencias, elementos que en un grupo puede producir hostilidades. Debe motivarse al grupo a que determine objetivos de acuerdo a sus posibilidades psicofísicas y

socioeconómicas. El grado de tolerancia a la frustración es muy variable y es una resultante del desarrollo de la personalidad individual o de la cohesión grupal.

La ayuda que proporciona el grupo para solucionar los problemas de los individuos, se realiza en función de una fuerza o presión o efecto de grupo llamada dinámica, y, en virtud de la cual, el individuo se asimila a un grupo, asume roles, comparte normas y objetivos. Los roles a su vez, responden a determinados comportamientos.

Siguiendo a Gibb, podemos determinar los siguientes roles:

- Armonizador: el que está de acuerdo con el grupo, concilia posiciones opuestas, comprende, cumple, acepta.
- Alentador: el que fortalece al grupo, estimula, es amistoso, cordial, diplomático
- sensible.
- Aclarador: el que vuelve a enunciar una cuestión o una solución para clarificar o esclarecer, sintetiza después de una discusión, informa a los miembros nuevos poniéndolos al día con lo ya transcurrido.
- Iniciador: el que sugiere procedimientos, problemas o temas de discusión, propone soluciones, da ideas.
- Activador: el que impulsa al grupo a la acción, insiste en el cumplimiento del programa.
- Interrogador: el que formula preguntas, busca orientación o información.
- Oyentes el que participa con interés pero no verbaliza, demostrando su actitud por la expresión de su rostro o gestos.
- Reductor de tensiones: el que hace un chiste en momentos de tensiones para evitar que, se conflictúe el grupo.
- Opinante el que aporta una creencia sobre algún problema en cuestión y da su propia experiencia al ilustrar lo que trata.
- Dominador: el que interrumpe, acapara el uso de la palabra, es dogmático, autocrítico, trata de dirigir al grupo, generalmente tiene condiciones de líder, pero negativas.
- Negativista: el que rechaza ideas, adopta una actitud de oposición respecto de las cuestiones, discute en momentos inoportunos, es pesimista, no colabora.
- Desertor: el que se retrae, se aparta, es indiferente, se defiende protegiéndose en un objeto con el que juega no prestando atención al grupo, cuchichea con su pareja, se aparta del tema, llega tarde, falta y se fuga de la reunión.
- Agresor: el que lucha por su posición, es jactancioso, irónico, critica o censura a los demás, trata de llamar la atención, es hostil hacia el grupo o hacia alguno de los miembros.

Un mismo rol puede ser asumido por una misma persona según la circunstancia. Hasta el rol de “opinante”, son positivos para el grupo; existe un equilibrio de la personalidad y si existen conflictos, el individuo los tiene elaborados y no deja que éstos se proyecten al grupo.

Los restantes roles son negativos, revelan desequilibrio e inseguridad y las causas deben buscarse en experiencias frustradoras anteriores a su incorporación al grupo. Así, el dominador obedece a una necesidad de compensar frustraciones y un complejo de inferioridad. El negativista evidencia también inseguridad y una actitud conflictiva o competitiva con el grupo, el líder o algún otro miembro. El desertor vive al grupo como

objeto malo manifestándose el peligro a través de su efecto en el individuo. La estructura de su conducta es ansiosa paranoide, ya que en lugar de sentirse él culpable, echa la culpa al grupo o a algún miembro, o bien su estructura es evitativa, abandonando el grupo para evitar el peligro.

Por último, llamamos agresividad a una descarga de energía no encausada, la que reviste formas activas o pasivas y que revelan frustraciones anteriores, inseguridad, resentimiento, necesidad de compensación, proyección de emociones, competencia. En todas las conductas conflictivas (coexistencias de conductas contradictorias, incompatibles entre sí) se manifiestan las formas llamadas mecanismos de defensa o conductas defensivas.

Las más comunes son: identificación (hacer suyos elementos de la personalidad de otro); proyección (atribuir tendencias propias a otros); regresión (actualizar conductas que han sido exitosas en otra época); desplazamiento (descargar en otro la proyección efectuada sobre un objeto); negación (negar lo que conflictúa como si no existiese); somatización (transformar aparentemente un fenómeno psíquico en somático); aislamiento (distanciarse o fugarse del objeto que conflictúa); racionalización (negar el conflicto con argumentos que lo encubren); transferencia (nuestra actitud frente a otra persona es dictada por algo que nos conflictúa y no por la otra persona).

En los primeros 9 roles si existen conflictos, la conducta defensiva manifiesta es la sublimación (desplazamiento del objeto malo por otro socialmente aceptado). El grupo le sirve para canalizar sus conflictos.

La terapia a operar con los miembros conflictuados consiste en:

- a) neutralizar un agresivo con un miembro positivo.
- b) gratificarlo, darle afecto, una función de responsabilidad.
- c) nunca castigar, pues fomentaríamos mayor agresividad.

Cuando un individuo se siente inseguro en el grupo, busca relacionarse con otro miembro integrando una pareja, cuya relación debe verse vinculada a una situación de angustia frente a lo nuevo, no elaborada. La acción terapéutica consistirá en permitirle el acceso al grupo creando situaciones que favorezcan su participación.

Algunas actitudes que se manifiestan como individuales, deben ser tomadas como grupales. El líder natural, emergente del grupo como resultante de la interacción, puede asumir una conducta que represente la de todos, ya que es elegido en función de la personalidad ideal que todos pretenden alcanzar. Jean Maisonneuve dice que: “el líder es frente al grupo, su imagen, su símbolo, su proyección, el depositario de sus aspiraciones”.

Cuando un tipo de conducta defensiva es asumida por la mayoría de los miembros, sea por iguales o distintos motivos, la conducta grupal asimila esa característica, contagiándose a todos (ej: el grupo que no elabora, que evade activamente, que no se da), frente a tales circunstancias, la conducta grupal pone en evidencia una estructura dividida en partes interrelacionadas que son las conductas individuales.

Cualquier modificación en una parte, trae modificaciones en el total.

De acuerdo a todo lo afirmado, hacemos nuestra la opinión de Klein, cuando dice que "la eficacia de un grupo estará determinada por la capacidad para procurar un nivel eficaz de funcionamiento, es decir la utilización de los materiales disponibles para lograr los fines del grupo; por la capacidad para provocar la cohesión del grupo, relacionando emocionalmente entre sí, con la tarea en común y por la capacidad de mantener la estabilidad del grupo, frente a situaciones de alteración o de frustración".

BIBLIOGRAFIA;

GIBB, J. S. Manual de dinámica de grupos. Bs.As., Humanitas, 1964.

GRINBERG, L., LANGER, M. y RODRIGUES, E. s El grupo psicológico, Bs.As. Nova, 1959.

KLEIN, Josephine: El estudio de los grupos. México, Fondo de Cultura Económica, 1961.

MAISONNEUVE, JeanS Psicología Social, Paidós, Bs.As., 1962.

FUNDACION SERVICIO SOCIAL EN LA EMPRESA

La noticia de que una institución, desconocida aún, orientaría sus esfuerzos a la formación de especialistas en el campo de la industria, conmovió a nuestro ambiente profesional.

Deseosos de mantener a nuestros lectores en contacto con las últimas novedades en el campo de nuestra profesión, entrevistamos a la Sra. Ruth de Graff, directora del Instituto de Estudios Superiores, dependiente de dicha Fundación. He aquí una síntesis de la abundante información, que gentilmente nos brindara.

QUE ES LA F.U.S.S.E.

Según sus estatutos, tiene por objeto la promoción de la investigación, estudio, y aplicación de las técnicas del Servicio Social. Este objetivo deberá cumplirse a través de la investigación de los problemas asistenciales mediante cursos, conferencias, congresos, encuestas y publicaciones, la creación de becas para estudio y capacitación superior en institutos oficiales o privados del país o del extranjero; la creación de bibliotecas o ateneos destinados a la especialización de asistentes sociales y todo otro medio conducente al cumplimiento de esa finalidad.

QUIENES LA INTEGRAN

Es una entidad jurídica que tiene su patrimonio y un consejo directivo, el cual está compuesto por empresarios, representantes laborales y profesionales de la especialidad, siendo su presidente el Dr. Carlos Gitz (Actual Presidente de la empresa Mercedes Benz).

COMO NACIO LA IDEA DE CREAMLA

Como Asistente Social, consciente de la necesidad de abrir nuevos campos para nuestra profesión y de los problemas que surgen rápidamente en el ámbito del trabajo industrial dado que entramos en el período de creciente desarrollo y cambio; me siento inclinada a aunar esfuerzos para que el Servicio Social de empresa sea una realidad en nuestro país, acorde a la evolución que se da en otros países, por motivos similares.

Es así que en el año 1961, en Río de Janeiro, tome contacto con la Sra. Augusta Shreider (A.S.) que fuera Directora de la Escuela do Servicio Social de Montevideo. Ella había regresado de Alemania para actualizarse y para ver la evolución alcanzada en los países Europeos sobre esta especialidad. Aprovechando su viaje a Sud América, la invité a dar una charla ante un núcleo de empresarios, que se llevó a cabo en el Club Alemán y verso sobre como funciona en Europa, el S.S. en la empresa. Esta fue la primera motivación. El tema despertó inquietudes entre los asistentes quienes comenzaron a preguntar sobre el mejor camino para que nuestra» empresas también fueran beneficiadas con la valiosa colaboración del Servicio Social.

PRIMEROS PASOS

Desde ese momento se dio lugar a la formación de un grupo de profesionales entre los que me encontraba, que logró interesar al Gobierno Alemán para que prestara su colaboración en este proyecto. Logramos becar a una profesional argentina para que también tomara contacto con profesionales europeos y conociera de cerca las técnicas modernas que allí se aplican. Por otra parte, se consideró importante contar con la ayuda de una destacada Asistente Social alemana para llevar adelante la primera etapa de organización. Por supuesto su especialidad era el Servicio Social de empresa.

En Alemania se dieron todos los pasos necesarios para lograr la ayuda financiera que se consiguió a través del Ministerio de Colaboración Económica, ente indicado para organizar la ayuda a los países en vías de desarrollo. La entidad encargada de poner en marcha esta ayuda fue la Asociación Carl Duisberg.

La idea de integrar enseguida un núcleo grande de empresas, surgió de la necesidad de cumplir con los requisitos que nos imponía el gobierno alemán en el sentido que debía existir una contribución argentina de por lo menos un 25% de los gastos y, además, exigían que se formara una entidad jurídica que tomara a su cargo la responsabilidad de esta ayuda. Es decir, no hubiera sido suficiente el apoyo de dos o tres empresas. No se contempló la posibilidad de encontrar una contribución estatal a través de organismos oficiales, porque pensamos que era deber de las empresas -con un sentido de autodeterminación y autoadministración- llevar adelante esta idea.

Volcarse a la comunidad y, al mismo tiempo, tener oportunidad de ejercer una influencia pedagógica sobre el empresario. No consideramos correcto que el empresario llegara para "solicitar ayuda", sino que el mismo debía colaborar como una forma de ayudarse a sí mismo en la solución de una serie de problemas del ámbito social, que se presentaban dentro de sus empresas.

En resumen, se los visitó para informarles sobre nuestros puntos de vista y sobre la forma en que se desarrollaría el trabajo. A esta altura surgió otra idea: si ya teníamos 20 empresas que se comprometían a contribuir económicamente con el porcentaje necesario, era justo retribuir ofreciendo a esas mismas empresas los profesionales que el Instituto Superior especializaría. Por consiguiente, para cada curso habrá 20 firmas -tal nuestra idea- patrocinantes y que, a la vez, recibirán una Asistente Social Especializada. Avanzamos otro paso más, en el sentido de que las asistentes sociales no tendrán relación de dependencia con las empresas, sino con la Fundación, que será una forma de trabajar independientemente. Además, queda asegurado el mercado de trabajo que, de otra forma, tal vez, hubiera resultado imposible.

SELECCION DE ASPIRANTES

Como el trabajo que deseábamos emprender requería una dedicación full-time, se pensó en becar profesionales. Dada la jerarquía que se quiso dar al curso, las exigencias en cuanto a la selección, se aumentaron. El procedimiento utilizado tuvo como base otras experiencias, pero no en forma tan completa, pues se trata de una suma de exámenes adoptados en diferentes países. El objeto final fue encontrar profesionales identificados con la tarea a asumir, con un equilibrio mental y un adecuado bagaje de conocimientos teórico y prácticos. Se tomó en cuenta la facilidad de expresarse por escrito en un estudio grafológico (haciéndose énfasis en aquellos aspectos que nos interesaban), nivel de conocimientos profesionales y, finalmente, un estudio de comportamiento donde se les puso ante una situación difícil: una entrevista con cinco hombres (psicólogo, empresario, gremialista).

Pasada media hora, con todos los detalles psicológicos que facilitarían los examinadores se evaluó si la postulante sabía desenvolverse o mantenerse bajo ciertas dificultades. La suma de todas las calificaciones dio el resultado final, inclusive se tuvo en cuenta que debía haber puntos de coincidencia entre las calificaciones parciales.

Se presentaron 70 aspirantes de todo el país, de las cuales fueron seleccionadas solo 23. Es necesario aclarar que, si bien las empresas patrocinantes se encuentran instaladas en la Capital Federal y alrededores, se abrió el concurso para profesionales de todo el país, por dos motivos, un porcentaje importante de la población vive en el interior y había que dar igualdad de oportunidades y, por otra parte, pensamos que esta idea también debe difundirse hacia algunas provincias más industrializadas, en un futuro no muy lejano. Si después de los dos años de trabajo, por contrato para la Fundación, las profesionales desean volver a sus respectivas provincias, serán de gran utilidad para nuestra tarea en ese lugar, tendremos un punto de apoyo.



Grupo de Profesionales que actualmente realizan el curso de Servicio Social de empresas en el aula de la Fundación con el mentor, Sr. Germán Kratochvill

PLAN DE ESTUDIOS

En primer lugar debemos aclarar que, si bien era nuestra intención incorporar esta especialidad en el país, consideramos que lógicamente se debía partir de tomar como base una buena formación. Es por ello que el primer paso de la Fundación fue crear este Instituto Superior bajo su dependencia y no dejar en manos de terceros el curso de formación.

