

L. 35
581
.3

E. Leonard

Roy A. Clifford

RESERVA

LA SOCIOLOGIA RURAL
PARA
LOS PROGRAMAS DE ACCION

60
INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS, ZONA NORTE
RAMA DE COOPERACION TECNICA DE LA ORGANIZACION
DE ESTADOS AMERICANOS

LA HABANA
1960

301.35
L581
e.3

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS

Turrialba, Costa Rica



Lehmann 157504

C BIA 301C6385 1960

Of

Roy A. Clifford

LA SOCIOLOGIA RURAL
PARA
LOS PROGRAMAS DE ACCION

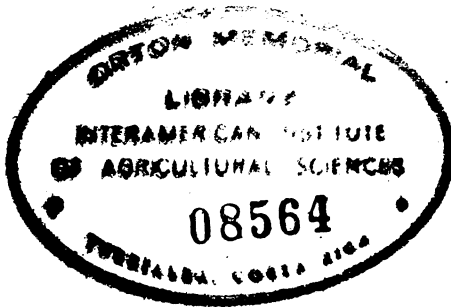
INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS, ZONA NORTE
PROGRAMA DE COOPERACION TECNICA DE LA ORGANIZACION
DE ESTADOS AMERICANOS

LA HABANA
1960

301.35

.L581

c.3



SERIE: Textos y Materiales de Enseñanza No. 6

Este libro es parte del Programa de Publicaciones del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A. Ha sido publicado por la Zona Norte del Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la O.E.A. Información sobre este libro se puede solicitar al Director de la Zona Norte, Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la O.E.A., Apartado No. 7061, La Habana, Cuba, o al Servicio de Intercambio Científico, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Turrialba, Costa Rica.

PROLOGO

Ultimamente las Repúblicas de América Latina han dado grandes y rápidos pasos para aplicar los conocimientos y técnicas científicas a problemas económicos y sociales que confrontan. El cambio de un rígido tradicionalismo a una tecnología moderna ha requerido notables esfuerzos para adiestrar el personal técnico y profesional necesario.

El deseo que tiene este personal en América Latina de recibir adiestramiento en los aspectos sociales de su trabajo, se refleja en las numerosas solicitudes recibidas en la sede de la Zona Norte del Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la O.E.A. Se han solicitado especialmente cursos en Sociología Rural y material escrito que brinde orientación en esta rama a los individuos que trabajan con la gente rural, tales como especialistas en Extensión Agrícola y en Economía Doméstica.

La Zona Norte está dedicando a estas solicitudes el máximo de atención que sus recursos le permiten, pero se encuentra obstaculizada seriamente por la escasez de materias en español sobre la Sociología Rural.

Al hacer esta publicación se espera satisfacer en parte la necesidad frecuentemente reconocida de materias básicas y prácticas en esta disciplina. No se trata de una obra definitiva, sino más bien de un esfuerzo para organizar y presentar en forma impresa algunas materias seleccionadas por ofrecer el máximo de utilidad para las personas que están colaborando activamente en los programas que tienen el fin de cambiar las prácticas de la gente rural. Se ha tratado de incluir los temas que han despertado más interés durante el desarrollo de los cursos de Sociología Rural y Extensión Agrícola que ha ofrecido la Zona Norte para los administradores y técnicos de los países que componen la misma. Los autores agradecerían cualquier co-

mentario o crítica sobre el contenido o la forma de presentación que se ha empleado en esta obra.

Al iniciar este trabajo el Dr. Olen E. Leonard asumió la mayor responsabilidad en las secciones sobre "roles sociales", "liderazgo rural", "movilizando a la comunidad" y "demografía"; las otras materias correspondieron al Sr. Roy A. Clifford. En su elaboración varias personas hicieron importantes contribuciones. Los autores quieren expresar su agradecimiento al Sr. Raúl E. Yver, Especialista en Economía Agrícola y a la Srta. María Justina Laboy, Economista Doméstica, de la Zona Norte, por haber revisado algunos capítulos, así como a las secretarias Hilda Fernández y María Teresa Menéndez que ayudaron en las transcripciones. Estamos especialmente agradecidos a la Srta. Lucrecia Sánchez-Maldonado, quien hizo la transcripción final del manuscrito y realizó gran parte de la revisión del mismo, así como de las pruebas de imprenta.

Olen E. Leonard

Roy A. Clifford

P R E F A C I O

Durante la década de los cincuentas la América Latina ha dado un paso adelante en el campo de la Agricultura con el establecimiento de los Servicios de Extensión Agrícola.

Es interesante notar cómo el enfoque de los diferentes problemas del agro ha ido girando hasta encontrar que el factor "hombre" es decisivo en el desarrollo agropecuario. Ayer se miraba más al control de plagas, de erosión, a la introducción de nuevas técnicas de cultivo, de semillas mejoradas, pero no se ponía atención al propio finquero y menos a su familia. Se tenían planes de fomento, pero no de educación del campesino.

Hoy se siente preocupación por entender mejor la idiosincrasia de ese campesino, cuáles son sus reacciones y cómo debe ayudársele y de guiársele. Hoy se organizan Servicios de Extensión además de planes de fomento. La Sociología Rural va siendo cada vez más demandada en los cursos de capacitación de los extensionistas latinoamericanos para darle ciertos instrumentos de trabajo que les son indispensables.

Los autores de este libro han tenido una larga experiencia en la aplicación de sus conocimientos científicos al adiestramiento de nuestros extensionistas, a través de los Cursos Intensivos ofrecidos por el "Proyecto 39" del Programa de Cooperación Técnica de la OEA que dirige el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. Por lo tanto, este libro viene a llenar una necesidad muy sentida, máxime cuando se carece casi del todo de textos en nuestro idioma español nacidos de la experiencia directa con los problemas de nuestros pueblos.

*Claudio A. Volio
Director del Proyecto 39
Programa de Cooperación Técnica
de la O.E.A.*

*San José, Costa Rica
Febrero 17 de 1960.*

Capítulo I

LA SOCIOLOGIA RURAL Y LOS PROGRAMAS DE ACCION

ANTECEDENTES Y EVOLUCION DE LA SOCIOLOGIA RURAL EN LOS PROGRAMAS DE ACCION

Introducción.

El enfoque de los Programas de Acción. La evolución social, que tanta importancia tiene ahora para los países americanos, aumentará la igualdad entre nuestros ciudadanos con la correspondiente extensión del concepto de la dignidad de las personas y de la libertad para pensar y actuar, así como la incrementación de la influencia que la gente humilde tiene sobre sus propias actividades y en los asuntos de su país. Dicha evolución ha afectado grandemente las actitudes sobre el mejoramiento de la vida rural y los métodos más indicados para lograrlo. Se reconoce, por ejemplo, que la imposición de nuevas prácticas —aunque sean científicamente mejores— no resulta apropiada para una agencia de gobierno democrático. Tampoco los ciudadanos libres la aceptarían.

Sabemos que la persuasión mediante un proceso educacional democrático es lenta porque requiere que la gente, por su voluntad, sea involucrada en todos los aspectos del desarrollo del mismo. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, este proceso tendrá mayores y mejores resultados que cualquier otro método para lograr el mejoramiento de la agricultura y de la vida rural y cumplir con los derechos que tienen los ciudadanos mientras aprenden y asumen las responsabilidades que les corresponden.

Sabemos, también, que la educación y el aprendizaje son procesos que modifican las normas de conducta y las actitudes de las personas. Es decir, que la personalidad misma del individuo se modifica a través de estos procesos.

Parece que el ser humano y los grupos sociales cambian cuando entienden las consecuencias y las quieren, pero cuando se trata de imponer cambios probablemente la gente muestra cierta tendencia a resistirse.

Todo el mundo ha oído hablar de algunas comunidades aisladas en donde la gente mantiene su vida tradicional por motivo de que su religión es distinta o por otras razones. En los casos en que se ha tratado de forzarla a cambiar sus prácticas agrícolas, por ejemplo, casi inmediatamente las comunidades han rechazado toda innovación y han insistido más que antes en continuar con sus prácticas tradicionales. (1)

En resumen, existe un reconocimiento general sobre la necesidad de tomar en cuenta los valores, los problemas y los deseos de la gente con que queremos trabajar en los programas de mejoramiento. Es esencial que la misma gente participe activamente en la determinación de los fines y los medios que los programas adoptan. Es precisamente en relación con esto que las ciencias de las relaciones humanas pueden hacer valiosas contribuciones a los programas de acción.

El Creciente Interés en los Métodos, Conocimientos y Orientaciones de las Ciencias Sociales. Como parte de la evaluación de cierto curso nacional sobre Extensión Agrícola que el Programa de Cooperación Técnica de la Organización de los Estados Americanos ofreció en el año 1959, se le preguntó al grupo de estudiantes sus opiniones respecto a las distintas materias del curso. Asistieron al mismo 45 Ingenieros Agrónomos y Médicos Veterinarios, de los cuales el 31% tenía ligeros conocimientos de Sociología Rural. Casi todos dijeron que habían encontrado dificultades en entender las materias de Sociología durante el desarrollo del curso. A pesar de este obstáculo, solamente el 4.4% pensó que se debía dedicar menos tiempo a dichas materias. Además, el 64%

(1) Carl A. Dawson y W. E. Gettys, *An Introduction to Sociology*, (2aed.) New York: Ronald Press Co., 1947.

dijo que les gustaría profundizar más en esta rama.⁽²⁾ En un estudio hecho por el Dr. Fernando del Río, del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas en Turrialba, se informa que “los Supervisores de Extensión, a su vez, han indicado que los Agentes de Extensión en Costa Rica necesitan mayor adiestramiento en materias educativas que en materia de orden técnico.” Entre las materias en que están más interesados, se encuentran la Sociología, Antropología y Psicología.⁽³⁾

En un estudio sobre las materias ofrecidas por 22 Facultades de Agronomía de América Latina, se encontró el hecho de que solamente 4 ofrecían clases de Sociología o materias similares. Sin embargo, después de Extensión Agrícola, la Sociología era mucho más solicitada que otras disciplinas por estas Facultades.⁽⁴⁾

Históricamente, los funcionarios de las Facultades de Agronomía han demostrado poco interés en las Ciencias Sociales. Aunque hay ciertas Facultades que ya están estableciendo departamentos de Ciencias Sociales y de Extensión Agrícola, la mayoría no ha tomado todavía acción positiva en esta dirección. Esto es lamentable, puesto que cualquier graduado cuando salga de sus clases y laboratorios para trabajar como administrador, profesor, supervisor, planeador, o en cualquier otro cargo en el que tiene que tratar con otras personas, se dará cuenta de la necesidad de saber algo sobre los procesos de aprendizaje, métodos de administración y otros problemas relacionados. Respecto a esto es interesante anotar que las personas que han tenido algunos años de experiencia u ocupan posiciones administrativas o de supervisión, están convencidas, más que cualquier otro grupo, de la necesidad de

- (2) Jorge Ramsay A., “Informe de Evaluación del Curso Internacional de Extensión Agrícola”, Zona Andina, Proyecto 39, 1958.
- (3) Fernando del Río, “The Professional Methods of Costa Rica Extension Workers” (Tesis), Cornell University, Ithaca, New York, 1958.
- (4) Alvaro Chaparro, *Un Estudio de la Educación Agrícola Universitaria en la América Latina*. FAO e IICA, Roma, 1957.

conocer el ambiente social en que están trabajando. Se espera que con la celebración de cursos cortos, tales como los que ofrece el Proyecto 39 de la Organización de los Estados Americanos, se satisfará, en parte, la demanda que se ha encontrado. Sin embargo, es la responsabilidad de las universidades preparar a sus alumnos para una carrera en ésta y otras materias que por muchos años han sido ignoradas.

Si tomamos en cuenta las recomendaciones hechas por los Decanos y otros dignatarios que se reunieron en Lima, Perú en 1959 para tratar distintos problemas relacionados con el mejoramiento del adiestramiento en los países Latino Americanos, comprobaremos que las Facultades muestran cierta tendencia a incluir más estudios sobre las relaciones humanas. (5) Es probable que esta tendencia aumente en el futuro.

La Sociología Rural.

Definición. La Sociología Rural trata de las relaciones humanas entre la gente rural y de los factores que influyen en la organización de dichas relaciones. (6) Se basa en la suposición de que existe un orden y regularidad en las acciones de los seres humanos y que la vida rural exhibe ciertas variaciones propias.

Una de las características fundamentales de las relaciones humanas es que ellas se repiten en una forma consistente, de tal modo que un individuo anticipa lo que va a ocurrir en el futuro debido a sus experiencias y puede formular ideas sobre cuáles serían para él mismo las mejores maneras de actuar frente a las situaciones que anticipa.

- (5) "Informe de la Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola", IICA, Proyecto 39, Zona Andina, Lima, Perú, 1959.
- (6) El Sr. Alberto Franco B., en *Preparación Profesional del Personal de Extensión* (IICA, 1959), presenta la siguiente definición de la Sociología, "La ciencia o estudio de los grupos humanos y sus relaciones. Se refiere a la Sociología comúnmente a los orígenes, desarrollo, propósitos, funciones, problemas, ajustes y peculiaridades de la sociedad humana". Esta definición se basa en aquella de C. U. Good (ed.), *Dictionary of Education*, (McGraw Hill Book Company, New York, 1954).

Para ilustrar este concepto, se puede hacer referencia a cualquier grupo reunido para tratar un problema específico y las relaciones que se desarrollan en el proceso. Aun durante los primeros contactos se pueden ver claramente los resultados de los conceptos que sobre la conducta apropiada, ya tenían antes de reunirse. En los contactos siguientes surge un patrón de acción más determinado todavía. Se ve que cierto líder conduce sus sesiones de una manera más formal que otro; que ciertos participantes asumen más influencia que otros sobre las acciones; que durante los recesos el grupo o ciertos sub-grupos hacen ciertas cosas; que distintos individuos buscan diferentes tipos de recreo. El Sociólogo piensa que por medio de la observación y análisis del desarrollo de tales patrones de relaciones se puede prever lo que pasará en el futuro.

Las Raíces de la Disciplina. Ha transcurrido casi medio siglo desde que la Sociología Rural comenzó a desarrollarse como una rama especial de la Sociología. Uno de los primeros pasos en la ciencia fué la delineación, por métodos muy prácticos, de los límites de las relaciones sociales y del uso de servicios entre los agricultores de ciertas regiones. (7) Los resultados de estos primeros estudios fueron aplicados directamente al trabajo de los programas para el mejoramiento de la vida rural. En los años siguientes, la Sociología Rural siempre ha mantenido un interés especial en la investigación de las "comunidades rurales" y en su importancia para la vida rural.

Entre los aspectos de la comunidad rural que han recibido la atención de la Sociología, se encuentran primeramente la forma de la distribución de las personas en el área física, las características demográficas de la gente, los sistemas de comunicaciones y transportaciones, las funciones económicas de la comunidad y los métodos para delimitar la comunidad.

(7) C.J. Galpin, *The Social Anatomy of an Agricultural Community* (Wisconsin Agricultural Station Research Bulletin 34), Madison, 1915.

También se han dedicado algunos esfuerzos para comprender los patrones de costumbres y tradiciones que diferencian la vida rural de otras formas de vivir. Algunas otras ramas de interés especial han sido la investigación del liderazgo rural, el proceso en que los grupos formales e informales se desarrollan en el ambiente rural y el significado de este proceso para los programas aplicados. Un aspecto de dicho proceso que los Sociólogos consideran de gran importancia es la manera en que la gente desarrolla y mantiene la estratificación social y las limitaciones sobre actividades y comunicaciones que están relacionadas con este fenómeno. ↓

Se debe mencionar también el trabajo de la Sociología Rural en colaboración con otras disciplinas para medir los niveles de vida y establecer métodos para su investigación. Un logro importante ha sido el desarrollo del concepto de "standard de vida", que está muy relacionado con el nivel de vida. Ya se sabe que el éxito de los programas de cambio está muy relacionado con los "standards de vida" que tiene la gente.

Otra de las distintas formas en que la Sociología Rural ha contribuido a los programas de acción, que parece de suma importancia, es en su función de fomentar una objetividad por parte de los administradores y los técnicos con respecto a sus roles profesionales. Una orientación científica ayuda a los administradores a mirar objetivamente su situación de tal manera que evite la intervención en sus programas de las obligaciones y prejuicios personales.

Las Limitaciones de la Sociología Rural. La Sociología Rural es una rama de la Sociología General y no es en sí misma un programa de acción. Esto quiere decir que la Sociología puede investigar los aspectos sociales y ayudar en la evaluación del trabajo de los programas, pero el planeamiento y la ejecución de los mismos quedan fuera de su campo.

Por ejemplo, mediante un estudio de la cultura se puede señalar al técnico ciertas costumbres que obstaculizarán su trabajo, pero el técnico mismo tiene que decidir si debe luchar directamente contra dichas costumbres o modificar su programa para evitar un conflicto. El So-

ciólogo puede presentar informaciones e hipótesis sobre los factores importantes que el técnico debe tomar en cuenta en su programación, pero no puede resolver los problemas mismos que confronta el programa.

Asimismo, el Sociólogo puede contribuir a la evaluación del trabajo por medio de sugerencias sobre las áreas de investigación y los métodos apropiados, pero el técnico tiene que decidir cuáles son los efectos deseables y cuáles son las prioridades entre los fines de su programa.

Estas son ciertas limitaciones sobre la manera en que la Sociología Rural puede ser utilizada en los programas de acción. Actualmente, la falta seria de estudios de la vida rural en América Latina constituye otra limitación grande, aunque con el tiempo se pueda superar.

El Estado de la Sociología Rural en América Latina.

El desarrollo de la Sociología Rural en América Latina ha seguido un camino muy diferente al que siguió en los Estados Unidos. En ese país el interés de las organizaciones nacionales, especialmente el Departamento de Agricultura, dió un impulso para el desarrollo de una disciplina bien integrada con enfoque principal en los problemas prácticos. Este enfoque es evidente en el tipo de investigaciones que se han hecho, así como en la naturaleza de los cursos académicos. Al propio tiempo, esto dió por resultado que la Sociología Rural mantuviera una posición algo autónoma con respecto a la Sociología General en los Estados Unidos. Por otro lado, en los distintos países de América Latina se han hecho pocos esfuerzos integrados para el estudio sistemático de los fenómenos rurales y de las consecuencias de dichos fenómenos para los programas de acción. Aunque en cualquier país se encuentran algunas obras buenas que tratan sobre la vida rural, existe un número muy limitado de Sociólogos que dedican sus esfuerzos a la investigación científica del ambiente rural. Los estudios sociológicos sistemáticos aparecen esporádicamente y en muchos casos hechos por personas que les interesa principalmente la Sociología General, Derecho o Filosofía y exhiben la influencia de una orientación algo abstracta.

Para las personas que piensan en una carrera profesional de Sociología Rural en América Latina, hay ciertos obstáculos. En primer lugar, existen pocas posiciones en las instituciones educativas. Es cierto que la mayoría de los educadores que trabajan en Sociología dedican una parte importante de su tiempo a otras profesiones. Aún más, los estudiantes y profesores de las universidades, quienes usualmente representan las clases económicas más altas de sus países, ven con menosprecio el trabajo de entender la vida de los campesinos y agricultores de sus países, prefiriendo pensar en los problemas de índole nacional o internacional con sus aspectos filosóficos, que en los problemas prácticos del campo.

A pesar de esto, por muchas partes se encuentra el trabajo sobresaliente de algunos Sociólogos y un gran interés de ciertos organismos nacionales en la disciplina. Especialmente en los países de Brasil, Argentina y México hay un incremento de los estudios y cursos propiamente sociológicos. Desde hace muchos años Brasil ha tenido sumo interés en las condiciones y los procesos rurales. En Argentina, así como en algunos otros países de América Latina, el Ministerio de Agricultura está usando los consejos y estudios sociológicos.⁽⁸⁾ En algunos de los países que componen la Zona Norte (El Caribe, América Central, México y Panamá), y en México especialmente, se han hecho muchos trabajos relacionados con la Sociología Rural y se vislumbra un aumento en el futuro. Asimismo, en las instituciones superiores de educación de Puerto Rico están ofreciendo unas clases para preparar a los estudiantes en la investigación social y la administración de programas rurales.

Relacionado con esto existe una fuente nueva e importante en el incremento de interés y capacitación en Sociología Rural. Dicha fuente es la celebración de cursos

(8) Véase, por ejemplo, las publicaciones sobre la "Encuesta Rural" y "Manual del Encuestador de los Cuadernos de Sociología Rural" de la Dirección de Sociología Rural, Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería de la Nación, República de Argentina; también, Daniel D. Vidart, *La Vida Rural Uruguaya*, Departamento de Sociología Rural, Ministerio de Ganadería y Agricultura, Montevideo, Uruguay, Publicación No. 1, 1955.

cortos o de symposios sobre las relaciones humanas, usualmente auspiciados por organizaciones internacionales, tales como la O.E.A. y las Naciones Unidas, a través de FAO y UNESCO, los cuales han estimulado el interés en casi todos los países para mejorar sus datos sobre la vida rural.

La FAO, en colaboración con el gobierno de Chile, organizó un "Centro de Capacitación de Sociología Rural para Sudamérica" que se celebró en 1955 y que ha tenido mucha influencia sobre la orientación de los participantes al mismo. En México, el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma organizó, con notables resultados, algunos congresos nacionales de Sociología. El Programa de Cooperación Técnica de la O.E.A. siempre le ha dado mucha importancia a las Ciencias Sociales. En las investigaciones y en los cursos del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, se ha reconocido la necesidad de fomentar el desarrollo de las Ciencias Sociales en todos los países. Como una indicación del trabajo que se está realizando por ésta y otras instituciones nacionales e internacionales, examinaremos más adelante ciertos pasos que se han tomado hacia este fin.

El Trabajo que se Está Realizando.

La Orientación Sociológica. La mayor contribución de la Sociología Rural ha sido el desarrollo de un conceptualismo científico sobre la vida rural y los procesos de la misma. Dentro de este conceptualismo hay ciertas ideas que han merecido atención especial:

a) El concepto principal que se ha formulado es la idea de que existirían bajo casi cualesquiera condiciones ciertas agrupaciones sociales de los individuos y las familias de las áreas rurales.

b) La existencia de un grupo social implica que la gente que lo compone ha establecido un sistema de comunicación que involucra no solamente un lenguaje común y la tecnología necesaria a éste, sino también unas normas y valores que guíen la conducta de los miembros de dichos grupos.

c) El personal de los programas rurales reconoce la necesidad que existe de relacionarse con este sistema de comunicación y normas, y familiarizarse con las distintas facetas de la vida de los grupos rurales, para tener influencia sobre ellos.

d) Entre los conceptos más importantes que ayudan a entender la vida rural y a pronosticar las consecuencias probables de los métodos que se usan, se encuentran el del "rol" o papel social y los otros muy relacionados de "grupo de referencia" y "expectativas". En la segunda parte de este capítulo se consideran estos conceptos, así como algunos otros que merecen atención.

e) Debido al aumento de conocimientos sobre la vida rural, existe mayor capacidad e interés en estudiarla como un "proceso social". Hay interés en saber aún más sobre sus cambios y el por qué de los mismos o, como dicen algunos sociólogos, "de sus dinámicas". Al igual que en los casos de la comunicación, el aprendizaje y la ejecución de roles, las acciones están estudiadas con referencia a sus cambios en el tiempo. Una consecuencia lógica de la formulación del concepto de "proceso social", es la idea de que se pueden prever las etapas futuras de un proceso y, quizás, influir en las mismas. En relación con esto es de interés especial el proceso de difusión y cambio de prácticas, así como el proceso por medio del cual los agricultores hacen sus decisiones sobre la adopción de las nuevas prácticas.

Investigaciones de la Vida Rural y las Organizaciones que Trabajan con la Gente Rural. A la mayoría de los estudios sobre la vida rural y los programas para su mejoramiento, les falta mucho para llegar a ser perfectos. Sin embargo, se pueden encontrar algunos, especialmente los que tratan de la demografía y comunidades rurales, que se pueden usar con confianza.

También hay estudios que sirven como fuentes de información general pero que requieren investigaciones adicionales e intensivas para conocer los factores que han originado los resultados que estos informes presentan. En esta categoría se encuentran principalmente las descripciones antropológicas y otros estudios descriptivos.

De los estudios que se están haciendo, hay tres tipos que han tenido significado especial en el aumento de las contribuciones de la Sociología a los programas de acción rural en América Latina. A continuación se presentan una descripción y algunos ejemplos de estos tipos de investigaciones sociológicas.

a) Estudios diseñados para recopilar datos generales sobre ciertas comunidades y regiones rurales. Estos sirven como guías en la formulación de los planes y programas de acción y como fuentes para el desarrollo de hipótesis que requieren investigación adicional. El estudio de la comunidad de Turrialba, Costa Rica, que el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas y el Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad del Estado de Michigan están auspiciando desde el año 1948, es el más completo e intenso de su clase. Su primera fase, una investigación o "survey" de toda la comunidad, incluyó las siguientes facetas:

1. La delimitación de la comunidad y sus sub-grupos.
2. El patrón general de la vida en Turrialba.
3. Los sistemas económicos, políticos y de salud y educación.
4. Los niveles de vida respecto a los distintos tipos de operaciones agrícolas.
5. El liderazgo formal e informal.
6. Los grupos informales.
7. La población y sus características ecológicas.
8. Los sistemas de Extensión Agrícola.
9. La estratificación social y su relación con la comunicación. (9)

Los resultados de este estudio se han estado usando como guía en la organización de otros estudios más detallados, tales como la difusión de prácticas, el desarrollo de la comunidad, la estratificación social y el cambio so-

(9) Charles P. Loomis, Roy A. Clifford, Julio O. Morales y Olen E. Leonard (eds.), *Turrialba: Social Systems and the Introduction of Change*, The Free Press, Glencoe, Illinois, 1953.

cial.⁽¹⁰⁾ Además, estos resultados han influenciado en el desarrollo de algunos proyectos en agricultura y el desarrollo de la comunidad.

En los países que componen la Zona Andina del I.I.C.A. (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela), el Proyecto 39 ha llevado a cabo tres estudios de comunidades rurales como parte del programa de trabajo de los cursos de Extensión Agrícola. Esta experiencia ha servido para suministrar a los participantes de los cursos una planilla que ellos pueden adaptar para estudios de las comunidades de su propio país. Al mismo tiempo, ha aportado buenos datos sobre los problemas que confrontan los programas de Extensión Agrícola, así como cualquier otro programa de acción.⁽¹¹⁾

b) Estudios diseñados para ayudar a la solución de problemas específicos o para conocer condiciones especiales. Los estudios generales ya mencionados, han contribuido grandemente a la formulación de estos estudios más intensos. Por ejemplo, como parte de los cursos de Sociología en la Zona Norte se están realizando investigaciones que tratan problemas definidos que confrontan ciertos

- (10) Antonio Arce, "Rational Introduction of Technology on a Costa Rican Hacienda: Sociological Implications", (Tesis) Universidad del Estado de Michigan, 1959; Antonio Arce y Julio O. Morales, (eds.), "Sociología, Siete Casos del Desarrollo de la Comunidad", IICA, 1954 (mimeo); Antonio Arce, "Formación de Maestros Bajo el Concepto de Comunidad-Escuela". IICA, 1953 (mimeo); Charles P. Loomis, Ralph H. Allee y Julio O. Morales, "Ejemplos de Sistemas de Status Social y la Comunicación en la América Latina", IICA, 1953 (mimeo); Manuel Alers-Montalvo, "Cultural Change in a Costa Rican Village", (Tesis), Universidad del Estado de Michigan, 1953.
- (11) Jorge Ramsay A., "Informe del Estudio de El Bolo, Colombia", Proyecto 39, Zona Andina, 1957; *Ibid* "Estudio de El Viboral, Colombia", Proyecto 39, Zona Andina, 1958; *Ibid* "Reconocimiento de la Realidad de la Colonia Guayabita, Venezuela", Proyecto 39, Zona Andina, 1959. (El Consejo de Bienestar Rural de Venezuela planea la publicación del último informe).

proyectos dedicados al mejoramiento de la vida rural.⁽¹²⁾ Estos estudios permiten a los participantes de los cursos incorporar los conceptos sociológicos a su propio trabajo y, a la vez, contribuyen a la acumulación de datos sobre las características sociales de las áreas rurales de sus países.

En el año 1955 se hizo un estudio de esta clase que tuvo el propósito principal de ayudar a un comité a seleccionar el mejor sitio entre tres caseríos costarricenses para una cooperativa "piloto". Se deseaba que esta cooperativa sirviera para demostrar las posibilidades que tiene el cooperativismo en el mejoramiento de la vida agrícola de la América Latina. Aunque el propósito básico del estudio era formular algunas recomendaciones sobre el sitio más apropiado para la cooperativa, dicho estudio sirvió también para acumular algunos datos sobre el liderazgo rural y el proceso de la integración social de los caseríos. También sirvió para probar ciertas hipótesis y formular algunas otras.⁽¹³⁾

c) Estudios que contribuyen a la evolución de programas rurales. Desde el año 1957 se han hecho esfuerzos especiales para mejorar los procedimientos para la evaluación de los programas nacionales de extensión, salud, etc. El Servicio de Extensión Agrícola de Honduras, al incluir en el estudio de Flores, Honduras, una evaluación sistemática del programa de extensión en aquel lugar, ha contribuido al logro de este fin. Intentaron el desarrollo de métodos eficaces para conocer los efectos de ciertos factores sociales tales como la educación, el liderazgo informal, experiencias previas y visitas sobre el programa y averiguar los resultados del programa de Extensión en la vida de los habitantes de Flores. Aunque era

- (12) Armando J. Valle y Roy A. Clifford, "Informe del Curso Nacional de Sociología, Comayagua, Honduras", División de Extensión Agrícola de Honduras y la Zona Norte, Proyecto 39, 1957; "Informe del Segundo Curso Internacional de Sociología Rural, 1958", Departamento de Divulgación Agropecuaria de El Salvador y el Proyecto 39, Zona Norte, 1958.
- (13) Roy A. Clifford y Gregorio Alfaro, "Informe del Estudio Socio-Económico de Tres Caseríos Costarricenses", Proyecto Piloto de Cooperativas Rurales, Publicación No. 10, Banco Nacional de Costa Rica, 1955.

un estudio ligero, indicó algo sobre la forma más provechosa de estudiar los aspectos sociales de un programa rural. Al propio tiempo, se descubrieron datos que indicaron la necesidad de tomar en cuenta tales aspectos al tratar de evaluar cualquier programa.

Debido al gran interés demostrado en la evaluación por los directores de Extensión Agrícola de los varios países, el Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad del Estado de Michigan y el personal del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, el Instituto en Turrialba ha resuelto dedicar más recursos al estudio y práctica de la evaluación. Seguramente los países se beneficiarán con esto.

Como resultado del interés en la evaluación de programas rurales, es casi seguro que en el futuro se dé mayor consideración a la evaluación de los aspectos sociales, especialmente a los "efectos indirectos" o "efectos no previstos", y a los cambios de actitudes de la gente. Con referencia al último punto, frecuentemente se dice que es necesario fomentar en los agricultores la creencia de que ellos pueden mejorar sus condiciones de vida a través de sus propios esfuerzos ("desarrollo propio"). A pesar de tales declaraciones, se ven pocos estudios profundos que traten del cambio de actitudes como resultado de un programa de acción. Realmente, faltan todavía métodos adecuados para medir bien tales efectos de un programa.

Las Consultas Sociológicas. Una de las actividades por medio de la cual los Sociólogos pueden contribuir mayormente a los programas de acción es consultando con los funcionarios sobre problemas sociales que confrontan. Por ejemplo, el año pasado el Director de Extensión de cierto país estaba preocupado sobre la localización de las agencias de extensión en su país y especialmente interesado en que las nuevas agencias se situaran en los lugares más apropiados. El decidió consultar a especialistas en Sociología y Economía sobre el tipo de estudio más indicado para conocer los sitios más ventajosos para el establecimiento de las nuevas agencias y para evaluar lo bueno y lo malo de los sitios anteriores.

Las consultas varían desde las que tratan estudios propiamente sociológicos hasta los problemas de la selección de personal y la organización de departamentos de Ciencias Sociales en las facultades de Agronomía y otras instituciones educacionales. Se espera que en el futuro la acumulación de datos científicos, así como el aumento del número de técnicos que están adiestrados en estas materias, resolverán en gran parte la necesidad de prestar más esfuerzos a las consultas de los administradores y planeadores de los programas rurales.

Sumario.

En forma breve se han indicado algunas de las maneras en que la Sociología Rural está contribuyendo al desarrollo de los programas rurales. Al propio tiempo, se han hecho notar algunas de las limitaciones que confrontan los Sociólogos. Entre las de importancia especial podemos mencionar: la falta de interés de algunos administradores en los aspectos sociales de sus programas, el número muy limitado de personas adiestradas en la disciplina y la escasez de buenos estudios sobre las condiciones de la vida rural y los procesos sociales de importancia directa a los programas.

Sin duda, las actitudes favorables hacia la Sociología y el interés en incorporarla a los programas de acción han aumentado notablemente, y se hace necesario en todos los países buscar facilidades para el adiestramiento avanzado en Sociología. Es la opinión de los autores que ha llegado el momento en que los países pueden asumir esta tarea reforzando las Universidades y Facultades de Agronomía. Para hacerlo bien es preciso fomentar el estudio del propio ambiente para que la enseñanza corresponda a la realidad de los distintos países. Es posible que una integración de la orientación abstracta y filosófica, más bien europea, que es muy corriente en América Latina, y la orientación práctica que se encuentra en algunos de los países, resultará en una Sociología Rural muy dinámica y de América Latina propiamente.

Además, existe la necesidad de que el personal de los programas de acción ayuden a los científicos sociales. Es-

ta sería una forma sumamente beneficiosa para reforzar las ciencias aumentando sus conocimientos y, por lo tanto, sus contribuciones. Una faceta importante de esta ayuda debe ser el criticismo y evaluación de los esfuerzos de los mismos científicos sociales.

CONCEPTOS BASICOS DE LA SOCIOLOGIA RURAL

La Orientación Conceptual de la Sociología Rural.

En el desarrollo de las Ciencias Sociales se han elaborado algunos sistemas conceptuales que han servido como bases para la observación e investigación de los fenómenos sociales. Más adelante se presentan en forma breve ciertos conceptos que tienen valor especial en el trabajo que se está realizando en la Sociología Rural.

Debe recordarse que un concepto es una invención social; es una abstracción. Tal concepto determina en gran parte lo que el hombre percibe y, por otro lado, elimina otras cosas de su área de vista. En las Ciencias Sociales se trata de organizar sistemáticamente ciertas "pruebas" para ver si los conceptos corresponden a la realidad. Asimismo los conceptos que se usan deben ser interrelacionados, es decir, debe existir un acuerdo entre los distintos conceptos que se formulan sobre cualquier fenómeno social.

Sociología Rural. La disciplina que trata de las relaciones sociales entre la gente rural, de los patrones de interacción que esta gente mantiene y los factores que influyen en la organización de dichos patrones de interacción.

Ciencia. Es el estudio por medios sistemáticos de cualquier fenómeno para clasificarlo y establecer ciertas regularidades que son verificables. La ciencia está basada en la suposición de que existe orden y regularidad en las acciones o relaciones del fenómeno que se estudia.