El plan en sí surgió en gran parte de las experiencias que al respecto se tienen en Europa. Por supuesto, estamos absolutamente convencidos de que no podemos copiar moldes del exterior, pero sí que hay que aprovechar esas experiencias adaptándolas a las modalidades del país donde se va a trabajar. Pero hay aspectos inherentes a todas las empresas, casi las podríamos considerar leyes naturales, y problemas que se repiten en los seres humanos en general, aunque por motivaciones diferentes. Es así que el plan comprende dos años full-time. El primer año pone énfasis en los aspectos teóricos, pero con una parte práctica; durante el primer semestre se confeccionan ficheros personales que utilizarán cada una de nuestras becarias una vez ubicadas en sus trabajos, se están poniendo en contacto con otras instituciones y otras profesionales, semanalmente se visitan distintas industrias para ya ponerlas en contacto con los problemas que en ellas se presentan, y, durante el segundo semestre, trabajarán como obreras y empleadas en distintas fábricas.

El segundo año es eminentemente práctico, las asistentes sociales desarrollarán tareas específicas, destinando un día a la supervisión de la marcha de sus tareas y al asesoramiento y cumplimiento - por otra parte- con todas las obligaciones inherentes a su cargo.

En cuanto a las asignaturas, también surgen de la especialidad, conocimiento profundo de la organización de empresas; de economía política; psicología y sociología industrial; comportamiento obrero y comportamiento empresario; evolución de los sindicatos, etc. Es decir, todo aquello que tiene íntima relación con la comunidad de la empresa, con la vida en las industrias. Luego un repaso, o profundización si se quiere, de materias ya vistas durante los estudios anteriores; relaciones laborales; higiene del trabajo, investigación social, etc. En total son 12 materias.

PROMOCION

Se hará fundamentalmente por el criterio o concepto que se tenga de las profesionales, y para jerarquizar el curso deberán realizar un trabajo de tesis sobre la especialidad, lo que finalmente las habilita como Asistentes Sociales de Empresas. Es decir, a todas se les dará la oportunidad de demostrar sus habilidades prácticas.

COMPLEMENTOS DE LA FORMACION PROFESIONAL

Las clases teóricas se complementan con la elaboración de las mismas, tarea que se desarrolla por la tarde y está a cargo de un mentor. Por otra parte, dos veces por semana, se aprovechan todas las oportunidades posibles para que nuestras estudiantes tomen contacto con distintos profesionales destacados (de la materia o de materias afines) que concurren a dictar conferencias para ponerlas en contacto con conceptos y métodos actualizados. Debemos aclarar que todo esto, es experimental, nosotros también estamos aprendiendo y es muy posible que algunos aspectos varíen de acuerdo a las experiencias de este primer curso que comenzó en julio del corriente año. Hay que considerar que en ningún país que nosotros conozcamos - ni aún en Italia o Alemania- hay cursos de especialización tan amplios.

Tal vez el año que viene, muchas cosas se agreguen y otras se suspenda. Esto se hará en la medida que sepamos qué es de mayor utilidad o qué necesitan nuestras participantes. Por ejemplo, hay varias de ellas que tienen la posibilidad de participar en un trabajo de dinámica de grupo, para completar su formación. Esto era algo que nosotros no habíamos pensado. Otras necesitan más conocimientos de Investigación Social, para esto se trajo un especialista de la OEA para completar este aspecto. Es decir, también se está buscando una nivelación de conocimientos, dado que proceden de distintas escuelas del país, y aún no hay criterios de formación unificados.

LA RESIDENCIA OBLIGATORIA

Consideramos que la preparación debe ser intensa y la vida en común brinda más posibilidades, la oportunidad, por ejemplo, la elaboración de materias que mencionara anteriormente y que no es usual en nuestro país.

Otro motivo es que sabíamos que lamentablemente el grado de compañerismo entre las profesionales del país no es muy grande y que, tal vez conviviendo, se fomentara esa camaradería tan necesaria para un trabajo efectivo, para encontrar puntos de coincidencia.

Esto será muy favorable para el desarrollo de la profesión en el país. Una vez egresadas, esperamos lleguen a formar un núcleo de cierta importancia y cohesión.

Tienen otra oportunidad de aprender la democracia, pues fomentamos el desarrollo de la autodeterminación y la autoresponsabilidad con lo que apoyamos la vivencia de una experiencia a la que pocos jóvenes tienen acceso, todo esto es el correlativo de la libertad.

A NUESTROS LECTORES:

Cualquier información adicional sobre el curso o sobre la Fundación, dirigir la correspondencia al HOY, en el S.S. (Sección Reportajes).

INFORMACIONES

El próximo Congreso Internacional de la UCISS (Unión Católica Internacional de Servicio Social) se realizará en Buenos Aires en el año 1967. Así se determinó en el último Congreso realizado por este organismo en el mes de Agosto en la ciudad de Santiago de Compostela, España.

Asimismo, en octubre del año 1966, tendría lugar en Washington la XIII Conferencia Internacional de Servicio Social, de acuerdo con lo resuelto en Atenas en 1964.

En esa oportunidad el tema principal versó sobre "La educación para el Servicio Social y la Política Social", y se llegaron a conclusiones dignas de tener en cuenta en nuestro medio. Fue opinión general que la mayoría de las escuelas no están preparando a los Trabajadores Sociales para participar en la Planificación y Política Social de sus países. Se recomendó finalmente que las escuelas de Servicio Social deben tener profesores de tiempo completo, y que los alumnos deben ser seleccionados teniendo en cuenta su madurez emocional, nivel educativo y habilidades personales.

Entre el 14 y el 20 de noviembre del año en curso, se realizará en la ciudad de Lima -Perú, el V Congreso Panamericano de Servicio Social.

El tema central que abordará dicho encuentro será "El Bienestar Social en el proceso de Desarrollo de los países de América".

El detalle de Sub-temas es el siguiente:

1. El desarrollo; concepto, dinámica, factores, valores humanos, necesidad del desarrollo.
2. El individuo, la familia y la Comunidad en el desarrollo de los países.
3. Elementos para la programación del Bienestar Social; el bienestar social como meta del desarrollo, el servicio social componente técnico del bienestar social, las formas que adoptan los programas de bienestar social en los diversos países, rol del servicio social en función de las exigencias del desarrollo.
4. Exposición de programas de Bienestar Social.

Quienes deseen obtener mayores detalles sobre este Congreso pueden escribir a la Presidenta del Comité Organizador, Sra. Bertha B. da del Fávero, Avda. Arequipa 1473, Lima, Perú.

La revista especializada "Anales del Servicio Social" organizará entre el 23 y 25 de Octubre de 1965, el primer Seminario de Servicio Social de Grupo. Su temario incluye cuatro importantes ítems:

- 1.-Dinámica grupal;
- 2.-Grupo Terapéutico;
- 3.-Grupo recreativo;

4.-Las relaciones humanas en el proceso de grupo.

El comité ejecutivo integrado por el Sr. Natalio Kisnerman y la Sra. Alba J. Calvillo de Gurrieri llaman a participar con trabajos y su presencia a todos los profesionales del país. Podrán recibirse mayores informes en Montevideo 527, 9º Piso.

"EL TRABAJO DEL PEDIATRIA Y SU EQUIPO EN LA COMUNIDAD"

El tema enunciado en el epígrafe será el general a desarrollarse en el SE GUNDO CURSO DE PEDIATRIA SOCIAL PARA GRADUADOS que, auspiciado por el Policlínico Ezeiza, se realizará todos los días martes y jueves a partir de las 21,30 hs., entre el 2 de noviembre y el 2 de diciembre próximos, en el salón auditorio de los laboratorios ERBA.

El curso, dirigido por el Dr. Kizlansky y coordinado por la T.S. Dota O. Bertini, está dedicado a médicos, enfermeras universitarias, trabajadores sociales, asistentes sociales, maestros, y educadores sanitarios.

Los diversos puntos incluidos en el temario, serán abordados por un selecto grupo especialistas integrado por: Dr. Saúl M. Biocca, Dr. Medel, T.S. Ana Feltan, Dr. Ricardo Tarsitano, Dr. Jorge Badaracco, T.S. Juan B. Barreix, Prof. José Bullaude, Dra. Lida E. Bianchi, Dr. Enrique Grande, T.S. Clelia Calderero de Del Pozo, y T.S. Dora O. Bertini.

Para informes e inscripción los interesados pueden dirigirse personalmente o por teléfono al Policlínico Ezeiza.

PRIMERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LOS PAÍSES DEL CONO SUD DEL CONTINENTE SOBRE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

Asunción del Paraguay, del 11 al 17 de Julio de 1965.

Una iniciativa del Departamento de Desarrollo de la Comunidad y Bienestar Social de la OEA, se ha visto concretada en la reunión del epígrafe. Se trata de reunir, cada seis u ocho meses, a expertos o funcionarios de nivel administrativo alto, en programas de Desarrollo Comunal para aunar criterios técnicos, evaluar la marcha de los programas y coordinar la acción de quienes, en el plano nacional o internacional, están luchando por difundir la utilización del método, como eficaz palanca de desarrollos pero, a la vez, elevar la seriedad metodológica de los programas.

Para ello el citado Departamento de la OEA, ha dividido el continente en varias zonas: Centro América y México} Países Bolivarianos y Cono Sud (integrado este último por Bolivia, Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y Brasil).

Las delegaciones estaban integradas por dos personas, experto uno y funcionario el otro. Por nuestro país, fueron delegados: el profesor Luis Osvaldo Roggi, en calidad de experto, y la

Asistente Social, Dora González, como funcionaría, por haber sido supervisora, hasta hace poco, de los centros comunales de la Dirección Nacional de Asistencia Social.

Por parte de la OEA la delegación estaba encabezada por el Dr. Rafael Ospina Restrepo, Jefe del nombrado Departamento y por los Directores del Proyecto-208, para el Desarrollo de Comunidades Rurales, en sus sedes de México y Bolivia.

Las sesiones fueron muy importantes en la medida que permitieron evaluar el estado de los programas en cada uno de los países. Las conclusiones podrían ser las siguientes:

Brasil: Hay importantes programas nacionales, pero no existe un plan nacional coordinado. Algunas realizaciones de gran interés, como los programas de Cultura Popular y el Movimiento de Educación de Base, propiciado por la Conferencia Nacional de los Obispos, han sufrido dificultades graves después de la revolución y en este momento están tratando de recomenzar el trabajo.

Bolivia: Los programas más importantes son los auspiciados y financiados por USAID (Agencia Internacional de Desarrollo, norteamericana) que está trabajando muy activamente en la preparación de promotores de la comunidad, para lanzar, posteriormente, programas integrados de desarrollo de poblaciones indígenas.

Paraguay: Hay programas a nivel nacional, el más importante de los cuales es el de UNICEF con agencias locales, centrado en la educación alimentaria, pero que abarca objetivos generales de desarrollo comunal. Las autoridades del país amigo han demostrado a lo largo de la conferencia un extraordinario interés por establecer programas integrados de desarrollo de acuerdo a las metas del plan de gobierno.

Chile: Hay desde hace años programas de nivel nacional, por ejemplo el Plan Nacional de Salud, que trabaja sobre los principios del desarrollo de comunidades en cada una de las áreas de salud determinadas por la ley. Pero actualmente se está dando un gran impulso oficial al llamado Plan de Promoción Popular. Por otra parte, existen instituciones privadas, como el Instituto de Educación rural, con acción a nivel nacional con considerable peso en las áreas agrícolas del centro del país.

Uruguay: Recién creada la COnAC - agencia oficial de coordinación de diversos ministerios o reparticiones nacionales para la acción comunal- están realizándose los estudios de base para el establecimiento de los programas regionales y locales. El Dr. Garmendia, destacado especialista en desarrollo de la comunidad y sociólogo dirige este organismo, del cual es lógico esperar una acción muy importante tanto desde el punto de vista técnico como por la novedad del enfoque con que se trabaja.

Argentina: Ya conocemos las características generales del problema. No hay planes nacionales de carácter oficial. El único plan nacional integral, con sus diferentes rubros de investigación, capacitación de personal, supervisión, etc. fue el presentado por la Comisión Católica para la Campaña Mundial contra el Hambre, asesorada por el Prof. Roggi, que fue muy bien recibido en las sesiones.

Podría decirse que los dos temas más importantes de la reunión fueron los siguientes:

a) Rol del Asistente Social en los Programas de Desarrollo de la Comunidad. Hubo una idea muy generalizada por los funcionarios y la mayoría de los expertos, en el sentido de que el nivel actual de la profesión no autoriza a la conducción de programas y menos aún a su planificación y supervisión; teniendo en cuenta que los programas de desarrollo comunal debe ser parte del plan general de desarrollo nacional de cada uno de los países. Este criterio fue fuertemente discutido por las Asistentes Sociales presentes. Al parecer el criterio que primó fue el de reconocer el papel importante del A.S. Pero aceptando la necesidad de elevar las miras de programas, hace que, sin una capacitación más específica, éstos no podrían ser dirigidos por asistentes sociales, salvo a nivel de la comunidad de base. Incluso una de las resoluciones de la sesión fue el pedido para estructurar una nueva profesión, la de promotores de comunidades. La polémica seguirá en cada uno de los países.

b) Carácter sustantivo o instrumental del desarrollo de la comunidad.

Los economistas, que en última instancia, dirigen los planes nacionales o regionales de desarrollo socioeconómico, han descubierto las potencialidades del D. de la C. como instrumento para el logro de algunos objetivos económicos (movilización y capacitación de mano de obra, etc.) Asimismo, otras profesiones, como los sanitaristas, por ejemplo, van al desarrollo de la Comunidad como una técnica eficaz para implementar sus programas de salud pública. Ante ello la sesión se preguntó: los programas de D. de la C. no tienen finalidades propias, aparte de su valor como instrumento para el logro de objetivos precisos como una mejor escuela, una salud pública más vivida, etc?