Relaciones Sociales. Se refiere a la acción organizada entre dos o más personas, basada en sus experiencias sociales y expectativas mutuas.

Gente Rural. Los miembros de una población se pueden distinguir por una gran variedad de características. Por "gente rural" se entiende los miembros de la población que viven fuera de las ciudades. Como la frase implica hay otros tipos de personas en la población, tal como la gente urbana o personas que viven en la ciudad.

Patrones de Interacción. Cuando hay comunicación social, existe interacción. El concepto implica que cada persona involucrada reconoce la existencia de las demás y tiene una idea de la manera en que van a actuar cuando se comuniquen con ellos. Por "patrón" se quiere decir que la acción está organizada o sistematizada.

Ordenación de Actividades. Esto se refiere al proceso por el cual se establece un patrón de interacción. Por medio de este proceso los individuos aprenden a interpretar las expectativas de otros y a anticipar la reacción de los demás cuando ellos mismos actúan. Se ve que la ordenación de actividades en esta forma puede ocurrir solamente por medio de la acción de grupos y, a la vez, que este proceso hace posible la acción de grupos.

Grupo. Es un número de personas en interacción. Hay un sinnúmero de clasificaciones de grupos, tales como: formal e informal; permanente o temporero; político; recreativo; religioso, etc. La existencia continúa de cualquier grupo depende de las expectativas mutuas de los miembros.

Comunidad. Es un grupo que está organizado de tal manera que los miembros pueden realizar casi todos sus roles dentro del mismo grupo. Por esta razón, es un grupo que integra una variedad de acciones sociales y económicas.

Expectativas. Lo que la persona anticipa que va a pasar. Esto depende de sus propias experiencias y de las normas y valores de sus grupos.

Norma. La manera apropiada de actuar en cierta situación.

Valor o Valor Moral. Los conceptos generalizados de las sociedades y sub-grupos sobre lo que es bueno o malo.

Cultura. Los conceptos y convenciones que la sociedad ha desarrollado y que pasan de generación en generación a través de los procesos de enseñanza. Estos incluyen las normas y valores.

Rol o Papel Social. Cada individuo desarrolla un concepto de él mismo y de las expectativas de los demás hacia él como miembro de cualquier grupo. La acción del individuo en interpretar y tratar de cumplir con las expectativas del grupo se llama su rol. Por ejemplo, se asigna a cada miembro de un equipo de fútbol distintas tareas y el individuo, al cumplir con dichas tareas durante el juego, está llevando a cabo su rol en el equipo.

Las Características de las Organizaciones Sociales.

Organización Social. El concepto de organización social, de la manera en que está usado aquí, se refiere a los patrones de relaciones que existen entre cualquier número de personas y los factores que entran en el establecimiento de estas acciones. Por otro lado, el concepto se refiere al proceso por el cual se establecen estas relaciones sociales.

Objetivos. La persona durante el proceso de su madurez aprende a actuar para realizar ciertos propósitos. Los grupos sociales también esperan que ocurran ciertas cosas si ellos actúan de una manera determinada. Es decir, que los individuos y los grupos tienen ciertos fines u objetivos básicos a los que se refieren cuando organizan sus interrelaciones y actividades. Por ejemplo, los miembros de una familia aceptan el objetivo de sostener la misma y establecen cierta "división de labor" que contribuye a sus esfuerzos para lograrlo.

Cualquier grupo social comparte ciertos objetivos con los otros grupos que componen la sociedad. Por ejemplo, si un programa rural quiere lograr la colaboración de la iglesia, puede enfatizar la importancia de trabajar para el mejoramiento y bienestar de las familias, puesto que éste es un fin aceptado por la iglesia, la familia y el programa.

Normas y Valores. Los grupos sociales tienen sus ideas sobre la manera más apropiada de actuar bajo cier-

tas condiciones. Tales ideas que guían específicas acciones sociales las llamamos *normas*. El concepto de norma se refiere a lo que es la conducta apropiada de la persona y el grupo, o sea, el comportamiento correcto para lograr los fines del grupo o sociedad.

La persona en su proceso de madurez llega a anticipar que hay *normas* que pueden aplicarse a cualquier situación. Cuando la persona encuentra una situación en que hay varias alternativas de actuar, usualmente las evalúa y decide cuál es la forma "correcta". En el lenguaje sociológico la solución de tal problema se conoce por la frase "definir la situación", que quiere decir que la persona llega a una decisión o solución que relaciona esta situación con sus experiencias previas y con las normas que le parecen apropiadas.

En algunas investigaciones y escritos se ha usado la palabra *expectativa* para referirse a las anticipaciones que los hombres tienen sobre lo que va a ocurrir bajo ciertas condiciones. La palabra *expectativa* se refiere directamente a las interpretaciones y pensamientos personales del individuo. Por ejemplo, el individuo tiene la expectativa de que habrá una manera correcta de solucionar cualquier problema y la sociedad ha formulado la norma de que cualquier individuo cuando confronte un problema debe tratar de solucionarlo.

Se emplea la palabra *valor* para referirse a los conceptos generales que la sociedad formula sobre cuál es la importancia relativa de los infinitos fines de acción social. Por ejemplo, en casi cualquier sociedad la idea de que los hijos deben respetar a los padres es altamente valuada. Este es un concepto generalizado y un valor, pero, al mismo tiempo, todos los grupos fijan sus propias normas que enseñan específicamente *la manera* en que los hijos deben demostrar su respeto. Estas normas varían grandemente de una sociedad a otra y aún entre los sub-grupos de la misma sociedad.

Status y Rol. Un elemento céntrico en la organización de las relaciones humanas, es la red de normas que

el grupo tiene sobre las acciones de cualquier miembro; la palabra *status* se refiere a este conjunto de normas. El *rol* se refiere a la acción por la cual la persona interpreta las expectativas de sus compañeros para actuar como miembro del grupo. Véase la figura 1, que presenta esta idea gráficamente.

Por ejemplo, en el campo usualmente se espera que la mujer trabaje en la preparación de la comida y otras actividades de la casa y que el hombre dedique su tiempo a trabajar en los campos y con el ganado, por lo que cualquier visitante al campo observaría que las acciones corresponden a las expectativas, aunque de vez en cuando tienen que decidir si una nueva tarea pertenece al rol del hombre o de la mujer.

La Distribución de Influencia. Ciertos roles influyen más en las acciones de los demás que otros. La persona que ejecuta un rol que tiene mucha influencia sobre los otros roles es un *líder*. El patrón de influencia se llama el *patrón del liderazgo*.

La organización y evaluación de las actividades sociales funcionan para distribuir el derecho y la capacidad de controlar la acción de otras personas. Cuando la persona tiene el derecho legítimo de influir en las actividades de los demás, se dice que tiene autoridad; cuando no tiene derecho legítimo pero ejerce influencia por medio del terrorismo y del uso de las armas, podemos llamarla "fuerza bruta".

Hay individuos que desarrollan *influencia personal* sobre otras personas por medio de habilidades especiales. Por ejemplo, en el campo el padre tiene la autoridad tradicional de decidir las compras de la familia. Sin embargo, no es raro encontrar una mujer que, por sus capacidades especiales, hace todas estas decisiones.

Cualquier grupo evalúa las acciones de sus miembros con referencia a un sistema o escala de evaluación por medio del cual cada persona o cada rol se localiza con respecto al resto. Los lugares que ocupan las personas se llaman *posiciones sociales*. Se puede decir que las sociedades evalúan también los sub-grupos que la componen, de tal modo que cada grupo ocupa una posición relativa a los otros. De vez

Las normas del grupo hacia el individuo
(El *Status* del individuo)

Las expectativas del individuo hacia
él mismo (*El Yo*) y hacia los otros
miembros, basado en su aprendizaje
de las normas del grupo.

La acción que resulta de este proceso (*Rol*)



Fig. 1

La relación de la acción del individuo (*Rol*)
con el status que tiene en el grupo

en cuando las posiciones de los grupos están tan fijas que los miembros no pueden salir o pueden salir solamente bajo condiciones especiales. Los conceptos de *clase social* y de *casta* se refieren a los segmentos de una población que tienen posiciones de estos tipos.

Facilidades. Este concepto indica los medios que la persona o grupo emplea para lograr su fines. Esto puede referirse al equipo que se usa, tecnología, los conocimientos, etc.

Sanciones. Los grupos humanos desarrollan ciertos mecanismos para fomentar conformidad con los valores y normas. Estos mecanismos, que se llaman *sanciones*, pueden ser positivos o negativos. Las sanciones positivas son recompensas a la persona que cumple las normas. Para la acción inconforme se aplican penalidades o sanciones negativas.

Resumiendo, los conceptos presentados anteriormente ofrecen una manera sistemática para la observación y análisis de la organización social y de las acciones de la persona. Aunque hay otros conceptos que tendrían más valor en términos de los propósitos de algunos programas, los que aquí se presentan parecen especialmente apropiados para el análisis de las relaciones humanas cuando éste se hace como parte de un programa de acción.

En la materia que sigue se elabora el tema de cambios sociales, usando los conceptos ya presentados.

El Cambio de las Acciones Humanas.

El cambio es un proceso normal. El cambio de la manera en que los miembros de un grupo y sociedad actúan, es un proceso inherente a la vida. Este ocurre cuando los miembros tratan de resolver los problemas que resultan de una falta de integración de las normas y de las acciones entre ellos o con otros grupos. No es posible que un grupo exista sin tener tales problemas.

La rapidez de aceptar cambios varía de un grupo a otro. En algunas sociedades, tales como las de nuestros países, hay normas que fomentan el cambio. La alta valorización del proceso científico, por ejemplo, funciona para aumentar la cantidad y la rapidez de los cambios. Sin embargo, aun en las sociedades que respetan la ciencia y el pro-

greso tecnológico hay múltiples factores que obstaculizan o controlan las tendencias a cambiar.

Como ya ha sido anotado, los hombres anticipan un orden en todas sus relaciones y las organizaciones sociales tienden a ofrecer resistencia a cualquier elemento que pueda resultar en la desorganización de las relaciones ya establecidas. Se puede decir que cualquier grupo, por razón de su naturaleza, ofrecerá resistencia a los cambios que vienen de afuera y también establecerá medios eficaces para mantener una conformidad a sus normas. Cada miembro tiene invertido en el grupo su tiempo, sus esperanzas para el futuro y hasta su propia personalidad, por lo tanto está interesado en el mantenimiento del grupo como ya existe. Un cambio puede resultar en la pérdida de sus derechos y aún en la desorganización de su personalidad.

El concepto *mantenimiento de la unidad*, es apropiado para significar la tendencia de un grupo a mantener su identidad, defender sus valores y normas y continuar el patrón de relaciones humanas ya establecido.

El grado en que los miembros están de acuerdo sobre las normas y valores y sobre los roles de los miembros, indica hasta qué punto la *solidaridad* existe. Desde el punto de vista del agente de cambio, un alto grado de solidaridad por parte de una comunidad rural significa que el grupo resistiría fuertemente la introducción de cambios que puedan desorganizar su vida. El establecimiento de Servicios de Extensión Agrícola y otros programas de esta naturaleza, indica una tendencia a dar más importancia a los conceptos y planes científicos. Sin embargo, los agentes de cambio todavía ejecutan sus roles en comunidades rurales que, por lo general, tienen un alto grado de solidaridad y fidelidad para las normas tradicionales. Es preciso que el técnico se valga de algunos medios para evitar aparecer como un desorganizador.

Tipos de Cambio. Los cambios que ocurren se pueden clasificar por medio del sistema siguiente:

1. El cambio de la importancia relativa y las prioridades de las normas y valores. Por ejemplo, en algunas sociedades se encuentra énfasis decreciente en el personalismo en los organismos gubernamentales y un incremen-

to de la valorización de actividades eficientes e impersonales.

2. La creación de nuevos grupos y de nuevos conjuntos de normas y roles. Por ejemplo, recientemente en casi todas las Américas se han organizado Servicios de Extensión Agrícola y esto ha requerido el establecimiento de nuevos patrones o conjuntos de normas que guían la conducta de los miembros. Además, los otros grupos de las sociedades han tenido que ajustarse para relacionarse al organismo nuevo.

3. El cambio de los roles y normas existentes, para introducir acciones diferentes o nuevas. El Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas en Turrialba, Costa Rica, está trabajando en un proyecto para añadir al rol tradicional del maestro rural la tarea de enseñar a los agricultores locales ciertas prácticas nuevas, pero hasta ahora el rol tradicional del maestro sigue siendo la base de sus acciones. Lo han modificado solamente hasta cierto punto.

Parece que el cambio de la importancia relativa de algunas de las normas y de algunos aspectos de los roles establecidos, encuentra menor resistencia que la creación de nuevos roles y conjuntos de normas. Esto quiere decir que hay más posibilidades de lograr éxito introduciendo cambios relacionándolos con las normas y los roles como se encuentran, que introducir o imponer nuevas maneras de actuar y pensar sin relacionarlos a los ya existentes.

Sub-Procesos en el Proceso de Cambio Social.

El cambio de las acciones y actitudes del hombre, es un proceso muy complejo que involucra todos los elementos ya mencionados. Además, se puede analizarlo en términos de ciertos sub-procesos que se presentan más abajo. Los sub-procesos de más significado dependen de los fines de cada programa; sin embargo, todos los sub-procesos entran en cualquier cambio que se planea y se ejecuta.

Comunicación. Se refiere a la acción por la cual las informaciones pasan de una a otra persona y los conocimientos, opiniones y actitudes se desarrollan y se modifican. La comunicación ocurre durante cualquier situación de interacción, ya sea por radio y periódico o por char-

las informales. Este proceso es céntrico en el problema de transmitir nuevas prácticas a los granjeros.

Las investigaciones han originado ciertas hipótesis sobre el proceso, pero todavía se necesita profundizar más. Por ejemplo, sabemos poco sobre la eficacia de muchos de los proyectos que utilizan programas de radio y de boletines para educar a los campesinos. Puesto que hay una gran variedad de fuentes de información, es muy difícil saber cuáles son las más importantes. Sin embargo, algunos estudios indican la importancia del intercambio de información por medio de las reuniones informales y las visitas de los técnicos a los granjeros.

Llegando a Decisiones. El sub-proceso por medio del cual se evalúan las alternativas de acción, y se decide cuál es la más apropiada, es de suma importancia para los programas de acción. En gran parte dichos programas tienen el fin de presentar ciertas alternativas al granjero y ayudarle a seleccionar las que ofrecen mayores ventajas.

Para que el técnico tenga éxito necesita conocer la manera en que los granjeros llegan a decisiones y saber cuándo y en qué forma puede contribuir al mismo. Aún más, se verá involucrado en el proceso continuo de seleccionar fines de su propio trabajo y los medios apropiados.

Mantenimiento de la Unidad. Aunque esta frase es algo pomposa, indica bien el proceso en que los grupos evalúan las ideas nuevas con referencia a sus probables efectos sobre las relaciones ya establecidas por el grupo. Por este medio el grupo mantiene su identidad y la organización que existe y trata de rechazar los cambios que puedan destruir su integración y solidaridad. Para ilustrar este concepto, podemos utilizar la conocida broma referente a los castigos que sufre el amigo de ambos esposos cuando se mete en sus peleas familiares.

Acoplamiento de Unidades Distintas. Los grupos que componen la sociedad, así como las sociedades mismas, tienen que desarrollar y mantener interrelaciones. Esto

demanda cierto grado de mutua aceptación de los valores, las normas y los roles de los grupos involucrados.

En el caso de un programa de acción, es preciso que los técnicos y los campesinos tengan ciertos valores en común y que ellos ejecuten sus roles de tal manera que se puedan comunicar y cooperar. Usualmente el técnico tiene que relacionarse con múltiples grupos de la localidad y de afuera, y con frecuencia su rol es el eslabón de mayor importancia en la cadena que conecta la familia campesina con otros grupos de la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

Antecedentes y Evolución de la Sociología Rural en los Programas de Acción

- Agramonte, Roberto, "El Mundo Rural y sus Procesos Sociológicos", *Cursos y Conferencias de Extensión Universitaria*, Departamento de Intercambio Cultural, La Universidad de La Habana, La Habana, Cuba, 1956.
- Alvarez Andrew, Oscar, "Introducción a la Sociología Americana", *Revista Mexicana de Sociología*, 4, 1942.
- Anderson, C. Arnold, "Rural Sociology Approaches Maturity", *Lectura Presidencial*, Rural Sociological Society, 1957.
- Bastide, Roger, "Sociology in Latin America", *Twentieth Century Sociology*, The Philosophical Library, New York, 1945, 615-637.
- Chaparro, Alvaro, "Un Estudio de la Educación Agrícola Universitaria en América Latina", Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas y FAO, Roma, 1957.
- Clifford, Roy A., "La Sociología en el Programa de la Zona Norte", IICA, Zona Norte, 1958 (mimeo).
-
- "La Sociología Rural", *Agrotecnia*, La Habana, Cuba, Marzo-Abril, 1957, 66-82.
- "Crónica del Sexto Congreso Nacional de Sociología Rural", *Revista Mexicana de Sociología*, 18 No. 1, Enero-Abril 1956, 225-230.
- Cuaderno de Fomento Agropecuario No. 52, "La Investigación de la Vida Rural", FAO, 1955.
- Duncan, Otis D., "Rural Sociology Coming of Age", *Rural Sociology*, Marzo, 1954.
- Franco B., Alberto, *Preparación Profesional del Personal de Extensión*, IICA, Turrialba, 1959.
- Freyre, Gilberto, *Casa Grande e Senzala* (3ra. ed.), Schmidto, Río de Janeiro, Brasil, 1938.
- "El Problema de una Sociología Latinoamericana", *Ciencias Sociales*, Unión Panamericana, Washington, D.C., Vol. 14, No. 4, 1958.

Labarca H., Amanda, *El Mejoramiento de la Vida Campesina (México, Estados Unidos y Chile)*. Ediciones de la Unión Republicana, Santiago, Chile, 1936.

Loomis, Charles P. y J. Allan Beegle, *Rural Social Systems*, Prentice-Hall, New York, 1950.

Mendieta y Núñez, Lucio, "Integración de las Investigaciones en las Américas", *Revista Mexicana de Sociología*, 4, 1942, 125-137.

—"¿Qué es la Sociología Rural?", Sexto Congreso Nacional de Sociología Rural, México, D.F.

Metodología de la Enseñanza Técnica, Sección de Educación Técnica, Departamento de Asuntos Culturales, Unión Panamericana, Washington, D.C., 1958.

Mosher, Arthur T., *Technical Cooperation in Latin American Agriculture*, University of Chicago Press, Chicago, 1957.

Poviña, Alfredo, *Historia de la Sociología en Latinoamérica*, Fondo de Cultura Económica, México, D. F., 1941.

"Report of the European Conference on Rural Life", FAO, Naciones Unidas, Roma, 1957.

Rural Sociology in a Changing Economy, North-Central Regional Rural Sociology Committee, Department of Agricultural Economics, Illinois University, Urbana, 1958.

Smith, T. Lynn, *Current Social Trends and Problems in Latin America*, Latin American Monographs, No. 1, Florida University, Gainesville, 1957.

"The Development of Rural Sociology in Latin America", Lectura a la Rural Sociological Society, 1957, y publicada en la *Rural Sociology*.

Conceptos Básicos de la Sociología Rural

Conferencias del Tercer Curso Internacional de Sociología Rural, Zona Norte, Proyecto 39 de la O.E.A., IICA, La Habana, Cuba, 1959 (mimeo).

Loomis, Charles P. y J. Allan Beegle, *Rural Sociology: The Strategy of Change*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1957.

Parsons, Talcott, *The Social System*, The Free Press, Glencoe, Illinois, 1951.

CAPÍTULO II

EL PROCESO DE ESTRATIFICACION SOCIAL

Concepto de **Estratificación**.

El proceso de estratificación social influye —algunas veces directa y otras indirectamente, y con una fuerza que varía en intensidad— en las acciones y las relaciones de los seres humanos. Su importancia radica en la contribución básica que hace a la ordenación de las actividades sociales y económicas. *Este proceso es el medio por el cual un sistema de evaluación de personas y grupos, y la correspondiente alocación de facilidades, se desarrolla y funciona.* La estratificación social puede adoptar una gran variedad de formas que se relacionan con los valores y normas de las distintas sociedades. Esto quiere decir que el proceso funciona de manera variable, aunque la existencia del mismo es inherente a la vida social.

Para ilustrar estas ideas podemos referirnos a la reciente experiencia de un Agente de Extensión Agrícola que hizo esfuerzos para que el hijo de uno de los granjeros de su zona asistiera a la escuela secundaria después de terminar la primaria. El Agente estaba muy impresionado con el excelente trabajo de ese joven como presidente de un club juvenil y por sus deseos de continuar con su educación hasta ganar el título de Ingeniero Agrónomo. El Agente habló con los padres suministrándoles información sobre los problemas relacionados con el envío del niño a la escuela secundaria y explicándoles las posibilidades para que él pudiera asistir después a la Universidad. Los padres manifestaron entusiasmo por el plan presentado por el Agente y le prometieron hacer todo lo posible para lograrlo. Sin embargo, cuando llegó el momento de inscribir a su hijo en la escuela secundaria, no lo hicieron.

¿Qué pasó en este caso y qué tiene esto que ver con la estratificación social?. Los padres explicaron su decisión

manifestando que les faltaba el dinero para pagar los gastos del autobús y que necesitaban la ayuda del muchacho en la granja. Sin embargo, el Agente de Extensión sabía que la familia podía pagar fácilmente estos gastos y que, en realidad, no hacía falta la labor del muchacho, por lo que intentó buscar las verdaderas razones. En el desarrollo de su investigación se pudo ver cómo funcionaba el sistema de estratificación.

Aunque el padre estaba explotando bien su granja era inquilino, y esta condición estaba menospreciada en la comunidad. Además, pocos niños del lugar habían asistido a la escuela secundaria y los que lo hicieron eran hijos de los agricultores más ricos y que tenían las fincas más grandes. Cuando la comunidad se enteró del plan de enviar el muchacho a la escuela, tanto las familias del mismo nivel económico como las de niveles más altos lo criticaron, diciendo que la familia estaba dándose mucha importancia, que el niño era "vago" y "haragán", y que quería asistir a la escuela solamente para evitar el trabajo en la granja. Parece que las opiniones del resto de la comunidad influyeron gradualmente, no solamente en los pensamientos de los padres sino también en los del mismo muchacho, hasta que, finalmente, la familia perdió entusiasmo en el plan.

Este caso tan sencillo ilustra la manera en que las comunidades evalúan sus miembros y sus sub-grupos, y formulan el concepto de lo que es apropiado para ellos. También indica ligeramente la manera en que la comunidad ejerce influencia sobre sus miembros para que se comporten en la forma que se considera correcta. Las críticas en el ejemplo citado, aunque fueron sanciones ligeras, lograron cambiar las ideas de los miembros de la familia. En los casos más severos las comunidades pueden tomar medidas sumamente fuertes para lograr conformidad con sus expectativas.

El ejemplo presentado anteriormente indica también que evaluar la familia es, generalmente, una forma principal para evaluar cualquier miembro. La capacidad y deseos del niño casi no entraron en el proceso en que la comunidad juzgó el plan. Lo importante fué que él era el hijo de tal familia. Un aspecto interesante de la estratifi-

cación social —y que este caso indica— es cómo los distintos elementos de la comunidad fortalecen las evaluaciones, aun cuando el observador piensa que son discriminatorias y sin razón. En el caso de este niño, por ejemplo, las familias que más lo criticaban fueron precisamente las del mismo nivel y condiciones económicas de su propia familia.

En resumen, parece que cada miembro y cada grupo de la comunidad tienen asignadas ciertas valorizaciones con respecto a los demás y esto tiene mucho significado en la determinación de sus acciones. Cuando se trata de las familias, esto determina muchas oportunidades y potencialidades que tendrán sus descendientes.

En el Capítulo I se describió el conjunto de responsabilidades y derechos que la sociedad asigna a sus miembros. Se llamó a este conjunto el *status* de la persona o grupo. El concepto de *posición social* es apto para designar la *colocación* del status en la escala de evaluación de la comunidad y sociedad. El “lugar” o posición social que “ocupa” la persona o grupo con respecto a los demás, se determina por el proceso de estratificación.

La posesión de cualquier característica, cualidad u objeto tiende a estar muy relacionada con el proceso de estratificación social y por este motivo tiene la cualidad de ser un símbolo de la posición social del poseedor. La manera de hablar, los gestos, ropa, apariencia física, así como la edad, sexo, lazos familiares, etc., ayudan a la sociedad a “colocar” la persona. Además, los símbolos están muy relacionados entre sí en el pensamiento del pueblo.

En lo anterior se ha hecho referencia al status de la persona como el elemento que está evaluado y localizado en una escala social. Para ver este fenómeno desde un punto de vista más dinámico, se puede considerar que cada acción social de la persona o grupo está sujeta a la evaluación de la comunidad y, lo que es de mucho significado, que cada conjunto distinto de acciones o *rol* está evaluado en relación con los otros roles desempeñados en la comunidad. Ciertas acciones tienen prioridad sobre otras. Hay prioridades también en la asignación de las facilidades y del prestigio entre los miembros del grupo, lo cual se determina por el proceso de evaluación.

Evaluación de los Roles: El Ordenamiento de las Posiciones Sociales.

Naturalmente, no se pueden estudiar las acciones sociales sin hacer referencia a las personas o actores que las realizan. En la vida social la evaluación de las acciones casi siempre está relacionada con la evaluación del actor. Se puede decir que la evaluación de las acciones de un rol tiende a pasar a la persona y viceversa. También, ya que no se puede desarrollar cierto rol aislado de la comunidad, existe una tendencia fuerte a extender la evaluación de una persona en cierto rol a su participación en otros grupos, es decir, a sus otros roles.

Esta tendencia trae como resultado un sistema de distribución de roles que limita las posibilidades de cada persona para cambiar sus roles y modificar la posición que tiene dentro de los varios grupos. Esta distribución no es resultado del azar. El individuo muestra cierta tendencia a tener un valor o importancia en general para el grupo o comunidad, debido a la evaluación de sus distintos roles. De aquí que exista una fuerte tendencia a asignar cualquier rol nuevo de acuerdo con las ideas pre-existentes de este valor general que tiene la persona. Si el rol de Jefe del Patronato Escolar es valioso y prestigioso y el rol de colono ocupa una posición baja, hay poca posibilidad de que un colono sea seleccionado para actuar como Jefe del Patronato. En otras palabras, los roles asignados a una persona tienden a ser compatibles en términos de sus valores para la comunidad y existe cierta resistencia a asignar a la misma persona roles que no sean compatibles. El individuo que participe en su propia evaluación rechazará cualquier asignación de un rol que considere incompatible a su persona.

Dentro de una comunidad pequeña y estable puede existir un consensus tan completo sobre el valor o "lugar" de cada persona, que haga casi imposible el cambio o la modificación de sus roles y posición social. Claro está, de vez en cuando hay casos en que se hacen cambios por falsificación o disimulación premeditada de la persona, pero una vez conocidos por los demás puede anticiparse un castigo inmediato y severo. En una vecindad rural donde to-

dos los miembros son bien conocidos, una falsificación así es imposible.

Como los roles que la persona desempeña están estrechamente interrelacionados, las normas que guían la conducta de la persona tienden a pasar, hasta cierto punto, de un rol a otro. El ser miembro de un grupo ocupacional, familiar o de la localidad, influye en la asignación de roles adicionales a la persona. Además, los roles asignados han de ser compatibles con la posición de su familia en la comunidad y su posición dentro de la familia. El rol de ocupación, asignado con referencia a la posición de su familia en la comunidad y otros factores, funcionará a su vez para limitar sus roles en otros grupos, tales como los de amistades, de recreación y sindicatos. Finalmente, no se puede decir que cierto rol, ya sea familiar o de ocupación, determina completamente a los otros, pero no cabe duda de que esto casi ha sucedido en la historia de varios pueblos.

Factores en la División y Modificación de los Roles: Diferenciación Social.

El tipo y grado de responsabilidad y derechos con los que tiene que cumplir una persona o grupo, pueden variar dentro de la posición general que ocupa. Es decir, algunos factores introducen modificaciones en las acciones de la persona, pero estos funcionan dentro de los límites prescritos por sus roles principales. La *edad* de las personas es siempre uno de los factores de importancia en la designación de sus responsabilidades. Por ejemplo, hay ciertas expectativas generales que se aplican a todos los niños de una familia. Pero, si un niño tiene quince años y otro solamente seis, las expectativas variarán en una forma significativa de uno a otro. Aunque los dos puedan desempeñar el rol de escolares, las expectativas concernientes a lo que aprendan y cómo se comporten dentro de la vida escolar son muy distintas. Los roles de cualquier individuo, ya sea niño o adulto, están sujetos a la influencia del factor edad. Aunque este factor tenga distinto significado para cada sociedad, en todas recibe atención.

En forma similar, el factor *sexo* influye mucho en las expectativas sociales. Desde el momento de su nacimiento

el individuo está clasificado y las expectativas se forman, en parte, con referencia a su sexo. Como la diferencia entre los sexos consiste sólo de dos tipos, hombres y mujeres, y la persona nunca cambia, este factor sirve para hacer distinciones bien claras y permanentes en la formación de los roles sociales. Por ejemplo, la hija de cierto señor nunca será hijo aunque su edad y las responsabilidades relacionadas al factor edad continúen en un proceso de cambio.

Además de los factores de edad y sexo hay otros aspectos de la persona que funcionan en la distribución y la formulación de sus roles. Se puede ver que las características personales de los individuos tienen importancia, especialmente dentro de las sociedades que permiten y demandan mucha movilidad social. Las habilidades especiales, la apariencia, capacidad de ganar la lealtad o amistad de otros, y factores similares, pueden contribuir a la distribución y modificación de los roles.

En todas las sociedades los factores de edad y sexo ejercen alguna influencia, pero el significado relativo a ellos depende del sistema de evaluación existente en la sociedad y comunidad determinada. En una comunidad donde el factor de parentesco es sumamente importante, especialmente cuando hay distinciones basadas en razas, los factores personales tienen que funcionar dentro de límites estrictos. Por otro lado, aun en las sociedades de más movilidad social, los factores de parentesco, edad y sexo ejercen influencia de suma importancia. Si un individuo, por medio de sus habilidades personales, puede lograr una posición más alta que la de sus padres, los miembros de su propia familia —esposa e hijos— tienden a recibir sus respectivos roles y posiciones sociales de acuerdo con la posición general que él ocupará. De aquí que los miembros de cada generación nueva reciban sus roles, en gran parte, con referencia a los de sus predecesores.

Las Clases Sociales.

Anteriormente se ha dicho que cada acción y red de acciones tiene un valor para el pueblo y el actor. En un sentido simple, la estratificación social es el funcionamiento de un sistema para evaluar las acciones sociales. Por medio de este proceso los miembros y grupos tienen acce-

so a ciertos roles y les está prohibido ejecutar otros. Al mismo tiempo, la escala de evaluación forma parte del sistema que distribuye los derechos y recompensas entre los roles. Por ejemplo, la distribución de la capacidad para influir sobre las acciones de otras personas, la asignación de prestigio, la distribución de lo pertinente al poder —tal como la tierra, el dinero, las máquinas de producción y las armas de guerra— están relacionadas con la evaluación de los roles. A la vez, estos derechos y recompensas pueden ser necesarios para la ejecución de los roles.

Cuando la escala que funciona para distribuir los roles entre los miembros de la sociedad está bien establecida, los designados formarán segmentos o niveles distintos de la población, los cuales estarán demarcados por el grado de poder, prestigio, capital, etc., que reciben. La frase “clase social” se usa para distinguir a las personas designadas para ejecutar los roles que corresponden a cierto nivel particular.

Hay investigadores que alegan que una clase social no existe sin un sentido de identidad por parte de sus miembros. Es verdad que el proceso de estratificación social funciona en tal forma que estimula a las personas a desarrollar una afiliación o identidad de interés, pero no parece preciso ni correcto sostener que sea necesario un sentido de identidad para la existencia de una clase social.

Otros investigadores definen las clases sociales en términos de índices económicos, tales como la calidad de las casas y la posesión de objetos materiales. Pero tampoco parece adecuado este sistema de definir el fenómeno de las clases. Por este medio es posible separar conglomerados estadísticos pero, como en la clasificación de todos los peirrojos de la población, esto no es más que un número de personas con cierta característica común. Una clase social denota más que esto: significa cierta organización de las relaciones sociales y una diferenciación sistemática en la aplicación de los valores y normas a distintas partes de la población.

Un método para averiguar cuál es la situación consiste en localizar las divisiones en la distribución y aplicación de los valores y normas, así como las correspondien-

tes divisiones de la población, para investigar los límites sociales impuestos sobre las relaciones entre estas divisiones.

La existencia de dos o más clases sociales es el resultado del proceso de estratificación social y cada clase exhibe internamente cierta similitud entre los siguientes aspectos: grado de prestigio, distribución de bienes económicos y la forma en que se aplican las normas tradicionales. La formación de niveles estables y distintos indica el funcionamiento de un sistema que está aceptado por los miembros de la sociedad.

La "colocación" del individuo en cierta clase social indica en gran parte cómo deben evaluarlo y actuar respecto a él los otros miembros. Los símbolos de clase funcionan para evitar confusión y conflicto entre los miembros de la sociedad, a la vez que limitan la posibilidad que tienen de cambiar su posición social.

Algunos Procedimientos para Estudiar la Estratificación Social.

Los distintos métodos para el estudio de la estratificación social son tan variados que no pueden considerarse todos aquí. Además, es preferible concentrar la discusión en los que parecen más adaptables para los técnicos que trabajan en los programas de mejoramiento rural de América Latina. El método usado en el estudio de estratificación en la comunidad de Turrialba, Costa Rica, citado en el Capítulo I, promete ser de especial utilidad.

En ese estudio se investigó el *consensus de los miembros de la comunidad en la evaluación de dichos miembros entre sí*. La premisa básica del estudio fué que los conceptos de los miembros, en cuanto a quienes tuvieran más "valor", indicaría los niveles de estratificación.

Con este método no es preciso entrevistar a todos los miembros de la comunidad, sino solamente a algunos informantes que representen adecuadamente el *consensus general*. En el estudio citado se seleccionaron diez "juces" o menos de cada caserío, de acuerdo con varios criterios. Después de hecha la selección de los "juces", se les entregaron tarjetas que contenía cada una el nombre de un jefe de familia del lugar. Se les pidió que indicaran

el ordenamiento de las tarjetas con referencia a la evaluación de las familias. En una instancia se pidió a los jueces que ordenaran los habitantes con referencia a su *importancia*; en otra, de acuerdo con su *posición social*; y en una tercera con respecto a su *prestigio, posición económica* y otros factores similares. Los resultados indicaron que cada una de estas frases tenía casi el mismo significado para los jueces. Después de hechas todas las entrevistas, se arreglaron todas las tarjetas de acuerdo con los promedios de las opiniones de los jueces.

Las diferencias en las evaluaciones se consideraron como una indicación de las variaciones de la manera de pensar de los distintos miembros de la comunidad. No se esperó un *acuerdo completo*, ya que es dudoso que tal acuerdo exista jamás en una comunidad.