Otra polémica que aparece en el horizonte y que aumentará su importancia en la medida en que los planes nacionales de desarrollo dejen de ser solamente un requisito de los gobiernos, deben servir para recibir créditos extranjeros.

En resumen: estas sesiones de trabajo son una iniciativa extraordinariamente importante para cuando estamos trabajando en cada uno de los países, Permite aunar criterios metodológicos y evaluar realidades. Además el “tono” de la reunión, por obra de la sencillez, capacidad y dinamismo del Dr. Ospina Restrepo, fue una verdadera reunión de trabajo creador.

El Departamento de Orientación Vocacional de la U.B.A. realizara entre el 27 y 30 de octubre de 1965, las primeras Jornadas Argentinas de Orientación Vocacional.

Sus tres sesiones plenarias versarán sobre:

- Conceptos modernos de Orientación Vocacional;
- Técnicas de Orientación Vocacional;
- Aportes de la Psicología contemporánea a la Orientación Vocacional.

Las mesas de trabajo funcionarán en Azcuénaga 280 y las sesiones plenarias en el Aula Magna de la Facultad de Odontología, Charcas 2142.

BIBLIOGRAFICAS

METODOLOGIA Y PRACTICA DEL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Ezequiel Ander Egg.

HUMANITAS

Buenos Aires, 1965.

Todos cuantos nos dedicamos a la docencia y a la práctica del desarrollo de la comunidad sabemos la escasez de la bibliografía dedicada al tema. Todos conocemos la necesaria superficialidad o excesiva generalización del texto tan conocido de Caroline Ware, pero todos a su vez, lo utilizamos en las introducciones para los neófitos. Pero de ese nivel en adelante poco es lo que hay en español. Batten, con "Las Comunidades y su Desarrollo" es un aporte importante, pero aún esperamos la obra fundamental apta para su utilización por los graduados universitarios de tantas profesiones que ven abrirse ante ellos posibilidades interesantes de trabajo, en los pocos programas existentes en nuestro país, pero no encuentran en la bibliografía disponible casi nada profundo -y aceptablemente serio- para personas de formación universitarias.

Atendiendo muchos de estos problemas aparece, por un laudable esfuerzo de Humanitas, el libro de Ander Egg. Nos parece especialmente valioso en los capítulos referentes a investigación de la comunidad -tema tan descuidado en otros textos- y en la descripción de programas que siempre es útil para los técnicos de terreno. Hay además una rica bibliografía, muy orientadora y un amplio capítulo de anexos que contiene desde notas para organizar cooperativas, hasta esquemas para organismos nacionales de desarrollo de la comunidad.

Podríamos decir, resumiendo nuestra opinión, que esta obra cubre parte del vacío existente sobre la materia. Es particularmente útil para los estudiantes de Servicio Social, porque está enfocado muy directamente en relación con los programas nacionales de desarrollo, evitando los particularismos profesionales tan peligrosos de otras obras, y su lectura permite esperar de Ander Egg, obras aún más enjundiosas. La obra ya realizada por él dentro y fuera del país, así como su formación profesional, así lo autorizan.(Luis O. Roggi)

INFORMACIONES

LEY DE EJERCICIO PROFESIONAL EN MISIONES.

Se aprobó en Misiones la "Ley N° 259/64" reglamentaria del ejercicio del Servicio Social. De tal forma, la citada provincia argentina se convierte en la primera que concreta tal aspiración.

En el texto de la ley, luego de una clara conceptualización del Servicio Social (art. I°), se establece una serie de estrictas disposiciones en lo concerniente al uso del título, validez del mismo y ejercicio de la profesión, que, sólo podrá ser ejercida por "... personas titulares de diplomas expedidos por las Escuelas de Servicio Social oficiales y de las que se encuentren autorizadas por el organismo competente para expedir títulos oficiales, siempre que para el otorgamiento del respectivo título se requieran estudios completos de enseñanza media y cuyos planes de estudio teórico-prácticos sean de no menos de tres años de duración y la presentación de la tesis correspondiente (Cap.II, art. 4°, inc. a).

Asimismo, en los demás incisos de dicho artículo contempla la posibilidad de dar validez al ejercicio profesional de personas con títulos expedidos por escuelas extranjeras (las que, "sólo podrán ejercer cargos oficiales cuando no hubiera profesionales con título nacional"), y los con títulos expedidos por escuelas que a la fecha de sanción de la ley no cumplieran los requisitos mínimos exigidos.

En cuanto al "álgido" problema de "las personas sin título" que ocupan cargos en la actualidad, es resuelto por la ley de mención en forma clara y contundente. Al respecto dice el Cap. II, art. 8°:

"a) Las personas que al día de la promulgación de esta ley se encuentren ejerciendo el Servicio Social en forma de empleo, cargo, comisión, con una antigüedad mayor de diez años en la provincia, sin poseer título habilitante, contarán con un plazo de cuatro años para encuadrarse dentro de las exigencias de la ley".

"b) Aquellas personas que no reunieran las exigencias establecidas en el artículo 4°, podrán desempeñarse como auxiliares de Servicio Social".

Asimismo, en la última parte de la ley (tít. 111) se contempla la creación del "Colegio de Asistentes Sociales", que será órgano normativo y coordinador, e instrumento legal en lo concerniente a la aplicación de la presente ley y vigilancia de su estricto cumplimiento.

PLAN DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD DE PUENTE ALTO REP. DE CHILE

Edin Castillo P.

La ciencia y el hombre han conquistado el espacio cósmico y se prevé que en corto tiempo las banderas del mundo estarán enclavadas en otros planetas del Universo; ello, sin duda, nos está demostrando el gran desarrollo que algunas naciones han alcanzado. Sin embargo, países y extensas zonas de la tierra se debaten en medio de graves problemas comunes:

- bajo ingreso per cápita;
- mala e insuficiente vivienda;
- altos índices de morbilidad y mortalidad;
- analfabetismo y atraso cultural;
- mala distribución de los bienes nacionales;
- industrialización incipiente derivada, entre otras causas, de la falta de capitales y créditos convenientes;
- insuficiente desarrollo tecnológico;
- los índices de producción no guardan relación con el aumento progresivo de la población (explosión demográfica);
- otros.

Lo que está indicando bajos niveles de vida, o lo que se ha dado en llamar: subdesarrollo.

Naciones Unidas, consiente de su responsabilidad frente a esta situación, ha encarado la problemática de las soluciones a través de sus organismos especializados. Es aquí donde entra en juego el concepto del "desarrollo de la comunidad", como UNA de las alternativas para elevar los niveles de vida de aquellas zonas sumidas en el subdesarrollo, entre las que se encuentra Latinoamérica.

Este concepto nuevo del Desarrollo de la Comunidad ha sido tomado en Chile, por su sistematización, en sus principios fundamentales, para echar las bases al Plan de Desarrollo de la Comunidad de Puente Alto, a objeto de cubrir las necesidades de desarrollo y como manera de demostrar que la coordinación racional de servicios y recursos, puede servir notoria y beneficiosamente, en el desarrollo, de acuerdo a la realidad actual.

ANTECEDENTES.

1.- Breve historia. Para la creación del Plan de Desarrollo de la Comunidad de Puente Alto, se presentó a la consideración de las autoridades competentes un plan de desarrollo de la comunidad, que se basó en el concepto aprobado del 20º Informe del Comité Administrativo de Coordinación, elevado al Consejo Económico y Social de Naciones Unidas.

En esta virtud, y previo estudio del área de Puente Alto (Comunas Puente Alto, San José de Maipo, Pirque y La Florida, con un total de 120.000 habitantes) las Direcciones Generales de Agricultura, Servicio Nacional de Salud y Educación Primaria y Normal, firmaron en

Junio de 1962 un Convenio sobre trabajos de Desarrollo de la Comunidad en el Departamento de Puente Alto, Provincia de Santiago.

2.- Investigación. Como es lógico suponer, previo a la iniciación del Proyecto de Puente Alto, se realizó la exploración e investigación del área de trabajo. En un comienzo no se obtuvieron datos muy amplios ni precisos, ya que en la planificación misma se estableció que se iría verificando a medida que avanzara el trabajo directo, con la comunidad.

La existencia del estudio general de información básica, contempla los aspectos siguientes:

- conocimientos biodemográficos del área;
- cultura, creencias y costumbres;
- nivel educativo;
- condiciones de salud;
- condiciones de vivienda;
- medios de recreación;
- actividades económicas, agrícolas, industriales, etc.;
- tenencia de la tierra;
- recursos existentes (humanos, materiales, institucionales, estatales e internacionales);
- estudio de la forma en que el medio geográfico afecta la convivencia social y los intereses de la comunidad;
- otros.

Elevar los niveles de vida, mediante los esfuerzos de la comunidad y del gobierno en estrecha participación, para un mejor aprovechamiento de los recursos existentes, con una política a seguir uniforme en todos los niveles.

OBJETIVOS GENERALES.

- a).- Establecer coordinaciones entre los diversos organismos estatales e internacionales y las organizaciones existentes dentro del área del Plan de acuerdo a los principios democráticos aceptados para estos programas.
 - b).- Identificar al personal de los servicios y grupos de la comunidad con los objetivos del Plan para que orienten su trabajo hacia los fines del desarrollo de la comunidad.
 - c).- Conocer los recursos humanos, materiales e institucionales en la comunidad; los problemas y necesidades que afectan a la misma.
- Con esta base y otros alcances de la investigación, realizar y orientar proyectos de trabajo ajustándose a la realidad local.

ACCION Y METODO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

1. Plan de Coordinación: En razón de los principios administrativos fundamentales debe lograrse efectiva coordinación de todos los esfuerzos individuales y de grupo dentro de la organización. Esto supone la total identificación con la política general y objetivos del programa siendo preciso cubrir todos los niveles, tanto en jerarquía como en el sistema institucional del país, representado por lo estatal, no estatal e internacional.

1.1- La organización del trabajo está fundamentada principalmente en la coordinación de organismos e instituciones a diferentes niveles:

- a) Interministerial;
- b) Departamental;
- c) Comunal;
- d) Local;
- e) Asistencia Técnica Nacional e Internacional;

COORDINACIÓN INTERMINISTERIAL.

Tanto para el respaldo de todos los sectores administrativos al Proyecto Puente Alto, como para la eventual extensión de proyectos similares a otras zonas del país, es necesaria la cooperación de los diversos Ministeriales y aún de Servicios institucionalmente descentralizados en forma coordinada. Representantes de Ministerios y Servicios de Comisión supervisora que proporcionan al Programa los elementos indispensables para su continuidad y progreso permanentes. Desde este nivel superior se facilitan las posibilidades de una debida estructura administrativa, legal y financiera. Para esta coordinación se citan los siguientes Ministerios y Servicios que tienen que ver más directamente con el trabajo de comunidad: Educación, Salud, Agricultura, Obras Públicas, Interior, Trabajo, Corporación de la Vivienda, fundación de Vivienda y Asistencia Social, Corporación de fomento a la Producción, Instituto de Desarrollo Agropecuario, Corporación de la Reforma Agraria, etc.

CONSEJO COORDINADOR DEPARTAMENTAL.

A nivel Departamental funciona un Consejo integrado por representantes de todos los organismos e instituciones existentes en el área del Plan, a que todos, directa e indirectamente, buscan la solución de los problemas que se presentan en cada localidad y el mejoramiento de la misma.

La unidad y conformidad de criterios para apreciar y afrontar los problemas específicos comunes, así como la participación en el estudio de los planes y programas y la investigación, fortalecen la labor permitiendo el cumplimiento de los objetivos en forma racional.

El Consejo está integrado por:

Gobernador;

Alcaldes de las cuatro Comunas;

Director Departamental de Educación;

Médico Jefe del Área de Salud;

Representantes de Agricultura;

Representantes de la Corporación de Vivienda;

Representantes de la Corporación de fomento a la Producción;

Representantes de Sindicatos;

Representantes del Banco del Estado;

Jefe de Carabineros del Área;

Comandantes del Regimiento;

Otros (Pueden incorporarse al Consejo otras organizaciones que demuestren interés por este tipo de trabajo: Centros de Madres, Juntas de Vecinos, Cruz Roja, Rotary Club, etc.).

CONSEJOS COMUNALES:

En cada comuna se constituye un Consejo integrado por los representantes de las diversas instituciones y organizaciones existentes a nivel del área. Estos Consejos tienen representación en el Consejo Departamental a través de los respectivos Alcaldes.

Son funciones específicas dentro de su jurisdicción:

- .- Impulsar el cumplimiento de los propósitos y objetivos del Desarrollo de la Comunidad.
- .- Fortalecer y estimular las iniciativas y actividades de los Comités locales.

COMITES LOCALES O JUNTAS DE VECINOS:

Los Comités locales están integrados por los representantes de los diversos Servicios y grupos de la Comunidad y tienen como funciones:

- Impulsar el cumplimiento de los propósitos y objetivos del desarrollo de la comunidad.
- Participar conjuntamente con los diversos grupos en el estudio y determinación de los problemas y necesidades que los afectan como grupo en particular y a la localidad en general.
- Despertar inquietudes de los habitantes por organizarse a fin de resolver sus problemas mediante la acción mutua y la ayuda externa.

Los Comités Locales tienen representación en los Consejos Comunales.

ASISTENCIA TECNICA NACIONAL E INTERNACIONAL.

Como los diversos organismos de Asistencia Técnica orientan su acción hacia el Desarrollo de la Comunidad, se considera indispensable su coordinación e integración al Plan Puente Alto. De ahí que la Junta de Asistencia Técnica de Naciones Unidas aprobara la creación de este Plan y lo asesorara en sus comienzos directamente, con un Experto en Desarrollo Comunal (hasta fines de 1963).

En lo nacional, la asistencia técnica se da a través del personal técnico que señalan las necesidades del Programa.

Con esta organización se pretende conformar un plan de coordinación y trabajo que permita considerar: los recursos y la división administrativa, a todos los niveles; la organización y estructura de los servicios, pues no se pretende crear una superestructura, sino proceder de acuerdo a un plan, para lograr el mejor aprovechamiento del sistema institucional del país.

COMITE COORDINADOR.

A nivel operacional está el Comité Coordinador formado por los representantes de las tres Direcciones Generales integrantes del Convenio. Tiene a su cargo las funciones técnico-administrativas, elaborar los programas de trabajo y fijar las metas. Uno de los representantes preside el Comité y ejerce a la vez la función ejecutiva.

PROMOTORES DE PROYECTOS.

Para la eficiente realización de actividades directas con la comunidad, se cuenta con un grupo de profesionales, con dedicación exclusiva, para estas labores. Les corresponde promover la realización de los proyectos indicados en el Programa General, la integración de Servicios y el trabajo en equipo. Son los agentes de relación entre la comunidad, los Comités Locales y Consejos Comunales.

RECURSOS GENERALES.

El Plan de Desarrollo de la Comunidad de Puente Alto no cuenta con financiación propia, para su ejecución. Los recursos de personal y materiales son aportados por las Direcciones Generales integrantes del Convenio y por la Junta de Asistencia Técnica de Naciones Unidas.

Se obtienen otros recursos de Servicios estatales y particulares, cuando participan directamente en la ejecución de proyectos específicos.

Cabe resaltar que solamente Educación tiene destinado personal para trabajar directamente en las labores del Desarrollo de Comunidad, en el Proyecto Fuente Alto.

PUENTE ALTO, Junio de 1965.

Fdo. Edin Castillo P.

Coordinador de Programas de Comunidad
en la Comuna de Puente Alto,
Rep. de Chile.

EXAMENES EN EQUIPO

UNA EXPERIENCIA PROPICIADA POR LA CATEDRA DE PSICOLOGIA SOCIAL
DEL INSTITUTO DE TRABAJO SOCIAL.

LIDA E. BIANCHI

..."Otro efecto lateral puede hallarse en la relación de los estudiantes con sus exámenes. Para un observador ajeno el nivel de ansiedad previo un examen propio de la región, es casi increíble, salvo que este análisis en términos sociológicos tenga alguna validez. El examen constituye realmente un ritual de transición de un status al siguiente. Quien triunfa totalmente, obtiene un status que le otorga ciertos privilegios en la sociedad de semicastas, y quien fracasa pierde todo acceso a esos privilegios. Lo que esté en juego es mayor que en otros países en los cuales el estudiante sabe que puede recuperar un fracaso con un desempeño posterior, que no ha quedado tan equívocamente marcado para toda la vida. En una sociedad orientada hacia el desempeño, los estudiantes han recibido además un entrenamiento en la situación de ser evaluados, de tener que ponerse a prueba para una posible movilidad social, mayor que en una cultura más tradicional. En esta última lo que cuenta es el diploma, no el conocimiento (es lo que ocurre cuando los candidatos se remiten a su diploma y se asombran cuando se les pide que demuestren sus conocimientos").

Dentro del esquema vigente en nuestras casas de estudios tradicionales, la experiencia docente se compone de dos instancias: la primera, integrada por las clases periódicas, destinadas a trasvasar conocimientos del profesor hacia el alumnado, mediante exposiciones magistrales, pasibles de mayor o menor participación por parte del estudiante; en un segundo tiempo, al finalizar el período lectivo, se analiza el aprovechamiento de los conceptos recibidos, mediante un sistema de mesas examinadoras, llamadas aún, y a veces, con justicia, "tribunales examinadores".

La conexión entre los dos niveles de interacción que supone toda situación docente, se da preferentemente desde arriba hacia abajo. Para decirlo en términos de la TEORIA de la COMUNICACION, el profesor emite más señales hacia el alumnado de las que le llegan provenientes de éste. En algunos casos, la comunicación puede sin embargo llegar a ser muy intensa, sobre la base de una mayor permisibilidad por parte del profesor, o de un interés más acusado por parte de los educandos, o según la naturaleza de la materia tratada.

Al finalizar el curso, la institución escolar y la mesa examinadora presumen que el estudiante debe conocer todo el programa de la materia como requisito para acceder al año superior con relativa prescindencia del factor suerte, y de las inhibiciones propias del momento, que pueden malograr su presentación.

Por su parte, el alumno, enfrenta el momento como una realidad ineludible, y, a veces, insalvable. En carreras tradicionales, el deterioro producido por los exámenes deja saldos significativos que, sumados a los problemas cotidianos de cada uno, redundan en abultadas cifras de deserción estudiantil.

Cada casa de estudios tiene al respecto su propio folklore: hay "materias negras"; hay asignaturas claves, que representan la pared contra la cual se estrellan una y otra vez promociones enteras de alumnos. A lo largo de sucesivas generaciones, se reciben y transmiten en los corredores de las Facultades, recetas milagrosas y pautas de conducta supuestamente válidas, para salvar tal o cual asignatura.

En disciplinas relativamente nuevas, tales como las ciencias sociales, el servicio social o las relaciones humanas, la "primera prioridad" no es la información cuantitativa del alumno, sino la maduración de su personalidad, por encima de eventuales fallas de su conocimiento, susceptibles de ser cubiertas en cualquier momento mediante los textos a mano. Los futuros trabajadores sociales los inminentes licenciados en sociología o en relaciones públicas son los representantes de un nuevo enfoque de la vida comunitaria y de la responsabilidad social de los profesionales; son los encargados de difundir, esclarecer y ampliar el panorama de acción de sus tareas en crecimiento.

Precisamente en estas carreras es donde resulta más anacrónico el sistema de promoción en uso, y donde se impone un replanteo, acorde con la intensa comunicación reinante en el transcurso de las clases. Seguir aplicando un esquema libresco en la instancia final del proceso, significaría desmentir el esfuerzo realizado duramente el camino.

PARA QUE ES EL EXAMEN?

Hay una consideración que hace al fondo de nuestra experiencia, al plantear una disidencia insalvable entre el método tradicional de promociones, y el que aquí propiciamos. Se refiere a la pregunta: PARA QUE ES EL EXAMEN?.

Si entendemos que la situación de examen es el mero recuento de lo que el alumno aprendió, podremos considerar válido cualquier método de inventario. Pero si tomamos la situación docente con sentido de totalidad, veremos en el examen UNA ULTIMA OPORTUNIDAD PARA QUE EL ALUMNO APRENDA LO QUE AUN LE FALTA CONOCER O FIJAR.

El Dr. Ricardo Tarsitano, bajo cuya dirección nos fue permitido aplicar el sistema aquí expuesto en diversos institutos docentes; afirma que el examen representa "una oportunidad para que el alum no entrene su rol de emisor de lo aprendido, en la situación particular".

A su vez, los colegas con quienes hemos llevado a cabo la experiencia, están acordes en afirmar que un profesor que conoce y maneja en profundidad a su auditorio, no necesita llegar al clímax para saber cuáles son los alumnos en condiciones de seguir adelante, y cuales requieren una mayor dedicación, antes de emprender el curso superior.

Con este criterio, hemos adoptado a modo de ensayo, un sistema de evaluación que llamamos EXAMENES EN EQUIPO. Lo hemos venido aplicando, con resultado dispar, en las siguientes asignaturas:

Criminología y comportamiento anómalo juvenil.
Psicología Social.

Resumimos aquí nuestras conclusiones, sobre la base de la observación realizada en el mes de julio del corriente año, en el Tercer Curso de Psicología Social, de la Licenciatura de Relaciones Públicas, en la Universidad Argentina de la Empresa.

CONDICIONES PARA LA APLICACION DEL SISTEMA DE EXAMENES EN EQUIPO

A- Cursos de alumnado poco numerosos. En este caso, los alumnos eran 15. Sólo así se puede lograr llegar a conocerlos bien a todos, y obtener día a día su participación en el desarrollo del programa.

B- La experiencia se realiza plenamente en cursos de aplicación de tiempo completo, en los cuales la convivencia en el aprendizaje permite vehiculizar los contenidos personales y bibliográficos, para conocimiento de los participantes.

C— Criterio con que fue impartida la enseñanza: La cátedra utilizó un enfoque gestáltico. Los 23 temas del programa de Psicología Social, pueden sintetizarse en 3 grandes porciones de conocimientos, hondamente significativos en su relación recíproca:

- La interacción social: sus bases, condiciones y caracteres.
- LOS grupos humanos. Su dinámica. Teoría de la comunicación.
- La quiebra de la comunicación: teoría del prejuicio.

Como es de ver, cada uno de los tópicos está intensamente relacionado con los demás, hasta el punto de que cada uno de los temas que componen el programa general puede ser enfocado desde cualquiera de los tres ángulos mencionados, con la certeza de llegar a conclusiones igualmente ineludibles.

Así, resultaría imposible estudiar "Grupos Humanos", sin referirse a la interacción que los aglutina, y sin caer, sobre la base de su análisis, en el estudio del sistema interno de preferencias de su grupo; y al hablar de los "comités inconscientes" que determinan los sistemas de agrado y desagrado, estaríamos entrando en el sistema de estereotipos que llevan al prejuicio.

Si, por el contrario, comenzáramos el análisis del programa a partir de la teoría del prejuicio, deberíamos ineludiblemente referirnos al problema de los endogrupos y exogrupos, y, por ende, llegaríamos a los sistemas de interacción que desembocan en la aceptación o el rechazo de algunos individuos o de grupos enteros. Y habríamos llegado así, nuevamente, a la esencia de la situación humana.

Al comenzar las clases, se tuvo especial cuidado en que los educandos tomaran conciencia de este sentido de totalidad con que se impartían los temas. Además, se explicitó cómo proyectaba la cátedra proceder a examinarlos, dejando en manos de ellos la elección del sistema que les resultara más interesante. Los alumnos podían optar por la forma tradicional de exámenes individuales, que para algunos resulta más propicia, o por esta nueva forma, en la cual los talentos individuales tienen mucho menos campo de lucimiento, pues el grupo obra en el sentido de la conformidad y de la nivelación.

Puesto que el sistema de exámenes en equipo está aún en su fase experimental, es ineludible proporcionar al estudiante esta posibilidad de opción, que debe ser comunicada con suficiente anticipación a la cátedra. La experiencia revela sin embargo, que la mayoría de los alumnos opta por el método de los exámenes en equipo.

DINAMICA BE LAS CLASES PREPARATORIAS:

Una vez explicitado todo el sistema, y ofrecida la elección de forma de evaluación al alumnado, las clases fueron dictadas de acuerdo con el siguiente esquema:

- .- Una primera hora de explicación teórica del tema del día.
- .- Una segunda hora de discusión del tema en grupo. Cuando el mismo carecía de interés directo, o cuando surgía un emergente utilizable, se trabajaba sobre ello, tratando de aplicar los conceptos recién aprendidos.

En algunos casos, se utilizó el método de "role playing" y algunos otros sistemas comunes de ejercitación de dinámica grupal.

En todos los casos, los participantes practicaron conscientemente la distribución del liderazgo, y el hacerse cargo de emergentes, con miras a la preparación de la situación de examen. Después de cada ejercicio, se llevaba a cabo una evaluación del mismo, mediante un "Phillips 66".

Además de esta ejercitación de dinámica grupal, se llevó a cabo un socio grupo de relevante significancia como trabajo de conjunto: los alumnos analizaron el perfil psico-social de la ciudad de Buenos Aires, en todos sus aspectos: conformación sociológica de la población, distribuida por barrios, fisonomía de los mismos, servicios y recursos comunitarios, vida industrial, y su incidencia en la agrupación de población por zonas, servicios terciarios, bancos y seguros, con las diversas formas de trabajo de las sucursales según el tipo de clientela: qué se asegura, quién se asegura en Buenos Aires, por qué se asegura; quién viaja, dónde, y cómo; quién delinque, y cuál es la prevalencia de los diversos tipos de agresiones contra la ley, según la zona,- etc.

Todo el material elaborado por el grupo está siendo compaginado y organizado por la cátedra, con miras a una publicación posterior de conjunto. Ello dará idea de lo que puede lograrse mediante la aplicación de una dinámica docente distinta, basada en la participación conjunta en temas de interés general, y con el uso de la buena fe, como sistema.

EXIGENCIAS BASICAS PARA LA APLICACION DEL SISTEMA DE EXAMENES EN EQUIPO.

Reiteramos que la aplicación óptima del mecanismo se da en cursos de aplicación a tiempo completo, en los cuales la mayor parte de interacción entre los estudiantes permite vehiculizar en todo sentido las experiencias mutuas.

Los alumnos deben comprometerse a permanecer presentes durante todo el tiempo que dura la prueba. Sólo así puede garantizarse que aquellos que, en razón de la división de tareas, hubieran quedado con ciertas lagunas en su información, reciban durante el examen su última oportunidad para llenarlas.

Los participantes deben además comprometerse a aceptar como propia la clasificación merecida por el equipo. Suele ser ésta, la valla mas importante con la cual se tropieza en la aplicación del método con estudiantes muy jóvenes, o muy inmaduros, carentes de sentido de participación en equipo.

En tercer término, se supone que los componentes de la mesa examinadora conservan su derecho a interrogar a los estudiantes acerca de cualquier tópico del programa, fuera del asignado, y que los estudiantes deben conocer un mínimo exigible al respecto. Por el hecho de haber asistido a las clases teóricas, y tomado parte en las practicas, mas el haber elaborado con los compañeros una parte del programa profundamente ligada al resto, el estudiante esta en condiciones de tener una idea sobre cualquier tema fuera del suyo propio. Tanto es así, que a través de la experiencia recogida, queda como saldo la ausencia de ansiedad que despierta en el alumno un emergente de esta índole.

APLICACION DE LA EXPERIENCIA: DESCRIPCION DE LA SITUACION DE EXAMEN:

Días antes de la fecha fijada, todo el temario fue distribuido entre los participantes, de acuerdo con el sistema interno de preferencias. La distribución del temario representa por sí misma un ejercicio de dinámica grupal, que sirvió a los alumnos para aprender, a la luz de la buena fe, la ineludible existencia de sub-grupos en todo grupo humano.

Quedaron así formados cuatro grupos, que se ocuparían sucesivamente de:

- Naturaleza social del hombre. Comprensión, aprendizaje, evolución.
- El hombre en sociedad. Principio de interacción.
- Grupos humanos. Caracteres, clases. Dinámica de la comunicación.
- Quiebra de la comunicación: Teoría del prejuicio.