Los problemas principales de este método son encontrar jueces que representen a la gente y controlar las entrevistas en forma adecuada. Cuando hay datos disponibles sobre los habitantes, los autores recomiendan el método de seleccionar un pequeño número de cada nivel ocupacional o por tamaño de fincas —finqueros grandes, finqueros pequeños y jornaleros— y preguntarles sobre las personas más conocedoras de la comunidad y que puedan suministrar las mejores informaciones sobre la gente. Luego, basado en esta información, se pueden seleccionar los jueces.

He aquí un caso imaginario en que mostramos una de las familias que componen un caserío ficticio. Después de seleccionar los jueces, se les pide que ordenen las 95 familias de la localidad de acuerdo con su importancia. Cuando todas las tarjetas estén ordenadas, el entrevistador **anota en cada una** el orden de evaluación de cada juez y entonces les pide que las separen con referencia a cualesquiera clases sociales que ellos crean existan en la localidad.

En este ejemplo, los jueces asignaron el siguiente orden:

Nombre del jefe de familia: J U A N F U L A N O

Lugar Fecha

Entrevistador

<i>Jueces</i>	<i>Orden en la Localidad</i>	<i>Orden Dentro de las Clases</i>		
		<i>Jueces</i>	<i>Clase</i>	<i>Orden en la Clase</i>
I	31	I	3	8
II	24	II	3	3
III	33	III	3	6
IV	33	IV	3	5
V	36	V	2	15
VI	32	VI	3	7
VII	33	VII	3	6

En el ejemplo presentado los investigadores estudiaron la evaluación de cada familia y también las ideas de los jueces sobre el número de clases sociales, las divisiones de las clases y el lugar de cada familia dentro de una clase en particular. El juez I dijo que "Juan Fulano" tenía el número 31 en la escala de importancia en la comunidad. Después, el mismo juez dijo que esta familia pertenecía a la clase tercera y que tenía el número 8 en importancia en esta clase. También se ve que el juez II evalúa a Juan Fulano en un nivel superior a los otros jueces. Tal vez esto se debe a que se trata de su cuñado.

Con datos adecuados, la mayoría de las diferencias entre las evaluaciones de los jueces son explicables inmediatamente. Con frecuencia los comentarios que hace el juez durante la entrevista suministran un recurso valioso para el estudio de los valores y normas de la gente.

En este método, usualmente, se anotan los comentarios al dorso de las tarjetas, de la siguiente manera:

Comentarios de los jueces. *Sujeto:* JUAN FULANO

- I. Muy trabajador. Respeta a sus padres.
- II. Esposo de mi hermana. Muy trabajador, de buena familia. Muy estimado entre la clase trabajadora.
- III.
- IV.
- V. Muy religioso y respetuoso de su familia. Amigo de José Rivera, finquero con cuatro hectáreas. Hay sólo dos clases aquí, los ricos y los pobres. Juan es muy estimado en las dos.
- VI.
- VII.

Con el fin de incluir todos los comentarios importantes de los jueces, es conveniente usar dos entrevistadores para cada visita. Mientras uno está entrevistando, el otro puede hacer las anotaciones. En el ejemplo arriba indicado, los comentarios de los jueces aclaran las diferencias en las evaluaciones que le hicieron a Juan Fulano.

El método brevemente mencionado aquí es sólo uno entre muchos. El investigador debe examinar todas las po-

sibilidades y seleccionar el sistema que le parezca mejor en su caso. Ultimamente existe cierta tendencia a usar dos o más métodos distintos y comparar los resultados. Por ejemplo, el estudio de los contactos sociales, tal como las visitas, sirve para comprobar la validez de las evaluaciones de los jueces y también para indicar la influencia de la estratificación social en el patrón de comunicación del pueblo.

Significado de los Datos para el Técnico y Administrador.

En una presentación breve no es posible considerar todos los aspectos de la investigación de la estratificación social. Tampoco se puede discutir en detalle todas las maneras en que la estratificación social influye en el trabajo del técnico. Aquí es posible mencionar solamente ciertos aspectos generales de tal influencia, que el técnico puede utilizar como guía durante su trabajo en el campo.

1. En primer lugar, los estudios ya hechos prueban que la *estratificación social funciona para limitar y canalizar las comunicaciones entre la gente*. Esto ocurre por la prohibición de ciertas relaciones y comunicaciones y por la obligación de otras. La prohibición usualmente restringe los temas y la manera de actuar de los participantes. Por ejemplo, sería apropiado para un finquero hacerle preguntas a su jornalero sobre sus asuntos personales, pero no se permite que el jornalero se interese o intervenga en los asuntos personales del finquero.

2. De la misma manera, las relaciones y comunicaciones apropiadas para el técnico tienen ciertas restricciones. Si el técnico pertenece a la clase más alta, las restricciones sobre las comunicaciones entre ésta y las otras clases pueden aplicarse al rol del técnico también. Si existe antagonismo o miedo entre las clases, los miembros de las clases bajas pueden pensar que el técnico está ayudando a un grupo que quiere explotarlos. Es sumamente im-

portante que el técnico que quiere ayudar a la gente demuestre que no es el instrumento de un grupo o un organismo considerado como explotador de los campesinos.

3. La influencia que el técnico y otras personas tienen sobre la gente está relacionada con la estratificación social. La posición social que ocupa el técnico determina, en parte, la autoridad que tendrá en el grupo con el cual trabaja.

4. El técnico tiene que saber cómo están distribuidas y cómo funcionan las facilidades, ya sean económicas o sociales, respecto al proceso de estratificación para evitar el planteamiento de deseos que la gente no pueda satisfacer por falta de recursos. Al mismo tiempo, se pueden aprovechar las condiciones favorables que existen.

Es sumamente difícil que el técnico vea su propia posición desde el mismo punto de vista de los campesinos. Sin embargo, ya sabemos que cada persona está valuada en relación a las posiciones de los demás. En el caso del técnico, su posición profesional decide una gran parte de sus relaciones. Esto puede ofrecer algunas oportunidades especiales, pero también imponer ciertas limitaciones respecto a su movilidad en la sociedad. Se ve claro que para adelantar su programa lo más posible, es imprescindible que él entienda el patrón de estratificación que existe dentro de la comunidad y su propia posición respecto al mismo.

B I B L I O G R A F I A

- Beals, Ralph, "Social Stratification in Latin America", *The American Journal of Sociology*, LVIII, No. 4, Enero 1953, pp. 327-340
- Carreño, Alberto María, "Las Clases Sociales de México", *Revista Mexicana de Sociología*, XII, 1950.
- Hollingshead, A. B. y otros, "Community Research: Development and Present Condition", *American Sociological Review*, XIII, 1948, pp. 136-156.
- Longmore, T. Wilson, "A Matrix Approach to the Analysis of Rank and Status in a Community in Peru", *Sociometry*, XI, 1948, pp. 192-206.
- Loomis, Charles P. y otros, "Social Status and Communication in Costa Rican Rural Communities", *Latin American Social Organization and Institutions* (eds. Olen E. Leonard y Charles P. Loomis), Michigan State University, 1953, pp. 183-204.
- López de Mesa, Luis, "La Clase Media de Colombia", *Ciencias Sociales*, Unión Panamericana, III, 18, Diciembre 1952, pp. 122-129.
- Poblette Troncaso, Moisés, *La Economía Agraria de América Latina y el Trabajador Campesino*, Universidad de Chile, Santiago de Chile, 1953.
- Simpson, George, "Class Analysis: What Class is Not", *American Sociological Review*, IV, Diciembre 1939, pp. 832-7.
- Smith, T. Lynn, "Observations on the Middle Classes in Colombia" *Materiales*, Unión Panamericana, IV, 1951.
- Veblen, Thorstein, *Teorías de la Clase Ociosa*, Fondo de Cultura Económica, México, D. F., 1944.
- Warner, W. Lloyd y otros, *Social Class in America*, Science Research Associates, Chicago, Illinois, 1949.
- Whiteford, Andrew, "La Clase Media en Popayán, Colombia", *Ciencias Sociales*, Unión Panamericana, IV, 19, Febrero 1953, pp. 2-11.
- Ciencias Sociales*. "Notas Sobre la Clase..." (Véanse volúmenes 12, No. 10, 1953; 3, Nros. 13, 14 y 15, 1952), Unión Panamericana, Washington, D.C.
- Materiales para el Estudio de la Clase Media en la América Latina*, (Unión Panamericana, Washington, D.C., Volúmenes I-VI).

CAPÍTULO III

LOS GRUPOS RURALES

Los Grupos Rurales y los Programas de Acción.

Para ayudar a la gente rural a mejorar su vida, es imprescindible observar y entender los grupos sociales que mantienen este medio de vida. Es necesario conocer bien los recursos que ofrecen los grupos y las condiciones que imponen sobre las actividades de sus miembros.

Cuando un técnico llega a su zona de trabajo, penetra en un patrón muy complejo de relaciones sociales. El dependerá de los diferentes grupos de la comunidad, de su buena voluntad, su interés, sus contribuciones y sus capacidades para cumplir con sus responsabilidades. El Agente de Extensión Agrícola, por ejemplo, tiene el deber de relacionarse con los grupos que ya existen y tratar de ayudarlos a conocer sus necesidades y los recursos disponibles, así como a resolver sus problemas a través de sus propios esfuerzos. Cuando el Extensionista u otro agente de cambio llega a una comunidad, está en posición de averiguar lo siguiente: cuáles son los diferentes grupos que la componen, quiénes son los miembros de estos grupos, cómo se relacionan los grupos entre sí y cuáles son los grupos más influyentes.

El Hombre y los Grupos Sociales.

El patrón de las relaciones sociales, la cultura y las personalidades de los miembros se basa en las acciones que ocurren en los grupos sociales. En grupos tales como los de la familia y de amigos, los niños aprenden los valores y normas que servirán de base para su futuro comportamiento. Por medio de los grupos las acciones se uniforman, es decir, mantienen una regularidad y un orden que permiten al miembro planear sus actividades y prever el comportamiento de los demás hacia él. Desde muy temprano el individuo aprende que cuando sus acciones no están de acuer-

do con las normas establecidas sufrirá penalidades. Al propio tiempo, él aprende a participar en las manifestaciones de desaprobación cuando otra persona viola estas normas.

La influencia del grupo continúa, aun cuando el individuo esté fuera del mismo y sin contacto con los otros miembros. Cuando él confronte una situación que tenga relación con el área de interés de cierto grupo, recordará sus enseñanzas y sus normas de conducta ¿Qué sucederá cuando el individuo encuentre una situación nueva para él? Para decidir la forma más correcta de actuar recordará los valores y normas de sus grupos que le guiaron mejor, a fin de seleccionar la manera que él crea ameritará la aprobación de esos grupos. En este proceso el individuo muestra cierta tendencia a pensar principalmente en los grupos que tienen, o han tenido, mayor importancia para él. Debido a la influencia que estos grupos ejercen sobre el individuo y a la forma en que él los toma como referencia para hacer decisiones, reciben el nombre de *grupos de referencia*.

Tenemos un ejemplo en el caso de algunos soldados de infantería, que al encontrarse cara a cara con el enemigo en el campo de batalla no toman acción agresiva, ni aun para defender su propia vida. Se cree que en muchos de estos casos las normas de familia o las de la iglesia han sido mucho más fuertes que las del ejército y esto les ha inhibido luchar.

Si un técnico reúne *al azar* a algunos residentes de una comunidad con el fin de discutir sus problemas y las posibles soluciones, se debe presumir que muchos individuos darán poca importancia a las normas y valores del técnico y, probablemente, a las de los otros que toman parte en la reunión. Su concepto del significado de los puntos de discusión para su familia, amigos y los otros grupos de mayor interés para él, sería de más importancia. Esto explica por qué el conocer los grupos de referencia principales ayudará al técnico a comprender las actitudes y motivaciones de la gente.

Los Grupos Rurales.

Un grupo social es un número de personas que actúan en conjunto. Existe una variedad casi infinita de grupos, pero si pensamos en las características principales de los más permanentes encontraremos algunas clases

que guían mayormente a las sociedades. La trascendencia de estos grupos se nota especialmente en la vida rural.

En las comunidades se encuentran usualmente los siguientes grupos: los que procrean, cuidan y adiestran a los niños; las familias que se unen por afinidad e intereses mutuos; los que entrenan formalmente a los niños y adultos; los que tienen funciones económicas principalmente; los que mantienen y enseñan los conceptos sobre la moralidad y los fenómenos sobrenaturales; los que gobiernan y protegen contra actos bélicos o criminales; los que se forman por familias que viven cerca unas de las otras.

Los Grupos Familiares. El primer tipo de grupo corresponde a la familia. Esta, generalmente, ha constituido el grupo principal para regular la procreación y adiestramiento de las nuevas generaciones. A pesar de las notables variaciones que se encuentran y de los esfuerzos que se hacen ocasionalmente para eliminar los grupos familiares, estos continúan siendo las unidades céntricas en la vida humana. En general, se puede decir que la familia domina la vida social del campesino. Parece que el aislamiento relativo de las familias, así como su funcionamiento como una unidad económica y otros factores relacionados, han contribuido a definir el rol estratégico que tiene la familia rural.

En la mayoría de las comunidades rurales, el matrimonio y sus hijos mantienen estrechos lazos con un grupo grande de familiares. Cuando el agricultor habla de su familia, usualmente se entiende que la frase incluye a los padres, tíos, etc., en adición a su familia conyugal. El sistema para nombrar a los familiares es bastante completo, y se espera que cada individuo conozca y se interese por todos sus familiares consanguíneos, así como por los que forman parte de la familia por casamiento.

Los familiares se reúnen con frecuencia para celebrar actos especiales, tales como celebraciones de cumpleaños, bautizos, comuniones y misas de difuntos. Para muchas personas, especialmente las mujeres, los contactos informales están limitados casi a esta familia grande.

Además, la familia sirve como enfoque de las actividades económicas. El agricultor cuenta con la ayuda y los

consejos de sus abuelos, padres, hermanos o tíos para llegar a decisiones importantes sobre nuevas prácticas, la venta de productos u otros asuntos de esta índole. Estos consejos tienen, frecuentemente, la fuerza de mandatos que no se pueden ignorar. Esto se debe, en parte, a la responsabilidad que tiene de ayudar a los miembros pobres; de aquí que el éxito o fracaso de cada uno represente un interés económico para los demás.

Excepto bajo circunstancias especiales, la autoridad de la familia está concentrada en el rol del padre. La delegación de autoridad a la madre o los hijos se limita usualmente a ciertas actividades subordinadas. El padre tiene el derecho de intervenir en estos asuntos en cualquier momento.

El sistema de compadrazgo establece nexos especiales entre padrinos, madrinas, comadres, compadres y ahijados, extendiendo así los límites de los lazos familiares. Se espera que los ahijados recibirán de sus padrinos atenciones especiales, así como protección en el caso que sea necesario y que los compadres mantendrán relaciones amistosas basadas en el respeto y la ayuda mutua. También los padrinos de confirmación y de boda asumen ciertas responsabilidades con los jóvenes.

Los lazos familiares y de compadrazgo forman un vasto tejido que proporciona al individuo cierta seguridad social y económica. Al propio tiempo, se le puede controlar cuando trata de hacer innovaciones o violar las normas tradicionales. En fin, la familia es, por lo general, el principal —o uno de los principales— grupos de referencia para el agricultor.

La identificación de los lazos familiares es uno de los pasos necesarios para conocer los patrones de influencia, de comunicación y de acoplamiento de grupos en las áreas rurales. El estudio de estos grupos puede traer como resultado muchos beneficios para el técnico en cualquier programa rural.

Grupos de Vecinos. Están compuestos por pequeños núcleos de familias de un lugar, que se unen a través de los nexos de amistad y ayuda mutua. Se caracterizan por el interés general y difuso que tiene cada miembro en las actividades de los demás.

Las visitas entre los vecinos constituyen un medio de comunicación importante entre los campesinos a través del cual circulan las noticias sobre cualquier asunto, incluyendo desde los detalles más íntimos de la vida familiar hasta las informaciones científicas.

En caso de cualquier emergencia, principalmente de carácter económico o de enfermedad, se espera que los vecinos ayuden a la familia afectada por todos los medios posibles. Cuando ocurre un desastre general, es usual que los vecinos unan sus esfuerzos para combatirlo y, después, para rehabilitar a las familias que sufrieron las pérdidas mayores.⁽¹⁴⁾

Probablemente, tanto el número como las funciones de los grupos vecinales estarán subordinados cuando los habitantes se encuentren estrechamente unidos por lazos de parentesco. Por otro lado, estos grupos pueden llegar a tener gran significado en las comunidades en que existen pocos lazos familiares. En el último caso, es posible que ejerzan algunas de las funciones que tienen los grupos familiares de otras comunidades.

Grupos de Amigos. Constituyen otro de los elementos que componen la red de relaciones sociales que une a los habitantes de una comunidad. Tienen su propio patrón de comunicaciones y, a la vez, aumentan la influencia que la comunidad tiene sobre sus miembros. Se forman por diferentes razones, tales como por el placer de conversar informalmente con personas que tienen intereses similares, para participar en juegos, o con el objeto de tomar acción coligada en su trabajo u otras actividades. Estos grupos se caracterizan básicamente por las relaciones informales que existen entre los miembros y la ordenación de los mismos alrededor de ciertos intereses mutuos. Es obvio que los grupos clasificados en esta categoría están muy relacionados con los dos mencionados an-

- (14) Los resultados de una serie de estudios sobre desastres demuestran que los grupos familiares y de vecinos mantienen o refuerzan sus relaciones frente a los mismos (Publicaciones 1-8, 1955-57, Committee on Disaster Studies, National Research Council, Washington, D.C.). Uno de estos estudios indica que los lazos vecinales estuvieron especialmente subordinados a los familiares en un ambiente latinoamericano (Roy A. Clifford, *The Rio Grande Flood: A Comparative Study of Border Communities in Disaster*, Publicación 7, 1956).

teriormente —familiares y de vecinos— así como con las asociaciones voluntarias que se forman para lograr ciertos propósitos específicos.

En general, los grupos pequeños de hombres adultos son los grupos de amigos que más influyen en la vida de la comunidad. Sin embargo, un grupo de amas de casa o de jóvenes puede, de todos modos, ejercer cierta influencia en la comunidad, aunque usualmente se manifestará en forma indirecta.

En cualquier comunidad se encuentran grupos de amigos que con frecuencia representan medios sobresalientes para el intercambio de información, la formulación de actitudes y para hacer decisiones sobre la adopción de prácticas.⁽¹⁵⁾ Aun en los grandes centros industriales se reconoce que tales grupos influyen mucho entre los trabajadores en el funcionamiento de las fábricas y comercios.⁽¹⁶⁾

Las Escuelas Rurales. La educación del niño comienza con los contactos informales en la familia y se amplía cuando él crece y participa en otros grupos. Usualmente la nación o la comunidad intervienen en la educación de sus miembros a través de la escuela y otros organismos educativos. Estos grupos, en comparación con los mencionados anteriormente, se distinguen por su carácter formal.

Los distintos grupos que se organizan para hacer avanzar el proceso de educación formal, especialmente las escuelas mismas, pueden constituir una fuente principal para el mantenimiento de la sociedad o para la modificación de la misma. Sin embargo, en el ambiente rural se asigna generalmente a la escuela un rol casi pasivo.

- (15) Conrad Arensberg y Solon Kimball, *Family and Community in Ireland*, Harvard University Press, Cambridge, 1940; Oscar Lewis y Harvant Singh Dhillon, "Dinámica de Grupo en una Comunidad del Norte de India: Un Estudio de las Facciones", *Ciencias Sociales*, Unión Panamericana, VII, No. 39, pp. 203-231.
- (16) F. J. Roethlisberger y W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, Cambridge, 1943; C.W.M. Hart, "The Inter-Institutional Balance of Power in Windsor, Ontario", *The Canadian Journal of Economics and Political Science*, 15, 1949, pp. 53-73.

En muchas regiones rurales un gran número de niños no tienen acceso a las escuelas o pueden asistir solamente durante dos o tres años como máximo. Aun cuando la escuela ofrece seis años de estudio, hay niños que no asisten o que asisten solamente esporádicamente. Bajo tales condiciones es dudoso que la educación formal tenga algo más que una influencia ligera sobre los escolares. Sin embargo, aun así la escuela influye indirectamente en la comunidad más de lo que luce a simple vista. Esto ocurre cuando la escuela es el enfoque de actividades especiales, tales como recreativas o sociales. También ocurre a través de los patronatos escolares y organismos similares, que tienen funciones en la comunidad de mucho más alcance que sus fines reconocidos.

Lo anterior se refiere a las comunidades en donde los organismos educativos son menos avanzados. En las otras comunidades las escuelas cuentan con facilidades que les permiten desempeñar su rol debidamente. En este caso, la escuela y la orientación científica o progresiva que ésta ha transmitido a la gente, ayudarán grandemente a los programas de acción. Aun bajo condiciones menos favorables, el técnico puede considerar el uso del edificio como un lugar para celebrar los actos formales o reuniones informales. Además, los maestros rurales pueden ayudar al técnico a comunicar su programa, organizar reuniones, elaborar materiales de enseñanza y en muchas otras maneras. Es muy probable que ellos tengan acceso a algunos datos sobre las familias del área que el técnico puede utilizar.

Parece aconsejable que el técnico se familiarice con el programa de estudios de la escuela, investigue la actitud de la gente hacia la educación y la escuela, averigüe cuál es el rol y la posición social del maestro en la comunidad y se asesore sobre cuáles son las facilidades de la escuela que se pueden aprovechar para desarrollar su propio programa.

Los Grupos Económicos. Hay ciertos grupos que limitan sus actividades principalmente al logro de fines específicamente económicos. Es normal que tales grupos estén concentrados en los centros comerciales o en las grandes fincas. En esta categoría no se incluye la familia rural,

aunque una de sus funciones principales es ganar la vida. No se ha incluido debido a que también ejerce otras funciones vitales.

Estos grupos se relacionan con la familia rural en los aspectos económicos de su vida. Por ejemplo, el banco ofrece consejos sobre cómo conseguir préstamos y la mejor forma de usarlos; los mercados y almacenes establecen los precios de los diferentes productos que el granjero quiere vender; el modesto tendero trata de vender cierto tipo de semillas y abonos.

Para lograr sus fines, los programas de acción tienen que intervenir, de una manera u otra, en el sistema económico de la comunidad. La introducción de nuevas prácticas en la agricultura dependerá especialmente de las condiciones económicas, al propio tiempo que las afectará. Por tal motivo, se recomienda la investigación de:

1. Las características generales del sistema económico.
2. Los roles que ejercen mayor influencia sobre los asuntos económicos.
3. Las interrelaciones entre los distintos grupos económicos.
4. Los efectos probables del programa de acción para la economía de la comunidad.

Como punto final, vale la pena recordar que al técnico le es fácil preocuparse por los aspectos económicos de la comunidad hasta tal punto que ignora los aspectos sociales. Este error puede resultar en el fracaso completo de su programa.

Los Grupos Religiosos. Estos grupos casi siempre han tenido gran influencia sobre la vida humana. Hay enseñanzas religiosas que tienen aplicación para cualquier situación. Los valores y normas familiares se formulan, por lo general, de acuerdo con los conceptos religiosos. Frecuentemente las familias, celebran en la casa ciertas ceremonias y rituales que sirven para divulgar estos conceptos. Bajo tales condiciones, los líderes en asuntos religiosos pueden ayudar a los programas de acción indicando su aprobación y su convicción de que el programa no viola las normas establecidas.

Como los grupos religiosos tratan de proteger la moralidad de la gente, que es un concepto muy amplio, ellos

sienten la necesidad de examinar cuidadosamente cualquier idea nueva que pueda resultar en el cambio de la vida tradicional. Sin embargo, la similitud de intereses de estos grupos y de los programas agrícolas en el bienestar de la gente, hace posible su colaboración.

Como en el caso de la escuela, existen grupos que se organizan en calidad de auxiliares o adjuntos a la iglesia misma. En muchas regiones los grupos de hombres que son miembros de la iglesia (las cofradías de Guatemala, por ejemplo) constituyen organismos que asumen la responsabilidad de cuidar los edificios públicos, hacer caminos y tomar la iniciativa respecto a otras tareas de esta naturaleza. Asimismo, las asociaciones de mujeres de la iglesia realizan ciertos servicios en la comunidad, o por lo menos se interesan en asuntos ajenos a sus propios hogares.

En algunas comunidades el éxito de un programa de acción dependerá de la cooperación que ofrezcan los oficiales de la iglesia. En otras, la iglesia puede ser una magnífica fuente de información sobre las relaciones sociales de la gente y sus problemas, el liderazgo, y la cultura en general. Igualmente, los grupos auxiliares pueden prestar su colaboración y en algunas ocasiones asumir la dirección de proyectos específicos.

Los grupos Gubernamentales y Políticos. Estos grupos se pueden dividir en dos clases, de acuerdo con la manera en que el técnico quiera relacionarlos con su programa. En primer lugar, hay ciertos grupos —especialmente las agencias de gobierno central— que pueden colaborar directamente en el desarrollo del programa. Hay otros grupos, generalmente los políticos y del gobierno municipal, que no intervienen directamente en el programa pero que pueden facilitar o obstaculizarlo. La naturaleza de cada programa en particular determinará si un grupo pertenece a la primera o segunda categoría. También indicará los aspectos de los distintos grupos que el técnico necesita conocer.

Asociaciones Cívicas y Recreativas. Estos grupos se caracterizan por una base formal que regula las actividades de los miembros, limitándolas a ciertos empeños específicos. Las asociaciones cívicas incluyen entre sus propósitos el de mejorar la comunidad y proteger ciertas ins-

tituciones. Las asociaciones recreativas, aunque permiten más informalidad en las relaciones de los miembros, tienen también ciertos propósitos específicos y establecen normas estrictas sobre algunos aspectos de la conducta de sus miembros.

Las asociaciones cívicas pueden ayudar a los programas de acción por medio de campañas de propaganda, contribuciones de materiales o dinero, o a través de la participación directa de los miembros en su organización y ejecución. Las asociaciones recreativas ofrecen una oportunidad para divulgar información y también ofrecen al técnico la oportunidad de desarrollar buenas relaciones públicas en la comunidad.

Grupos de la Localidad. Los especialistas en Sociología Rural siempre se han interesado en los grupos de la localidad, los cuales están formados por personas que viven en cierto lugar y mantienen relaciones sociales definidas. Estas relaciones se basan en los intereses y problemas que los habitantes comparten y usualmente se amplían a través de lazos de amistad y parentesco. El tamaño de estos grupos varía desde la aldea más pequeña hasta las grandes comunidades.

1. La comunidad rural. La comunidad es un grupo que organiza las relaciones y actividades de la gente en asuntos económicos y sociales en tal forma, que permite que se desempeñen todas o casi todas las fases de sus distintos roles dentro del mismo grupo. Una característica principal de la comunidad es que los miembros residen en una proximidad adecuada que permite dicha interacción, a la vez que los identifica con la localidad.

El concepto de comunidad rural se considera como uno de los más importantes para los programas de acción. Por esta razón se dedica el Capítulo IV a este tema, en el cual se presenta una descripción amplia de las características de la comunidad y algunas sugerencias sobre métodos para estudiarla.

2. Otros grupos de la localidad. La comunidad está compuesta por algunos sub-grupos de la localidad. La existencia de intereses comunes y un patrón definido de interacción dá origen a que los habitantes se sientan identificados con el grupo y a que desarrollen cierta solidari-

dad frente a los otros grupos. Esta solidaridad social y el sentimiento de lealtad son los que explican las grandes rivalidades existentes entre algunos caseríos o pueblecitos.

Los ríos, las montañas, los suelos y otras condiciones físicas sirven como base para la existencia de los intereses comunes. Al propio tiempo, existen factores más bien sociales que contribuyen a la formación de los grupos. En primer lugar, un grupo de la localidad es usualmente homogéneo respecto a varias características sociales, tales como el modo de ganarse la vida, el lenguaje y expresiones especiales, el patrón de las actividades diarias y la manera de deliberar sobre los problemas y tratar de solucionarlos. Frecuentemente se produce un intercambio de artículos y servicios para afrontar problemas comunes.

De acuerdo con la identidad que sienta, el grupo tiende a mostrar cierta reserva hacia personas y grupos ajenos. Teniendo esto en cuenta, puede describirse un grupo de la localidad como uno donde la proximidad en un espacio geográfico está acompañada por una mutualidad de intereses, una homogeneidad de ayuda mutua, una cooperación sobre problemas comunes localmente definidos y una solidaridad social.

Sin embargo, no hay una ley natural que diga que cualquier aglomeración de personas en cierto lugar formará un grupo de la localidad. Tampoco es necesario que los límites del área en que residen los miembros correspondan a una zona demarcada legalmente ni a barreras físicas.

Existen muchas variaciones en el carácter y estructura de los grupos de la localidad. Como ejemplo podemos referirnos al caso de la comunidad de Turrialba, Costa Rica. En Turrialba se encuentran la municipalidad, algunas fincas grandes, varios caseríos compuestos por familias de agricultores y jornaleros y otros grupos de la localidad.⁽¹⁷⁾ Los grupos varían en cuanto al uso de la tierra, tipo de tenencia y localización de las casas. También existen importantes diferencias en cuanto a los medios de comunicación, la estratificación social, los patrones de liderazgo y la forma de resolver problemas.

(17) Norman W. Painter y Paul C. Morrison, "Rural Population Stability, Central District of Turrialba Canton, Costa Rica", *Rural Sociology*, 17, No. 4, Diciembre 1952, pp. 356-366.

Para el agente de cambio es importante reconocer que el grupo de la localidad es, hasta cierto punto, una unidad bastante independiente. Cada localidad hace sus propias modificaciones de la estructura social de la comunidad. Por lo tanto, cada una presenta al técnico problemas particulares pero, a la vez, le ofrece ventajas para la introducción de sus proyectos educativos.

3. Buscando los límites de los grupos de la localidad. Para aprovechar la organización de la comunidad u otro grupo de la localidad, el técnico necesita saber en primer lugar quiénes son los miembros del mismo. Si está trabajando con dos segmentos de distintas comunidades, él aprenderá que es preciso hacer un trabajo doble para establecer su programa. Tendrá que buscar la cooperación de organizaciones de ambas comunidades, usar dos sistemas de comunicación; en fin, duplicar su trabajo en casi todos sus aspectos. Por otro lado, si limita sus contactos a ciertos habitantes de una comunidad sin tomar en cuenta la organización social que existe, no podrá aprovechar las distintas facilidades disponibles para avanzar su programa.

Los límites de un grupo de la localidad están determinados, básicamente, por los lazos de intercomunicación e interdependencia. Hay varios índices importantes para averiguar los verdaderos límites. Estos incluyen las condiciones naturales y geográficas, los factores económicos, el patrón y uso de las vías de comunicación, el sentido de mutua identificación de la gente, el uso de servicios y los patrones de contactos informales. Como el técnico tiene poco tiempo para hacer estudios, es aconsejable que haga una delimitación por medio de la selección de un número limitado de estos índices. Uno de los índices especialmente apropiado es la identificación que tiene la gente con cierto grupo y localidad. Por la simple pregunta, "¿cómo se llama este lugar?", se puede conseguir un concepto tentativo de cuáles son los grupos de localidad y, tal vez, cuáles son los límites de la comunidad.

Si se trata de un grupo grande, entonces quizás sería necesario preguntar también: " Cuando usted se encuentra fuera, dónde dice que vive cuando alguien le pregunta?". La forma de la pregunta puede variar, pero de-

be formularse de tal manera que la respuesta represente la identificación de la persona con cierto grupo.

Otro método para identificar los grupos es investigar los patrones del uso de ciertos servicios. Se puede preguntar sobre el uso de tiendas de comestibles, de mercados, de almacenes, de servicios médicos, de casas financieras, etc. Es importante seleccionar una muestra de los servicios, tanto de los que se usan diariamente como de los usados con poca frecuencia.

Un breve método para delimitar los grupos de la localidad es diseñar un mapa del área mostrando los caminos y los obstáculos naturales, tal como los ríos. La primera etapa es localizar tentativamente, por medio de entrevistas con los líderes religiosos, maestros, mercaderes, bancarios y otras personas que viven en el centro, las familias que se encuentran más lejos del centro y que utilizan los servicios de éste. Más tarde se pueden entrevistar estas familias para preguntarles sobre el uso de ciertos servicios, sus visitas informales y su identificación con el lugar. De esta manera, el investigador modificará su mapa para indicar el área dentro de la cual la mayoría de los residentes usan ciertos servicios, consideran que son miembros del grupo y participan en las relaciones sociales del mismo.

Resumen.

La breve descripción que se ha presentado anteriormente sobre los diferentes tipos de grupos rurales trata solamente algunas de sus características principales. Además, está limitada a los grupos que sobresalen usualmente y se excluyeron muchos otros grupos, tal como las cooperativas rurales, que en circunstancias especiales tendrían importancia para los programas de acción.

Se espera que esta descripción haya servido para reforzar la idea de que los planeadores y administradores de los programas de acción tienen que interesarse por los grupos rurales.

Se debe mencionar que en muchos lugares el técnico no encontrará todas las clases de grupos mencionados y

en algunos casos decidirá organizar nuevos grupos.⁽¹⁸⁾ En ambos casos se debe aplicar el principio de conocer los grupos tal y como existen.

Para ayudar al técnico a conocer la comunidad y los grupos que la componen, así como sus interrelaciones, se presenta más adelante un bosquejo que sirve como guía para la observación sistemática de los grupos rurales.

BOSQUEJO PARA LA OBSERVACION DE GRUPOS RURALES

Introducción.

Un grupo social es un número de personas en el que la acción de cada uno tiene significado para las acciones de cualquier otro. La variedad de formas en que se organizan las acciones de los grupos sociales casi no tienen límite. No obstante, cuando se examina la manera en que los grupos se forman, se pueden encontrar similitudes entre algunos, aunque sean de otras épocas o localidades.

Se encuentran similitudes en la naturaleza de las relaciones entre los miembros, tales como: el grado de personalismo que existe; el grado de formalidad; el grado en que las acciones apropiadas a los miembros son definidas específicamente; el grado en que se interesan en las diferentes actividades de los otros; el grado de emoción que caracteriza los lazos que los unen, o el grado de formalidad de sus relaciones y normas de conducta. Tales variaciones sirven como puntos de referencia para diferenciar o clasificar los grupos.

Una precaución que se debe tomar en cuenta en la clasificación de los grupos sociales, es que muchas veces algunos aspectos de un grupo no corresponden a las características generales de la clase a que pertenece. Vamos a aclarar esta idea refiriéndonos a las categorías "formales" e "informales".

Se definen los grupos formales como aquellos en que las responsabilidades y derechos de cada miembro están definidos con exactitud e intención y, generalmente, en forma escrita. Los contactos y acciones de los miembros

(18) Este tema se trata ampliamente en el Capítulo VII, "Movilización de la Comunidad".

están planeados de antemano y se limitan a un tiempo y lugar definidos. Es usual que se elabore un documento —un contrato o constitución— para preservar en forma permanente los conceptos formulados sobre la conducta de los miembros. Los grupos informales, por el contrario, se caracterizan por sus conceptos generales y difusos sobre la acción correcta de los miembros. Además, su área de interés no se limita a cierta situación como en el caso de los grupos formales.

Las diferencias entre estas categorías se pueden hacer bien claras por definición, pero esto no quiere decir que los *grupos reales* correspondan exactamente a una u otra. La familia, aunque es un grupo informal, puede exhibir algunos aspectos formales y dentro de un grupo formal se pueden encontrar pequeños “cliques” o grupos de amigos. Por lo tanto, no se debe esperar que cada grupo reúna todas las características exigidas por la clasificación que se utiliza.

Este bosquejo está enfocado sobre los aspectos de más importancia para los especialistas que van a trabajar en programas de acción. Sin embargo, cualquier técnico encontrará algunas partes más útiles que las otras debido a las necesidades de su propio programa y a la naturaleza de la comunidad.

El bosquejo servirá como guía para organizar observaciones y formular entrevistas en forma sistemática.

La Identidad del Grupo.

1. Por identidad del grupo nos referimos al concepto que los miembros tienen del mismo. Algunas veces no tienen nombres específicos, pero cada miembro piensa en ellos como unidades determinadas.

2. Identificación de los miembros. En los grupos informales es usual que los miembros se conozcan personalmente. En los grupos formales muchas veces se establecen ciertos símbolos que los miembros utilizan para identificarse. Por ejemplo, algunas organizaciones usan anillos con escudos; otras utilizan formas especiales para dar la mano.

En cualquier caso, casi siempre los miembros de cualquier grupo comparten algunas características que ayuda a identificarlos, tales como el tipo de vestimenta, frases

idiomáticas y cuentos que se refieren a experiencias que han tenido en el pasado. Cualquier desviación de las normas que distinguen al grupo recibiría la desaprobación del mismo. En el caso de los grupos muy integrados, la sanción sería muy fuerte.

Características Físicas.

Esto se refiere a la localización de los miembros con referencia al espacio y a las propiedades físicas del grupo.

1. Localización.
 - a. El lugar donde se reúnen los miembros.
 - b. Las residencias de los miembros.
 - c. El área de influencia del grupo.
2. Número de miembros.
3. Propiedades físicas del grupo.
4. El aspecto físico de la ropa, la constitución de las personas u otros factores que distingan al grupo.
5. El significado simbólico de la localidad. Algunos sitios tienen cierto significado por sus tradiciones o ideas de la gente. Por ejemplo, en algunas ciudades la altura de los diferentes barrios está identificada con las clases sociales. Otras localidades tienen significados religiosos, etc.

Bases y Límites para ser Miembro.

En general, se puede decir que la persona es miembro de cierto grupo por prescripción o por voluntad y capacidades personales. Por prescripción se entiende la situación en que la persona es miembro del grupo involuntariamente. Por ejemplo, el hijo de Juan Fulano pertenece a la familia de Juan Fulano sin que interviniera para nada su voluntad. En las sociedades donde existen castas, la persona es miembro de una por la misma razón. Por otro lado, algunos grupos permiten a sus miembros entrar o salir voluntariamente si ellos exhiben las capacidades u otros requisitos que se pueden desarrollar o perder por medio de sus propias actividades. Los factores que excluyen o admiten que una persona sea miembro de cierto grupo, son los siguientes:

1. Número de miembros y sub-grupos permitidos.
2. Límites por edad, sexo, parentesco, raza y lugar de residencia.
3. Límites con respecto a condiciones económicas.
4. Límites con referencia a su posición en las clases sociales.
5. Límites con respecto a atributos personales, tales como intereses comunes, amabilidad, proficiencia en deportes, etc.
6. Límites de tiempo que la persona pueda participar como miembro.

Objetivos del Grupo Reconocidos por los Miembros.

1. Los valores principales que constituyen un fundamento para las actividades de los miembros. Los objetivos de un grupo se basan en uno o más valores que los miembros comparten. Uno de los procesos fundamentales del grupo cuando se organiza, es relacionar los objetivos manifiestos o declarados con los valores de la comunidad.

2. Los objetivos de los sub-grupos. Algunas veces hay sub-grupos dentro de un grupo que tienen sus propios objetivos. Dichos objetivos usualmente no se oponen a los objetivos del grupo en general, aunque se pueden encontrar excepciones importantes. En un caso u otro, los sub-grupos tratan de dar la apariencia de que están trabajando para lograr los objetivos del grupo mayor. Para un programa de acción es muy importante saber cuáles son los sub-grupos y la naturaleza de sus propios objetivos.

3. La naturaleza de los objetivos.
 - a. Inmediatos o a largo alcance.
 - b. Grado de aceptación por los miembros.
 - c. Grado de flexibilidad.
 - d. Realista o idealista.
 - e. Grado de integración y acuerdo entre los objetivos.

Funciones Latentes en las Actividades del Grupo.

Probablemente las actividades de cualquier grupo influyen en la vida de los miembros en alguna forma que ellos mismos no reconocen. Por ejemplo, cuando se organiza un grupo de voluntarios para proteger la salud de los niños

es probable que los miembros reciban ciertas satisfacciones por el reconocimiento especial que les da la comunidad, aunque no reconocen esta satisfacción como un motivo para su participación.

Asimismo, las actividades del grupo pueden tener funciones para la comunidad que no se reconocen y en algunos casos que no corresponden a los objetivos manifestados.

Relaciones entre los Miembros.

1. Relaciones "permisibles". Se refiere a la libertad que tiene el miembro para decidir entre alternativas de acción. Esto ocurre cuando hay normas generales que no especifican la acción apropiada para cierta situación. Por ejemplo, se espera que el niño sea un "buen muchacho" sin que los parientes le enseñen exactamente lo que debe hacer en todas las ocasiones. Cuando el grado de relaciones permisibles es grande, usualmente están asociadas con una flexibilidad o variación considerable en la aprobación o desaprobación de las acciones.

2. Expectativas específicas y difusas. Algunas expectativas generales se aplican a la persona en cualquier situación. Otras se aplican solamente bajo condiciones estrictamente definidas e indican exactamente la manera de actuar.

3. Consistencia en las relaciones. Esto se refiere al grado en que ciertas relaciones se continúan en forma constante durante un tiempo o con respecto a varias situaciones.

4. Contactos entre los miembros. Hay una gran variedad de maneras de describir los contactos, encontrándose entre los más importantes: la frecuencia de los contactos entre los miembros o sub-grupos, los lugares y modos apropiados para hacerlos, el comportamiento de las personas —tal como cuando representan distintos niveles de autoridad.

5. Los roles de los miembros y sub-grupos. El concepto de "rol" se refiere a la manera en que la persona actúa con respecto a lo que el resto espera de él y su propia interpretación de estas expectativas. El técnico se interesa principalmente en los roles donde radica el poder de hacer las decisiones para el grupo.

Medios para Continuar la Existencia del Grupo y para Lograr sus Fines.

1. La manera en que el grupo recluta sus miembros. (Esto se relaciona con el tema ya mencionado de los límites para ser miembro).
2. La manera en que se refuerza la lealtad y aseguran las contribuciones de los miembros.
3. Los métodos que se reconocen para lograr los objetivos.
4. Otras acciones que contribuyen a las funciones del grupo.

Derechos del Grupo sobre sus Miembros y Derechos de los Miembros sobre el Grupo.

1. Las bases y explicaciones de los derechos.
2. El grado en que los miembros se identifican con el grupo.
3. La manera en que el miembro está obligado a ejecutar sus responsabilidades en el grupo.
4. Las sanciones que refuerzan los derechos: recompensas y penalidades.
5. Las ceremonias u otros procesos para distribuir los derechos y administrar las recompensas y penalidades.

Distribución de Influencia dentro del Grupo.

1. Tipos principales de influencia que ejercen los líderes del grupo.
 - a. Prestigio tradicional.
 - b. Derechos oficiales.
 - c. Influencia racional.
 - d. Influencia personal.
 - e. Fuerza bruta.
2. Centralización o dispersión de la influencia y la "cadena" de influencia.
3. Dispersión y canales de influencia entre distintos niveles sociales y económicos.
4. Se ejerce influencia sobre áreas de acción específicas o limitadas o sobre áreas generales?
5. La selección de las personas para ejecutar los roles de mayor influencia. Es aconsejable saber quién

hace esta selección y si se hace por asignación o elección.

6. Formas en que el liderazgo cambia en situaciones diferentes.
7. El grado en que los miembros reconocen las personas que influyen sobre ellos.
8. Las "imágenes" que tienen los demás respecto a los líderes.
9. Los métodos que se usan para mantener el sistema de influencia ya existente.
10. Los medios de comunicación entre los líderes y los demás.
11. Los medios, aceptables al grupo, que puede utilizar un programa de acción para ganar el interés o apoyo de los líderes.

Relaciones entre el Propio Grupo y Otros.

1. El grado de integración o acuerdo entre los valores de los distintos grupos.
2. Las estructuras que alivian las fricciones entre los grupos. Con esto se quiere decir las maneras desarrolladas para aliviar y disminuir las dificultades que surgen cuando grupos diferentes con distintas normas y valores tratan de mantener relaciones en áreas de desacuerdo. En general, para evitar conflictos los grupos aceptan informalmente prácticas que tratarán de ignorar o esconder.
3. Los enlaces entre los grupos por razón de tener miembros comunes. Cuando tales enlaces existen, cuáles son las prioridades de los grupos sobre dichos miembros?
4. Las actividades que los grupos desarrollan conjuntamente y la frecuencia con que se hace.

Comunicaciones dentro del Propio Grupo y entre dicho Grupo y Otros.

1. Medios de comunicación.
2. Frecuencia y variedad de comunicaciones.
3. Intensidad.
4. Mutuas o de "una vía".
5. Relación de las comunicaciones con los distintos niveles de autoridad o niveles económicos o sociales.

B I B L O G R A F I A

- Agramonte, Roberto, "La Ecología Humana y su Importancia Sociológica", *Cursos y Conferencias de Extensión Universitaria*, Departamento de Intercambio Cultural, Universidad de La Habana, No. 11, 1956.
- Clifford, Roy A., *The Río Grande Flood: A Comparative Study of Border Communities in Disaster*, National Research Council, Washington, D.C., 1956.
- Germani, Gino, "El Estudio Integral de las Comunidades", *Revista Mexicana de Sociología*, México, D.F., Nos. 1, 2 y 3, 1950, pp. 307-332.
- Leonard, Olen E., "Locality Group Structure in Bolivia", *Rural Sociology*, 14, No. 3, Septiembre 1949, pp. 250-260.
- Loomis, Charles P., *Studies of Rural Social Organization in the United States, Latin America and Germany*, Michigan State University, East Lansing, Michigan, 1945.
- Ware, Caroline F., *Estudio de la Comunidad*, Centro de Investigaciones Sociales, Universidad de Puerto Rico, 1947.
- Wilson, Logan, "Sociography of Groups", *Twentieth Century Sociology*, The Philosophical Library, New York, 1945, pp. 139-171.
- "A Suggested Frame of Reference for the Analysis of Rural Social Systems", *Rural Sociology*, Vol. 22 No. 1.

CAPÍTULO IV

LA COMUNIDAD RURAL

Características Principales de una Comunidad Rural.

En el capítulo anterior se mencionó brevemente la comunidad como uno de los grupos sociales. La definición usada fué que la comunidad es un grupo grande que organiza sus relaciones y las actividades económicas y sociales en tal forma que permite que los miembros desempeñen todas o casi todas las fases de sus distintos roles dentro del mismo grupo. En el presente capítulo se considera este tema en más detalle.

Todos los elementos de una comunidad están interrelacionados. Cambiar uno de ellos causará una modificación de los demás. Asimismo, muchas veces para modificar cierto elemento es necesario también relacionarse con el resto. Esto significa que el técnico debe tomar en cuenta aun los elementos de una comunidad que no le interesen directamente. Por ejemplo, al organizar clubes juveniles debe conocer bien las familias, la escuela, los grupos religiosos y, probablemente, otros grupos en la comunidad.

La comunidad rural se ha definido muchas veces como un "área natural".⁽¹⁹⁾ Cuando un sociólogo dice que la comunidad es un área natural, significa que las personas que forman el grupo viven en un espacio más o menos reconocido y que mantienen cierta identificación con el "lugar". Esto no quiere decir que los límites del grupo existen en el espacio ni que la base del grupo esté determinada por factores físicos. Al contrario, cuando el grupo se organiza existen ciertas tendencias a formular conceptos referentes al lugar y a sus experiencias en el mismo. Se puede decir entonces, que la comunidad rural es un

(19) Esta frase es muy corriente en los escritos de Sociología. Véase, por ejemplo, T. Lynn Smith "The Rural Community with Special Reference to Latin America", *Rural Sociology*, Marzo 1958, p. 56.

grupo y sus miembros residen en una proximidad tal que permite la interacción social, que es la base de la existencia del grupo.

La comunidad tiene ciertas características que la diferencian de otros grupos que tienen identificación geográfica. En primer lugar, la comunidad incluye una gran variedad de sub-grupos. Algunas veces son tan numerosos, que muchos de los habitantes nunca llegan a conocerse. En el caso extremo pueden existir entre ciertos sub-grupos diferencias sociales y económicas que funcionan como barreras que prohíben interrelaciones directas entre ellos. Sin embargo, los miembros de la comunidad dependen de las actividades de los demás y usualmente reconocen la necesidad de cooperar para contribuir al bienestar del resto de la comunidad.

En cualquier parte del mundo una familia rural está relacionada con cierta comunidad. Aun cuando haya un sub-grupo muy aislado, sus habitantes todavía mantienen contactos directos e indirectos con las organizaciones céntricas de la comunidad y con los miembros de sus otros sub-grupos.

Localización de las Viviendas.

Los miembros de las comunidades rurales utilizan las tierras y localizan las casas, los servicios y las vías de comunicación de muchas maneras distintas. Entre los factores más importantes que influyen en esta distribución encontramos las tradiciones, las características naturales y las leyes de los gobiernos. Se requiere que un programa de acción tome en cuenta la distribución en espacio de las familias y otras entidades, así como los factores relacionados.

En algunas áreas de América Latina las viviendas y los servicios están concentrados en el pueblo o aldea. Los agricultores salen todos los días al campo, regresando al pueblo por la tarde. Hay otras regiones en que las familias campesinas viven dispersas en las tierras que explotan. También se encuentran localidades en que existen ambas formas de localización. Vamos a llamar estos patrones de localización *viviendas centralizadas* y *viviendas dispersas*.

Cuando las viviendas están centralizadas se encuentran generalmente en fila al lado de un río o camino, o alrededor de una plaza principal, de las tierras comunales o de los edificios principales de una empresa grande.

Se encuentran algunas localidades en que las granjas están distribuidas en forma rectangular y las casas se construyen en un extremo, al lado de un río o camino. Esto permite que las familias residan en sus propias tierras agrícolas y, a la vez, vivan cerca de sus vecinos, con fácil acceso a las vías de comunicación y los servicios.

En ciertas localidades de los Estados Unidos las familias viven alrededor de un pequeño campo comunal. Estas se establecieron usualmente a través de contratos celebrados entre los pioneros y algunas grandes compañías de tierras. El campo comunal ofrecía a los pioneros un lugar protegido para vigilar el ganado y los huertos durante las épocas peligrosas. Bajo condiciones normales cada familia explotaba su propia granja, que estaba localizada en los alrededores del pueblcito.

Es interesante anotar que la nueva nación de Israel ha adoptado un sistema parecido para el establecimiento de comunidades. En el centro se encuentra usualmente una fuente permanente de agua y tierras comunales. Alrededor están localizados los servicios y las viviendas. Detrás, divididas en forma de rueda, se encuentran las tierras agrícolas. En algunas comunidades se divide todo el trabajo en forma comunal, en otras se explotan las tierras fuera del centro como propiedades privadas.

En las comunidades de viviendas dispersas las familias viven en sus propias tierras y, muchas veces, construyen la casa más o menos en el centro de su propiedad. En tales casos es usual encontrar los servicios económicos y acciones sociales localizados en un sitio estratégico de la comunidad.

Algunas comunidades rurales se componen de subgrupos dispersos y centralizados. En la comunidad de Turrialba, Costa Rica, hay haciendas en que casi todos los habitantes viven en el centro. En esta misma comunidad existen también varios caseríos pequeños en los que las familias están dispersas o viven en sus tierras al lado de un camino.

En cualquier comunidad la localización de las viviendas tiene significado para los técnicos. Cuando las viviendas están dispersas, hay que dedicar mucho más tiempo para hacer visitas a cada casa. Las distancias y los caminos malos limitan la comunicación informal entre los granjeros. La selección de sitios para demostraciones y reuniones requiere un estudio cuidadoso.

El técnico, a través de sus visitas, conocerá bien el campo y apreciará sus verdaderos recursos y problemas. Si hay poca comunicación informal entre los granjeros, esto limitará la influencia conservadora de las comunidades tradicionalistas sobre el agricultor. Las reuniones iniciadas por el técnico serán ocasiones muy especiales para las familias dispersas.

Lo anterior indica cómo la localización de las viviendas influirá en los programas de acción. Cualquier programa debe ser lo suficientemente flexible para permitir las modificaciones necesarias para ajustarlo a las condiciones que se encuentran en las distintas comunidades. Las modificaciones deseables se pueden determinar solamente después de estudiar la comunidad en particular.

Integración Social de la Comunidad.

Anteriormente, cuando tratamos las materias sobre estratificación social, mencionamos algunas de las maneras en que las comunidades diferencian sus miembros y les asignan distintos roles. El grado de diferenciación y la naturaleza de la integración entre los grupos diferenciados, afectan directamente el desenvolvimiento de un programa de acción.

Hace muchos años que los pioneros sociológicos, Emil Durkheim y Herbert Spencer, señalaron la importancia de las diferentes maneras en que las sociedades se organizan. Básicamente, ellos distinguieron, por un lado, las sociedades que tienen una compleja y estratificada distribución de diferentes responsabilidades entre sus sub-grupos y, por otro lado, las sociedades que mantienen un sistema de actividades a un "nivel" que todos los grupos comparten. Se interesaron especialmente en la evolución de la comunidad moderna, en la que se estaban elaborando grandes diferencias entre las actividades económicas de distintos grupos.

Analizaron la manera en que estos grupos mantenían estrechos lazos de interdependencia a pesar de la divergencia de sus actividades e intereses. Hicieron comparaciones con las comunidades en que cada familia existía casi con una independencia económica. En estas comunidades cada familia producía los alimentos, ropa, herramientas y otros materiales esenciales para su existencia. Sus relaciones con los otros grupos estaban concentradas en el intercambio de algunos productos, la protección mutua contra amenazas externas y las actividades asociadas con la escuela, la iglesia y los contactos informales.

Pueden existir muchas o pocas diferencias entre las comunidades, pero en todos los casos los grupos que las componen tienen que ser integrados. Es esencial que los sub-grupos compartan algunas normas, valores y medios de comunicación y que mantengan cierta convergencia de intereses. Por medio de estos eslabones sociales las actividades de los diferentes grupos forman una unidad.

La importancia de esto para un programa de acción es saber el grado de diferenciación que existe en la comunidad y la manera en que los sub-grupos se relacionan. Es probable que en una comunidad de un alto grado de diferenciación sea posible trabajar estrechamente con cierto sub-grupo, pero siempre tomando en cuenta su relación con el resto de la comunidad. Si la comunidad está altamente integrada, sería aconsejable dedicar esfuerzos apreciables a los otros grupos de la comunidad para que le ayuden o aprueben lo que está haciendo.

Si se trata de una comunidad de muy baja diferenciación, sería necesario trabajar con todos los grupos en forma más o menos igual. En cualquier caso, el conocimiento de las áreas de contacto entre los sub-grupos y la naturaleza de los mismos será vital para el éxito del programa.

En la discusión que sigue se toma como punto de referencia 1) el grado de diferenciación entre las actividades asignadas a las entidades sociales y 2) la naturaleza de la integración entre estas entidades. Para aclarar los conceptos mostramos sus interrelaciones por medio de un gráfico (Figura 2). Esto nos ayuda a comprender mejor los conceptos abstractos de Durkheim y Spencer y a relacionarlos con las situaciones actuales.

Para ayudar a formular unas hipótesis sobre la organización de la comunidad y la manera en que funciona, se pueden presentar sus características utilizando un gráfico de este tipo. Se localiza en la línea perpendicular a la izquierda el grado de diferenciación aproximada de la comunidad y en la línea horizontal inferior el grado en que los distintos grupos mantienen valores y actividades integradas. Si hay un alto grado de diferenciación y una baja integración entre las distintas unidades, entonces en el gráfico las relaciones de la comunidad corresponderán a la cuarta parte arriba y a la izquierda, "alta diferenciación y baja integración".

Mínimo

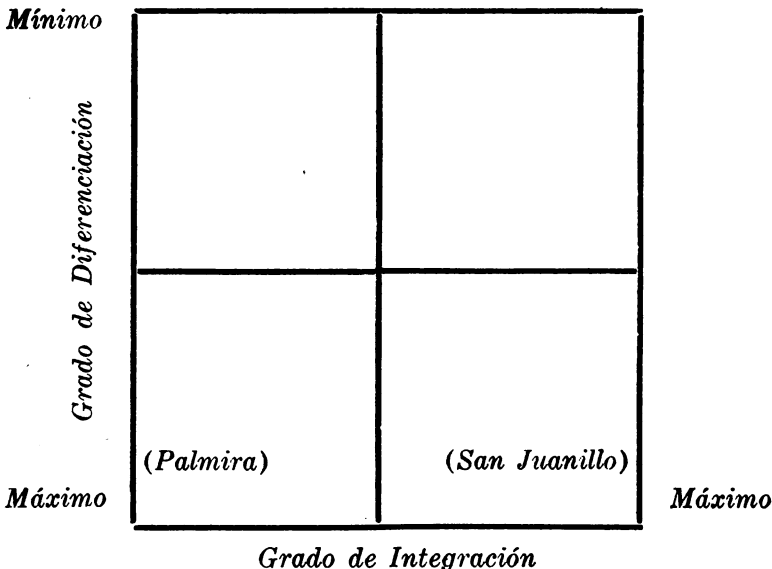


Figura 2

Gráfico para describir las relaciones sociales, con referencia al grado de diferenciación y de integración.

Utilizando una clasificación de este tipo el técnico puede hacer algunas hipótesis sobre lo que debe encontrar al poner en marcha su programa. Después de comprobarlas o modificarlas, tendrá una buena guía para orientar los fines de su trabajo y, especialmente, sus métodos para relacionarse con los distintos grupos con el objeto de lograr estos fines.

Para ilustrar estas ideas se hace referencia a dos caseríos en Costa Rica-Palmira y San Juanillo. (20) Se consiguieron algunos datos sobre la estabilidad de las poblaciones, la tenencia de la tierra y su uso, los patrones de liderazgo, el reconocimiento de problemas locales, la participación en actividades comunes y otras características relacionadas.

En Palmira se encontró una población compuesta de inmigrantes que habían llegado recientemente de otras regiones del país. Entre ellos existía poco acuerdo sobre las personas más destacadas del lugar y también sobre cuáles eran los problemas principales. Estas familias tenían poco contacto entre sí, especialmente con respecto a visitas informales.

En contraste, un 94% de los habitantes de San Juanillo había vivido en dicho lugar por espacio de veinte años o más. Existía un acuerdo casi completo sobre sus problemas y también sobre las personas más destacadas del lugar. Había una compleja red de relaciones informales entre las familias.

En ambas localidades las familias trabajan principalmente en la producción de café. En San Juanillo había un sistema más complejo de diferenciación social.

Atendiendo a estos y otros datos, es posible "localizar" San Juanillo muy arriba y Palmira muy abajo en la escala del grado de integración. Se ve que San Juanillo muestra más diferenciación. (Ver Figura 2). Tomando como base estas conclusiones sería un proceso simple formular algunas hipótesis sobre ciertos aspectos para organizar un programa de acción en estos caseríos. Por ejemplo, en Palmira es dudoso que se pueda confiar en las comunicaciones informales entre la gente para divulgar información sobre el programa. En San Juanillo es probable que sea necesario conseguir la aprobación de toda la localidad para trabajar cualquier segmento con éxito.

(20) Roy A. Clifford y Gregorio Alfaro "Informe del Estudio de Tres Caseríos Costarricenses" Proyecto Piloto de Cooperativas Rurales, Publicación No. 10, Banco Nacional de Costa Rica, 1955.

Cambios en las Comunidades Rurales.

Se ha dicho que el cambio es lo más cierto del mundo. Aunque nos parece que las comunidades en que vivimos y trabajamos se mantienen en un nivel muy estable o casi "muerto", si las miramos desde afuera y a mucha distancia podemos ver que siempre están ocurriendo algunos cambios: en la distribución de los habitantes, en las relaciones que desarrollan y en otros aspectos de su vida. Para los programas de acción es muy importante entender y anticipar los cambios. A continuación se presenta una breve relación de algunas áreas de cambio de especial significado en las comunidades rurales de los países americanos.

Cambios Demográficos.—Los cambios de residencia y del número de habitantes de una comunidad influyen directamente en la ejecución de los programas. Por lo tanto, el técnico que quiera planear un programa para una comunidad necesita saber si la población está creciendo o decreciendo y las razones de esto. Un aspecto de estos cambios que merece mayor atención es la naturaleza de la emigración a la comunidad o de la comunidad y qué clase de persona emigra.

También se necesita saber la manera en que la población está diferenciada por varias características, tales como edad, raza, sexo, educación y religión. Para comprender los factores de edad y sexo, es de mucha utilidad la elaboración de una "pirámide de población" porque muestra claramente la distribución de los miembros por edad y sexo y algo de lo que se puede esperar en el futuro de esta distribución.

Cambio de Salud de los Habitantes. En muchas comunidades la gente padece distintas infecciones y enfermedades que los debilita hasta el punto de influir en sus actividades sociales y en su trabajo. Por ejemplo, se dice que cuando el Servicio de Extensión de Honduras comenzó su trabajo en cierta comunidad rural, las enfermedades tales como la malaria, parásitos intestinales y otras eran endémicas e imposibilitaban el rendimiento máximo de los habitantes en lo que al trabajo se refería. ⁽²¹⁾

(21) Armando J. Valle y Miguel A. Elvir, "Apuntes sobre el Area Demostrativa de Flores", *Curso de Sociología Rural*, Secretaría de Recursos Naturales, División de Extensión Agrícola, Tegucigalpa, Honduras, 1957.

En forma similar, en una comunidad colombiana que se estudió como parte de un curso nacional de Extensión Agrícola en 1957, se encontró que el 74% de los habitantes padecían paludismo y que no estaban aprovechando los servicios de vacunación que les ofrecía el Ministerio de Higiene. (22)

Es obvio que el mejoramiento de la salud en las comunidades como éstas tendría resultados significativos para los programas de acción en dichos lugares.

Cambios en las Areas de Influencia y en los Límites de la Comunidad. Los límites de influencia de una comunidad cambian por muchos motivos. Por ejemplo, la implantación de una finca cafetalera en cierta comunidad puede traer como resultado que otras comunidades vecinas pierdan algunos de sus miembros, así como una disminución de su influencia sobre otras.

La construcción de nuevas carreteras y el desarrollo de transporte más rápido y eficiente aumenta la influencia de algunas comunidades y disminuye la de otras. En forma similar, las migraciones rurales siempre están relacionadas con los cambios en las áreas de influencia de las comunidades rurales.

Cambios en Niveles y Standards de Vida. Se pueden anticipar cambios muy importantes con respecto a los niveles de vida de la gente rural. Como resultado de una distribución más amplia de los medios de comunicación, tales como la radio, el periódico y aun en algunos casos la televisión, así como del aumento en el número de visitas que los agricultores hacen a las ciudades y otras partes de sus países, se espera que adoptarán standards de vida más "ventajosos" para ellos y para sus hijos.

Los cambios que se están efectuando en los niveles y standards de vida influyen directamente en los programas de acción —tal como el de Extensión Agrícola— porque están relacionados con los recursos de la gente y, aún más, con los fines que les guían cuando consideran modificar sus prácticas agrícolas.

(22) Ing. Jorge Ramsay A., "Informe del Estudio de El Bolo, Colombia". Proyecto 39 del IICA, Zona Andina, Lima, Perú, 1957, pp. 18-19.

Cambios en Tenencia de la Tierra, Tamaño de Fincas y Uso de la Tierra. Hay muchos estudios que indican la importancia que tienen los cambios en el patrón de tenencia de la tierra, tamaño de las fincas y el uso de la tierra. En los Estados Unidos, por ejemplo, existe una tendencia hacia el crecimiento del tamaño de las granjas que está relacionado con la necesidad de depender más en la maquinaria y aumentar la eficiencia de la misma. Además, hay una disminución correspondiente en proporción de las granjas "familiares" y un aumento de las "comerciales".

Cambios en la Tecnología, Ocupaciones y Rendimiento del Trabajo. El cambio de la tecnología se relaciona con las variaciones en el tipo de trabajo y en el rendimiento del mismo. Los planeadores de programas de acción reconocen la importancia de esto pero les queda la tarea de mejorar sus conocimientos de dichos cambios y su significado para programas específicos.

Hay cierta consecuencia que se considera muy pocas veces al introducir una nueva tecnología, los efectos sobre la organización ocupacional que ya existe. Por ejemplo, introducir algunas tecnologías sin planearlas de antemano trae como resultado el desempleo. También hay programas que han adiestrado a los trabajadores en nuevas ocupaciones de las que no hay demanda.

Cambio de Roles Sociales. Entre los múltiples conceptos sobre las relaciones humanas, el del rol social es céntrico. Por esta razón el administrador o técnico que conoce los cambios que se están efectuando en los roles de la gente de la comunidad, tiene una gran ventaja en el desarrollo de su programa.

En muchas partes del mundo las responsabilidades y derechos familiares están alterándose rápidamente. Por ejemplo, en muchas comunidades la autoridad de los padres está disminuyendo, con un aumento correspondiente de la independencia de los hijos. El conocimiento de dicho proceso sería importante para el especialista en bienestar social o en clubes juveniles, así como para la especialista en Economía Doméstica o para los planeadores de un proyecto de Desarrollo de la Comunidad.

Para ayudar al técnico a averiguar sistemáticamente las características sobresalientes de las comunidades en que trabaja, así como los cambios de las mismas, se presenta a continuación un breve bosquejo que le guiará para hacer sus observaciones.

Bosquejo para el Estudio de la Comunidad Rural.

1. Propiedades físicas de la comunidad.
 - a. Los límites físicos, delimitados tentativamente.
 - b. Número de habitantes.
 - c. Número de familias.
 - d. Número de sub-grupos de la localidad: sus tamaños y número de miembros.
 - e. Vías de transporte y comunicación.
 - f. Localización de los centros y sub-centros.
 - g. Localización de los obstáculos físicos.
2. Características de los miembros y sub-grupos de la comunidad.
 - a. Las costumbres, normas, valores y leyes que son céntricos en la comunidad.
 - b. Las variaciones importantes con respecto a las costumbres, normas, valores y leyes entre los sub-grupos.
 - c. Las distinciones más importantes entre los grupos y personas con respecto a:
 - 1) Clases sociales.
 - 2) Condiciones económicas.
 - 3) Tenencia de la tierra.
 - 4) Métodos para explotar la tierra.
 - 5) Uso de servicios y contribuciones a la comunidad.
 - 6) Ropa y aspectos tradicionales.
 - 7) Cómo se gana la entrada en la comunidad y a los grupos.
 - d. Los sistemas formales e informales de comunicación dentro de la comunidad.
 - e. El patrón de autoridad en las relaciones formales e informales.
 - f. Los propósitos más importantes para los grupos y normas para lograrlos.

3. Los límites exactos de la comunidad y los grupos de la localidad.
 - a. Los límites legales de las localidades.
 - b. Los límites establecidos de las organizaciones de la comunidad. Por ejemplo, educativas y religiosas.
 - c. Los lugares de mayor densidad de población y de un alto grado de interacción.
 - d. Las áreas dentro de las cuales las familias y residentes mantienen un alto grado de interrelaciones informales.
 - e. Los patrones de uso de las vías de comunicación.
 - f. Los límites de influencia de los patrones de valores y normas.

(Usando todos estos criterios o parte de ellos, es posible llegar a límites bien definidos de la comunidad y de los grupos de la localidad).
4. Las interdependencias básicas de los grupos en la comunidad.
 - a. Las actividades económicas que sostienen la vida.
 - b. Los sistemas legales para controlar las acciones.
 - c. Las organizaciones cívicas, deportivas, sociales, informativas, etc.
 - d. Los sistemas morales y regulativos.
5. Algunos casos recientes de eventos que ilustran las interrelaciones que existen:
 - a. Actividades de la policía y los cuerpos jurídicos.
 - b. Actividades de las organizaciones religiosas.
 - c. Actividades de las organizaciones educativas.
 - d. Actividades de las organizaciones cívicas, etc.
 - e. Actividades que ilustran las normas básicas con respecto a relaciones informales, tales como de amistades o familiares.

BIBLIOGRAFIA

- Cámara, Fernando, *Chacaltianguis, Comunidad Rural en la Ribera del Papaloapan*, Gobierno del Estado de Veracruz, México, 1952.
- Campos Jiménez, Carlos María, *Organización y Desarrollo de la Comunidad para el Bienestar Social*, Ministerio de Educación de Guatemala, 1956.
- Castillo, Carlos Manuel, *La Economía Agrícola en la Región del Bajío, Problemas Agrícolas e Industriales de México*, No. 3-4, Vol. 8, 1956.
- Fals Borda, Orlando, *El Hombre y la Tierra en Bocayá*, Editorial Antares, Bogotá, 1957.
- Leonard, Olen E., *Cantón Chullpas: Estudio Económico-Social en el Valle de Cochabamba*, Ministerio de Agricultura, La Paz, 1947.
- Loomis, Charles P., Julio O. Morales, Roy A. Clifford y Olen E. Leonard, *Turrialba: Social Systems and the Introduction of Change*, Free Press, Glencoe, Illinois, 1953.
- "Organización y Desarrollo de la Comunidad, Principios de Sociología Rural", *Curso sobre Cooperativas Rurales*, Banco Nacional de Costa Rica, Publicación No. 26, San José, 1959.
- Smith, T. Lynn, "The Rural Community with Special Reference to Latin America", *Rural Sociology*, Marzo, 1958, pp. 52-67.
- Vidart, Daniel, *La Vida Rural Uruguaya*, Ministerio de Ganadería y Agricultura, Montevideo, 1955.
- Ware, Carolina F., *Organización de la Comunidad para el Bienestar Social*, Unión Panamericana, Washington, D. C., 1954.