El examen se desarrolló en una sala pequeña, propicia a la interacción. El adiestramiento previo contribuyó a que el murmullo del resto de los estudiantes, que se asomaban a curiosear, fuera un emergente poco notorio.

En una etapa anterior, se había sugerido a los participantes que cada grupo eligiera un relator, quien sería auxiliado o ampliado por sus compañeros de tarea. En lugar de ello, se dio esta dinámica situacional: algunos grupos dividieron el temario entre todos los partícipes, dando a cada uno de ellos la responsabilidad del tratamiento en profundidad de un aspecto determinado, pero colaborando el resto con datos y ejemplos que demostraban su absoluto manejo por parte de cada uno de ellos. La total naturalidad con que los alumnos se interrumpían, corregían y apoyaban, traslucía que la tarea en equipo no se estaba improvisando frente a la mesa examinadora, sino que era producto de una labor anterior a la situación de examen.

El equipo que tuvo a su cargo el análisis del tema sobre prejuicio ilustró las exposiciones con diapositivas sobre prejuicio racial, político, religioso, en diversos tiempos y latitudes. Las ilustraciones fueron usadas para subrayar las explicaciones del orador, con lo cual se dió el uso más rigurosamente científico al medio audiovisual, en su carácter de apoyo y ampliación y no como sustitución de las esencias y conceptos básicos.

Si tenemos en cuenta el atractivo que encierra la imagen, y lo fácil que resulta apoyarse en ella para "hacerle decir cosas", resulta más destacable aún la madurez que representa haber usado la técnica como complemento y no como centro de la explicación teórica inherente.

EVALUACION DEL EXAMEN POR EL ALUMNADO.

Concluidas las exposiciones, los alumnos se dividieron en dos grupos de siete personas cada uno, y realizaron un Phillips 66, sobre la base de una pregunta concreta, destinada a evaluar el trabajo realizado.

QUE OPINA EL GRUPO ACERCA DEL METODO DE EXAMENES EN EQUIPO COMO SISTEMA DE PROMOCION?.

El resumen de las conclusiones de ambos grupos expresa:

- a)- El sistema de promoción por equipos evita las erróneas valoraciones a que dan lugar las formas tradicionales de promoción.
- b)- Da cohesión al grupo, elimina competencias negativas, y permite complementar conocimientos, esclarecer dudas y profundizar conceptos, reactualizando exhaustivamente el programa.
- c)- Reduce las tensiones, elimina inhibiciones y permite la trasmisión exacta del saber de cada uno.
- d)- Da a la mesa examinadora la medida exacta de las enseñanzas impartidas y de los conocimientos adquiridos.

CONCLUSION: Revolucionario método, que permite evaluaciones justas y que resulta ideal para examinar a personalidades adultas y equilibradas.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL SISTEMA

En mérito a nuestra experiencia reiterada, permítasenos comenzar por el detalle de los inconvenientes, para terminar con los beneficios del método de exámenes en equipo. Ello está, por otra parte, indicado dentro de la mejor teoría de la acción social.

INCONVENIENTES:

- Su extremada duración. Dado que cada tópico es examinado en profundidad, por varias personas al mismo tiempo, y analizado luego a la luz de una discusión generalizada, con el resto del alumnado presente, debe calcularse no menos de una hora y media de trabajo para cada equipo de tres personas.

- La calificación de los participantes: La mesa examinadora califica al trabajo del equipo. La nota resulta similar para todos sus integrantes, tanto para quienes efectivamente se expresaron como para quienes se abstuvieron.

El relativo desconocimiento del resto del programa, por parte de quienes profundizan una sección del mismo. Por esto causa, el método no puede aplicarse a todas las asignaturas, sino, preferentemente, a las ciencias sociales.

El rechazo que produce, su utilización en determinado tipo de examinadores tradicionales, no habituados a considerar el examen como una "instancia de aprendizaje". Ello demanda un esclarecimiento previo a nivel de colegas, por parte de quien lo preconiza y aplica.

VENTAJAS:

- Calificación de los participantes: La aceptación de la calificación conjunta por parte de los alumnos, supone el necesario grado de madurez para el ejercicio de las ciencias sociales, que son, por definición, "tareas de equipo".

Un trabajador social, en efecto, es mucho más que un alumno es una personalidad madura o en vías de maduración, que debe estar integrada antes de salir de las aulas. La aceptación lúcida y generosa de lo desventaja personal frente a la ventaja del compañero, forma parte del esquema de vida de un profesional del servicio social, que deberá verse siempre a sí mismo como una parte del todo. Por sí sola, esta actitud es un elemento de evaluación.

Por otra parte, el alumno que se recuesta siempre en los demás integrantes, no tardará en ser conocido y eliminado de todos los equipos. La sanción de su conducta, sin alcanzar el nivel formal de la cátedra, puede llegar a ser profiláctica.

El relativo desconocimiento de ciertas zonas del programa: este problema ya ha sido evaluado con anterioridad, por cuya razón nos remitimos a esas explicaciones.

La posibilidad valiosa de transformar la "situación de examen" en una instancia del proceso educativo, y de dar a un momento tradicionalmente angustioso, el cariz de un intercambio atractivo y enriquecedor para todos los partícipes.

Al respecto cabe señalar que, en las primeras experiencias, los compañeros del resto de los equipos presentes, temen hacer preguntas a los "expositores" por no comprometer" a los que hablan. A medida que se habitúan, y que el sistema progresa y se vivencia, la circulación de ideas y el aporte de preguntas y esclarecimientos se va volviendo perfectamente natural.

A través de la exposición de los alumnos, el profesor puede evaluar cómo ha vertido sus conocimientos, y sobre todo, como han sido éstos internalizados. Ello permite emendar defectos, ampliar y esclarecer matices.

El profesor aprende en la situación de interacción, de acuerdo con el axioma de Fromm: "Dar es la mejor manera de recibir".

En carreras que exigen de sus aspirantes un total dominio de la dinámica de grupo, la situación de examen en equipo facilita el conocimiento de las disposiciones de cada alumno, y permite intensificar su preparación en aquellos niveles en los que se muestre carenciado. Así, si en el examen de psicología social de año de la carrera de trabajador social, se advierte que ciertos alumnos, normalmente activos, puestos en situación de stress sólo contribuyen con datos escritos y trabajo de biblioteca e investigación, deberá hacérselo saber al profesor de servicio social de grupo, para que tome los recaudos tendientes a desinhibirlos en los trabajos prácticos que realizan bajo su asesoramiento y con el contralor de la supervisión.

(l) Johan Galtung "Los factores socioculturales y el desarrollo de la sociología en América Latina".

A NUESTROS LECTORES:

La Redacción de "Hoy en el Servicio Social" hace un llamado a todos sus lectores y colaboradores a que envíen, para su difusión en nuestra revista, de toda información de actividades o hechos importantes que se programen, desarrollen, o sucedan en sus respectivas zonas de trabajo.

Asimismo, invita a todos los profesionales de Servicio Social o vinculados a él, a que presenten trabajos en los que expongan su labor y realizaciones, a fin de ser publicados, en la medida de lo posible, en nuestras publicaciones.

MOVILIDAD SOCIAL Y LOS CAMBIOS SOCIALES EN AMERICA LATINA

HERMAN C. KRUSE

PRECISIONES TERMINOLOGICAS

Me parece conveniente iniciar este tema con las precisiones terminológicas que nos permitan entendernos en el uso de los términos claves de esta exposición.

Según el Diccionario de Sociología, MOVILIDAD SOCIAL es el "movimiento de personas de un grupo social a otro"(1). Es un fenómeno que en mayor o menor grado se observa en todas las sociedades y puede asumir dos grandes formas: la movilidad horizontal y la movilidad vertical.

La MOVILIDAD HORIZONTAL es un "movimiento de los individuos y grupos de una posición social a otra, dentro del mismo estrato social, como, por ejemplo: un cambio de profesión"(2). Es el viejo ejemplo de los vendedores de plaza, que, con la aparición de los vehículos motorizados, tuvieron que cambiar de ocupación. Muchos se hicieron camioneros, taximetristas o choferes de ómnibus. Cambiaron de profesión, pero no de lugar en la escala de las jerarquías sociales. Otros, como el "Mateo" del sainete de Discépolo, se aferraron a su "carruzello" y, pasando miserias, descendieron en la escala social. Esa es la otra forma de la MOVILIDAD VERTICAL, que consiste en un movimiento de individuos o grupos enteros de un estrato social a otro, ascendiendo o descendiendo" (3). Es la posición contraria al "Mateo" del ejemplo, están "Los buscadores de status" y "Los trepadores de la pirámide", tan bien descritos por Vanne Packard.

A menudo se confunde las migraciones con la movilidad horizontal. Las migraciones son una movilidad geográfica no -social. Lo que sucede es que detrás de los migrantes hay casi siempre una esperanza de ascenso social o sea, de movilidad vertical.

El segundo término que vamos a manejar repetidas veces es el de CAMBIO SOCIAL. Dice el Diccionario de Sociología que son las "variaciones o modificaciones en cualquier aspecto de los procesos, pautas o formas sociales. Expresión amplia que sirve para designar el resultado de cualquier variedad del movimiento social. El cambio social puede ser progresivo o represivo, permanente o temporal, planeado o sin planear, en una dirección o en múltiples direcciones, benéfico o perjudicial, etc."(4)

Sin necesidad de una profundización, podemos apreciar que la movilidad social es una de las variedades de los cambios sociales que se operan en el seno de las sociedades, de modo que la concebiremos y estudiaremos como tal.

El tercer término que utilizaremos es el de SERVICIO SOCIAL. Nos valdremos del concepto de Naciones Unidas que entiende por Servicio Social: "la técnica que, ante las rápidas transformaciones que sufre nuestro mundo, trata de reconocer las consecuencias sociales de las mismas y de adoptar las medidas necesarias para aliviar las tensiones y esfuerzos a que

esta sometida la sociedad humana y su unidad básica -la familia-, y trata de establecer programas de desarrollo social, destinados a impedir la inadaptación individual y la disgregación social, así como de lograr que el desarrollo económico contribuya al bienestar de la población (5)

BREVE INVENTARIO DE LOS CAMBIOS SOCIALES EN AMERICA LATINA

Hemos dicho que el Servicio Social trata de reconocer las rápidas transformaciones que sufre nuestro mundo. Lo cierto es que desde la Revolución Industrial, la humanidad ha sido objeto y sujeto de enormes cambios que han trastocado al mundo. Esos cambios no siempre se han hecho sin dolor. Al contrario, podríamos afirmar que cada adelanto ha costado un caro precio en sufrimiento humano. De ahí que hayan sido muchos los intentos por intelectualizar las transformaciones del mundo en que vivimos. No es nuestro propósito hacer un análisis universal de los cambios sociales, nuestro objetivo concreto es América latina, pero como nuestro continente no es una entequeia aislada, sino parte integrante de un mundo que parece cada día más pequeño, nos parece oportuno partir con el "Diagnóstico de nuestro tiempo", de Karl Mannheim. Sostiene Mannheim que hay ocho factores sociológicos que transforman el proceso valorativo de la Edad Moderna (6). Ellos son:

- "Estamos pasando de una fase donde 'dominaron los llamados grupos primarios -la familia-, -la vecindad-, a otra en donde prevalecen los grupos de contacto indirecto".
- La acumulación de propiedad en escasas manos -en especial la propiedad de los medios de producción-, se ha convertido en un instrumento de opresión de las masas desposeídas.
- La transición de una economía feudal y artesanal a otra industrial, ha modificado todas las valoraciones.
- La confusión en la esfera estimativa se agrava por el creciente número de contactos entre los grupos.
- Aparecen nuevas formas de sancionar la autoridad en contraste con la situación anterior, cuando las dos únicas fuentes de sanción eran la tradición y el derecho divino.
 - La aceptación de valores se ha convertido en una apreciación personal y consiente.
 - La situación facilita que el individuo, condicionado a la aceptación ciega de valores, se sienta incapacitado para hacer frente a los valores que lo apelan.
 - La sociedad como un todo carece de un sistema de valores.

La lucidez del análisis de Mannheim la hace aplicable a nuestra América en términos generales. Pero hay rasgos mucho más concretos de los cambios sociales en nuestro continente.

Yendo de lo general a lo particular, encontramos en primer lugar que los cambios en América Latina han sido generalmente espontáneos y totalmente desarticulados. A partir de la crisis de 1929 nuestro continente ha entrado en una rápida transformación que ya se había insinuado desde principios de siglo en algunos países como México -por la vía violenta- o Uruguay -por la vía evolutiva, esos cambios acelerados no han sido planeados, han surgido como parte de un proceso mundial de los países en desarrollo. Por eso, nuestras instituciones no estaban adecuadas a recibirlos y han tenido como repercusión desajustes graves,

consecuencias sociales de signo negativo, en fin, una incapacidad de las viejas estructuras socio-económicas, para asimilarlos.

Los asistentes sociales podemos apreciar cotidianamente en nuestros asistidos los efectos de esos cambios. Los problemas de vivienda, de salud, de higiene, de desnutrición, de analfabetismo, son la consecuencia. Y a este respecto nos parece importante destacar un juicio del sociólogo brasileño Manuel Diegues (7): "las instituciones tradicionales, la familia, la escuela, la Iglesia, el Estado, no son enemigos de las transformaciones. Lo que les importa es que la transformación redunde en un verdadero proceso de desarrollo equilibrado".

En segundo lugar, queremos destacar que, aunque los cambios que vive actualmente América Latina tienen un paralelo con situaciones que se están dando en Africa y Asia e incluso con las que se dieron en Europa al comienzo de la era industrial, los modelos ajenos no nos sirven para nada porque ni la historia se repite ni las estructuras que establecieron nuestros abuelos mental y espiritualmente occidentalizados, tienen parangón con las estructuras heredadas de civilizaciones milenarias o con las instituciones establecidas por sociedades tribales.