Capítulo V

ROLES SOCIALES EN LAS COMUNIDADES RURALES

Cualquier grupo se puede definir en términos de lo que hacen sus miembros, es decir, las funciones que éstos desempeñan individual o colectivamente en el grupo. Estas acciones individuales o colectivas se definen en la terminología sociológica como "roles" y aquellos que las ejecutan "actores", como en una obra de teatro o una película. Algunos de estos roles son obligaciones asignadas formalmente, tales como las de orden y disciplina delegadas en la policía y el ejército. Otros se adquieren o se logran por medio de cierta habilidad o capacidad especial, como ocurre en las organizaciones y asociaciones informales. Todos los miembros de la sociedad desempeñan roles, aunque éstos pueden ser relativamente inactivos o pasivos. (23)

Desde su infancia la gente tiene el concepto de los roles que desempeñan: primero en la casa, después en la escuela y, finalmente, en la comunidad mayor. Un grupo juvenil asignará roles definidos a sus miembros en los distintos juegos, los cuales estarán basados en los conocimientos que ellos tengan y en la habilidad con que puedan desempeñar tareas que contribuyan al éxito del equipo. En un deporte como el base-ball, el rol de cada jugador está bien comprendido no solamente por él y los otros miembros del equipo, sino también por la mayoría de los espectadores. El pitcher o lanzador, por ejemplo, entenderá que su rol es tirar la pelota en cierta forma, dentro de ciertos límites de tiempo y desde una distancia fija entre él y el bateador. Esta comprensión es la base de la predicción del juego. Si él trata de comportarse en otra forma (cambiar el rol) sin

(23) Este artículo apareció, con algunos cambios, en la revista *Extensión en las Américas*, Vol. IV, No. 3, 1959.

el consentimiento de los compañeros y del público participante será censurado severamente, con la posibilidad de ser expulsado del juego.

Algunos roles están más específicamente definidos que otros, es decir, existe más acuerdo sobre lo que deben o no deben hacer los que los desempeñan. En el caso del juego de base-ball existiría poca, de haber alguna, diferencia de opiniones entre el pitcher o lanzador, sus compañeros y los espectadores con respecto a la forma en que se tira la pelota y a la distancia que él debe estar del bateador cuando lo hace; pero hay otras posibilidades de comportamiento sobre las cuales los tres participantes no estarían de acuerdo. Por lo tanto, es posible considerar el desempeño de roles desde varios puntos de vista, incluyendo: lo que hace el actor (comportamiento del rol), lo que él piensa que debe hacer (definición del rol) y lo que los espectadores piensan que debe hacer (expectativas del rol). Estos puntos de vista pueden variar poco o mucho, dependiendo de otros factores y especialmente del grado en que los directores, los actores y los espectadores hayan tenido la oportunidad de llegar a una comprensión común de metas y métodos.

Comportamiento del Rol.

Esto indica lo que hace la persona, e incluye no solamente el trabajo que le asignan sus superiores sino también las cosas que decide hacer. Estos son los trabajos rutinarios, las tareas específicas asignadas por uno mismo o por otros. Visto desde una perspectiva histórica, se refiere a cómo se comportó el jugador en el juego, cómo desempeñó su rol en un período determinado de tiempo. Esto no tiene nada que ver con lo que podía haber hecho para cambiar el resultado final.

Definición del Rol.

Por definición de rol queremos indicar lo que la persona desempeñando el mismo rol piensa que debe hacer bajo una serie específica de circunstancias. Como se puede imaginar, no es muy frecuente que una persona que ocupa una posición específica vea sus obligaciones exactamente igual a como la ven sus superiores. Esto sería lo ideal en materia de organización y administración. Algunas personas pue-

den tener la creencia de que su trabajo requiere la mayor parte de su tiempo y esfuerzo, mientras que otras pueden pensar que no tienen siquiera la obligación de “ganar” su sueldo, sino que esto es algo que la sociedad les “debe”.

La ciencia del psicodrama moderno utiliza la técnica del desempeño de roles para aclarar el funcionamiento de los grupos, permitiendo que miembros de grupos pequeños desempeñen distintos roles de importancia en el grupo. Esta técnica ha sido especialmente efectiva para demostrar la influencia que tienen las distintas interpretaciones sobre roles de líderes en el proceso para llegar a decisiones de grupo.

Expectativas del Rol.

Esto se refiere a lo que el público espera de los que están desempeñando varios roles. Como regla general, los miembros de un grupo no sólo tienen sus opiniones con respecto a los roles que consideran de más importancia, sino que también disponen de sanciones apropiadas que pueden emplear, esto es, premiando a los que se comportan de acuerdo con las expectativas y castigando a aquellos que no lo hacen. Tal vez uno de los requisitos de más importancia en un Agente de Extensión eficaz es su habilidad para medir el comportamiento que la gente espera de él y actuar de acuerdo con ello. Esto no quiere decir que un Agente de Extensión ha de seguir ciegamente todas las expectativas de los agricultores con quienes trabaja, sino más bien que debe estar enterado de ellas y tenerlas en consideración para determinar su comportamiento. La desviación del comportamiento siempre produce reacciones negativas al principio, aunque puede llegar a ser aceptada más tarde. Toda organización espera de sus miembros cierto tipo de comportamiento. El hecho de que esta expectativa no sea siempre obvia o muy aparente, no indica necesariamente su inexistencia.

Para ilustrar la importancia de estos patrones o normas de expectativas en la comunidad, el señor Harry F. Baty, en la revista *Town and Sountry*, enumera siete expectativas negativas básicas en una comunidad rural de los Estados Unidos, es decir, siete acciones ajenas a lo que la gente espera de un Agente de Extensión. Estas son:

- a. Comenzar su trabajo con un problema que produzca controversia.
- b. Utilizar publicidad demasiado sensacional.
- c. Anunciar un programa antes que éste haya sido aprobado por los líderes de la comunidad.
- d. Utilizar el programa como propaganda personal y aceptar todos los créditos como ganancia propia.
- e. Permitir a la gente saber que, en su opinión, los miembros de la comunidad son atrasados o tontos.
- f. Hacer uno mismo todas las sugerencias para el mejoramiento de la comunidad.
- g. Cambiar los hechos, de ser necesario, con el fin de hacer una buena causa para uno mismo.

Así, se ve que el Agente de Extensión es un actor que está desempeñando un rol definido dentro de la comunidad, la cual proporciona el escenario donde él lleva a cabo su acto. Esto es cierto, aun cuando los límites de una comunidad son mucho más difusos que los de una organización formal y los roles desempeñados dentro de la misma son mucho más numerosos.

Para ilustrar algunas de las distintas interpretaciones de roles que se pueden encontrar entre los Agentes de Extensión y los campesinos, nos referiremos a un análisis de algunas interpretaciones de roles entre los grupos de Agentes de Extensión Agrícola que llevamos a cabo en Centroamérica (Guatemala, Honduras y El Salvador) en cooperación con los Ministerios de Agricultura respectivos. Aunque el número de casos fue pequeño, creemos que fue lo suficientemente grande para que sirva de ilustración.

Las conclusiones principales del análisis fueron las siguientes:

1. *Grado de Especialización de Materia Técnica que se Desea en los Trabajos de Extensión.* La reacción de los Agentes de Extensión aquí fue más o menos la esperada. La mayor parte piensa que es más importante que un Agente de Extensión tenga intereses dispersos que específicos.

2. *Status del Trabajo en Extensión como Profesión.* La mayor parte de los Agentes entrevistados estimaron que

el trabajo en Extensión Agrícola tiene más prestigio que otras profesiones con adiestramiento comparable.

3. *Funciones más Importantes del Trabajo en Extensión Agrícola.* Las reacciones de los informantes con respecto a lo que están haciendo (comportamiento de roles) y lo que piensan que deben hacer en su trabajo (definición de roles) fueron más o menos las mismas que las de los agentes agrícolas entrevistados en otras regiones, es decir, que debían dedicar la mayor parte de su tiempo a la distribución de información tipo “cafetería” y, a la vez, a la enseñanza de los principios de Agricultura. Es interesante saber que hay muchos que dicen que las expectativas de los campesinos son para más servicios.

4. *Materias Técnicas que Reciben Mucha Atención en el Trabajo de Extensión.* En este tópico, gran parte de los agentes indicaron que tendrían interés en dedicar más tiempo al trabajo de comunidad y menos a los problemas de cultivos y animales. Este es un ejemplo destacado de las diferencias que pueden existir entre el comportamiento y la definición de roles. (24)

Establecimiento de Roles en la Comunidad.

Para trabajar con eficiencia en la comunidad es obvio que el Agente de Extensión ha de entender no solamente su rol —especialmente como lo interpreta la comunidad rural— sino también los roles de muchos otros. El agente tiene que saber que no es la única persona en la comunidad que está tratando de lograr cambios, sino que los maestros, los líderes locales y otros están trabajando en tareas complementarias que conducen a la misma meta general. Ha de conocer también los roles de aquellos a quienes está tratando de ayudar, incluyendo: propietarios de la tierra, inquilinos, jornaleros, etc.; posiciones sociales que ocupan y los roles que estos desempeñan en la comunidad. Debe saber también quiénes son los líderes de la comunidad, es decir, los que hacen las decisiones en nom-

(24) Como referencia de un estudio que obtuvo resultados parecidos puede verse Eugene A. Wilkening, *The County Extension Agent in Wisconsin*, Research Bulletin 203, University of Wisconsin, 1957.

bre de la comunidad o, al menos, que participan activamente en el proceso de formular decisiones.

Cuando un Agente de Extensión Agrícola llega a su comunidad por primera vez, ya sus jefes le han dado instrucciones y sugerencias sobre lo que debe hacer. Asimismo, él tendrá sus ideas sobre el trabajo que debe realizar.

También la gente de la comunidad tendrá sus ideas tanto sobre lo que él debe hacer como sobre la forma en que debe hacerlo. Mientras más coincidan estas interpretaciones, menor será el peligro de conflicto. Sin embargo, rara vez los diferentes patrones de expectativas coinciden exactamente. La regla general es que existan diferencias considerables entre lo que hace el agente, lo que él piensa que debe hacer y las ideas que tiene la gente sobre su trabajo. En casos extremos, las diferencias pueden producir una situación tal que perjudique el trabajo del agente o lo haga casi imposible.

Algunas Areas de Controversia.

La variedad infinita de roles que existen en una comunidad hace sumamente difícil lograr una definición universal de los mismos desde el punto de vista de los que los lleven a cabo y de los que son afectados por ellos. Sin embargo, hay ciertas áreas en que es esencial un acuerdo para lograr una acción sistemática. En realidad, la eficiencia en el funcionamiento de una organización depende, en gran parte, de la precisión con que todos los partidarios de la acción definan los roles claves.

En el campo de Extensión Agrícola se han hecho investigaciones limitadas para determinar el grado de convergencia de las definiciones de roles entre administradores, especialistas, extensionistas y la gente que ellos atienden. Los resultados muestran una falta de acuerdo. Algunos de los campos de más controversia son los siguientes:

1. Hasta qué punto deben ser generales o específicos los intereses técnicos de los agentes, es decir, si lo ideal para el agente debe ser una variedad de intereses técnicos o si debe limitarse a unos pocos.
2. La proporción de tiempo que el agente debe dedicar a la enseñanza de los principios fundamentales de

agricultura, a la divulgación de información agrícola y al desempeño de ciertos servicios específicos.

3. La distribución del tiempo del agente entre cultivos y animales de una parte y, de la otra, los problemas propiamente humanos que afectan a la comunidad.
4. La cantidad de tiempo que el agente debe dedicar a los problemas del grupo, al desarrollo del liderazgo y al trabajo con grupos juveniles en general.

Algunos sistemas estatales de Extensión Agrícola de los Estados Unidos han auspiciado durante los últimos años investigaciones en este campo relativamente nuevo de las relaciones humanas, esperándose que las mismas se continúen y aumenten. Hasta la fecha, los resultados obtenidos en estas investigaciones son demasiado limitados para conocer la variedad de definiciones de los múltiples roles que existen y la diferencia que hay dentro de cada variedad. Sin embargo, parece que estas investigaciones tienen una base firme y una vez que se hayan mejorado los métodos rudimentarios utilizados en tales estudios, se podrá proporcionar un medio excelente para medir las metas de trabajo dentro de un sistema dado de extensión y la adaptación que ciertas categorías de individuos —tales como agentes, supervisores y especialistas— han hecho a ellas.

REFERENCIAS SELECCIONADAS

- Barnett, H. G., *Innovation: The Basis of Cultural Change*, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1953.
- Loomis, Charles P. and J. Allan Beegle, *Rural Social Systems*, Prentice Hall Publishers, New York, 1950.
- Malinowski, Bronislaw, *The Dynamics of Cultural Change*, Yale University Press, New Haven, 1945.
- Ryan, Brice and Neal Gross, "The Diffusion of Hybrid Seed Corn in Two Iowa Communities", *Rural Sociology*, VIII, 1943.
- Stern, Bernhard J., "Resistances to the Adoption of Technological Inventions", *Technological Trends and National Policy*, Report of the Subcommittee on Technology to the National Resources Committee, Government Printing Office, Washington, D. C., 1937.

Wilkening, Eugene A., "Consensus in Role Definition of County Extension Agents Between the Agents and Local Sponsoring Committee Members", *Rural Sociology*, 1958.

Wilkening, Eugene A., *The County Extension Agent in Wisconsin*, Research Bulletin 203, University of Wisconsin, 1957.

Capítulo VI

MOVILIZANDO LA COMUNIDAD PARA LA ACCION

La conducta humana es un fenómeno excesivamente complejo. El engranaje de los elementos que la componen contribuye grandemente a esa complejidad. Generalmente se considera que las prácticas agrícolas que caracterizan a determinada finca, o a un grupo determinado de fincas, no forman segmentos o partes aisladas, sino que están relacionadas funcionalmente formando en conjunto un patrón y que, cambiando una de ellas, algunas veces se puede afectar en forma radical cada una de las otras. El técnico alerta y progresista, se da cuenta de que cuando él introduce una práctica nueva en una finca este cambio no constituye el resultado final, sino que iniciará una serie de reacciones que pueden llegar a límites imprevistos. Este no es un resultado raro, sino más bien el esperado. Para comprender el potencial involucrado en este proceso, basta recordar los efectos secundarios tan extensos producidos en los grupos e individuos de todo el mundo por la introducción del arado, fertilizantes sintéticos, insecticidas y numerosos progresos tecnológicos.

Este engranaje de conducta, costumbres y prácticas diarias de un pueblo es generalmente reconocido por el técnico; sin embargo, él mostrará cierta tendencia a comprender y apreciar más los aspectos positivos que los negativos. El Agente, por ejemplo, podrá prever, y se supone que tratará de anticipar, las consecuencias de la introducción de una nueva práctica, así como también de dirigir sus resultados secundarios tanto como sea posible.

Es posible, desde luego, que él no vea que el grado en que las costumbres o prácticas se entrelazan puede determinar, en gran parte, el número de dificultades encontra-

das en la introducción de un nuevo elemento o elementos en la cultura. Algunas veces consciente y otras inconscientemente, un grupo de personas se resistirá a la introducción de una nueva costumbre o práctica, no por temor al hecho en sí, sino a la influencia que éste pueda ejercer sobre otras costumbres. Ciertos grupos religiosos se han resistido a la introducción de la maquinaria, no por sus efectos sobre la agricultura sino por temor a los efectos que pueda producir en otras fases de sus vidas.

En todas las sociedades, así como dentro de todos los pueblos, las costumbres existentes tienen un fuerte significado para las personas que las practican. Los pueblos las han aprendido como parte de un patrón o sistema de su vida diaria. La continuidad de ese patrón les proporciona un gran sentido de seguridad. Una gran parte del proceso de aprendizaje involucrado en el desarrollo de una persona está dedicado a aprender a comportarse de cierta manera, a comprender y practicar cierta forma de vida, de modo que se obtengan recompensas y se eviten penalidades y castigos. En otras palabras, es difícil sacrificar lo viejo por algo nuevo, aun cuando lo nuevo sea particularmente prometedor. El más pequeño cambio en el patrón de costumbres o prácticas puede perturbar todo el sistema o, por lo menos, requerir el aprendizaje de un nuevo punto de vista hacia todas las costumbres ya establecidas.

Desde luego, todas las costumbres no están vinculadas con la misma fuerza. La introducción de maquinaria agrícola en muchas de las grandes haciendas de México produjo cambios en la división de trabajo dentro de la familia, influyó en la alfarería de algunos pueblos, en la molienda del maíz para tortillas, así como en otros aspectos de su tecnología, y aún en la organización del pueblo. La introducción de variedades nuevas y mejoradas de maíz entre algunos grupos de indios en el Nuevo Mundo afectó profundamente numerosos aspectos de sus vidas, tales como cambios en sus hábitos de comidas y la sustitución de ciertos cultivos y métodos de cosecha. De aquí la necesidad de conocer y comprender el significado de la conducta integral para anticipar, tanto como sea posible, la naturaleza e importancia de los ajustes requeridos en la introducción exitosa de cambios.

El Significado de Acción Social.

El trabajo de un técnico, por ejemplo, está dedicado principalmente a introducir cambios en la comunidad. El proceso puede considerarse como una acción al nivel de la comunidad. Para que el técnico pueda comprender este fenómeno, resultaría provechoso analizar el proceso en sus diferentes fases o partes.

“Acción social” se refiere a los esfuerzos de un grupo, o una comunidad, para alcanzar un fin o resultado; esto puede involucrar persuasión, fuerza o amenaza. Expuesto en forma sencilla, los fines y deseos de una persona, o grupo de personas, se persiguen o realizan por la acción de individuos o grupos de acción. Si un individuo actúa solo, o algunos individuos actúan en forma similar, respondiendo a una situación concreta, el proceso es el mismo; ellos actúan independientemente. Sin embargo, cuando ellos responden los unos a los otros, se ha introducido un elemento nuevo y éste opera para modificar la conducta de los individuos. En la última situación es en la que estamos interesados. El técnico debe introducir nuevas variantes, prácticas de campo o conocimientos en la situación, que causarán una modificación de la conducta en la forma deseada.

Cualquier situación social se compone de individuos con una herencia específica, incluyendo su sexo, balance endocrino, etc., la cual determina, en gran parte, su capacidad y temperamento. Ellos poseen un sistema de valores y creencias. Además, han desarrollado una serie de deseos biológicos y sociales que, aunque controlados por sus valores y creencias, sirven como estímulo a la acción. En cualquier grupo, un estímulo que se origina dentro del individuo produce una acción, sujeto a la influencia o control de sus experiencias previas, los fines inmediatos, los medios percibidos para alcanzar el fin o las limitaciones de la situación. El resultado final de todo esto es una situación nueva. Debiera comprenderse, desde luego, que un individuo específico no reacciona con la precisión que pudiera parecer implicada en lo arriba mencionado. Cada uno de los factores en la situación —valores y normas, estímulos, respuestas, medios y fines— varían en tipo e intensidad, por lo que frecuentemente el resultado no se puede predecir.

El desenvolvimiento de cualquier acción en la situación de grupo puede ser interpretado como continuo desde el momento en que se introduce una idea para una acción determinada hasta que ésta se completa con éxito o es rechazada. Esto no implica que la gente actúe continuamente sobre un solo problema, sino simplemente que cualquier idea introducida o iniciada dentro de una comunidad puede ser considerada como si tuviera una historia natural. En cierto sentido puede decirse que nace, vive y, eventualmente, muere. Consecuentemente, para propósitos de análisis se le puede colocar en una secuencia de tiempo, es decir, de lo que le sucede paso a paso. Como hay muchos acontecimientos específicos vinculados con el desarrollo de una nueva idea o acción, algunas veces ayuda a comprenderlo mejor dividir el proceso en fases.

En términos generales, puede concebirse cualquier comunidad reaccionando a sus problemas en tres fases. Con anterioridad a la introducción de una idea o problema, la comunidad está envuelta en una serie de hechos que se mantienen más o menos en equilibrio. Con la aparición de una idea o situación nueva algunos o todos los miembros comienzan a reaccionar, causando trastornos en el proceso social. Esta es la crisis o el problema. Algunos miembros de la comunidad inician entonces otras ideas o acciones, en un intento para hacerle frente a la crisis o resolver el problema. El resultado puede ser la solución del problema, o el fracaso. En cualquiera de estos dos casos hay ajustes en la situación, por los cuales se restablece el equilibrio en la comunidad hasta que surja la próxima crisis o problema.

Las diferentes fases por las que pasa la acción social—desde que se forma la idea hasta que finaliza la acción—no están absolutamente separadas ni diferenciadas, ya que la acción se desarrolla como un proceso y no en distintas series de eventos. No obstante, para propósitos de análisis, es posible observar ciertas fases que parecen distintas. Algunas de las más obvias incluyen:

1. La reunión o convergencia de intereses en la idea o problema.
2. El establecimiento y organización de un grupo de iniciadores de acción.

3. Auspicio y legitimación de los fines del grupo dentro de la comunidad.
4. El establecimiento y organización de un grupo de ejecutores.
5. La movilización de recursos.
6. El logro del objetivo o reconocimiento del fracaso.

Como algunas de éstas necesitarán aclaración, las consideramos por orden como sigue:

1. *La Reunión o Convergencia de Intereses.* Para que la acción se lleve a cabo completamente debe haber convergencia de intereses por parte de las personas afectadas dentro del sistema social. Esto, usualmente, se lleva a cabo buscando un acuerdo de sentimientos, creencias y propósito calculado racionalmente con referencia a la idea o problema específico. En un caso concreto es necesario que haya individuos que tengan motivos personales y hasta egoístas para que tomen parte en la acción, que estén convencidos de que las acciones alcanzarán otros fines deseados, o que crean que la acción responde a los intereses generales de la comunidad. El elemento importante en esta fase es la convergencia de intereses, prescindiendo de los motivos personales que puedan estar involucrados.

2. *El Establecimiento y Organización de un Grupo de Iniciadores de Acción.* Hasta que tal convergencia de intereses se haya realizado, la acción es solamente potencial en las mentes de los individuos. Una vez lograda la convergencia de intereses, el próximo paso es el establecimiento de un grupo que se comprometa a iniciar alguna forma de acción. El establecimiento de este grupo inicialista es un paso hacia la creación de un acuerdo general y estimula el progreso de la acción. Esto requiere que las relaciones entre los individuos cuyos intereses convergen sean tales que sirvan de base para la organización. Siempre debe haber una serie de relaciones sociales entre ellos, de modo que resulte posible alcanzar la armonía.

El establecimiento de un grupo de iniciadores requiere que se establezcan también metas o fines. En otras palabras, esas personas tienen intereses convergentes y relaciones sociales entre sí, logrando en alguna medida la estabili-

dad del grupo y definiendo eventualmente los términos o propósitos.

El acuerdo en un fin o fines implica que los miembros que toman la iniciativa crean que el logro de tal o tales fines es objetivamente posible; sería un caso algo raro que los miembros participaran en el establecimiento de metas que no esperan alcanzar. Resumiendo, ellos deben ver tanto la validez de los fines como la accesibilidad de los medios apropiados para realizarlos. Así, una comunidad puede estar de acuerdo en el deseo de construir un nuevo edificio pero si ellos no pueden ver cómo lograrlo, o estando de acuerdo en cómo hacerlo no pueden obtener los medios necesarios, no continuaría como un grupo inicialista. Algunas veces, sin embargo, los medios considerados pudieran parecer inadecuados o ilógicos a un observador externo, aunque el acuerdo del grupo en cuanto a la situación hiciera posible la continuación del mismo como grupo inicialista.

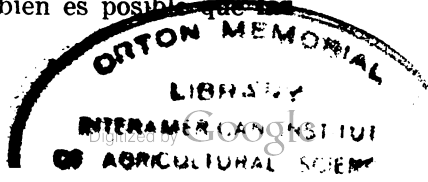
3. *Auspicio y Legitimación de los Fines del Grupo Dentro de la Comunidad.* El proceso que sigue a la iniciación de la acción en la comunidad depende del sostén que le ofrezca algunos miembros de la comunidad mayor. El elemento básico en el proceso de la acción es que ésta debe ser legitimada, es decir, aceptada por la comunidad mayor. En la acción del grupo, la autorización para actuar es generalmente otorgada por toda la comunidad. Como consecuencia, el grupo inicialista debe tener acceso a otros grupos y personas influyentes que puedan convencer a la comunidad del valor de la acción. En la mayoría de los casos, los miembros del grupo inicialista tienen acceso a grupos o personas influyentes en la comunidad. Tal acceso puede obtenerse por distintos medios.

Según los propósitos de su programa, el técnico puede esperar que la comunidad tenga tres tipos de grupos: los que ofrecen apoyo a su programa, los que se mantendrán neutrales y los que se opondrán al mismo. Así, la legitimación de un programa requiere no solamente que se obtenga la aprobación y apoyo de ciertos grupos, sino también que la oposición si es activa y organizada permanezca neutral.

4. *El Establecimiento y Organización de un Grupo de Ejecutores.* El desarrollo de un programa de acción en la comunidad debe involucrar tanto una serie de ejecutores como de iniciadores, pudiendo ser o no las mismas personas las que garanticen que el trabajo continúe. El personal que forma el grupo de ejecutores debe estar involucrado en los canales sociales locales, así como en los derechos recíprocos y obligaciones implicados. Algunos de estos canales son los siguientes:

- a. Organizaciones. Además de obtener de ellas el respaldo para el programa como parte del proceso general de legitimación, las organizaciones en la comunidad pueden ser involucradas activamente a través de la participación de sus miembros. Las obligaciones que sienten ciertas personas hacia sus organizaciones pueden constituir un recurso para que el grupo de ejecutores alcance sus fines, no importa lo que ellos sientan hacia los fines de la acción.
- b. Personas influyentes. De acuerdo con la posición social que ocupa con respecto a otras en la comunidad, una persona puede influir sobre las otras para hacerlas participar en la acción planeada.
- c. "Cliques". Los grupos pequeños de amigos pueden ser medios importantes para involucrar a otros. Puede haber individuos que se vean comprometidos por sus lazos de amistad con otros. Tales individuos llevarán implícito sentimientos profundos de obligaciones sociales para responder a los reclamos de asistencia.
- d. Parentesco. Las relaciones que existen por consanguinidad o matrimonio pueden ser también otro medio para involucrar a las personas. En muchas áreas estos lazos son fuertes y una vez que la red de obligaciones recíprocas ha sido captada, muchas personas pueden ser involucradas.

Lo citado no agota todas las posibilidades para involucrar a las personas de una comunidad. Es posible que muchas personas quieren tomar parte voluntariamente en una acción, por sus propios intereses. También es posible que las



personas se vean involucradas a través de medios de comunicaciones tan conocidos como la radio, los periódicos, etc.

El proceso de obtener partidarios para un programa de acción, desde luego, exige algo más que el apelar a ellos. El grupo de iniciadores debe definir la meta que se desea obtener y el grupo de ejecutores debe aceptarla y trabajar hasta lograr ese fin. La aceptación por la comunidad de este fin, desde el punto de vista del grupo inicialista, requiere destrezas y estrategias, apelaciones a los sentimientos y la manipulación de símbolos para justificar el fin.

La justificación también se puede conseguir por medio del carácter de las relaciones existentes entre los miembros de ambos grupos —inicialista y ejecutor—. Esto es, la meta puede ser aceptada más por la naturaleza de las relaciones recíprocas existentes entre los miembros que por la convicción sobre el valor del fin. También es posible que para algunos miembros su presencia en el grupo, ya sea iniciador o ejecutor, sea independiente de sus opiniones sobre la justificación de los fines del grupo.

5. *La Movilización de Recursos.* Para que el grupo de ejecutores pueda llevar a cabo con éxito sus propósitos, es necesario que ellos movilicen los recursos de la comunidad. Los miembros del grupo ejecutor deben tener y, de no ser así, deben poseer capacidad para conseguirlo, acceso a otras personas, artículos económicos, conocimientos, habilidades, tecnología requerida, etc.

6. *El Logro del Objetivo o Reconocimiento del Fracaso.* El logro de la meta es el objeto principal hacia el cual se han dirigido todas las fuerzas de estos grupos. El logro de esa meta es el paso más obvio de todo el proceso.

Organizando la Comunidad para la Acción.

Ya hemos prestado bastante atención a la naturaleza de la acción social y las diferentes fases que la componen. Debe recordarse, sin embargo, que estábamos tratando algo abstracto, algo que no existe en la realidad. Por otra parte, los técnicos trabajan con comunidades reales, compuestas por personas reales, en un esfuerzo por introducir nuevos conocimientos y prácticas agrícolas. Por lo tanto,

ellos deben buscar cualquier principio, regla o método que parezca seguro y efectivo.

Desgraciadamente, no existe una serie definida de reglas o principios para movilizar la acción de la comunidad que sean aplicables a cualquier comunidad, sin tomar en cuenta la situación o el lugar. Las comunidades rurales son demasiado variadas en términos de los elementos humanos que la componen y las distintas formas en las cuales ellos desenvuelven su vida diaria. Consecuentemente, cada técnico debe llevar a la comunidad una comprensión y apreciación de la vasta complejidad que la caracteriza y la necesidad de entender su naturaleza peculiar antes de iniciar una acción efectiva.

Para hacer esto, según se señaló anteriormente, es necesario un método de acercamiento a la comunidad. Este método debe permitir al técnico llegar a esta comprensión lo más rápido posible y con cierta seguridad de que su información será a la vez adecuada y útil. Se presentan a continuación algunas sugerencias que pueden ser útiles al técnico para lograr sus fines en la comunidad.

1. *Evitación de Prejuicios.* Esto atañe al técnico mismo e incluye ciertas predisposiciones de pensamiento y comportamiento que él puede llevar a la comunidad o comunidades con las cuales trabaja. Esto es particularmente importante cuando los grupos difieren con respecto a sus costumbres, prácticas, etc. Los prejuicios del técnico pueden tener su origen en una variedad de factores, tales como poseer una herencia definitivamente urbana, provenir de un grupo racialmente diferente o, lo que es más frecuente, poseer una formación técnica y científica contra la cual mide cada costumbre local, práctica o la conducta de los demás. Ciertos elementos de estos prejuicios generalmente desaparecen con la experiencia. El punto en que el prejuicio sea abandonado depende mayormente del grado en el cual el técnico reconozca la naturaleza de la situación y haga esfuerzos conscientes para compensarla. Obviamente, es importante que sea reconocida tan rápido como sea posible y antes de que barreras mayores se hayan levantado entre él y las personas con quienes trabaja.

2. Evaluando la Situación Posterior de la Comunidad.

La necesidad de comprender a la comunidad en la cual se trabaja para llevar a cabo la movilización de la sección es obvia. Cualquier comunidad en un momento dado está así, debido a los eventos y experiencias pasados. El conocer el mayor número posible de ellos, los problemas encontrados y cómo fueron resueltos, puede contribuir mucho al éxito de los primeros esfuerzos de los técnicos. Los aspectos de la comunidad que deben recibir especial atención incluyen:

- a. Sus grupos sociales de mayor importancia. El primer paso lógico en el análisis de la situación de la comunidad, antes de su movilización, es la identificación de sus grupos sociales de mayor importancia. Algunos de estos son organizaciones formales, esto es, grupos con una estructura formal que incluye un nombre, constitución, número definitivo de socios y oficiales. Entre éstas podemos mencionar las organizaciones políticas locales, clubes, asociaciones de compra y venta, escuelas, iglesias, etc. Otras serán de naturaleza informal, esto es, sin una estructura formal de organización y sin lugares y fechas de reuniones determinados. Esto puede incluir grupos sociales de amistad o parentesco, "cliques", grupos de trabajo, de juegos, etc. Los grupos informales son menos destacados que los formales, pero esto no significa que sean menos reales o que ofrezcan menos ayuda al iniciarse un nuevo proyecto o programa. Una vez que estos grupos hayan sido identificados, pueden ser observados para determinar a quién representan, cuáles son sus principales intereses y funciones, qué influencias tienen en la comunidad, quiénes son sus líderes y cómo trabajan cuando quieren conseguir algo de la comunidad. Una manera relativamente sencilla y efectiva de obtener esta información es estudiar el comportamiento en situaciones anteriores, las posiciones ocupadas en conflictos surgidos, la influencia de ellos en las soluciones de los problemas, etc.
- b. Los grupos de mayor status y prestigio en la comunidad. Como se ha señalado anteriormente, ciertas personas y grupos en la comunidad tienen más influen-

cia que otras debido a sus posiciones, esto es, los derechos que ellos tienen para influir en las acciones de los otros.

- c. Los valores, normas y símbolos más importantes en la comunidad. Cada comunidad tiene su serie particular de normas, valores y símbolos que controlan sus acciones en situaciones concretas y específicas. Estos valores determinan lo bueno y lo malo de un nuevo programa, así como sus metas. Las normas del grupo son reglas que determinan los medios que deben seleccionarse para alcanzar las metas. En ciertos grupos religiosos de la India, por ejemplo, los valores del grupo permitirán la aceptación de un programa para aumentar el contenido de proteínas en la dieta pero las normas no permitirán el consumo de carne para alcanzar la meta. Una comprensión de los valores y normas de una comunidad permitirá no solamente una evaluación de lo factible en un programa nuevo, sino que también suministrará una base sobre la cual se puedan probar nuevas ideas para prácticas locales.
- d. Evaluando la disposición para aceptar la innovación. La disposición de la comunidad para aceptar un nuevo programa o una nueva serie de prácticas agrícolas puede medirse, en parte, por las actitudes de la gente hacia situaciones específicas, eventos y crisis. Los campesinos de una comunidad en particular pueden estar preocupados por las enfermedades de los animales o plantas, cosechas pobres, suelo agotado, etc. Hasta donde estas condiciones constituyen problemas y la gente cree que están sujetos a solución, ellos pueden proveer una base importante para la introducción de un nuevo programa.

3. *Organización del Auspicio en la Comunidad.* Uno de los primeros pasos al organizar una comunidad para la acción es conseguir un respaldo adecuado para el nuevo programa. Este no es un problema difícil para el técnico que trabaja en una comunidad en la cual los campesinos están representados por organizaciones agrícolas de importancia. El problema aquí es principalmente conseguir la cooperación de uno o más de sus miembros entre los más importan-

tes e influyentes. Donde no existen organizaciones de este tipo el problema es completamente diferente.

En el último caso puede ser necesario nombrar un grupo auspiciador estratégicamente situado en la comunidad. En ciertos casos pueden ser necesario transferir responsabilidades a los residentes de la comunidad. Las formas más frecuentemente escogidas para hacer esto son: a) los nombramientos hechos por los oficiales locales y b) elecciones en la comunidad.

Las dificultades potenciales para el grupo auspiciador, una vez que éste ha sido establecido, no se pueden predecir fácilmente. Algunas de las más probables pueden ser:

- a. Mantenimiento de comunicación entre el grupo auspiciador y la comunidad mayor.**
- b. Rivalidades entre varias secciones de la comunidad.**
- c. La justificación del programa a la comunidad basándose mayormente en la necesidad, es un problema persistente.**

4. Métodos de Organización. El grupo auspiciador, al encontrar la primera oposición, determinará el ambiente comunal en el cual debe proceder el trabajo del programa. El éxito en alcanzar las metas del programa depende de la habilidad en convertir el esfuerzo general a fines específicos. Aquí el técnico necesitará poseer destrezas técnicas y de evaluación y capacidad para entender los problemas locales. En esto él no debe nunca olvidar la potente ayuda de los líderes locales.

CAPÍTULO VII

ALGUNOS PROBLEMAS DEMOGRAFICOS

Los problemas de población y sus cambios han ocupado la atención de estadistas y estudiantes durante mucho tiempo en todas partes del mundo, pero no ha sido hasta hace poco que ha existido un cuerpo sistemático de teorías y métodos sobre el asunto. Hasta las últimas décadas el interés en la población se limitaba casi exclusivamente a censos o enumeraciones de la población. Ultimamente, el mayor interés en este fenómeno ha radicado en los cambios de la población por zonas y sus efectos sociales y económicos sobre las instituciones y el bienestar rural. Este énfasis ha impulsado a la demografía cada vez más hacia el campo de la Sociología.

Algunas Teorías de Demografía. ⁽²⁵⁾

Mucho antes del comienzo de la Era Cristiana los chinos se habían interesado en ciertos problemas de población. Confucio y sus discípulos postularon algunas teorías sobre la relación entre población y pobreza, llegando a la conclusión que poblaciones excesivas disminuyen la producción per cápita, reducen los niveles de vida de la masa y producen conflictos sociales y políticos. También prestaron atención especial a ciertos factores tales como la falta de alimentos, influencia de la edad de casamiento de la gente, mortalidad infantil, etc., que frenan el crecimiento de población. Nunca estuvieron interesados en la influencia que pudiera tener la fertilidad y mortalidad como medio de mantener el balance entre las poblaciones y sus recursos.

(25) En la preparación de este Capítulo hemos utilizado libremente información que apareció en "Determinants and Consequence of Population Change", United Nations, New York, 1953.

Los griegos también se interesaron en varios aspectos de población. Los sabios Platón y Aristóteles en sus trabajos políticos hicieron recomendaciones básicas sobre las relaciones que deben existir entre población y recursos para que un país llegue a un estado de perfección. Es interesante notar que todas las teorías se basan en opiniones y patrones específicos de filosofía. Nadie se interesó en probar los resultados de sus teorías por medio de investigaciones empíricas.

A los griegos siguieron los romanos y más tarde todavía los mercantilistas de Europa, quienes también formularon sus teorías sobre población pero en forma distinta a los griegos y a los chinos, ya que ellos se interesaban en poblaciones grandes con el fin de aumentar su influencia política o sus posiciones económicas. Hubo también teorías cristianas de población. Estando los cristianos poco interesados en las cosas materiales, pusieron énfasis sobre los asuntos morales, por ejemplo, el deber de tener hijos, prohibición de intervenir en el aumento natural de la población, etc.

De todas las teorías que surgieron a través de los siglos, la que tuvo más influencia en el desarrollo de una rama de especialización de población fué la de un inglés llamado Thomas Malthus, quien en el siglo XIX expuso relaciones básicas entre población y pobreza. Su teoría era que los recursos naturales fijan límites al número de población. Su tesis más importante se basaba en que la pobreza, bajo condiciones más o menos normales, tiene que existir como resultado de una ley de la naturaleza que demuestra que la población aumenta más rápidamente que la producción de alimentos. Su idea fué que la producción de alimentos aumenta en proporción aritmética, mientras que la población aumenta en proporción geométrica. Como un medio para combatir las consecuencias indeseables de esta relación, Malthus propuso controlar en gran parte la fertilidad por medio de la postergación de los matrimonios y una conducta continente.

Las contribuciones de Malthus al campo de población fueron muchas más de lo que sus trabajos parecen indicar, porque sus comentarios provocaron gran cantidad de argumentos que todavía existen. Aunque el desarrollo in-

ustrial y los aumentos enormes en la producción de alimentos en el siglo XIX influyeron en el desacuerdo de la gente con respecto a la teoría de Malthus, durante los últimos años ha surgido un interés nuevo en lo que escribió.

A pesar de las teorías que existen en pro y en contra de los resultados del aumento de población en todas partes del mundo, el crecimiento de la población ha continuado a un ritmo acelerado durante los últimos dos siglos. La rapidez de este aumento se puede ver en el siguiente cuadro:

Población en Millones

<i>Año</i>	<i>En todo el Mundo</i>	<i>América Latina</i>	<i>América del Norte</i>
1650	470	7	1
1800	919	23	6
1900	1,571	63	81
1950	2,406	162	166

Algunas Divisiones del Campo de la Demografía.

El campo de la demografía se puede dividir en varias secciones. Algunas de las más importantes son las siguientes:

1. *Censos y Estimados de Censos.* Esta división se refiere al número de personas, incluyendo el presente, pasado y futuro. Los estimados de población futura generalmente se refieren a proyecciones de población, aunque los expertos en demografía no quieren que sus estimados futuros se consideren como predicciones de población sino más bien como una simple continuación, con ciertas variaciones, de los procesos actuales. Los cambios sociales, políticos y económicos a corto plazo han demostrado al demógrafo la imposibilidad de predecir el número de personas que existirán en una zona en el futuro.

2. *Nacimientos y Fertilidad.* El número de nacimientos por año es una de las cifras más utilizada por los demógrafos. La fertilidad se refiere a la tasa en que las poblaciones están reproduciéndose. Una medida común para

calcular la fertilidad es relacionar el número de nacimientos por año al número de mujeres de edad reproductiva.

3. Mortalidad y Mortalidad Infantil. Se calcula la tasa de mortalidad por medio de la relación entre el número de muertos por año por cada 1,000 personas. La tasa de mortalidad infantil se calcula por medio de la relación entre el número anual de muertos de niños menores de un año y el número de niños nacidos vivos durante el mismo año para la misma población.

4. Migración.

- a. Internacional. El movimiento permanente de personas de un país a otro.
- b. Nacional. Se refiere al movimiento de personas dentro de los límites nacionales.

5. Técnicas del Análisis de Población. Durante los últimos años se han desarrollado numerosas técnicas nuevas para medir, en una forma u otra, cambios y características de poblaciones. Algunas de las más simples son:

- a. Técnicas estadísticas y sencillas. Es decir, técnicas que tratan con muestras y totales de poblaciones.
- b. Tasas de natalidad y mortalidad.
- c. Índices de fertilidad.
- d. Cohorte de fertilidad. Se refiere al número total de hijos procreado por un grupo específico de mujeres que han pasado su edad reproductiva.
- e. Cuadros de expectativas de vida. Estas están basadas en el número de años que se espera que viva cada grupo de edad, basando los cálculos sobre tasas de mortalidad existentes.

Algunos Problemas Demográficos de América Latina.

América Latina es una región clasificada generalmente como sub-desarrollada. En el idioma de la demografía eso significa "una zona de aumento de población actual ó en potencia". Desgraciadamente, todos los que utilizan el término "sub-desarrollada" no lo interpretan en la misma forma. Probablemente el mejor método de medir el grado de desarrollo de un país es por medio de un índice de nutri-

ción, es decir, el número de calorías totales que se consumen por personas. Entre los factores utilizados con mucha frecuencia para indicar que un país es sub-desarrollado, se incluyen:

- Mortalidad alta.
- Fertilidad alta.
- Condiciones sanitarias inadecuadas.
- Trabajo de niños.
- Baja posición de las mujeres.
- Falta de educación.
- Métodos de agricultura primitivos.
- Falta de clase media.

El tamaño del área de América Latina y la diversidad de sus condiciones hace imposible establecer índices válidos para toda la región. Sin embargo, existen ciertas generalidades que se pueden considerar como denominadores comunes a la mayor parte del área. Algunas de éstas son:

1. Durante las últimas décadas el aumento de población en América Latina ha sido sumamente rápido, posiblemente el más rápido en todo el mundo. Desde el año 1920 la tasa de aumento anual ha oscilado entre 20 y 30 por 1,000, o sea, una tasa que duplicará la población en una generación de 28 años. Entre los países de aumentos más rápidos se encuentran México, Puerto Rico, El Salvador y Venezuela. En su mayoría este aumento ha tenido lugar como resultado de aumentos de nacimientos sobre muertes. La influencia de otros factores en el aumento o disminución de la población tal como la migración, ha sido poca.

2. Aunque la información no es adecuada para cálculos exactos sobre este fenómeno, es cierto que las tasas de nacimiento en todos los países de América Latina han mantenido niveles sumamente altos durante las últimas décadas, mientras que las tasas de mortalidad han disminuído rápidamente, especialmente entre las personas de menos edad. De 1938 a 1950 la tasa de mortalidad en Puerto Rico descendió de 18.6 por 1,000 a 9.9 por 1,000; en El Salvador de 18.1 a 14.8 y en México de 22.9 a 16.4. Estas bajas no fueron el resultado de mejores dietas o ali-

mentaciones, sino más bien del control sobre enfermedades y el cuidado de los niños en general.

3. Parece que la América Latina puede esperar en el futuro aumentos más rápidos aún en su población si la producción de alimentos se puede aumentar proporcionalmente. Aunque no luce que las tasas de natalidad vayan a disminuir, sí hay razón para pensar que esto ocurrirá en las tasas de mortalidad.

Es obvio que el problema básico en el mejoramiento de las condiciones económicas radica en que la producción aumente más rápidamente que la población. La magnitud de este problema en América Latina se puede entender solamente después de estudiar los aumentos de población que están alcanzando la mayor parte de los países. Para que la situación económica permanezca estacionaria, sería necesario duplicar la producción de alimentos en 30 años, y para mejorarla se necesitaría aún más todavía. Los factores que actúan para inhibir el cambio en la relación entre producción y población son demasiado numerosos para discutirlos aquí, pero tomaremos algunos de los más importantes que pueden servir como ejemplo para demostrar el caso.

1. Deficiencia relativa de adultos en las poblaciones de América Latina. Hay pocos países donde no se quejen de la falta de brazos. Donde la tasa de natalidad es alta la gente está concentrada en las edades jóvenes, es decir, en el grupo de menores de 15 años de edad. Esta situación da lugar a una proporción desfavorable entre los que producen y los que consumen solamente.

2. Los problemas de salud son graves en muchas zonas sub-desarrolladas del mundo y esto sirve para frenar enormemente cualquier aumento de producción. El problema no radica solamente en la falta de asistencia y puntualidad en el trabajo, sino también en la cantidad que produzca la gente en un número fijo de horas. Las Naciones Unidas estiman que en el mundo hay más de 300 millones de personas sufriendo de malaria. La influencia que tiene esta enfermedad sobre la producción es bastante obvia.

3. La disponibilidad de personal adiestrado es un factor de suma importancia en el esfuerzo para aumentar la producción. Este puede ser un problema serio en las zonas interesadas en introducir maquinaria. Para desarrollar un programa económico de mecanización se requiere un personal bien adiestrado, no solamente para operar las máquinas sino también para mantenerlas y repararlas. Y, el problema de adiestramiento incluye no solamente el adiestramiento de un número adecuado de personal para operar las máquinas, sino también personal administrativo y un grupo de científicos y maestros. Mejorar el standard de vida, que es en definitiva el propósito más importante de cualquier cambio, no constituye un problema económico en su totalidad. Asimismo tiene sus aspectos sociales, entre los cuales podemos mencionar la adaptación de la gente, sus costumbres y sus instituciones sociales a un cambio de ambiente. Es un error pensar que la gente puede adoptar un sistema económico nuevo sin cambiar sus hábitos, costumbres y prácticas culturales. El intentarlo, sin tocar los factores sociales, puede traer como resultado consecuencias desastrosas. Algunos de los cambios más básicos son los siguientes:

1. Desigualdades sociales y económicas. En muchas zonas sub-desarrolladas del mundo casi todo el capital se encuentra en manos de un grupo relativamente pequeño de personas. A este grupo puede ser que no le interese cambiar la situación. En realidad, la existencia de su posición depende en gran parte de la seguridad de la situación en sí. La barrera que esto representa para el aumento de producción en una zona o un país es obvia.

2. Redistribución de la tierra. Este también es un problema que existe en la mayor parte de los países sub-desarrollados, incluyendo la América Latina. Algunos países han hecho esfuerzos notables para cambiar la situación, pero todavía queda mucho por hacer. Bajo un régimen de grandes propiedades en que haya poco interés en utilizarlas en forma eficiente, cualquier aumento de población puede traer como resultado solamente una baja de las condiciones económicas de la gente.

3. La educación popular es un cambio tanto inevitable como necesario para mejorar los standards de vida existentes. Educación, si no *per se*, al menos tiene que acompañar al desarrollo económico. Esta necesidad ha sido confirmada en todos los países del mundo y su principio nunca ha sido negado. Cualquier adiestramiento educacional para ser efectivo tiene que incluir más preparación que la esencial para la eficiencia de producción solamente. Las sociedades con gran número de analfabetos siempre confrontan dificultades para adaptarse a cambios grandes en el orden económico y social.

REFERENCIAS SELECCIONADAS

Geisert, Harold L., *Population Problems in México and Central America* and Carr B. Lavell, *Population Growth and the Development of South America*, The George Washington University, Washington, D.C.

Smith, T. Lynn, *Population Analysis*, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1948.

"The Determinants and Consequences of Population Change", *Population Studies*, No. 17, United Nations, New York, 1953.

"The Population of Central America (including Mexico) 1950-1980", *Population Studies*, No. 16, United Nations, New York, 1954.

CAPÍTULO VIII

EL PROCESO SOCIAL DE COMUNICACION

La Comunicación: Proceso Vital de la Vida Social.

El profesional que trabaja en programas de acción debe entender bien el proceso de comunicación. El éxito de su trabajo depende directamente de su capacidad para comunicar sus ideas a otros. También tiene que comprender lo que deseen comunicarle a él, así como conocer el sistema de comunicación que la gente usa entre sí.

Los técnicos suelen pensar que la comunicación en el desarrollo de su trabajo es muy sencilla, que solamente van a informar a alguien sobre lo que han aprendido en sus clases técnicas. Los que piensan así están muy equivocados. El proceso de comunicación es muy complejo y hay multiplicidad de factores que influyen directa o indirectamente sobre él. Examinaremos algunos de estos factores en el presente capítulo.

La Comunicación es, en sí misma, un Proceso Social. El concepto "proceso social" se refiere a los cambios que ocurren en cualquier elemento social por medio de una serie de etapas o acciones que presentan un patrón con ciertas regularidades.

Se puede decir que la comunicación es un proceso social porque ocurre sobre períodos de tiempo en forma de una serie de acciones que involucran elementos sociales. Por elementos sociales se entiende a las personas que están comunicándose y los medios de comunicación que están usando.

Básicamente, "comunicación" se refiere al proceso por medio del cual las acciones de alguien están influenciadas por razón de la manipulación de ciertos símbolos, a propósito, por parte de otra persona. Es importante subrayar la idea

de que hay dos personas o más involucradas en este proceso y que cada una comprende más o menos lo que la otra quiere comunicar. Esto es posible debido a los símbolos que los grupos sociales desarrollan.

Los Símbolos. El significado de un símbolo es lo que el grupo ha decidido, es el consenso del grupo. Entonces, podemos decir que un símbolo que tiene significado para cierto grupo no ha de tenerlo para otro, por lo que no es necesariamente un símbolo para ellos. Por ejemplo, hay organizaciones que adoptan palabras secretas para que los miembros puedan identificarse. Si un miembro de la organización habla con personas que no pertenecen a la misma usando estas palabras, no se entienden y no hay comunicación. Igualmente, cuando un técnico usa palabras desconocidas por los campesinos, no hay comunicación. De ahí que un símbolo existe solamente cuando hay un acuerdo entre dos o más personas sobre su significado.

Cuando alguien usa los símbolos, lo hace con la esperanza de que otros los comprendan y reaccionen de cierta manera. Cuando una persona comprende adecuadamente lo que dice la otra, la comunicación está ocurriendo.

Los símbolos se desarrollan por medio de las acciones de personas en grupos. Hay una polémica vieja sobre quién surgió primero, la gallina o el huevo. Se podría argumentar también sobre la prioridad de los símbolos o las acciones en grupos pero, como en el caso anterior, nunca se podría llegar a conclusiones definitivas. Los símbolos son imprescindibles para la formación de grupos o para actuar en conjunto. Por otro lado, la acción en conjunto es imprescindible para el desarrollo de los símbolos. Sin embargo, pensando en las cosas como existen en sí y no en su origen, se puede decir que el desarrollo de nuevos símbolos y su modificación tienen que ocurrir por medio de las acciones de los grupos sociales. Por ejemplo, si alguien "inventa" una palabra y solamente lo sabe él, nadie puede reaccionar de la manera deseada cuando la oye. Únicamente si hay un acuerdo en cuanto al significado de la palabra se puede decir que hay un símbolo nuevo involucrado en la comunicación

Por medio del proceso de socialización las personas aprenden los símbolos de sus grupos. El infante cuando nace no tiene símbolos y no entiende nada de lo que sus familiares le dicen. Pero, poco a poco aprende a asociar ciertos movimientos y sonidos con sus propias experiencias. De casi una infinidad de sonidos que él es capaz de emitir, solamente algunos originan acciones determinadas por parte de sus padres. Paso a paso, llega a asociar ciertos sonidos y otras impresiones sentidas con sus actividades, es decir, formula conceptos simbólicos de ellas.

Durante el período de su infancia el niño aprende a organizar sus acciones con respecto a la reacción de los demás. Si es normal físicamente, formulará un concepto de sí mismo por medio de las acciones que ocurren entre él y las personas con que tiene relaciones. Todos nosotros hemos oído a los niños hablar de sí mismos diciendo "nené no debe hacer esto" o "nené es bueno", etc. Esto indica la manera en que uno formula un concepto de sí mismo empleando lo que los demás nos dicen. Por medio de los símbolos la persona se puede conceptualizar a sí misma, es decir, puede ser un objeto de su propio pensamiento. El concepto que uno tiene de sí mismo está desarrollado por medio del aprendizaje de símbolos y experiencias con otras personas. Lo que la persona aprende y la imagen que formula de sí misma, depende de sus relaciones con otras personas. No hay fenómeno en la acción humana de más importancia que esta conceptualización.

Un famoso sociólogo dijo que la persona formula el concepto de sí misma por medio de las reflexiones que ve en las acciones de los otros. Por ejemplo, un muchacho aprende a actuar como muchacho por la manera en que los demás lo tratan. La fuerza y permanencia de este aprendizaje están demostrados por los casos en que algunas personas crecieron pensando que eran de un sexo y después de muchos años aprendieron que pertenecían a otro. Cuando ocurren estos casos hay una fuerte desorganización en sus personalidades al tratar de cambiar todo el comportamiento que han aceptado como correcto.

¿Qué queremos decir cuando hablamos de la manera en que la persona elabora unos conceptos sobre sí misma y sobre los demás? Estamos diciendo que por medio de sus expe-

riencias, a través del aprendizaje de símbolos, la persona aprende a desempeñar sus roles sociales y anticipa los roles de los demás. En la sección que sigue vamos a examinar más detalladamente este aspecto del proceso de comunicaciones.

Influencia de la Organización Social sobre las Comunicaciones.

La organización social se refiere a la manera en que la gente ordena sus relaciones entre sí. Las investigaciones de la organización social incluyen generalmente: a) los organismos sociales y sus interrelaciones, y b) los roles sociales que forman el patrón de actividades dentro de los organismos. En consideración a los intereses de los técnicos que trabajan con campesinos examinaremos primeramente la manera en que los roles sociales canalizan y limitan las comunicaciones.

Roles Sociales y Comunicaciones. El rol social, como ya lo hemos definido, se refiere a las acciones de la persona como miembro de un grupo. Tales acciones tienen que ajustarse estrechamente a las expectativas de las otras personas miembros del grupo. Por medio de sus comunicaciones se forma el concepto de su rol y aprende las modificaciones necesarias.

A través de los roles sociales se permite o se fuerza a la persona a participar en ciertos patrones de comunicaciones sociales. Por ejemplo, cuando un joven se casa tiene que desarrollar un rol nuevo, el rol de esposo. Como esposo, está sujeto por primera vez a ciertas expectativas de los demás. También está involucrado en varios patrones de comunicaciones que antes estaban fuera de sus actividades apropiadas.

El rol que tiene una persona limita también sus comunicaciones. El rol de sacerdote de una iglesia o maestro de escuela es un ejemplo claro de la manera en que ciertos temas y aun vocabularios están restringidos para ciertas personas.

Es aconsejable que el técnico conozca los roles sociales de la gente con quien trabaja para que pueda saber los límites sobre sus comunicaciones y cuáles son las comunicaciones apropiadas. Vamos a examinar algunos de los roles prin-

cipales que se encuentran en el trabajo con la gente de campo.

La Familia. Cualquier miembro de una familia desempeña un rol específico. Por medio de este rol se formulan sus ideas y actitudes respecto a la familia. Dicho rol determina cómo se debe comunicar con sus familiares y con otras personas cuando está representando a su familia. A la vez, los roles de ciertos miembros de la familia pueden variar grandemente de los roles de los demás. Por ejemplo, sabemos que los roles del jefe de familia y de su señora son muy diferentes. Diferencias de esta clase limitan los temas que el técnico puede tratar con los varios miembros de la misma familia.

Se necesita averiguar también la naturaleza de las relaciones entre las distintas familias, especialmente cuando hay lazos de parentesco o de compadrazgo. He aquí un ejemplo de la manera en que los lazos familiares o de compadrazgo influyen en las comunicaciones.

En San Juan Sur, Costa Rica, un caserío compuesto de familias con pequeñas granjas y algunas sin tierras agrícolas, se llevó a cabo un estudio sociológico que demostró claramente la influencia de las relaciones familiares sobre el patrón de comunicaciones entre los habitantes. Abajo anotamos algunos de los resultados más destacados de este estudio:

1. La gran mayoría de las familias que se visitan entre sí estaban relacionadas por lazos de parentesco y/o de compadrazgo.
2. El parentesco era especialmente significativo en las visitas entre familias de distintos niveles socio-económicos. En casi todas estas casas las familias tenían lazos de parentesco. Es decir, estos lazos tenían, en muchos casos, más influencia sobre las relaciones sociales que las limitaciones impuestas por el sistema de estratificación.
3. El sistema de compadrazgo también era un factor significativo en las visitas de las familias.
4. Una conclusión básica de este estudio fué que las visitas entre familias canalizaron en grado importante las comunicaciones entre la gente de este lugar. Así,

si un extensionista u otro técnico quería trabajar aquí, tenía que conocer la influencia de parentesco y de compadrazgo para formular un concepto correcto de los canales de comunicación entre la gente. (26)

En el ejemplo ya presentado de las visitas entre las familias de San Juan Sur, fué mencionada la función del sistema de estratificación para limitar las comunicaciones y modificar su contenido. Los estudios científicos indican que la importancia de este factor depende de la potencia y rigidez del mismo. En la comunidad de Turrialba la estratificación funcionó más fuertemente entre los residentes de las grandes fincas y con menos fuerza —como en el caso de San Juan Sur— entre las familias de pequeñas fincas.

Usualmente, es posible encontrar ciertas familias que mantienen estrechas relaciones entre sí por razones de amistad, similitud de intereses y otros factores. En grupos como estos se pueden anticipar muy buenas comunicaciones entre las familias.

Por otro lado, cualquier técnico con varios años de experiencia conoce comunidades rurales en las cuales ciertos sub-grupos mantienen intensas rivalidades. De vez en cuando surgen antagonismos tan fuertes que paralizan las comunicaciones entre los grupos. Con frecuencia el conflicto está basado sobre las diferencias religiosas o de nacionalidad. Aún se encuentran grupos que desconocen las causas de sus rivalidades porque éstas ocurrieron hace muchos años.

Es especialmente importante que el técnico averigüe si hay áreas de conflicto o antagonismo entre los grupos familiares. De existir, debe tratar de entender sus orígenes y su influencia sobre las comunicaciones entre las familias del lugar, sin intervención ninguna en el asunto. Para ilustrar esto presentamos a continuación un caso encontrado en la comunidad de Turrialba.

En Atirro, una finca grande, se encontró una división fuerte entre dos grupos de familias. Parece que estos antagonismos se desarrollaron, en parte, como resultado del establecimiento en la finca de un subcentro de familias nue-

(26) Charles P. Loomis y otros, *Turrialba: Social Systems and the Introduction of Change*, Free Press, Glencoe, Illinois, 1953.

vas que vinieron de otras comunidades. Las viejas y las nuevas agrupaciones no quisieron participar conjuntamente en las actividades de la finca y de vez en cuando tuvieron conflictos serios.

Este problema fué resuelto con la formación de dos equipos de "fútbol". Seleccionaron el mismo número de jugadores de cada subgrupo para formar los equipos. De repente los residentes de las dos localidades olvidaron sus mutuos antagonismos y desarrollaron nuevas lealtades hacia un equipo u otro. En todo este proceso los organizadores no intervinieron en el conflicto directamente ni se identificaron con un grupo ni con el otro.

La Escuela. Las sociedades modernas organizan sistemas de enseñanza formal que complementan la enseñanza de las familias y otros grupos. Estos sistemas se enfocan en las escuelas.

El concepto popular es que el aprendizaje de un joven en la escuela se limita simplemente a leer y escribir. Sin embargo, los científicos saben que las experiencias escolares de un joven estudiante afectan el desarrollo de su personalidad, sus actitudes y su manera de actuar.

Entre paréntesis, la experiencia educativa superior de los técnicos es uno de los factores principales en la formulación de su futura conducta. Paradójicamente, uno de los problemas que confrontan cuando empiezan su trabajo es el de dejar a un lado gran parte de lo que han aprendido en las universidades y colegios para entender mejor las actividades de los campesinos y comunicarse con ellos en forma más efectiva.

Otra manera en que la enseñanza formal influye en la comunicación social es por la relación del rol de la escuela con los otros grupos que componen la comunidad. Las relaciones de la escuela con otros grupos usualmente están estrechamente limitadas. Esto quiere decir que las familias, así como los estudiantes y maestros, han aceptado la idea de que las escuelas sirven principalmente para alfabetizar a los niños. Es raro que piensen que deben intervenir en las actividades de la comunidad.

El Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas está dirigiendo un experimento sumamente interesante que tie-

ne el fin de modificar el rol de las escuelas rurales en Turrionalba. El propósito principal es ampliar el rol de la escuela a fin de que tenga influencia sobre las prácticas agrícolas de los campesinos. Esto requiere que los maestros, los campesinos y los estudiantes cambien sus expectativas respecto a este rol. Frente a una situación tan complicada, el experimento nunca ha tenido éxito completo.

Los Grupos Religiosos. Los valores y normas religiosas son muy amplias y difusas. De ahí que los grupos religiosos pueden intervenir, teóricamente, en casi cualquier aspecto de la vida social. El grado en que estos grupos influyen en la comunidad está determinado usualmente por la política de la iglesia misma y por las expectativas de los miembros de la comunidad en particular hacia la iglesia y sus sacerdotes.

Generalmente, está considerado inapropiado que los oficiales de la iglesia intervengan directamente en problemas de la agricultura o de la economía en general. Por otro lado, hay situaciones en que los oficiales mantienen un estrecho control sobre todas las actividades de los agricultores. En algunas comunidades rurales es posible trabajar en programas de mejoramiento rural solamente si los curas lo aprueban y están involucrados activamente en los proyectos.

En ciertas comunidades se encuentran dos o más grupos de distintas denominaciones religiosas. Cuando existe antagonismo entre tales grupos, la comunicación es inhibida y el técnico puede anticipar dificultades si trata de establecer proyectos cooperativos entre ellos.

El Rol del Técnico. Estos ejemplos suministran una idea de la multiplicidad de maneras en que los grupos sociales canalizan las comunicaciones. No es posible considerar todos los grupos importantes aquí, ni todas las maneras en que ellos están involucrados en el proceso de comunicación. Sin embargo, se debe mencionar un elemento más: esto es, el rol del técnico mismo dentro de la comunidad rural.

El hecho de que el técnico representa un organismo oficial impone ciertas restricciones y demandas sobre sus comunicaciones con los agricultores. Además, su adiestramiento formal influye mucho en la manera en que él esta-

blece sus relaciones con la gente. También ha de reconocer la importancia sobre su comportamiento de las experiencias con su propia familia y con otros grupos informales de que ha sido miembro. Todas estas experiencias tienden a modificar la manera en que él percibe su rol y desarrolla sus comunicaciones con los demás.

Influencia de la Cultura.

La discusión anterior trata de la manera en que la persona y los grupos participan en la organización social en que se encuentran. Ahora, es apropiado enfocar nuestra atención sobre otra faceta importante de la vida social: la cultura y la comunicación social. Por cultura entendemos los conceptos sobre las actividades humanas y otros fenómenos relacionados que la sociedad ha desarrollado de una generación a otra. Estos conceptos se refieren a los acuerdos generales que tenemos con respecto a la manera de resolver nuestros problemas y de actuar en distintas situaciones. La cultura, entoncés, es producto de la colectividad y está cuidada y modificada por la misma. La distinción entre la cultura y la sociedad o la cultura y la personalidad es una abstracción por medio de la cual podemos mirar el fenómeno desde diferentes puntos de vista.

El Lenguaje: Elemento Básico de la Comunicación. El idioma es uno de los componentes principales de la cultura. Además, sirve como medio para la transmisión de otras costumbres sociales.

De vez en cuando encontramos la idea de que el lenguaje, en sentido figurado, es un juego de herramientas que se puede acumular y usar oportunamente. Se encuentra también la idea que las palabras están guardadas como en un tipo de almacén y que las sacamos cuando queremos comunicar ideas surgidas en la mente. Los sociólogos y otros científicos sociales tienen otro punto de vista: que el lenguaje está indivisiblemente involucrado en la formulación de las ideas y que los distintos sistemas de lenguaje están relacionados con diferentes patrones de pensamiento y de acción.

Esto quiere decir que lo que se ve está determinado en gran parte por los conceptos ya formulados. Por esta

razón, las personas que tienen distintos conceptos perciben distintas cosas mirando el mismo objeto. Por ejemplo, aparentemente los habitantes de unas islas del Pacífico no tienen el concepto de tiempo que tenemos nosotros. Su lenguaje no contiene verbos del pasado ni del futuro, usan el presente casi exclusivamente. Hay también poca tendencia a analizar los acontecimientos de su vida en términos de los medios y los fines de acción.

Para los propósitos de los técnicos agrícolas, uno de los aspectos más importantes de la cultura es la manera en que ella influye en las percepciones de los agricultores. Por ejemplo, ésta determina cómo ven o interpretan las acciones del técnico y cómo interpretan lo que es el técnico mismo. Esta es una de las razones por la que los expertos en Extensión Agrícola dedican tanta atención a ciertos detalles sobre la manera de escribir sus cartas, presentar demostraciones, hacer visitas, etc. Para ver la dificultad en comunicarse claramente, pensemos lo que pasaría si alguien en un grupo de técnicos presenta una demostración de método y después cada técnico escribe un informe sobre lo que ha visto y lo que esto implica para él. Seguramente habrían interpretaciones divergentes. Si esto es así, imagínense lo que ocurriría si se presentara la misma demostración a los agricultores de una comunidad rural.

Es importante este concepto de la manera en que la cultura y las experiencias de la persona influyen en sus percepciones de los eventos que pasan en su ambiente. Esto incluye también la influencia de las creencias, tradiciones y supersticiones sobre la persona. Hay una multitud de ejemplos de la manera en que los pensamientos de esta clase influyen en las comunicaciones con agricultores. Una vez un participante de un curso de la Zona Norte hablaba de la dificultad de convencer a los agricultores para sembrar frijoles cuidadosamente seleccionados para obtener una mejor producción. Los campesinos no usaron las semillas recomendadas por razón de que eran demasiado grandes. Ellos creían que se podían dividir los frijoles por sexo y que los frijoles grandes eran masculinos. Insistieron en sembrar los frijoles pequeños, es decir, las hembras. Similarmente, se sabe que en un pueblo de Colombia todo el mundo padece de paludismo como resultado de la cos-

tumbre de cerrar sus ventanas y puertas durante el día y abrirlas de noche. Piensan que el mosquito es peligroso solamente de día cuando puede verlos, e inofensivo de noche que no puede encontrarlos para picarlos. Otro caso cuenta de una región donde los campesinos no castran sus animales, explicando que el animal castrado es como una hembra y no es apropiado para los hombres guapos comer esa carne.

La Personalidad y las Comunicaciones.

Es posible estudiar la vida humana en términos de las relaciones sociales, la cultura o la personalidad. Estas tres facetas del mismo fenómeno son conceptos abstractos inventados para ayudarnos a entender mejor nuestras acciones. Sin embargo, se pueden encontrar personas que piensan que una de estas facetas es causa de las otras. Esta es una interpretación errónea, porque son interdependientes y se puede definir adecuadamente una solamente por referencia a las otras. No se puede entender la personalidad del individuo, por ejemplo, sin referirse a la organización social y a la cultura en que él ha participado. Con respecto a las características hereditarias del individuo, pensamos que ellas modifican el proceso de su socialización pero no son las causas por las cuales él llega a ser cierta persona.

El desarrollo de la personalidad depende del proceso de comunicación y la naturaleza de esa comunicación determina, en gran parte, la "estructura" de la personalidad. A la vez, la naturaleza de la personalidad determinará principalmente la manera en que la persona se comunica con otras.

Para el técnico que trabaja con la gente rural es sumamente necesario entender los antecedentes sociales y culturales de los agricultores. Es especialmente importante entender, tanto como sea posible, a los líderes. Si puede formular un concepto preciso de la personalidad de estos líderes, tiene la información básica para predecir las acciones futuras de la comunidad.

Sumario.

1. Para el extensionista es muy práctico entender la naturaleza de la comunicación y los factores influyentes. El éxito o fracaso en su trabajo depende, en gran parte, de su capacidad de comunicarse con los agricultores.

Es preciso conocer los roles de la gente, las formas de su organización social, su cultura y personalidad, para comunicarse eficazmente con ella. Alguien bien adiestrado en materia técnica puede fracasar en su trabajo si no hace el esfuerzo de conocer la gente y adaptarse al sistema de comunicación que tiene.

2. La labor del técnico agrícola demanda una mutua comunicación por parte del técnico y los agricultores. Además, necesita también una mutua comunicación entre él y sus superiores, sus compañeros y los investigadores.

3. Durante todos los contactos del técnico con los habitantes de su área de trabajo, es necesario comunicar la naturaleza de su rol profesional. Si entienden bien el rol del técnico, facilitará grandemente las comunicaciones entre ellos.

B I B L I O G R A F I A

- Apodaca, Anacleto S., *Enseñando al Agricultor*, Editorial Intercontinental, S.A., México, D.F., 1954.
- Bernard, L. L., *Psicología Social*, Fondo de Cultura Económica, México, D.F. 1949.
- Beltrán, Luis Ramiro, "Información de la Extensión Agrícola", *Manual de Extensión Agrícola*, (Hernán Frías, Jorge Ramsay y Luis R. Beltrán) Proyecto 39 del I.I.C.A., Zona Andina, Lima, 1959, pp. 144-208.
- Brom, Joseph, *Language and Society*, Doubleday and Company, Inc. Garden City, N.Y., 1955.
- Fundamentos de Extensión Agrícola* (2da. edición), Proyecto 39 del I.I.C.A., Zona Sur, Montevideo, Uruguay, 1958.
- "Methods of Forceful Indoctrination: Observations and Interviews", Group for the Advancement of Psychiatry, *Symposium No. 4*, 1790 Broadway, New York, 1957.
- Ramsay, Jorge A., "El Proceso Educativo", *Curso Internacional de Extensión Agrícola*, Proyecto 39 del I.I.C.A., Zona Andina, Medellín, 1958.

CAPÍTULO IX

FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN EL CAMBIO DE LAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS

La Naturaleza del Proceso de Cambio.