Nosotros vivimos una REVOLUCION DEMOGRAFICA. América Latina es el continente que aumenta su población mas rápidamente. Las tasas de natalidad tradicionalmente altas en todos los países excepto en Argentina, Chile y Uruguay, no sé han modificado. En cambio, los progresos en el campo de la medicina, especialmente la pediatría, han redundado en un notable descenso de las tasas de mortalidad y morbilidad infantil. Así, el promedio de años de vida se ha elevado y el número de habitantes crece rápidamente. Mientras el mundo duplica su población cada 92 años, nosotros lo hacemos cada 25-30 años. Por eso, salvo el Uruguay, America Latina es un continente joven, donde el 45% de la población son niños de menos de 15 años. Los cambios en la estructura demográfica nos obligan a plantearnos el desafío de dar solución urgente a las nuevas necesidades surgidas: mas aulas escolares, mejores sistemas de protección a la infancia, y posibilidades laborales para un creciente número de nuevos ingresados al mercado de trabajo (8).

Nosotros vivimos una URBANIZACION ACELERADA Y FOCALIZADA. La crisis del 29 afectó nuestras economías con un retraso de tres a cuatro años, pero inevitablemente llegó a nuestras costas. Se tomaron, entonces, diversas medidas, entre ellas, una política de sustitución de importaciones que alentó la industrialización todavía incipiente de nuestros países. Por su parte, el proceso de industrialización facilitó la concentración humana en las urbes, donde se instalaron las fábricas. A partir de 1940 el proceso de urbanización en América Latina ha sido acelerado, y aunque en términos globales, todavía mas del 50% de la población continental es rural, las tasas de urbanización aumentan censo a censo.

Sin embargo, esa urbanización no se da con la misma intensidad en todas las ciudades. Apenas dos o tres son las ciudades de cada país que acusan el fenómeno. Se trata en general de las capitales y alguna otra ciudad cabeza de región o aledaña a la capital. Así, ya han sobrepasado el millón de habitantes ciudades como Caracas, Lima, Santiago y Montevideo, creando un nuevo problema, el macrocefalismo capitalino, particularmente grave en los países del Plata, donde el Gran Buenos Aires tiene cerca del 30% de la población argentina, y Montevideo poco menos de la mitad de la uruguaya.

Si agregamos a esto el crecimiento intenso de las "ciudades dormitorio" vecinas, Avellaneda y Las Piedras, el problema es realmente serio.

No es por mera casualidad que el crecimiento de las grandes ciudades ha coincidido con el surgimiento en sus márgenes y, a veces, en su seno, en las cuevas de los cerros, o en la ribera de los ríos, con la aparición de los rancheríos urbanos. Los cariocas, primeros testigos del fenómeno, los llamaron "favelas", actualmente una larga lista de denominativos les da una tónica falsamente localista. En Buenos Aires se llaman "villas miseria", en Santiago "callampas" (hongos), en Montevideo "cantegriles", en Porto Alegre "malocas", sería largo seguir. Ya volveremos a hablar del fenómeno en los párrafos siguientes.

Nosotros vivimos un INTENSO EXODO DEL CAMPO A LAS CIUDADES. La apertura de nuevas fuentes de trabajo con la industrialización y las facilidades de la vida urbana, que ofrece al hombre atención médica, escuelas, centros de diversión, cines y mejores salarios, han tentado a las familias rurales a movilizarse a las ciudades. Ya dijimos que Migración no es sinónimo de movilidad social. Pero hay un propósito de movilidad social ascendente en los migrantes rurales. Ese propósito, desgraciadamente muy a menudo no. puede ser satisfecho por el sólo-hecho de mudarse a la ciudad. En el "Informe sobre la situación social en el mundo" de las Naciones Unidas de 1957, se sostenía que en los países en desarrollo, por cada plaza industrial que se crea, se movilizan a las ciudades cuatro aspirantes al cargo (9). Presenciamos entonces, en la medida que el éxodo existe y es cuantitativamente numeroso, un proceso de movilidad social horizontal. Los migrantes rurales dejan su trabajo zafra, en la esquila, en la cosecha, en la vendimia o la yerra, para instalarse en la ciudad a seguir trabajando cíclicamente en changas, en la construcción o en empleos aparentes como lustrar zapatos, vender números de lotería o innumerables otras actividades que no producen lo suficiente como para mantener una familia. La miseria dispersa de la familia rural pobre se concentra en las ciudades, en los barrios de emergencia y en los rancheríos. Ese enquistamiento de la pobreza, redundante a la postre en una movilidad social descendente, porque se pasa de la pobreza individual a la miseria colectiva.

Nosotros presenciamos NUEVAS FORMAS DE ESTATIFICACION SOCIAL. No es posible, en términos sociológicos estrictos, hablar de clases sociales en América latina antes de nuestro siglo. El panorama es de una situación dicotómica con dos estratos extremos: las clases altas y las masas populares. Posiblemente, esos dos extremos constituyen hoy dos verdaderas clases sociales. Por lo menos han adquirido todos los rasgos que caracterizan a una clase social, particularmente su conciencia de clase. los grandes terratenientes se han aglutinado y se han emparentado con la nueva burguesía industrial y constituyen ahora una oligarquía predominante. Y la clase baja, concentrada en los barrios populares y los tugurios, sindicalizada en las fábricas, sacudida por las ideologías internacionales, se ha convertido en un verdadero proletariado.

En el centro, sin constituir una verdadera clase social, se moviliza una masa cada vez más numerosa de estratos medios. Su composición es compleja y heterogénea. La integran los hijos venidos a menos de las familias patricias, los funcionarios, los comerciantes y los hijos de los inmigrantes italianos, españoles y alemanes que llegaron a nuestro continente a

"hacerse la América" y que, aprovechando las facilidades educacionales lograron una efectiva movilidad social ascendente.

Hace tres lustros la Unión Panamericana publicó un estudio sobre las clases medias en América Latina. Han sido 15 años demasiado intensos para que esos trabajos todavía tengan vigencia. Los hechos han desmentido muchas de las hipótesis que optimistamente se tejieron acerca de los estratos medios. Un estudio del Centro de investigaciones .Sociales de la UNESCO en Río de Janeiro sobre estratificación social en las ciudades de Río, Montevideo, Buenos Aires y Santiago, nos aproxima ya mucho más a la realidad actual. La revista Latina y otras publicaciones sociológicas han divulgado ampliamente las conclusiones y diversos aspectos del trabajo, y queda en pie el hecho paradójico que los países que tenían estratos medios más numerosos, Argentina, Chile y Uruguay, son los que están más paralizados en su desarrollo económico. desde 1955 (10).

Nosotros vivimos un PERIODO DE TRANSFORMACIONES RELIGIOSAS. La Iglesia Católica ha dejado de ser la institución tutelar de toda la vida social. El fenómeno se dio mas tempranamente en algunos países, como el Uruguay que ya en el siglo pasado sintieron el impacto liberal de la cultura francesa y, más recientemente, en otros. Once países tienen separación de la Iglesia, y el Estado, más aún, enseñanza laica y, unos pocos, ley de divorcio.

Al amparo de las leyes de libertad de cultos han ganado adeptos el espiritismo y, muy en especial, el protestantismo y algunas sectas de origen norteamericano, como los mormones y los testigos de Jehová. Pero no son ni los cuatro millones de espiritistas, ni los ocho millones de protestantes, grupos porcentualmente insignificantes, los que han causado la situación.

El fenómeno que vivimos es que las grandes masas latinoamericanas son indiferentes al hecho religioso. Así, las Iglesias han cambiado su estrategia de acción y lo que han perdido en cantidad, lo han compensado su calidad. El laicado, protestante o católico, tiene una profundidad teológica mucho mayor y una responsabilidad social mucho más aguzada, como lo demuestra la acción de varios grupos cristianos que operan en nuestro continente.

Nosotros vivimos CAMBIOS EN LAS COMUNICACIONES Y LA ENSEÑANZA. No nos referimos tanto a los avances parciales contra el analfabetismo, como a la popularización de los medios de difusión. Nuestros padres vivieron la etapa de divulgación de la radio. Nosotros presenciamos la extensión de la TV. Las consecuencias son mucho más profundas porque los conceptos nuevos, de toda índole, ya no son sólo oídos sino también visualizados. Paralelamente, los diarios y revistas han alcanzado tirajes múltiples y la red de carreteras es cursada intensamente por millares de vehículos, muchos de ellos, de íntegra fabricación nacional. Estamos muy lejos de aquellos tiempos en que los únicos nexos de contacto con el mundo urbano eran el maestro, el sacerdote y el juez. Las comunidades rurales más apartadas son hoy cotidianamente invadidas por el corredor de comercio, por el agente de coca-cola, por el camionero, por el guarda de ómnibus interprovincial y por la tripulación del avión de la Fuerza Aerea.

Finalmente, -"last but not least"- nosotros vivimos una CRISIS ECONOMICA. El proceso de industrialización que tuvo lugar luego de la crisis del 29 tuvo su punto culminante en los años de postguerra. Esa década de crecimiento se basó en el alto nivel de exportaciones y en

la gran disponibilidad de recursos acumulados por la imposibilidad de hacer importaciones. Pero a partir de 1955 el desarrollo económico no ha sido sostenido. El primer síntoma de ese estancamiento fue sentido inmediatamente a la guerra de Corea, por los países templados productores de alimentos. La recuperación de la agricultura en los países desbastados por la guerra y los EE.UU. ya se había operado completamente y se hizo difícil mantener las exportaciones de carne, lana y cereales.

A partir de 1955 se deterioraron los precios internacionales de las materias que exporta América Latina. Así, aunque las exportaciones aumentaron en un 34%, el poder de compra sólo subió un 15%. Paralelamente, el desarrollo de la década anterior y el crecimiento demográfico, aumentaron la demanda interna, pero como el sector agropecuario mostro una limitada capacidad de crecimiento, las posibilidades de exportación se hicieron más limitadas. Para producir más, era necesario invertir y no habiendo una capitalización interna, se recurrió abusivamente a los créditos internacionales.

La suma de estos factores condujo a una crisis económica que se ha traducido en una caída vertiginosa de las distintas monedas nacionales y en una espiral inflacionaria, que han decretado la muerte del pequeño ahorro.

El crecimiento demográfico, además, aumento la oferta de mano de obra en el mercado interno de trabajo, facilitando el alza de los índices de desocupación. Algunos Estados han intervenido en el proceso creando fuentes de trabajo burocrático, lo cual sólo ha paliado parcialmente el problema, inflando, en cambio, los presupuestos oficiales.

"En conclusión, América Latina que tenía un producto por habitante de 220 dólares al terminar la guerra, logró alcanzar, en 1955, un nivel medio de 290 dólares. Con posterioridad, el mejoramiento fue más lento, a tal punto que en 1961 éste ascendía a 315, es decir, en 16 años el producto por habitante subió sólo en 40% y en magnitud similar al ingreso bruto-real", (II).

La conducta económica de los latinoamericanos es también bastante imprevisible. Gino Germani sostiene, por ejemplo, que la inflación opero en la Argentina como un poderoso factor de cambio al crear el incentivo para enriquecerse.

Poco se habla en cambio de otra particularidad de nuestra economía: su escasa productividad. Un buen número de productos y servicios latinoamericanos son caros y de baja calidad. Sólo una fuerte protección aduanera los hace competitivos en el mercado interno, pero no tienen ninguna ventaja de ser exportados, por lo menos mientras no se intensifique el tráfico por los conductos de la A.L.A.L.C.

LA ESTRUCTURA PSICO-SOCIAL INTERNA DE LOS CAMBIOS

Ante esta realidad, al servicio social, solo le cabe una alternativa: actuar. Pero no es posible actuar porque si, ni a tientas, sino que es imprescindible hacerlo con un conocimiento cabal del objetivo que nos proponemos y de la forma en que vamos a intervenir en el proceso. Las acciones sociales tienen repercusiones secundarias muy importantes para que nos permitamos una acción impensada.

El primer requisito básico de la intervención o del Servicio Social ante los cambios sociales rápidos en América Latina es conocer el mecanismo psico-sociológico interno de los cambios sociales.

El primer requisito básico de la intervención del Servicio Social ante los cambios sociales rápidos en América Latina, es conocer el mecanismo psico-sociológico interno de los cambios sociales.

Los estudios sobre el cambio social, todavía son tutelados con la clásica obra de William Ogburn, "Social Change" de 1923 (12). Pero 40 años no han transcurrido en vano. Desde entonces, una pluralidad de teorías han sido presentadas y no todas son aptas para describir o interpretar el particular proceso de los cambios sociales en nuestro continente. El sociólogo colombiano Orlando Fals Borda, nos pone en guardia contra algunos enfoques no pertinentes a nuestra realidad (13). Es especial la reducción de los cambios a fórmulas estáticas cuando éstos son esencialmente dinámicos; el análisis de los cambios a través de teorías dicotómicas que pierden de vista las particularidades nacionales y regionales, y la simplificación del marco histórico, al estudiar los cambios sociales en haras del manido slogan "la historia se repite". También Wilber Moore, en un trabajo recientemente traducido por la revista América Latina, hace una crítica de estas teorías ya superadas (14).

La sociología actual diferencia los cambios recurrentes de los cambios nuevos. Los primeros, son los cambios que normalmente se dan en todas las sociedades, aún las más rígidas o las más primitivas. La tribu que espera para el mes siguiente una cosecha y un temporal de piedras que arrase sus sembrados, debe adaptarse a un cambio. Pero los cambios que hemos inventariado en nuestro continente, son de otra índole y de otra envergadura. Los cambios nuevos no se quedan en la epidermis de la vida social, sino que llegan a lo íntimo de sus estructuras.

Tampoco la sociología actual identifica ya los conceptos de cambio y de progreso. Se ha abandonado la idea que las sociedades se desarrollan mecánicamente a través de un proceso evolutivo que pasa por etapas progresivas e inevitables. Dos siglos nos separan de Condorcet y uno de la Ley de los tres estados de Comte y del evolucionismo de Darwin y Spencer. Pueden haber cambios que no signifiquen ni desarrollo, ni progreso.