El trabajo de un agente de cambio exige que éste penetre en un complejo patrón de relaciones sociales. Tiene que comprender la situación social y económica de la comunidad si quiere lograr éxito en sus proyectos. Es imposible, o casi imposible, trabajar con éxito sin tener un entendimiento de la naturaleza de las situaciones sociales y, aún más, del proceso de cambio. Un agente que quiere trabajar en una situación social que no entiende, es como un curandero que ofrece sus hierbas al público sin conocer las causas ni los efectos de la enfermedad. Con buena suerte su medicina puede curar al paciente, pero de lo contrario puede ocasionarle la muerte. En un caso u otro el resultado depende de la suerte. Hoy día es posible desarrollar los programas basándose en los conocimientos científicos de la situación, para no depender del factor suerte o la casualidad. Es por esto que analizamos en las siguientes páginas el proceso del cambio de las prácticas agrícolas.

Cambiar la manera de actuar es un proceso inherente a la existencia de los seres humanos. El desarrollo de la personalidad, el aprendizaje de las normas, la entrada y salida de miembros, los nuevos descubrimientos, los cambios físicos y otros eventos normales, imposibilitan la integración completa de todos los elementos sociales. El resultado es una inestabilidad constante, aunque ligera. De la inestabilidad surgen los cambios. El cambio es un aspecto normal en el proceso de organización social, que tiene sus raíces en la sociedad misma. Los efectos en la comunidad están determinados, en gran parte, por la naturaleza de ésta.

Se puede decir que la organización de las relaciones sociales ocurre por la integración de tres elementos básicos: 1) las acciones en los roles, 2) la cultura y 3) las personas. En realidad, cada uno de estos elementos es una faceta del mismo fenómeno —la vida social. En términos abstractos las interrelaciones de estos elementos forman un sistema dinámico dentro del cual hay una interdependencia tan completa que el cambio de cualquier elemento tiene que relacionarse con los cambios de los otros.

Las Fuentes de los Cambios.

Cambios Demográficos y Naturales. Aunque el técnico no ejerce influencia directa sobre los cambios que están ocurriendo en las características de las poblaciones (la distribución por edad, por sexo, por raza y la frecuencia de natalidad y mortalidad) ni en los cambios naturales, sin embargo necesita saber cuáles son estos cambios y cuáles sus efectos.

En la discusión “Algunos Problemas Demográficos”, Capítulo VII, ofrecimos algunos datos sobre cambios demográficos que están ocurriendo en la América Latina. Por ejemplo, en estos países hay un creciente aumento de población, mayor tal vez que en cualquier otra parte del mundo. Este proceso está propiciando desorganización en la vida de la gente.

Como consecuencia de estos cambios se anticipan varios problemas, tales como: una creciente demanda de los productos agrícolas, un aumento en las migraciones y un aumento en la complejidad de ocupaciones. Todos estos cambios tienen significado para el técnico que está interesado en modificar o mejorar las prácticas agrícolas.

Cambios por la Difusión. La difusión, como se usa el concepto aquí, se refiere al proceso por el cual ocurren los cambios en las acciones de la gente sin la intervención directa del técnico u otra persona que tiene fines específicos de efectuar estos cambios. Por supuesto, esto incluye el proceso de cambios indirectos, es decir, los cambios no previstos que siguen a la introducción de nuevas técnicas o ideas. Es un proceso en que la nueva práctica tiende a llegar paso a paso a un número de personas cada día más

grande, sin que los individuos afectados reconozcan su intervención en el proceso ni la extensión del mismo.

Los científicos han elaborado una variedad de teorías sobre la difusión y la dirección que ésta toma. Tenemos, por ejemplo, la hipótesis de que el proceso se caracteriza por un ciclo que comienza con la "innovación", sigue con un incremento gradual de "adopción", pasa por un período en que se mantiene en un nivel de "aceptación estática" y, al fin, llega a un período de "decrecimiento".

La mayoría de estas teorías tiene un valor limitado desde el punto de vista del técnico. En primer lugar, dentro de una comunidad específica la duración y dirección del proceso dependen de la situación local en la que cualquier elemento puede contribuir al proceso o funcionar para obstaculizarlo. Para ver las teorías con relación a su propio trabajo, el técnico tiene que analizar bien ciertos elementos de la situación y sus interrelaciones. Ellos son: 1) los recursos disponibles para el trabajo, 2) las actitudes que tiene la gente hacia el cambio, 3) la cultura y la tecnología de la gente y 4) las relaciones sociales entre los grupos y las clases sociales que están involucradas. Ahora consideraremos detalladamente estos elementos.

Los Recursos Disponibles. Los estudios de la difusión nos indican que la falta de recursos sociales y naturales obstaculiza el poder difundir cualquier idea sobre las prácticas agrícolas. Esta carencia de recursos puede incluir faltas naturales, demográficas, económicas o sociales. Por ejemplo, en muchas regiones la implantación de prácticas agrícolas que exigen maquinaria, depende no solamente de los recursos económicos disponibles sino también de personas adiestradas en el uso de la maquinaria.

En casi cualquier comunidad la distribución de recursos, incluyendo la tecnología, está estrechamente vinculada a las clases sociales. Este es un factor de mucho significado en el proceso de la difusión, porque el mismo, de ocurrir entre los niveles económicos de la población, lo hace en forma muy lenta.

La Cultura. Anticipamos que los grupos con valores que les inducen a buscar mejoramientos aceptan nuevas prácticas agrícolas más rápidamente. También las sociedades en que las tradiciones están perdiendo su influen-

cia ofrecen buenas posibilidades para la introducción de cambios. Pero, generalmente las comunidades rurales tienen una cultura muy integrada y altamente conservadora. Este tipo de cultura, que está caracterizada por su tradicionalismo, limita grandemente la difusión de nuevas ideas.

Algunos investigadores han presentado la idea de que los cambios sociales surgen de la tecnología. Esta teoría "pone la carreta delante de los bueyes", puesto que los cambios tecnológicos corresponden, en gran parte, a las demandas que resultan del cambio de los valores, normas y actitudes.

Los Roles Sociales. Los roles sociales determinan la intensidad del proceso de difusión y su rumbo. En las acciones organizadas es donde se establecen los canales de comunicación y se definen los temas que son apropiados a esta comunicación.

Los roles determinan los patrones de percepción, es decir, limitan y canalizan lo que se ve y la manera de interpretarlo. Personas con distintos roles tienen diferentes impresiones de una idea o práctica, como en el caso clásico de los tres ciegos que al examinar un elefante cada uno tuvo una idea diferente de lo que era. La interpretación de la forma en que una nueva práctica se refiere a su rol, guía las acciones del individuo hacia ella.

Si una persona adopta cierta práctica, el efecto de esto sobre la comunidad depende principalmente de las relaciones de esta persona con los demás. Por ejemplo, si alguien que cuenta con mucho prestigio en su grupo adopta una práctica, tendrá más influencia sobre los demás que si esa persona cuenta con poco prestigio.

La Difusión y los Programas de Acción. En cualquier proceso de difusión es sumamente importante que el técnico estime los efectos futuros de la adopción de su programa. Siempre espera que la difusión contribuya al éxito de los proyectos, pero hay poca seguridad sobre esto porque es un proceso que puede ser caprichoso o irregular debido a su vinculación con tantos factores relativamente independientes. Es muy difícil prever con exactitud su dirección, duración y efectos secundarios. Los proyectos para introducir cambios dependen de la difusión y, consecuen-

temente, no pueden ser planeados con etapas definitivamente demarcadas y sus facilidades distribuidas con exactitud.

En los Estados Unidos se hizo un estudio de los agricultores que han aceptado ciertas prácticas nuevas. Los resultados indican que en el 38% de los casos los cambios estaban relacionados con el empleo de medios de comunicación tales como la radio, televisión, etc., y con la difusión a través de contactos personales entre la gente.

Por otro lado, en el 84% de los casos en que se adoptaron prácticas nuevas, los contactos directos de los técnicos figuraron prominentemente. Este estudio indica que aun cuando los agricultores tienen grandes oportunidades para escuchar, leer y discutir las ideas nuevas, las visitas personales de los técnicos tienen más influencia que la difusión para que ellos adopten prácticas nuevas. Es interesante notar que la difusión tenía menos importancia en el caso de los programas de Economía Doméstica que en los de Extensión Agrícola.

Un breve estudio de los factores influyentes en la adopción de prácticas en cierta comunidad de Honduras demostró que los contactos directos del Agente han sido de importancia dominante y que el proceso de difusión casi no ocurrió. Los vecinos no se visitaban para discutir los cambios y muy pocos hicieron comparaciones de sus experiencias en los distintos proyectos.

Esto no quiere decir que el proceso de difusión no tiene importancia. Al contrario, es muy importante y bajo ciertas condiciones los programas de cambio han de depender del mismo. Con algunos conocimientos de los recursos y tecnología del lugar, de los valores, normas y actitudes que se relacionan al cambio, así como de los roles sociales, se pueden hacer planes para que el proceso de difusión contribuya y no obstaculice el programa. Utilizando tales conocimientos se pueden seleccionar los proyectos más apropiados y aprovecharlos. Se puede seleccionar la gente que está en mejores posiciones de influir en los demás y utilizar los canales principales de comunicación que enlazan los grupos sociales.

Por medio de una cuidadosa reconstrucción del proceso en que un cambio ha ocurrido, se pueden identificar

los canales empleados y usarlos en el programa nuevo. Una vez que el técnico logra cierto éxito por este procedimiento, estará en buena posición de iniciar la difusión de una serie de ideas utilizando estos canales.

Los Cambios Planeados. Naturalmente, el proceso de cambio que interesa principalmente a los técnicos es el que está asociado con los programas planeados por ellos. El planeamiento se refiere al proceso por medio del cual los participantes tienen el propósito de intervenir en el patrón de las actividades y en el que se formulan los métodos para lograr ciertos fines específicos. Es obvio que este proceso es importantísimo para el técnico y en el capítulo que sigue vamos a discutirlo detalladamente con respecto a la vida rural y los programas de acción.

B I B L I O G R A F I A

- Arce, Antonio M., "Club Pro-Filarmonía", *Sociología, Siete Casos de Desarrollo de la Comunidad*, I.I.C.A., Editorial SIC, 1954.
- Friedman, George, "Technological Change and Human Relations", *The British Journal of Sociology*, III, No. 2, 1952.
- Holmberg, Allan R., "Proyecto Perú-Cornell en las Ciencias Sociales Aplicadas", *Perú Indígena*, Lima, Perú, II, Nos. 5 y 6, 1952, pp. 158-166.
- Merton, Robert K., "The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action", *American Sociological Review*, I, Diciembre, 1936, pp. 894-904.
- Agrisearch*, National Project in Agricultural Communications, Michigan State University, East Lansing, Michigan, 1955-1958.

CAPÍTULO X

ASPECTOS SOCIOLOGICOS DEL PLANEAMIENTO DE PROGRAMAS DE ACCION

Naturaleza del Planeamiento.

En el capítulo anterior mencionamos los elementos sociales que están afectados por un proceso de cambio. A la vez, presentamos el “cambio planeado” como una de las fuentes que modifican estos elementos. Precisamente el cambio planeado es el área principal en que trabaja el técnico de un programa de acción. En el presente capítulo se tratará este tema detalladamente.

El planeamiento se refiere al proceso por el cual se interviene en ciertas actividades para lograr fines definidos usando métodos seleccionados. Se debe enfatizar que el planeamiento significa que se han elaborado tanto los fines de acción como los medios para lograrlos. Por ejemplo, soñar en un orden ideal o de utopías, sin pensar en las etapas prácticas para su realización, no constituye planeamiento.

El planeamiento incluye una gran variedad de acciones para cambiar las relaciones existentes. En un extremo tenemos los planes para cambiar las relaciones sociales totalmente, introduciendo valores y normas nuevas. Pero, los planes de este tipo son revolucionarios y, por lo tanto, no aptos para el programa de mejoramiento que es parte de la organización social que existe. Un principio fundamental de un programa de mejoramiento es que éste funciona dentro de la estructura social ya establecida. En esta forma ayuda a la gente a lograr los fines que concuerdan con los valores actuales de la sociedad. En el otro extremo encontramos los planes sencillos para aumentar los resultados obtenidos por los esfuerzos rutinarios de la gente. Estos están de acuerdo con las normas y valores ya exis-

tentes y ocurren, usualmente, a través de las exhortaciones de un líder, requiriendo un mínimo de planeamiento.

Entre estos dos tipos se encuentra el planeamiento más indicado para los programas de acción. Esto es, el planeamiento para introducir nuevas normas con el fin de lograr los objetivos deseados por la comunidad. Por medio de este proceso, que llamamos "innovación", se introducen los cambios sin desorganizar o destruir los valores de la sociedad.

La característica principal de este planeamiento es hacer más productiva la organización social que existe. De aquí que el técnico no tenga interés en establecer una nueva estructura social, sino en ayudar a la gente a mejorar su vida de una manera aceptable dentro de su propio patrón de organización social. Entonces, limitaremos esta discusión al planeamiento para la innovación y el aumento de los resultados obtenidos por los medios ya existentes.

El Cambio es un Proceso Normal. En el capítulo anterior se dijo que el desarrollo de la personalidad, el aprendizaje de las normas y valores, la entrada y salida de los miembros de los grupos, los nuevos descubrimientos, los cambios físicos y otros eventos normales imposibilitan la integración completa de todos los elementos sociales. El resultado es una inestabilidad constante, aunque ligera. De esta inestabilidad surgen más cambios. El cambio, por lo tanto, es un fenómeno normal o un proceso inherente al mantenimiento de la sociedad.

La intervención del planeador en el que estamos interesados aquí, tiene el efecto de precipitar algunas modificaciones que ya estaban germinando, contribuir a la determinación de la dirección que tomen algunos cambios y fomentar la aceptación de nuevas prácticas que concuerdan con los valores de la gente y le proporcionan una vida que ellos consideran mejor. Hay individuos que dicen que la intervención de los planeadores es inmoral o está contra la ética y proponen la política de *laissez faire* para todas las relaciones sociales. Los que piensan así están olvidando que el cambio es normal en las relaciones sociales y que el planeamiento, en realidad, es esencial para el mantenimiento de estas relaciones sociales.

Anteriormente se ha considerado la manera en que la vida de cualquier persona está vinculada intrínsecamente con la vida de otras personas desde su nacimiento hasta su muerte. Este es un hecho de nuestra existencia que nadie puede negar. Esta misma vinculación entre las personas se basa en la capacidad de prever el futuro y anticipar las reacciones de los demás, lo que permite a la persona formular sus propias acciones con vista a las expectativas de los demás. En otras palabras, el planeamiento es una característica de la vida social.

La falta completa de planeamiento es la anarquía —una condición que no permite la existencia de las relaciones sociales. Opuesto a esto encontramos el totalitarismo que es el planeamiento por un pequeño grupo para controlar todas las acciones de los demás. Pero, el planeamiento que se ha planteado aquí como el apropiado a los programas de acción no concuerda ni con la anarquía ni con el totalitarismo. Este planeamiento se basa en las necesidades, los deseos y los recursos de la gente y crea la capacidad de mejorar la vida por sus propios esfuerzos. Esto coincide con la naturaleza de la vida social y se ajusta a los valores de nuestras sociedades.

El Plan debe ser Basado en un Conocimiento de las Normas y Valores de la Gente. Para establecerse en una comunidad rural e introducir con éxito un programa de cambio, es necesario que una agencia desarrolle sus planes con referencia a la propia organización social y los valores y normas relacionadas. Cuando el técnico conoce profundamente la organización social, estará en condiciones de iniciar su programa.

Para iniciar un programa activamente el primer paso debe ser enseñar a los habitantes la naturaleza del mismo, aclarando cómo está relacionado con su propio modo de vivir. Lamentablemente, no es raro que los planeadores olviden este principio. El hecho de que tienen un entrenamiento avanzado y cuentan con posiciones profesionales, puede fomentar en ellos la actitud de que saben lo que la gente necesita y que no vale la pena explicar las distintas fases del programa. Cuando esto ocurre es probable que la gen-

te vea las actividades del planeador con desconfianza o miedo.

Otro problema ocurre cuando un técnico piensa que las relaciones sociales fuera de su campo inmediato de interés no tienen significado para él. En vista de la manera complicada en que estas relaciones se enlazan y refuerzan entre sí, tal idea no es correcta. Por ejemplo, no se debe ignorar la vida familiar de los agricultores simplemente porque el fin del programa sea un mejoramiento en la producción de maíz. Un cambio como éste en las prácticas agrícolas puede resultar en grandes alteraciones de la vida familiar y de otras relaciones sociales.

También existe el peligro de que el técnico crea que sus conocimientos científicos especiales le conceden una posición de autoridad en campos fuera de su especialidad. El puede pensar, por ejemplo, que ya conoce todo lo necesario en el campo de las relaciones humanas y que no vale la pena estudiarlas más. Tal actitud es fomentada especialmente en las situaciones en que el técnico ha permanecido largo tiempo en la misma comunidad. En tales casos, el técnico debe forzarse a observar sistemáticamente las acciones de la gente y analizarlas en forma objetiva, para evitar que sus prejuicios actúen como una venda ante sus ojos.

Enseñando a la Gente el Rol del Técnico. Las evaluaciones que hace la gente de todas las acciones del técnico tienden a influir mucho en la aceptación o negación de sus ideas. De ahí que la orientación de cualquier plan debe incluir una definición explícita del rol del técnico y de la agencia en la comunidad. Es lógico asumir que la falta de una definición clara dejará a la gente con vagos y quizás erróneos criterios para juzgar las acciones del técnico. En tal caso, es casi segura que resultarían actitudes desfavorables hacia él y su programa.

Puesto que el éxito del programa dependerá en gran parte de las expectativas de la gente hacia el técnico, el plan de trabajo debe incluir algunas etapas específicas que le permitan explicar su rol a la comunidad. Es posible que sea de igual o mayor importancia que él se esfuerce en alcanzar tanto éxito en esta parte del programa como en las otras.

Los Elementos que se Cambian.

En el Capítulo IX hemos dicho que se puede conceptualizar la vida social como la integración de tres elementos básicos: las acciones a través de los roles sociales, la cultura y las personas. Pero se debe recordar que estos elementos son tres facetas del mismo fenómeno —la vida social. Entre ellos hay una interdependencia tan completa que el cambio de cualquier elemento tiene que relacionarse con los cambios en los otros. Se utilizan estos conceptos abstractos para poner de relieve ciertos aspectos de la vida social, aunque básicamente cada uno está vinculado estrechamente con los otros dos.

El Planeamiento para Cambios Específicos.

Pasamos ahora a consideraciones más específicas. Con vista a las ideas ya presentadas, es posible distinguir los tipos de planeamiento social relacionados a los elementos que se intentan cambiar. Este sistema de clasificación está basado en el cambio de los elementos sociales ya mencionados.

El Cambio de los Roles Sociales. El planeamiento que tiene el fin de cambiar o modificar los roles ya establecidos, usualmente se limita a la introducción de roles educacionales u organizadores y la modificación de roles ya establecidos, añadiendo algunas responsabilidades educativas.

Para aclarar estos conceptos vamos a referirnos a una experiencia que tuvo cierto programa de un país de América del Sur que tenía la responsabilidad de divulgar información a los agricultores. En este país el trabajo de los agentes en el campo sirvió, en realidad, para comunicar al gobierno las peticiones de los campesinos y para hacer informes sobre las condiciones en sus áreas de trabajo. Los agentes dedicaron su tiempo a llenar los formularios para los campesinos y hacer informes. Rara vez fueron al campo para tratar con ellos los problemas que les afectaban. Pues bien, se hizo la decisión de reorientar el trabajo para que los agentes dedicaran sus esfuerzos a enseñar a la gente las nuevas prácticas.

El cambio de este rol era difícil de lograr. Los agentes consideraron sus posiciones como puestos de administra-

ción. No consideraron parte de su trabajo el visitar a los granjeros y enseñarlos informalmente. Los agricultores, por su parte, manifestaron resentimiento cuando no encontraron a los agentes en su oficina para llenar los formularios. Aún más, otros departamentos del gobierno se resistían al cambio porque perdían una fuente conveniente de varios servicios que no les costaban. En una situación así se ve que es muy difícil cambiar el rol. En muchos casos pueden hacerlo solamente en forma lenta, introduciendo los cambios poco a poco. Sería sumamente difícil cambiarlos repentinamente.

Otro caso a que nos referimos anteriormente fué a cierto experimento en Turrialba, Costa Rica, en que se intentó modificar el rol de los maestros rurales para permitirles participar en un programa local de mejoramiento rural. Cuando el programa empezó los maestros no vivían en las localidades, no se interesaban en los problemas de la gente y no tenían adiestramiento sobre agricultura. Después de un período de entrenamiento especial los maestros se mudaron a las comunidades y comenzaron a trabajar en proyectos tales como la organización de clubes juveniles y la introducción de prácticas nuevas a los agricultores. Lograron cierto éxito, pero encontraron mucha resistencia.

Estos y muchos otros casos demuestran que para cambiar los roles es necesario cambiar las expectativas de todas las personas involucradas. Por ejemplo, un problema relacionado con el último caso mencionado fué que los maestros pensaron que no era apropiado a su posición vivir en las localidades rurales. Por su parte, los campesinos no entendieron qué motivos tenían los maestros para interesarse en sus asuntos. Un problema que confrontaron fué las actitudes pasivas de la gente respecto a los roles de la escuela y del maestro. La gente consideró, por ejemplo, a los clubes juveniles como otra actividad de la escuela que no tenía significado para el trabajo agrícola.

Hay varias hipótesis referentes al proceso de cambiar los roles. Entre ellas están las siguientes:

1. Un programa que gana la cooperación de personas de gran prestigio tiene buenas posibilidades de lograr éxito.

2. Cuando las nuevas características de un rol corresponden estrechamente con los elementos anteriores del rol, es relativamente fácil para la persona mantener su influencia en el grupo.
3. Los seguidores tienden a adoptar las prácticas de sus líderes antes de adoptar otras.
4. El grado en que la autoridad está centralizada está relacionado a la importancia de lograr la cooperación de los oficiales.

El Cambio de los Valores y Normas. Hemos calificado el plan para cambiar e introducir valores nuevos como "difícil de lograr". Cuando se trata de valores céntricos de la sociedad es especialmente difícil. El cambio de dichos valores constituye, en efecto, una amenaza contra todo el grupo y como resultado no conduce a los propósitos básicos de la educación. Las acciones del técnico deben reforzar la vida de la gente y hacerla más competente para resolver los problemas que surgen. A pesar de esto hay casos especiales cuando un técnico quiere modificar algunos valores de un segmento limitado de la sociedad. En tal caso los valores que se modifican son secundarios y no céntricos a la comunidad o sociedad.

Se ha dicho que la modificación de los medios que usa la gente para lograr sus fines, es decir, la innovación, es especialmente apropiada a los programas de acción. Aunque tal cambio no es dramático ni obvio como el cambio de los valores, tiene muchas ventajas morales y prácticas. En este tipo de planeamiento los esfuerzos están dirigidos principalmente a intensificar el uso de los medios más eficaces y a su mejoramiento.

En el planeamiento para mejorar los medios usados, el técnico tiene que evaluar su programa cuidadosamente en relación con las costumbres de la gente. Puesto que los medios utilizados en la comunidad frecuentemente son los resultados de sus experiencias durante largo tiempo, ameritan más que un examen superficial antes de clasificarlos como anticuados, atrasados o inadecuados. Su existencia indica que probablemente tienen un valor importante, aunque esté oculto. Además, es deseable examinar el método

nuevo con referencia a las normas existentes para asegurarse que no hay conflicto o que el conflicto sea de poca importancia.

He aquí algunas hipótesis generales sobre el cambio de los valores y normas.

1. Es más fácil introducir los cambios en los grupos caracterizados por valores y normas que enfatizan el pensamiento y acción racional y eficiente.
2. Es relativamente fácil introducir innovaciones si se pueden relacionar a otras prácticas ya existentes. Es más difícil introducirlas como prácticas nuevas y separadas.
3. Es aconsejable y eficaz relacionar los propósitos del cambio con los valores céntricos ya existentes (por ejemplo, el bienestar de la familia y el mejoramiento de la posición social de la misma) y no tratar de introducir nuevos valores.
4. Es de suma importancia reconocer las diferencias que existen entre los valores de la gente que representan las diferentes clases sociales, distintos tipos de explotación de la tierra y diferentes tipos de comunidades.
5. La introducción de un cambio que produce inseguridad incitará a la gente a volver a los valores y normas tradicionales para sentir más seguridad.

El Planeamiento para Cambiar las Actitudes. Se ha mencionado a las personas mismas como otro elemento social que entra en cualquier proceso de cambio. Para no tratar todas las dinámicas de los cambios psicológicos, vamos a limitar la discusión aquí a la consideración del cambio de actitudes. El concepto de actitud se refiere al modo en que la persona se percibe a sí misma con respecto a cualquier objeto. El objeto de una actitud puede ser una idea, una persona, una cosa material o una serie de acciones. En fin, cualquier símbolo que la persona tiene está vinculado a una actitud.

Las actitudes del hombre se formulan a través de su proceso de madurez. En efecto, este es un proceso durante el cual están formulados los conceptos de la persona sobre la manera en que debe actuar con respecto a su ambiente.

Está canalizado principalmente por las experiencias que ha tenido el individuo dentro de sus grupos sociales. Estas experiencias ocurren a través de los símbolos que el individuo ha adquirido. Entonces, los símbolos mismos tienen significado por la manera en que están relacionados con sus experiencias del pasado y sus esperanzas para el futuro. Por esta razón cualquier símbolo es la base de una actitud y está interrelacionado con un sistema de actitudes.

La actitud que la persona tiene con respecto a cierto objeto surge de estos aspectos de sus acciones:

1. Sus experiencias en relación con este mismo objeto.
2. Sus otras experiencias.
3. La situación de acción, las condiciones sobre las que el individuo no tiene control, las personas que toman parte en la acción y los valores y normas que están involucrados. De esta situación de acción surge entonces la actitud que la persona expresa en cierto momento de su vida. Pero, se debe tener en mente que esta misma actitud se modificará en el momento de la nueva acción.

El cambio de una actitud es la modificación del significado que tiene el objeto para la persona. Es probable que tal modificación ocurra con menos perturbación cuando se puede demostrar que el cambio concuerda con valores céntricos tales como el bienestar de la familia, tener educación, el bienestar de la comunidad, etc.

El Desarrollo Propio. Hay cierta clase de cambio de actitud que es de suma importancia para cualquier proyecto —el fomento de una actitud por parte de la gente de que ella misma puede mejorar sus condiciones por medio de sus propios esfuerzos. Vamos a examinar este concepto en más detalle.

Se ha anotado la importancia de elaborar cualquier plan considerando los valores y normas de la comunidad en que se intenta trabajar. Ya se sabe que el programa que funciona en contra de las tradiciones y costumbres locales tiene pocas posibilidades de lograr éxito. Por otro lado, los programas que toman en cuenta la situación local e introducen con éxito ligeros cambios en las prácticas de la gen-

te, demuestran indirectamente que algunas prácticas tradicionales pueden mejorarse. Cuando un pueblo ha asimilado esta actitud, el mismo examinará sus prácticas desde un nuevo punto de vista para ver si son inadecuadas, costosas o malas.

Las ventajas del proceso que induce a la gente a definir sus problemas y desarrollar sus soluciones, son importantes y ya bien conocidas. En este proceso el pensamiento popular demanda los cambios. Una vez que la gente tenga la actitud de que le es posible mejorar su vida, habrá una tendencia poderosa a reexaminar sus prácticas y hábitos de acción. En otras palabras, el desarrollo de la capacidad para examinar objetivamente sus recursos, acciones y potencialidades, es un fenómeno que tiene mucho más significado que la solución de problemas específicos en sí. Esta capacidad funciona para que perciban los problemas futuros y tengan interés en solucionarlos. La dirección que se tome dependerá de la influencia del técnico y de los intereses y necesidades de la gente.

El desarrollo de esta actitud y las acciones consecuentes es un proceso muy distinto al de imponer soluciones desde afuera. A la vez, esta actitud hacia el desarrollo propio es la mejor fuerza que el técnico puede encontrar para lograr éxito en su programa específico.

Actitudes Pasivas hacia la Naturaleza. Un aspecto del cambio de las actitudes es el de ayudar a la gente a examinar las ideas tradicionales que tiene sobre lo que se considera como condiciones impuestas y que no se pueden cambiar. Por ejemplo, en algunas regiones la malaria es una enfermedad endémica que la gente piensa que es normal y que no se puede erradicar. Si le enseñan la verdadera naturaleza de esta enfermedad y los medios científicos de combatirla, aprenderá que es posible eliminarla o aliviarla. Tener una experiencia así colocará a la gente en una mejor disposición para escrutar cuidadosamente otras ideas fatalistas que ha aceptado ciegamente respecto a su ambiente.

Actitudes Erróneas Respecto a la Solución de Problemas. También se encuentran agricultores que tienen conceptos

erróneos de los procesos naturales y como resultado ellos mantienen prácticas inútiles o dañinas. Por ejemplo, un problema serio de salubridad en varias localidades tropicales de América Latina es el de las infecciones intestinales. Los programas que han enfocado el problema, usualmente encuentran prácticas que la gente considera que pueden asegurar la buena salud pero que, en realidad, actúan en contra de la misma. Prácticas como éstas pueden resultar dañinas pero, una vez que la gente conozca mejor los principios de sanidad, ellos mismos prohibirán su continuación.

Conclusiones.

Se ve que el planeamiento no logrará sus fines si no establece métodos para mantenerle constantemente en contacto con la situación actual. Es preciso un análisis cuidadoso de las características de los individuos, de sus roles y de la cultura, para formular buenos planes y llevarlos a cabo.

Se supone que cualquier programa tendrá ciertos propósitos generales, ya desarrollados antes del comienzo del trabajo en el campo. Una vez que el técnico llega a la comunidad e inicia su plan, surge el problema de armonizar el plan general con la situación local.

Primeramente el técnico tiene la responsabilidad de investigar el significado de cada punto de su plan para la localidad. Es imposible formular un plan que se pueda aplicar igualmente en cualquier comunidad sin ajustarse a la situación local. Cuando los fines de la agencia son muy generales, la fase de especificación, con respecto a cada localidad, lleva mucha responsabilidad y exige gran capacidad por parte del técnico. A la vez, esta flexibilidad ofrece ventajas al programa.

Para un programa con fines generales, tal como el de mejorar la alimentación de la gente, el técnico tiene que estudiar las condiciones existentes antes de formular las fases específicas. Pero, hay límites impuestos por el tiempo y otros factores que hacen imposible realizar investigaciones de todas las condiciones. Además, la acumulación de una cantidad de datos sin arreglo y sin referencia a

puntos específicos puede causar confusión y pérdida de tiempo.

Por esta razón el técnico debe delimitar ciertas áreas de investigación que ameritan más su atención. Por medio de sus experiencias diarias, aumentará sus conocimientos y modificará sus suposiciones. Aunque sus primeros pasos son tentativos, según vaya adelantando puede aclarar sus hipótesis y esto le permite delimitar más estrechamente las áreas de sus futuras investigaciones.

Como punto final de esta discusión, diremos que el planeamiento es un proceso que puede ser adaptado para cualquier fin o cualquier motivo. Por esta razón, existe un peligro intrínseco en este proceso —el de formular un programa en términos de los motivos egoístas de los planeadores. Aun dentro de las agencias más idealistas, de vez en cuando puede surgir la tentación de suponer que la gente quiere éste u otro cambio cuando en realidad existen señales patentes del desinterés, descontento o resistencia. Otra acción que debilita los planes es la presión no realista que ejercen algunas veces los altos oficiales para obtener éxito inmediato y dramático. El peligro de destruir un programa de mejoramiento para lograr un fin egoísta no se limita a cierta clase de organismo, sino que existe dentro de cualquier organización dedicada al fomento de los cambios sociales. Se debe examinar el programa cuidadosamente para saber si en realidad cada etapa constituye un paso para conseguir los propósitos válidos del plan.

B I B L I O G R A F I A

- Canter, Ralph y otros, "Training Group Leaders", Adult Education Association of the U.S.A., Chicago, Illinois, 1956.
- Firth, Raymond, "Organización Social y Cambio Social", *Ciencias Sociales*, VII, No. 37, Unión Panamericana, Washington, D.C., pp. 27-52.
- Frías, Hernández, Jorge Ramsay y Luis R. Beltrán, *Manual de Extensión Agrícola*, I.I.C.A., Zona Andina, Proyecto 39, Lima, Perú, 1959, pp. 208-269.
- Levit, Grace y otros, "How to Use Role Playing", Adult Education Association of the U.S.A., Chicago, Illinois, 1956.
- Loomis, Charles P. y otros, *Turrialba: Social Systems and the Introduction of Change*, Free Press, Illinois 1953, pp. 261-286.
- Mills, C. Wright, *The Sociological Imagination*, Oxford University Press, New York, 1959.
- Parsons, Talcott, *The Structure of Social Action*, Free Press, Glencoe, Illinois, 1949.
- West, Quentin M., *Demostración del Uso del Método de la Encuesta en los Estudios Económicos en Areas Agrícolas*, I.I.C.A., Zona Andina, Proyecto 39, Lima, Perú, 1956.

CAPÍTULO XI

LIDERES Y LIDERAZGO EN PROGRAMAS DE ACCION

Es bien conocido que cualquier nación, sociedad o grupo de personas es controlado por una minoría relativamente pequeña de individuos de los cuales dependen para hacer decisiones y, en caso de necesidad, para su ayuda y protección. El tipo de control puede variar en su forma y estructura, pero el hecho indiscutible es que existe. Se han hecho un sinnúmero de investigaciones tratando de determinar la naturaleza de tal control y su funcionamiento, con el propósito de formular una serie de principios, normas y reglas que el administrador u otro individuo influyente pueda consultar para alcanzar sus fines con un mínimo de resistencia y un máximo de moral y eficiencia en términos de tiempo y esfuerzos rendidos. (27)

Si tales investigaciones han probado algo, ha sido que no existe una serie de principios y reglas para la mejor dirección del comportamiento humano. Pero, como la humanidad anhela la certeza se han buscado esas reglas inalterables por miles de años y seguramente se continuará buscándolas en el futuro. Es probable que por cada principio encontrado exista otro que esté en conflicto o contradicción con éste. No hay una serie de reglas adecuadas para guiar el comportamiento humano en una situación específica. En el supuesto caso de que las hubiera sería peligroso, porque las situaciones cambian haciendo tales reglas fuera de uso e inaplicables, aunque muchas personas continuarían usándolas.

Lo que es factible, en realidad, no es una serie de reglas sino un método para conocer la situación en la cual se

(27) En la preparación de este capítulo se ha hecho uso liberal de la publicación: Paul Miller, *Community Health Action*, Michigan State University Press, East Lansing, 1953.

inicia la acción. Desde este punto de vista, lo importante es el método de análisis y no el desarrollo de reglas. Las generalidades ofrecidas aquí sobre líderes y liderazgo no representan verdades absolutas sino guías convenientes para quienes tengan interés en entender y utilizar mejor a líderes y liderazgo.

El liderazgo es un fenómeno complejo y difícil de comprender, abarcando casi toda la escala del comportamiento humano. Puede ser intuitivo o racional. Hay personas que desempeñan sus funciones de líderes en forma intuitiva y no racional o lógica, pero esto no debe implicar que sea imposible un desarrollo de líderes y liderazgo. En muchísimas situaciones y bajo una gran variedad de circunstancias el líder racional es sumamente efectivo.

Importancia de Líderes y Liderazgo.