De ahí que sea fundamental conocer la etiología del cambio, sus condicionantes, la dinámica interna del cambio y los obstáculos al cambio.

La ETIOLOGIA DEL CAMBIO es una sola y la misma en todos los países subdesarrollados: la introducción de hábitos culturales occidentales en las sociedades locales de Africa, Asia y América Latina. La cultura es una unidad integral, de ahí que la introducción de elementos nuevos haya provocado una reacción de consecuencias en cadena. El volumen del impacto varía en razón de la rigidez y el grado de estructuración de la cultura local. Y notoriamente ha sido mucho menos trastornador en América Latina ya sometida a un proceso de occidentalización desde la época de la conquista.

Los CONDICIONANTES DEL CAMBIO, son una serie de factores que intervienen para facilitar el proceso de desarrollo del cambio iniciado. Fichter enumera cinco grandes condicionantes(15):

- La aparición de necesidades nuevas;
- La disposición para el cambio;
- La acumulación de conocimientos;
- El tipo de valores dominantes; y
- El tipo de complejidad de la estructura social.

Eh cuanto al POCESO SICO-SOCIOLOGICO INTERNO DE LOS CAMBIOS, seguiremos los clásicos lineamientos de Murdock (16), quien lo divide en cuatro etapas, la primera es la innovación, cuando un individuo crea un hábito que se expende a otros. Esa creación, a su vez, puede asumir cuatro formas: la simple variación, cuando se trata de una modificación secundaria; la invención, cuando se hace una nueva combinación de hábitos viejos; la tentativa, cuando se hace la prueba de adoptar nuevos hábitos y la difusión o empréstito cultural, cuando se introduce o imita un hábito cultural de otra civilización o cultura. Este último tipo es el más frecuente. Pero, como es obvio, no puede darse en una sociedad aislada, a menos que haya individuos descontentos, desajustados o subprivilegiados.

En una segunda etapa, la innovación, para convertirse en hábito, debe contar con la aceptación social. Sobre este punto las viejas leyes de 1a imitación descubiertas por Gabriel Tarde (17) tienen toda vigencia. Imitamos primero los modelos superiores, los modelos cercanos en el tiempo y el espacio y los modelos internos de nuestra cultura.

La tercera etapa es la de eliminación selectiva. Cuando una innovación no es aceptada por todos, debe luchar para sobrevivir. Sólo perdura si ofrece más satisfacciones que los hábitos rivales y desaparece cuando deja de brindar satisfacciones. Generalmente esa competencia se desarrolla entre grupos organizados o entre naciones, sectas religiosas, partidos políticos, clases sociales, etc.

La etapa final es la integración. Las innovaciones alteran la situación anterior y se hace necesario un ajuste que lleva tiempo. Como además las innovaciones suelen tener derivaciones secundarias acumulativas pueden llegar generaciones a lograr un equilibrio que nunca es completo porque, entre tanto, han surgido nuevas innovaciones que también pugnan por sobrevivir.

Finalmente, nos cabe destacar dentro de este punto, que existen OBSTACULOS AL CAMBIO. Egbert de Vries, (En un valioso trabajo, "El hombre en los rápidos cambios sociales", menciona una nómina de obstáculos al cambiar de validez universal (17).

- "El temor a asumir riesgos", factor que se agudiza en proporción al desarrollo de las clases medias.
- "La perpetuidad entre generación y generación", David Riesman incluye un estudio muy claro del asunto en su libro "La muchedumbre solitaria" al estudiar las sociedades tradicionales. Expresa: Los roles adultos se mantienen casi intactos de una generación a otra, aparte de la preparación para tareas técnicas y manuales, que es muy

intensa, la vida adulta exige muy poco en lo relativo a una instrucción completa y alfabetizada... La madurez social depende de la madurez biológica... Se tiende a generalizar los modelos para la imitación en términos de todo el grupo, en lugar de limitarlos a los padres. Lo que se imita es la conducta y algunos rasgos específicos, como la valentía o la astucia. El niño no enfrenta problemas de elección muy distintos o los que vio encarar a los mayores, y su crecimiento se conoce como un proceso por el que se va convirtiendo en un intérprete más adulto y, por ende, más sabio de la tradición" (18).

- "La naturaleza sagrada del orden social", es tal vez el factor que menos pesa en nuestra realidad latinoamericana, aunque no faltan grupos que desean hacer aparecer todos los tipos de cambio como actos poco menos que sacrilegos, y nunca olvidan agregar al denominativo "civilización occidental", el adjetivo "y cristiana".
- "El rechazo de la desviación individual" - En las sociedades tradicionales los roles estaban minuciosamente establecidos y el individuo tenía escasas posibilidades de variar su contenido. A la inversa, en los períodos de cambio no sólo la cultura crea nuevos roles, sino que se flexibilizan las expectativas en cuanto al cumplimiento del rol. De ahí, que el encasillamiento de las expectativas en el cumplimiento de los roles, sea un obstáculo al cambio.
- "La xenofobia. La propensión a rechazar todo lo extraño, culmina en el enquistamiento y el atraso. El aislamiento cultural, no sólo impide los cambios, sino que cierra las puertas a todo intercambio de ideas, a todo desarrollo, a todo progreso.
- "Los protectores del viejo orden". En toda situación de cambio, hay usufructuarios del régimen anterior que se oponen con todas sus fuerzas a las innovaciones. Tienen intereses demasiado poderosos para defender. Es el caso en América Latina del sistema de tenencia de la tierra. Mientras las Naciones Unidas, la CEPAL, la Unión Panamericana y los directivos de la Alianza para el Progreso insisten que la reforma agraria es un requisito indispensable para el desarrollo, los grandes terratenientes defienden cerradamente sus privilegios y tildan de "comunista" a cualquier intento, aún los más científicos, de reformar el sistema de tenencia y explotación de los campos laborables.

El estudio de los cambios sociales en América Latina es un tema ahora transitado abundantemente por los sociólogos, los economistas y otros técnicos. Es sintomático que ese interés aparezca paralelamente y muy vinculados con la conciencia de subdesarrollo. Hoy sabemos que nuestro continente en la esfera mundial es, al decir de Toynbee, un "proletariado externo", y que en su interior también hay vastos grupos completamente marginados de la integración nacional y del standard de vida que consideramos como mínimo decoroso. Por eso la idea de cambios se vincula hoy con dos tópicos con los que el Servicio Social tiene amplia relación: el concepto de planificación y el concepto de desarrollo. Sobre esta base es que entendemos que el Servicio Social en América Latina tiene una función como agente de cambios.

EL SERVICIO SOCIAL ANTE LOS CAMBIOS SOCIALES

Hay por lo menos un hecho básico que los asistentes sociales no podemos eludir por más prescindentes que quisiéramos ser ante los cambios sociales: nuestros consultorios, nuestras oficinas, nuestras instituciones se llenan todos los días con hombres, mujeres y niños que son

víctimas de algún desajuste, directa o indirectamente vinculado con los cambios que vive América.

No es un hecho que no vivan paralelamente también todos los otros profesionales. Desde el astrónomo que ha visto invadida su esfera celeste por los satélites y los cosmonautas, hasta el ingeniero que calcula resistencias de hormigón, para construir represas que proporcionarán energía a las zonas en vías de industrialización.

Sólo que el cambio a nosotros nos toca de una forma diferente. El concepto de Naciones Unidas que hemos utilizado para definir nuestra profesión dice: "técnica que, ante las rápidas transformaciones que sufre nuestro mundo, trata de reconocer las consecuencias sociales de las mismas y de adoptar las medidas necesarias para aliviar las tensiones y el esfuerzos a que está sometida la sociedad humana y su unidad básica -la familia-, y trata de establecer programas de desarrollo social destinados a impedir la inadaptación individual y la disgregación social, así como de lograr que el desarrollo económico contribuyen al bienestar de la población".

Esta definición nos está demarcando una serie de tareas. La primera es; CONCEPTUALIZAR LOS CAMBIOS. No es suficiente con conocer el inventario y tener una idea del proceso psico-social interno, es necesario discutir y madurar conceptos acerca de la situación cambiante de nuestros países. El colega que se graduó hace 20 años, vive hoy en un mundo totalmente diferente, y para hacer una labor eficiente no le alcanza con los conocimientos que le dio la Escuela o la Facultad hace 20 años. Nuestro mundo ha cambiado y las técnicas del servicio social también se han desarrollado. Muy probablemente, el químico que se graduó en 1946 no aprendió en la Facultad la técnica de determinación de hormonas, pero, hoy día, todos los laboratorios hacen esos análisis.

Un asistente social sin biblioteca al día, encasillado en su trabajo en el método de caso, carente de un panorama de los cambios que vive el mundo y de la evolución técnica de la profesión, es un lastre para el Servicio Social.

Pero más fundamental todavía es saber valorar los cambios, para ello es preciso tener conciencia de lo que se propone nuestra profesión en nuestro país. Tenemos que evaluar los cambios porque estamos en una posición estratégica y podemos actuar tanto como conductores, como catalizadores o como inhibidores del cambio. Frente a ello, es obvio que los principios que nos enseñaron como fondo filosófico del Servicio Social y que se correspondían con las corrientes de pensamiento en boga a fines del siglo pasado, sólo nos sirven parcialmente. Sin embargo, salvo esfuerzos individuales, nosotros no iremos elaborado todavía una "weltanschauung" válida para nuestra profesión. Es necesario aguzar nuestra conciencia de la situación y elaborar una escala de valores que nos permita a la vez apreciar el mundo en que vivimos y orientar nuestra acción.

Una tercera faceta de la conceptualización, es la de sistematizar nuestras experiencias, para reelaborar, a nivel latinoamericano, una teoría propia del Servicio Social. En todo el mundo es mucho mayor la experiencia práctica del Servicio Social que su elaboración teórica, pero en nuestro continente eso es particularmente agudo. La técnica se pueda transportar de una cultura a otra. Una apendicitis se opera igual en la Clínica Mayo de Nueva York, que en la

misión del Dr. Schweitzer en Lambarené. Pero las realizaciones sociales, si aspiramos a un mínimo de efectividad, no se pueden trasportar, deben concebirse en el lugar donde se van a hacer. En la medida que el Servicio Social es una técnica podemos importar métodos, pero cuando levantamos un poco la mira y la concebimos como una realización social, de nada nos sirven los modelos ajenos, debemos conceptualizar esa realización a nivel de nuestro continente.

La segunda gran tarea es ALIVIAR TENSIONES. Bienvenidos sean todos los intentos por hacer más científico el Servicio Social, siempre y cuando que esos perfeccionamientos técnicos no pierdan de vista el objeto último de nuestra -acción profesional: la persona humana. Los cambios sociales no planificados suelen tener consecuencias desastrosas para los sectores de población menos favorecidos. Somos para ellos una esperanza y no podemos defraudarlos.

Los asistentes sociales tenemos un "deber de cuna", algo así como el sentimiento estamental de "nobleza obliga", porque nuestra profesión tiene como predecesores a todos los esforzados intentos de la Asistencia Social, la Filantropía y la Caridad. Así como los precursores del Servicio Social trataron de ponerse a la altura de las circunstancias en su momento histórico y fueron marcando jalones de los que nos sentimos orgullosos, nosotros somos parte de una legión donde se nos pasa revista al lado de Juan Luis Vives, Vicente de Paul, Thomas Chflmers, Mary Hichmond. Las necesidades no son las mismas, ni en índole ni en envergadura. Nuestra responsabilidad, entonces, no es ya de copiar lo que hicieron otros. Así como ellos encontraron una respuesta adecuada al reto de su época, nosotros debemos responder al aquí y al ahora que estamos viviendo. Los cinco métodos del Servicio Social son perfectibles, ante la responsabilidad de aliviar tensiones que afligen, no ya a individuos, sino a verdaderas masas humanas, debemos procurar el aprovechamiento máximo de sus posibilidades ante situaciones concretas con la mira puesta en que "el mayor tesoro de la tierra es la personalidad humana" (19).

La tercera gran tarea es ESTABLECER PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Dice el H.P.Houtart: "En una situación, como la del continente latinoamericano, la manera de actuar debe enfocarse con una visión de conjunto. Se trata mucho más de una acción total sobre el conjunto que de una acción sobre los individuos. Sin duda, todo el Servicio Social tiene como blanco final: ser un servicio personal, pero, su misma eficacia, exige un método global"(20).

Pero sucede que no siempre nuestra disposición para el trabajo es reconocida por las personas que ocupan los cargos clave. El Servicio Social ha alcanzado muy distintos niveles en los diferentes países del continente. En un plano personal puedo testimoniar que en Chile, en 1957, tuve plena oportunidad de hacer organización de comunidad. En cambio, en el Uruguay, todavía son muchas las colegas que luchan con el jefe del servicio para que les dejen hacer algo más que llenar fichas o visitas de inspección. Se ve asistentes sociales que nunca han podido hacer un tratamiento de caso, Salvo en sus horas libres pero, a la inversa, han tenido que polemizar para que no se las enviara a vacunar, dar inyecciones o incluso hacer lavajes de estómago. Afortunadamente esta situación tiende a desaparecer, y cada día son más los jefes de servicio que comprenden cual es la función de un asistente social, e incluso ya hay asistentes sociales que han podido ascender a la jefatura de algunos servicios asistenciales.

Pero al defender los derechos profesionales en esta etapa elemental, no debemos olvidar que donde el Servicio Social está avanzado, la lucha también se continúa en otro plano. Hace tres años, Seno Cornely, sostenía en la III Semana Gaucha de Servicio Social: "También para las Nociones Unidas nuestro trabajo sería muy limitado. Nada de horizontes más amplios, de participación equitativa en el proceso de desarrollo global, de participación en los programas nacionales, etc. El asistente social y el trabajador social en general, sería un técnico auxiliar que actuaría en el plano local, en la comunidad de base, remediando algunos de los errores cometidos por los planificadores y administradores de los amplios programas de comunidades, confinado a pequeñas actividades con individuos o con grupos de poca extensión"(20).

Fue para muchos colegas totalmente defraudante, leer en los materiales preparados por CEPAL el año pasado con motivo del seminario de Santiago de Chile, sobre la función del desarrollo de la comunidad en ocasión del desarrollo socio-económico, que la escasa monta de los programas de desarrollo comunal realizados en nuestro continente, se debía a que habían girado en gran parte, alrededor de la labor de los asistentes sociales.

Hace algunos años nadie dudaba que la organización de la comunidad era un método propio del Servicio Social. Ahora son muchas las profesiones que hacen de él su coto privado. No nos interesa ser la testa dominante de los planes de desarrollo, pero tampoco admitimos ser la cenicienta. Entimos la necesidad irrenunciable de establecer programas de desarrollo social porque el proceso de cambios sociales que vive América Latina así lo exige.

Ante ello, es muy importante repensar el problema que los asistentes sociales solemos evitar plantearnos: el de la efectividad de nuestro trabajo. Un programa de bienestar social nunca puede ser trabajar para las estadísticas. Existe un poligro en conformarse con el número de reuniones, con el número de visitas domiciliarias, con la gráfica ascendente del volumen de nuestro trabajo. Cantidad no es calidad y sin calidad en la labor, no podemos establecer verdaderos programas de bienestar. A lo sumo, habremos establecido alguna» medidas asistenciales paliativas, cuando la situación reclama remedios radicales.

Nuestra cuarta gran tarea es: LOGRAR QUE EL DESARROLLO ECONOMICO CONTRIBUYA AL BIENESTAR DE LA POBLACION. No vamos a repetir lo que se Dide en todos los congresos que el asistente social esta particularmente preparado para actuar en el desarrollo, por su vasta experiencia en contacto directo con familias, grupos y comunidades, porque es un experto en relaciones humanas y porque es un especialista en motivar, promover y asesorar actividades sociales. Tampoco vamos a repetir lo que ya todos los economistas saben, que el desarrollo económico es un mito y para que haya desarrollo verdadero este debe ser económico y social, a la vez.

El punto en el cual queremos insistir es este: con mayor o menor agudeza, con mayor o menor envergadura, en este momento todos los países, de América del Sur tienen planes nacionales de desarrollo. Los asistentes sociales salvo alguna excepción poco conocida, no hemos participado en la elaboración de esos planes. Pero esos planes nos importan. Es necesaria una constante puesta a punto de nuestros servicios para poder contribuir al desarrollo nacional y al bienestar de la población a la altura de lo que las circunstancias lo requieren.

Si reclamamos mayor productividad de la industria y al sector agropecuario, debemos reclamarnos mayor productividad nosotros mismos.

El bienestar de la población no es un don celestial. Es algo que debemos edificar hombro con hombro entre todos. Y los organismos de Servicio Social tienen el cometido de crear conciencia de desarrollo, tienen una responsabilidad de formar líderes y tienen una función de coordinación de actividades de todos los sectores. El énfasis en el método de caso, por parte de las primeras promociones de asistentes sociales y el actual en organización de comunidad, está oscureciendo parcialmente nuestra responsabilidad, pura con todos los otros métodos. No quiero insistir en que, previamente, tenemos que elaborar una teoría del Servicio Social nuestra. Esa teoría debe partir de un trabajo muy serio con el método de Investigación en Servicio Social, para:

- Testar la aplicabilidad de la teoría importada en nuestro continente.
- Formular hipótesis generadas en las experiencias nacionales.
- Testar esas hipótesis.
- Establecer la diferencia de eficacia entre las distintas formas de intervención metodológicas. Es muy probable que el R.P.Houtart tenga razón cuando dice: "Es evidente que en la mayoría de los casos en América Latina no podemos utilizar en el Servicio Social únicamente los métodos individuales. Por esta razón, el "Casework" parece un método que interesa conocer, pero que será bastante difícil de aplicar en la situación latinoamericana, a poco que se desee una eficacia social" (21). Sin embargo, no hemos tratado de comprobarlo.

-
En cuanto al método de grupo, sólo lo usamos como complemento del de caso o como etapa previa a la organización de comunidad, y nos hemos desentendido del vasto campo que nos ofrecen los clubes deportivos, cuando la Asociación Cristiana de Jóvenes, en una situación similar, lo usa amplia y exitosamente.

Y en cuanto al método de organización y administración de servicios sociales, es urgente demostrar nuestra idoneidad en su ejercicio, si queremos acceder a las posiciones ejecutivas de nuestras instituciones que hoy ocupan profesionales de otras disciplinas.

La rapidez de los cambios ha aumentado el desafío de la realidad social a nuestra profesión. Las funciones del rol de asistente social son más amplias, más complejas y más exigentes. Si hemos aceptado el rol de asistente social, no podemos defraudar las expectativas. Sólo que las funciones del rol no están prescriptas por una tradición, sino que las tenemos que conceptualizar y poner en práctica nosotros mismos. No pensemos en sentar precedentes, las promociones futuras tendrán que forjar sus arquetipos ante su realidad social, seguramente distinta a la nuestra, sino en cumplir nuestro deber como profesionales y como ciudadanos.

Quiero finalizar con otra cita del Dr. Cornely: Es necesarios que todos nos despertemos del micro-servicio social para a realidade desenvolventista que nos engajemos na implntacao do una mentalidade do desenvolvimento , do una filosofia do desenvolvimento autentico, e que propaguemos en nosas esferas do inflencia do esta ideologia, que é a do século.

REFERENCIAS

(1) (3) "Diccionario de Sociologia" Mexico F.C.E. 1960. Pág. 192.

(4) Ibid. Pág. 30.

(5) E.U. "El desarrollo de los programas nacionales de servicio social Nueva York (ST/SUA/40) Pág. 10.

(6) MANNHEIM, Karl "Diagnostico de Nuestro Tiempo – Mexico F.C.E. - 1946 Pág. 26-34.

(7) DIEGUES, Miguel en América Latina, Vol. N°

(8) Veri TERRA, J.P., TOSAR, C. y LLOVEDA, M. "Situación y perspectiva demográfica en América Latina" en CUADERNOS LATINOAMERICANOS DE ECONOMIA HUMANA, N° 1.

N.U. "Aspectos demográficos de la urbanización en América Latina". Nueva York (E/CN.12/URB/18) 1908.

SAUVY, Alfred "La población" Buenos Aires, EUDEBA 1960.

WRONG, D.R. "La población" Buenos Aires, Paidós 1962.

SABANES, Julio E. "Aspectos demográfico sociales en América Latina en CRISTIANISMO Y SOCIEDAD, n° 1

- E.U. "Report con the World Social Situation" Nueva York (E/CN.8/324/ add.1) 1987.

- UPA. "Materiales para el estudio de la clase media en América Latina" (Tomos I-V) - Washington, 1960-81.

MEDINA ECHAVARRIA, José, "Consideraciones sociológicas sobre el desarrollo económico de América Latina" - Montevideo, Ed. de la Banda Oriental, 1964.

KRÜSE, Hernán C. "Las clases sociales de América Latina" en ARIEL, Número especial de 1962.

TOSAR, Carlos "Clases sociales en América Latina" en CUADERNOS LATINOAMERICANOS DE ECONOMIA HUMANA N° 9.

DEBUYST, Federico "Las clases sociales en América Latina" Fr i burgo Feres, 1962.

- CEPAL "El desarrollo económico de América Latina en la postguerra" Nueva York (E/CN.12/6S9/rev.1) 1963.

- OGBURN, William - "Social Change" Nueva York B.W.Huebsoh Ed., 1923

- FALS BORDA, Orlando "La transformación de la América Latina y sus implicaciones sociales y económicas" Bogotá, Serie de monografías sociológicas n° 10.

- MOORE, Wilbert - "El cambio social y los estudios comparados" en América latina, año 6, n° 4.

(Í) FICHTER, Joseph "Sociologie" París, Ed. Uniyersitaires, 1960.

(16) MURDOCK, George P. "Hov Culture (franges" in NORDSKOG, John (Ed) "Social Change" Nueva York McGraw-Hill, 1960 Págs. 86-94.

(j7) TARDE, Gabriel "Estudios sociológicos" Buenos Aires, Ed. Assandri, 1961

(9) DE VRIES, Egbert "El hombre en los rápidos cambios sociales" México Casa Unida de Publicaciones, 1962 - Págs. 43-48.

(10) RIESMAN, David "La muchedumbre solitaria" Buenos Aires, Paidós 1964 Págs. 48-80

(11) Del Credo de la Cámara Júnior Internacional.

(12) HOUTART, Francois "Servicio Social y transformaciones sociales en América Latina" en Servicio Social Dans Le Monde, 21° annés, n° 3,

1962.

(13) CORNELLY, Seno "Posifao de Servico Social no desenvolvimento de comunidade" Porto Alegre, III Semana Gaucha de Estudos de Servico Social. 1962. (23) HOUTART, Opus Cit. (24) CORNELLY, Opus Cit.

EL INSTITUTO DE LA FAMILIA NUEVA INSTITUCION | K II l i H g , | 4 j (

INFORMACIONES

EL INSTITUTO DE LA FAMILIA NUEVA INSTITUCION DE BIENESTAR

El día 1º de septiembre ppdo. a las 19,30 hs., quedó inaugurado en Juncal 2573 (donde funcionará momentáneamente), el Instituto de la Familia.

En la oportunidad se realizó una conferencia de prensa, en la que luego de las correspondientes presentaciones, el Dr. Mauricio Knobel, en su calidad de director del Instituto, explicó el funcionamiento, alcances, y objetivos de la institución.

El INSTITUTO DE LA FAMILIA tiene como finalidad inmediata brindar atención integral a los problemas de desajustes bio-psico-sociales que afectan a los individuos y sus grupos familiares, en forma tal que las situaciones de distorsión de las comunicaciones en el grupo, desajuste de roles, incomunicación y conflictos generacionales entre padres e hijos, desorientación vocacional, conflictos de la adolescencia, etc., reciban allí una esmerada atención especializada y completa.

Asimismo, y ya en el plano de la actividad futura, proyecta la realización de investigaciones en el ámbito comunitario, poniendo énfasis de la labor en los aspectos relacionados con la problemática emergente del arraigo de poblaciones nuevas, de las comunidades minoritarias, de las situaciones de anomia, de la incomunicación, etc.

Y, por último, en el plano de la docencia, la realización de cursos de especialización en el campo de la salud mental, destinados a diversos profesionales (medicos, trabajadores sociales, maestros, etc.).

El actual plantel técnico del Instituto está integrado por médicos psiquiatras, médicos clínicos, psicólogos y trabajadores sociales, a los que próximamente se sumarán entre otros, sociólogos y antropólogos, con los que quedarán completados los equipos.

El equipo de trabajadores sociales, en particular, está compuesto por quince profesionales de los cuales seis son especializados en Trabajo Social Psiquiátrico. Todos ellos actúan bajo la dirección y coordinación del T.S. Juan B.Barreix.

El Instituto brinda sus servicios a la comunidad en general sin discriminación de ninguna clase, y en forma muy económica e incluso gratuita según las posibilidades particulares de cada usuario del servicio.

AGENTES DE VENTA Y REPRESENTANTES EN EL INTERIOR Y EXTERIOR,

INTERIOR:

SANTA CRUZ: Adela Marino de Neira, Hosp. de Zona-Río Gallegos.
JUJUY: M.Oyuela de Tezanos Pinto, Senador Perez 113 (San S. de Jujuy).
LA RIOJA: Edgard A.Torres, Independencia 287- La Rioja .
TUCUMAN: Cristina Valdez, Avenida Roca 274— Tucumán.
SALTA: Betty del C. Teruelo, Caseros 1951, Salta-T.E. 11-436,
MISIONES: Amanda Martínez, San Luis 71- Posadas (Misiones).
CHACO: Laura Martina, Rioja 246- Resistencia (Chaco).
CORDOBA: Leonor Morón- Santa María de Puniila-(Sierra de Córdoba).
RIO CUARTO: Norma R. Delía, Caseros 383- Río Cuarto- Córdoba.
SAN LUIS: Raquel Arellano, Raúl B.Díaz 1893- San Luis.
SANTIAGO DEL ESTERO: Rosa Lund, Rioja 373 - Santiago del Estero.
SANTA FE: Nora Polesel, San Martín 2337 — Pcia. de Santa Fe.
CORRIENTES: Eduardo A. Dellamea-Mayo 890,1° P.Corrientes (Cap.),
CATAMARCA: Martba Avila Cano— Avenida Sarmiento 1420—Catamarca.
MENDOZA: Olga Abella, 12 de Octubre 986- San José - Mendoza.

PCIA. DE BUENOS AIRES:

BAHIA BLANCA: Luis M. Frum, Alvarado 451-Bahia Blanca (Buenos Aires).
MAR DEL PLATA: María Cristina Orozco, 9 de Julio 3044,1° B-M. del Plata.
LA PLATA: Oscar Toto, Presidente del Centro de Estudiantes de Asistencia Social del Mrio. de Acción Social-Calle 9 N° 980.
AVELLANEDA: Catalina Gapavaglia, Caaguazú 1765- Lanus Bs. As.
SAN ISIDRO: María Luisa Obeid, Ladislao Martínez 136-T.E.792-6256

CAPITA FEDERAL: Distribuidor: Guillermo Schiff, Castro Barros 183, 3° 12.
Azucena Camargo, Instituto de Servicio Social.Bolívar 1128.
Susana García, Escuela de Asistencia Social—Facul.de Derecho.
María C.Foiz: Instituto Superior de C.Religiosa, R.Peña 1048.
Editorial Humanitas:Corrientes 485 of. 708- 8° P.

EXTERIOR:

URUGUAY: Hermán C. Kruse, Agraciada 3296 Ap.14-Montevideo-Uruguay.
ECUADOR: Carmen Carrera Carrillo, Guayaquil 354 y Morales, Quito-Ecuador.

Precio por ejemplar.	\$ 80.-
Exterior	U\$S 0,50
Suscripción anual(6 núm.)	\$ 450,00
Exterior.	U\$S 2,50
Números atrasados	\$ 100,00

GIROS POSTALES: a Luis R. Fernández, Corrientes 2322, 8° 809, Capital Federal.