El rol principal del agente de cambio es educar. Su trabajo consiste en enseñar y demostrar nuevos o mejorados conocimientos, habilidades y técnicas a la gente con que trabaja. Un error común que comete en la ejecución de sus tareas es asumir que su proceso educativo es lógico y racional y que puede llegar al campesino de esta manera. Pero, un sinnúmero de técnicos han descubierto, después de perder tiempo y energía, que las exhortaciones racionales que se hacen a los campesinos para cambiar sus hábitos y costumbres caen generalmente en oídos sordos. Muy rara vez resulta fácil la tarea de convencer a un grupo de campesinos de que los métodos y técnicas nuevas, descubiertos bajo condiciones científicas, son superiores a los que ya tienen. Para ellos los últimos tienen la ventaja de que han sido probados en la comunidad y son procedimientos simples que el campesino entiende y aprueba.

El técnico recurre frecuentemente a los líderes comunales para que le ayuden en sus esfuerzos por introducir nuevos conocimientos, destrezas y técnicas. Muchas veces los resultados han sido menos que lo esperado, porque escogió mal a los líderes o los empleó mal después de seleccionarlos. Pero, cualquiera que sea la causa del fracaso el resultado ha sido el mismo: la pérdida de un recurso

potencialmente grande para iniciar y llevar a cabo el cambio proyectado. Debido a estos fracasos, los agentes se han interesado cada día más en examinar críticamente sus métodos y en buscar otros procedimientos que puedan ofrecer más posibilidades de éxito.

Ignorando hasta cierto punto la complejidad del problema, podemos decir que los Agentes de Extensión y otros iniciadores de cambios locales se han convencido cada vez más de las ventajas de buscar el reconocimiento y apoyo de los líderes de la comunidad para llevar a cabo sus programas y proyectos. Un gran número de estos técnicos han comprobado las contribuciones que pueden hacer tales líderes, especialmente si les permiten proceder lentamente y a su manera. De esta experiencia se han derivado una serie de conclusiones sobre la importancia de las numerosas claves que los líderes pueden ofrecer a los técnicos para que puedan relacionarse con la comunidad y los grupos que la componen. Mencionamos a continuación ciertos comentarios sobre algunas de estas conclusiones.

1. Ante todo debe recordarse que los líderes no existen aparte de los grupos a que pertenecen. Dondequiera que se encuentre un líder se encuentra también un grupo al cual está vinculado y en el cual inicia sus planes y proyecta sus ideas, sugerencias y otras formas de influencia. Aunque el estudio del líder como individuo que posee ciertas características o cualidades sea interesante en sí mismo, los resultados serían de poco uso al técnico quien siempre tendrá que preocuparse por las relaciones del líder con su grupo. El Agente está interesado en el líder que pueda influir en el proceso de cambio por medio de su influencia sobre el comportamiento de los miembros del grupo y sobre los métodos que el mismo utiliza para inducir el grupo a actuar.

2. El líder refleja los sentimientos de su grupo y se convierte en el "hombre clave" en la iniciación de cualquier programa. Al conocer los miembros de su grupo él sabe, racional o intuitivamente, la mejor forma de acercarse al grupo para convencerlos a aceptar un cambio o una innovación. Trabajando dentro del grupo él está en una posi-

ción mucho más favorable para influir en los miembros que el mismo Agente de Extensión u otro agente de cambio, el cual siempre queda fuera o al margen del grupo.

3. Casi todos los elementos de un programa de desarrollo y mejoramiento necesitan la cooperación activa de los líderes locales, tanto en su ejecución como en su iniciación. Como tal programa es específico en algunas de sus fases y general en otras, siempre se hace necesario evaluar y analizar el patrón local de liderazgo en términos de las labores que tienen que realizarse. Una equivocación que se encuentra frecuentemente es la de que todos los líderes pueden tener la misma efectividad bajo una variedad de situaciones o circunstancias. El técnico encontrará que algunos líderes tienen derechos específicos y son proficientes en la dirección de determinados programas, mientras que otros tienen derechos más generales y ejercen su influencia en un radio más amplio. Estas características distinguen al líder específico del líder general de la comunidad.

4. Una comprensión de las actividades y los roles de los líderes indica el grado de centralización del control que existe en la comunidad y el patrón del mismo. Las comunidades varían mucho según el grado de centralización del liderazgo y la manera en que los líderes se entrelazan en un sistema de poder e intercomunicación. El grado y el patrón de esta centralización determinará el tipo y la localización de los líderes que ha de seleccionar el técnico para ayudarse. Esto también determinará, en parte, la intensidad del esfuerzo necesario para convencer al grupo de la efectividad de su programa y de sus ideas.

5. Como los líderes personifican las normas y los valores principales del grupo, se puede comprenderlos por medio del estudio y la observación de los líderes y de la función del liderazgo en el grupo. Un estudio bien hecho de las acciones de los líderes en ciertos sucesos comunales, del pasado o presente, es probablemente el método más corto y certero para entender la comunidad, es decir, sus ideas, hábitos, costumbres y lo que se estima de mucha y de poca importancia. Teóricamente, el método de identificar y estudiar cuidadosamente a los líderes es el mejor para

5) conocer a la comunidad. Esto se debe a que este tipo de estudio se limita a los líderes, que son los representativos de la comunidad, y excluye a las personas nuevas u otras que no la representan.

6. La introducción de un programa nuevo probablemente involucrará, directa o indirectamente, varios grupos u organizaciones. Por consiguiente, sería necesario buscar el apoyo de cada grupo u organización o, al menos, un medio de neutralizar cualquier reacción negativa que tuviera. Obviamente, lo primero es preferible, aunque puede ser difícil lograrlo. Los terratenientes, por ejemplo, podrían oponerse a un programa de Extensión Agrícola simplemente por miedo a que tal programa pudiera aumentar sus impuestos. Esta situación indica la necesidad de identificar tal grupo y sus líderes, a fin de determinar su naturaleza, intereses, posición en la comunidad, etc. La comprensión de esta situación nos ayuda a decidir la estrategia a seguir para ganarse a tales líderes o quizás convertir su resistencia inicial en apoyo.

Ignorar los líderes o subestimar su importancia, puede traer como resultado que ellos se opongan a los programas o proyectos aunque reconozcan su valor y que su adopción requeriría solamente el mínimo de sacrificio o riesgo. Por ejemplo, los Agentes de Extensión Agrícola con frecuencia han encontrado líderes quienes, por razón de que estaban ignorados, han ofrecido resistencia al programa de los Agentes a pesar del valor de los mismos.

7. Uno de los principios fundamentales de Extensión Agrícola es el de pasar, tanto como sea posible, la responsabilidad del programa de cambio a los miembros de la comunidad. Es fácil que el Agente de Extensión elabore un programa de educación que dependa casi exclusivamente de sus propios esfuerzos y dirección. La inestabilidad de tal programa es obvia. El agente debe hacer cuanto pueda por enseñar y adiestrar a los líderes de la comunidad en las materias técnicas. Al mismo tiempo, debe fomentar su deseo, determinación y motivación para continuar el proceso de desarrollo por medio de la habilidad y recursos de ellos mismos. El desenvolvimiento de los líderes locales en

un programa de cambio es la única forma de garantizar la continuación del programa si algo sucediera en cuanto al cambio del rol del Agente.

Algunas Características de Líderes y Liderazgo.

Los líderes y los patrones de liderazgo se pueden clasificar en muchas formas, dependiendo del propósito o fin que tengamos. Uno de los sistemas más corrientes y útiles es la clasificación por el origen de su influencia. En este sistema el énfasis se hace sobre el origen de la influencia y no sobre los individuos que ejercen la misma. De aquí que esta clasificación no implique que un líder específico, por ejemplo, reciba su influencia de una determinada fuente porque se sabe que ésta puede provenir de una o de muchas.

El liderazgo, en general, se deriva de tres fuentes principales, que son: a) autoridad y cargo, b) posición social en la comunidad o grupo y c) la posesión de ciertos bienes, habilidades o proficiencias. Es evidente, como ya hemos mencionado, que un líder puede derivar su influencia sobre el grupo de varias fuentes. Por ejemplo, una persona que ocupe cierto cargo y llegue a obtener cierta posición social debe ser proficiente en ciertos aspectos, pues de lo contrario nunca hubiera llegado a ocuparlo. Este punto se tratará detalladamente más adelante.

Autoridad se refiere a la influencia que se deriva de los derechos asociados a un cargo. Tales derechos son legales y plenamente constituídos. Ejemplos de este tipo de derecho son los que tienen el policía o el soldado, quienes bajo ciertas circunstancias tienen derechos para influir en las acciones de otras personas, especialmente durante períodos de crisis cuando pueden privar a la gente de sus propiedades y hasta de sus vidas. Este tipo de derecho proviene del cargo y no tiene que ver con la persona que lo ocupa. Sin embargo, es posible que una persona aumente los derechos de un cargo si puede hacerlo en tal forma que no excite la oposición de sus superiores o de la gente que la eligió. Esto lo vemos frecuentemente en los círculos políticos, donde los líderes actúan más allá de los límites legales aunque siempre tienen que justificar tal acción.

Esto se puede hacer justificándolo por razón de los peligros, reales o imaginarios, que amenazan a la gente.

Posición social se refiere generalmente a la posición de una persona en la comunidad, tomando como base el valor que representa a los ojos de los demás. Está relacionada con el prestigio que se deriva de ser miembro de cierta familia, de algunas organizaciones y de poseer determinadas cualidades personales. La influencia de tales personas es el poder derivado de sus posiciones, por medio del cual mueven la gente hacia la dirección que ellos desean o hacia un determinado fin o meta.

Proficiencia, como usamos la palabra aquí, se refiere a la habilidad, natural o adquirida, que tienen algunas personas para influir en la gente. La habilidad de hacer decisiones que contribuyen a los intereses de los demás es de importancia especial.

La autoridad se distingue más claramente de la influencia derivada de una posición social o de habilidades personales por su carácter más formal, ya que es delegada constitucionalmente y definida concretamente en forma de documento, ceremonia, ritual, etc. Aunque el grupo generalmente entiende y acepta la influencia basada en la posición social o en la habilidad personal, ésta nunca es tangible y descansa sobre premisas difíciles de determinar y evaluar con precisión.

Quizás el método más satisfactorio para mostrar lo que indican los conceptos de "posición social" y "habilidades personales" es seleccionar los elementos más sobresalientes que los componen y examinarlos. Al hacer esto se debe recordar que los conceptos son complicados y que los elementos seleccionados para ilustrarlos no constituyen el total de los elementos que lo componen. Entre estos elementos podemos mencionar los siguientes: riqueza, respeto, fama de tener éxito, acceso, obligaciones, tiempo, capacidad en la materia, habilidad para organizar y destreza en el uso de símbolos. Vamos a explicar más detalladamente cada uno de ellos.

Riqueza. Tener bienes, especialmente en forma de propiedad tangible, es un punto de importancia para deter-

minar la posición social de una persona o familia en la comunidad rural. Los estudios rurales muestran repetidamente que en el Occidente el dueño de terrenos tiene más prestigio que el arrendatario y las personas que representen otras clases de tenencia, aunque en ciertas condiciones las ganancias del dueño son inferiores. Sin embargo, en una sociedad donde la acumulación de bienes sea un símbolo destacado de éxito, es lógico suponer que las personas que posean estos bienes alcanzan un status elevado.

Estudios recientes indican que la posesión de bienes materiales es un factor de importancia para escoger líderes para ciertos trabajos. Muchas veces esto es más bien el resultado de otros factores asociados a la posesión de bienes que de los bienes en sí. Usualmente existe la creencia popular de que las personas con bienes son conservadoras y que, por lo tanto, no harán cambios que no consideren seguros.

Las riquezas *per se* no son fuentes de influencia sin discriminación, esto es, sin que la gente tome en cuenta los medios empleados para adquirirlos. Esto no implica que los medios en que los bienes se adquieren tengan el mismo valor en todas las comunidades y para todos los miembros. Hay personas que dan poco valor e importancia a los bienes que no se consiguen por trabajo propio y hay otras que desdennan toda propiedad que no se consiga por el robo. De todos modos, sabemos que los bienes, cuando dan mucho status y prestigio, han sido adquiridos por medios aceptables. Por lo general, los bienes adquiridos por herencia tienen mucho prestigio y los adquiridos recientemente, no importa la forma en que se hayan obtenido, proporcionan menos status.

Respeto. El respeto que una persona puede obtener de sus colegas es una fuente de influencia conocida universalmente, pero es difícil medir o evaluar su importancia con mucha exactitud. Se puede determinar fácilmente si una persona la tiene o no en su comunidad, pero es muy difícil comparar unas personas con otras tomando este punto como base de comparación.

Respeto, como se usa el concepto aquí, se refiere a la valorización que tiene una persona a los ojos de los demás

miembros de la comunidad, basándose en sus acciones del pasado y sus cualidades intrínsecas. Las personas que ocupan posiciones de respeto más altas en la comunidad son aquellas que mejor cumplen con los ideales de la misma. Cuando tales personas aceptan una nueva idea o práctica, esto infunde respeto a la idea o práctica aceptada. Por este proceso una práctica se eleva del nivel de sospecha y llega a ser respetable y de valor positivo. Su aceptación por personas y organizaciones respetables es una de las formas más seguras para evitar o vencer la resistencia de la comunidad.

Fama de Tener Exito. La fama de una persona de tener éxito en sus actividades es otro factor de importancia en el liderazgo. Las personas privilegiadas en la comunidad probablemente ocupan posiciones de influencia, no solamente porque han acumulado bienes y propiedades sino también porque los miembros de la comunidad asocian este concepto de tener éxito a dichas personas. En el pensamiento de la comunidad este es el tipo de persona que "gana siempre" o "no puede ser vencida". No es difícil entender el optimismo y la alta moral que tales personas pueden llevar a un proyecto nuevo.

Acceso. Esto se refiere, por un lado, al acceso del líder a su comunidad por el hecho de ser miembro u ocupar puestos en las organizaciones de prestigio relacionadas con los proyectos específicos y, por otro lado, al acceso a organizaciones de prestigio e importancia para el proyecto que se encuentran fuera de la comunidad. La importancia relativa del acceso en ambos casos depende del tipo de proyecto y de la naturaleza del patrón de liderazgo en la localidad. Los líderes que tienen contactos importantes fuera de la comunidad local, pueden prestar gran ayuda al proyecto haciendo propaganda para darle popularidad, así como esforzándose para conseguir fondos u otro apoyo para el mismo. Las buenas relaciones que tienen los líderes dentro de la comunidad pueden ayudar a popularizar el proyecto localmente e influir en la gente para que lo acepten.

Obligaciones. La influencia de muchos líderes se basa en la acumulación de obligaciones que sienten los demás miembros hacia ellos por razón de las atenciones, ayuda o apoyo que les han prestado sin recibir recompensas. Aunque estas obligaciones que la gente siente pueden variar de un lugar a otro y de una época a otra, sin embargo en muchos casos han llegado a constituir fuentes de influencia definitivas.

No es raro encontrar líderes hacia quienes todos los miembros de la comunidad se sienten obligados por la ayuda que les han prestado. También es probable, si no cierto, que cualquier líder de importancia debe su influencia, en parte, al resultado de dedicar mucho tiempo y esfuerzo a crear obligaciones en los sentimientos de los que le apoyan. A este tipo de obligación se ha llamado "capital social".

Tiempo. Un requisito indispensable en el liderazgo es que el líder dedique el tiempo necesario para llevar a cabo todas las obligaciones que requiere su posición. Un individuo que no tiene o no desea dedicar el tiempo necesario para cumplir con los requisitos que se derivan de su posición, no puede ser útil a la comunidad aunque tenga riqueza, conocimientos y competencia que lo capaciten para ello.

Capacidad en la Materia. Es bien conocida la importancia de que el líder tenga capacidad en la materia en que trabaja o va a trabajar. Un líder que intenta establecer una nueva clínica en la comunidad, por ejemplo, está en una posición muy ventajosa si sabe más sobre clínicas que los otros miembros de la comunidad. Lo mismo sucede con la agricultura o cualquier otra rama que requiere capacidad y destrezas técnicas. Un agricultor competente que adopta una nueva práctica ejercería mayor influencia en los demás para que adopten la misma práctica que uno que carece de esta competencia. La experiencia ha demostrado continuamente la necesidad de localizar y utilizar líderes competentes en los campos en que están especializados. Esta proposición es corolario de lo anterior, en el sentido de que el liderazgo que se asocia con una persona

bajo ciertas condiciones no se aplica siempre en cualquier situación. Un agricultor puede ser muy útil en la introducción de prácticas mejoradas en el campo, pero tener muy poca influencia para convencer la comunidad a tomar una acción más general.

Habilidad para Organizar. Esta ha sido definida como "la habilidad requerida para desarrollar un esquema de organización, establecerlo y hacerle frente a los detalles diarios de su operación". La definición puede extenderse también hasta incluir aquellos que tienen habilidad para actuar como asistentes o lugartenientes asumiendo responsabilidades para preparar e iniciar la acción.

La introducción de casi cualquier innovación en una comunidad rural involucra los detalles dinámicos mencionados arriba, incluyendo el planeamiento y la ejecución. Un líder puede infundir respeto, ser competente en una variedad de materias y poseer otras características de liderazgo, pero éstas son solamente recursos potenciales hasta que se organizan para entrar en acción. La importancia de la habilidad para organizar e iniciar acciones se manifiesta a menudo cuando un organizador profesional, que cuenta solamente con esta habilidad, realiza una excelente labor al movilizar los recursos humanos para llevar a cabo la acción.

Destreza en el Uso de Símbolos. Cualquier comunidad posee una serie de símbolos con significados especiales que la gente reconoce y a los cuales responde. Aunque muchos de ellos son regionales o nacionales en su alcance, tales como el lenguaje, la bandera y el himno nacional, otros son netamente locales o, por lo menos, significativos al nivel local. Ellos pueden servir para caracterizar a los habitantes de la comunidad, tales como ahorrativo, trabajador, honesto y apacible. Muchas comunidades son especialmente sensibles a ciertos símbolos como resultado de eventos históricos en los cuales el pueblo ha ejecutado un papel particularmente bueno o malo.

El individuo que conoce algo sobre el significado de los símbolos básicos a los que la comunidad responde y sabe usarlos con destreza, tiene la llave para iniciar la acción. La promoción de escuelas, por ejemplo, usualmente en-

cuentra simpatía si se apela a la necesidad de que los niños mejoren su educación. Esto se debe al interés de los padres para adiestrarlos en forma adecuada para el futuro. Se sabe que, muchas veces, el político tendrá mayores probabilidades de ganar una elección si depende de su destreza en el uso de símbolos que si apela a la lógica. Quién no ha visto grandes grupos de personas escuchando plácidamente un discurso en el cual únicamente se manipulaba un grupo de símbolos a los cuales el pueblo era particularmente sensible!

Identificación y Uso de Líderes y Liderazgo.

En las páginas anteriores se ha examinado el tema "Líderes y Liderazgo" sin hacer ningún esfuerzo para describir los líderes mismos en términos absolutos. Solamente se ha intentado indicar ciertas características asociadas con el liderazgo, características que parecen válidas y pueden ser de gran ayuda en la comprensión y uso de líderes en la comunidad. En las Ciencias Sociales, así como en otras ciencias, la anatomía de un objeto o cosa es más fácil de describir y analizar que su función. Esto no sólo sucede por la naturaleza más compleja de la última, sino también por los cambios asociados a la misma.

A pesar de estas dificultades en analizar las funciones de cualquier fenómeno, intentaremos presentar ciertos principios generales sobre el liderazgo con atención especial a su uso en programas de acción. Conocer los líderes y el liderazgo sería de poco valor para el técnico si no tuviera conceptos de cómo usar tal conocimiento en forma que aumente la calidad y eficiencia de su trabajo en la comunidad.

Identificación de Líderes en la Comunidad. Entre las preguntas que hacen con más frecuencia al experto en la comunidad podemos mencionar las siguientes: a) cuál es el mejor método para identificar líderes? y b) cómo puede estar seguro de que son realmente líderes? Por desgracia, ninguna de estas preguntas puede contestarse en forma definitiva. Lo mejor que podemos hacer es ofrecer los resultados de ciertas experiencias que parecen suministrar información pertinente, sin intentar describir ningún método.

La información necesaria se puede obtener solamente hablando con las personas involucradas y observando su comportamiento en ciertos acontecimientos. Debido a la complejidad de este fenómeno, un estudio definitivo requeriría un esfuerzo muy grande. El técnico tendrá que decidir, con vista al beneficio que el mismo represente para su programa, cuánto tiempo debe dedicarle.

Si elige recolectar información de la gente, necesitará incluir por lo menos unas cuantas preguntas sobre los elementos del liderazgo como las que se han indicado en los párrafos anteriores. También tratará de determinar, de acuerdo con el pensamiento de la gente, qué personas en la comunidad reúnen los mejores requisitos para el liderazgo. La persona que obtenga la mayor calificación en todos los elementos puede convertirse en líder de la comunidad, ejerciendo influencia sobre muchos campos de actividades. Los que obtengan alta calificación solamente en uno de los elementos no tendrán influencia significativa en los otros campos que se encuentran fuera de esta área.

En el breve tiempo que el técnico asigna para hacer el estudio, probablemente el método más confiable para identificar a los líderes sería la observación o reconstrucción de eventos específicos en la comunidad durante los cuales algunas personas asumen el papel de líderes. Quiénes fueron esas personas, cómo llegaron a desempeñar su rol de líder, cuál fué la naturaleza de este rol y cómo se formaron? Las respuestas a estas preguntas constituyen una valiosa información inicial sobre el liderazgo que pudiera añadirse de vez en cuando a medida que aumentan los contactos y el conocimiento en la comunidad. En este método se presume que el investigador tendrá en mente la naturaleza general o específica de los roles del liderazgo que han llevado a cabo en los eventos. Estas personas pueden ser utilizadas más tarde, de acuerdo con las aptitudes y eficiencia de cada uno. Para hacer esto el técnico, además de los aspectos de liderazgo ya mencionados, puede tener en cuenta las siguientes sugerencias:

1. Qué es lo que convierte a la persona en líder? El puesto que ocupa, los derechos que tiene basados

en la riqueza, el respeto, la habilidad para organizar y la destreza en el uso de símbolos.

2. Quiénes son los seguidores de los líderes? Cuáles son sus características respecto a edad, sexo, educación, ocupación, afiliación a organizaciones, etc.?
3. Qué alcance tienen los derechos del líder? Están limitados a áreas específicas o se extiende a varias áreas haciendo contacto con todos los aspectos de la conducta de los diferentes grupos?
4. Cómo pueden influir las relaciones entre diferentes líderes en la acción de la comunidad? Operan solos los líderes o están coordinadas sus actividades con las de otros líderes en la comunidad?
5. A quién y a qué responden los líderes? Cuál es su filiación en cuanto a organizaciones y participación? Cuáles son sus áreas de mayor interés?
6. Cómo está relacionado el líder con lo que le rodea? Sabe leer? Qué clase de literatura? Por ejemplo, incluye en lo que lee lectura popular o publicaciones que aumenten sus conocimientos y ventajas como líder. Va al cine o a reuniones? Oye la radio?
7. Qué relaciones existen entre el líder y sus seguidores? Se visitan, hacen reuniones formales o informales, tienen contactos de negocios?

Precauciones Concernientes al Uso de Líderes. Es indispensable que el técnico recuerde que el aumentar sus conocimientos sobre el liderazgo y la acción de los líderes no le proporcionará *ipso facto* la fórmula mágica para introducir programas que conduzcan a cambios determinados. El líder no constituye un espécimen raro ni es un títere suspendido por un hilo que espera la llegada del técnico para hacer de él lo que quiere para el desarrollo de su programa. El líder representa más bien un modelo de la comunidad con respecto a las normas que obedece, las cosas que cree y los hábitos y costumbres que distinguen sus miembros de los de otras comunidades. Así, el rol del líder no es en sí una herramienta de uso inmediato y directo sino más bien un enfoque de acciones que ayuda a comprender ciertos núcleos importantes de organización y co-

municación que existen dentro de la comunidad y ofrecen posibles medios de acceso a la misma.

No debe olvidarse nunca que la función del líder no tiene valor cuando está fuera de su grupo. Además, dependiendo del grado en que el técnico cambie las ideas y el comportamiento del líder, se corre el riesgo de aislarlo de su grupo y neutralizar su influencia entre los miembros. Frecuentemente el técnico ha logrado convencer a los líderes locales del valor de sus ideas e inducirlos a aceptarlas para encontrar más tarde que tales líderes, como eslabones de una cadena rota, han sido separados del grupo que constituía el objetivo para el cambio deseado.

REFERENCIAS SELECCIONADAS

- Miller, Paul A. y otros, *Community Health Action*, The Michigan State University Press, East Lansing, 1953.
- Homans, George C. *The Human Group*, Harcourt, Brace and Company, New York, 1950.
- Loomis, Charles P. y otros, *Turrialba*, The Free Press, Glencoe, Illinois, 1953.

CAPÍTULO XII

EL ROL DEL SUPERVISOR

Las acciones de un individuo como miembro de ciertos grupos constituyen sus roles sociales. Estas acciones se basan principalmente en lo que los demás esperan de él y el concepto que el mismo formula sobre lo que debe hacer. El análisis del rol del supervisor puede servir para clarificar ciertos problemas en las áreas en que existen mayores posibilidades de desacuerdo y confusión. A la vez, permitirá que el supervisor vea con más claridad su posición en relación con sus superiores y los supervisados.

Puesto que hay tantas diferencias en la organización de los roles de supervisores en los distintos programas, consideramos más apropiado aquí concentrar el análisis sobre un rol específico —el rol del Supervisor de Extensión Agrícola. Esto nos permite elaborar los conceptos con más certeza, evitando así complicaciones que traerían como resultado una revisión de todos los tipos de supervisión. También se espera que las ideas que se presentan en adelante se podrán aplicar a cualquier situación de supervisión.

Análisis Sociológico del Rol.

En los últimos años la investigación sociológica de los roles sociales ha producido resultados significativos y prácticos para el técnico agrícola, a través de un mejor entendimiento de los múltiples hilos que enlazan y constituyen el tejido de las relaciones sociales dentro de las familias, vecindarios, industrias, organismos oficiales, etc. Más adelante examinaremos algunas técnicas para su investigación y presentaremos conclusiones concretas con respecto al rol del Supervisor de Extensión Agrícola.

El procedimiento presentado aquí se aplica igualmente al análisis de cualquier rol. Como base del análisis miramos el rol desde el punto de vista de su estructura y, después, sus funciones. Esto facilita la búsqueda de las áreas probables de tensiones entre el actor y los otros que se mantienen en contacto con él. Tomando como base este análisis se pueden hacer sugerencias para aliviar las tensiones y aumentar la efectividad del rol.

Estructura del Rol del Supervisor de Extensión Agrícola.

El rol del Supervisor de Extensión amerita la atención del personal de programas de acción, no solamente por su importancia como un eslabón imprescindible en el funcionamiento de un Servicio de Extensión, sino también para destacar claramente algunas de las características que son peculiares al supervisor en cualquier organización.

Estructura del Rol Social. Este concepto se refiere a la manera en que están organizadas las responsabilidades y derechos de los miembros de grupos y sus correspondientes relaciones sociales. Se usa la palabra "estructura" porque estamos tratando el rol desde el punto de vista de sus características más importantes en un período de tiempo. La estructura depende de las actividades de la persona en el pasado y del patrón de expectativas que otras tienen sobre estas actividades.

Factores Principales en la Elaboración de la Estructura del Rol del Supervisor. Para entender la estructura de un rol es preciso conocer: a) las expectativas de los grupos o sub-grupos en cuanto a las acciones del individuo, b) las expectativas de dicho individuo y c) sus acciones actuales. En el caso del Supervisor de Extensión hay varios conjuntos de expectativas que provienen de grupos o sub-grupos interesados. Las expectativas de la dirección son de gran importancia. Son muy significativas también las expectativas de los Agentes supervisados. Además, en la mayoría de los Servicios cada Supervisor mantiene contactos con los otros y con los Especialistas. Estos contactos contribuyen a la interpretación que tendrá de su rol.

Hay otros grupos también que tienen influencia en la formulación de este rol, tales como los agricultores, su familia, sus amigos y los organismos cívicos, gubernamentales y sociales. Sin embargo, en el espacio limitado que se dispone aquí no es posible tratar estos en detalle.

Antes de continuar con la consideración de las expectativas de los grupos mencionados, se debe llamar la atención a otro aspecto del rol. El que ejecuta el rol juega un papel muy dinámico en el desarrollo del mismo porque éste siempre depende de su propia interpretación de lo que debe hacer y su motivación para hacerlo. Para entender la manera en que él interpreta su rol debemos saber: a) lo que la dirección piensa que debe hacer, b) lo que le gustaría hacer y c) lo que hace en la actualidad y por qué lo hace.

Expectativas de la Dirección. Rara vez la literatura sobre Extensión Agrícola se refiere al Supervisor. Cuando lo hace usualmente presenta sus "capacidades ideales" y, quizás, una lista de sus responsabilidades generales. En un libro de Kelsey y Hearne, los autores dicen que el Supervisor tiene ciertas responsabilidades, tales como: a) dirigir las actividades de los Agentes en el campo, b) ayudar a la eliminación de tensiones y mantener relaciones satisfactorias con el público y otras agencias, c) ayudar en la planificación de programas, d) adiestrar a los Agentes, e) evaluar el trabajo, así como el trabajador, f) ayudar en las tareas administrativas, g) coordinar el trabajo con otras agencias y con las recomendaciones de los Especialistas y h) estimular a los Agentes en su trabajo. (28)

Una lista como ésta ofrece una idea general de su trabajo pero origina también muchas preguntas, tales como: de qué manera y hasta qué punto debe ayudar el Supervisor en la planificación de programas de trabajo y en tareas administrativas? Cuáles de estas responsabilidades son de más importancia desde el punto de vista de la dirección? Hay otras que no están en la lista que algunos Directores pensarían que son de más importancia?

(28) L. D. Kelsey y Cannon C. Hearne, *Cooperative Extension Work* (2a. ed.) Comstock Publishing Associates, Ithaca, New York, 1955, pp. 71-72.

Con respecto a estas preguntas hay indicaciones de que se encuentran diferentes expectativas respecto al rol del Supervisor por los distintos Directores. Por ejemplo, hay Directores que delegan en los Supervisores casi toda la responsabilidad del trabajo de campo y los correspondientes poderes. En otros casos trabajan sin autoridad y con pocas responsabilidades.

Existe también una gran diferencia en las prioridades asignadas a sus distintas responsabilidades. En algunos países los Directores esperan que los Supervisores adiestren los Agentes nuevos. En otros países ellos tienen muy poca responsabilidad para esta labor.

En ciertos casos se da mucha importancia a que el Supervisor recorra el campo evaluando el trabajo de los Agentes para informar al Director sobre su calidad. Esto es en contraste a la situación en que el Supervisor ofrece sus propias sugerencias al Agente sin consultar al Director. Ahí se ven las dificultades en preparar una lista completa de las expectativas de la dirección que corresponderá a cualquier situación o país. Es mejor buscar los elementos más corrientes y luego considerar otros que son importantes en algunos Servicios en particular.

Una expectativa que se encuentra con mucha frecuencia es que el Supervisor debe llevar los deseos e ideas del Director a los Agentes y a la vez estimularlos para que logren éxito en cumplir las mismas.

Pocos Directores desean que los Supervisores asuman responsabilidades administrativas. Como regla general, el Supervisor informa sobre problemas de personal y de relaciones públicas, pero no se atreve a tomar medidas para solucionarlos sin consultar con el Director. En la preparación de informes, usualmente su responsabilidad está limitada a guiar a los Agentes. En la mayoría de los países al planificar los programas, los Directores ven el rol del Supervisor como una fuente de información respecto a condiciones y facilidades.

Parece que hay mucha similitud entre los países americanos con respecto a las responsabilidades del Supervisor en la evaluación del trabajo. En casi todos los casos es su responsabilidad vigilar el trabajo de los Agentes e

informar al Director, informalmente en muchos casos, sobre el mismo. Es raro que los Directores piensen que el Supervisor debe evaluar la eficacia de los programas o buscar nuevos procedimientos para lograr fines generales de Extensión. Tampoco esperan que el Supervisor asuma la responsabilidad de coordinar el trabajo con otras agencias y con las recomendaciones de los **Especialistas**.

Expectativas de los Supervisores. La lista siguiente representa las expectativas de un grupo de supervisores, quienes participaron en un curso sobre Supervisión. (29) En su modo de pensar ellos deben:

1. Representar la dirección frente a los Agentes y las comunidades rurales.
2. Recibir mayor prestigio y recompensa que los Agentes.
3. Tener responsabilidad para el desarrollo del programa y recibir reconocimiento por esta labor.
4. Ser consultor de los Agentes.
5. Guiar el trabajo de los Agentes y evaluarlo para que tenga éxito.

Expectativas de los Agentes hacia los Supervisores. La lista que sigue se basa en los comentarios de algunos Agentes de Extensión que han participado en varios cursos ofrecidos por el Proyecto 39 de la O.E.A. Como en el caso de la lista de las expectativas de los Supervisores, no pretenden ser estos los resultados de un estudio sistemático ni completo. Sin embargo, deben indicar con cierto límite de error, lo que los Agentes en general piensan del rol de los Supervisores.

1. Deben ayudar a los Agentes en la interpretación de sus programas.
2. Deben tener más conocimientos técnicos y enseñarlos a los Agentes.
3. Deben hacer decisiones inmediatas sobre alternativas de acción en el trabajo y los problemas relacionados.

(29) Séptimo Curso Internacional de Extensión Agrícola. "Supervisión en Extensión Agrícola", Zona Norte, Proyecto 39, I.I.C.A., 1957.

4. Deben informar detalladamente al Director del progreso del Agente en su trabajo.
5. Deben representar al Agente frente al Director en asuntos tales como sueldo, lugar de trabajo, transporte, etc.
6. Deben ayudarlos en la coordinación de su trabajo con otras agencias.
7. Deben simpatizar con ellos cuando hay problemas con la Dirección.
8. De suma importancia es la expectativa que el Supervisor debe reconocer los esfuerzos de los Agentes.

Funciones del Rol del Supervisor.

Las funciones de un rol son los verdaderos significados de éste en las actividades sociales. En este caso, las funciones del rol del Supervisor son las que tienen significado para él, para los otros Extensionistas y para la comunidad en general. De vez en cuando una función no es reconocida o no corresponde a la estructura del rol. Por ejemplo, puede ser que el Supervisor para exagerar la importancia de su trabajo no dé a los Agentes en sus informes el crédito que ameritan. Esto no corresponde a las expectativas que forman la estructura del rol y funciona para que el Director no conozca adecuadamente la manera en que el Servicio está operando. En la lista que sigue se presenta un breve resumen de las funciones principales del rol del Supervisor.

1. Este rol es un eslabón integral en las comunicaciones entre el Director y los Agentes y viceversa.
2. El rol usualmente inhibe malos entendimientos entre el Director y los Agentes.
3. El rol puede evitar que el Director tenga que preocuparse con todos los problemas del Servicio.
4. El trabajo del Supervisor ofrece a los Agentes enseñanza continua sobre principios y métodos, así como sugerencias para solucionar problemas específicos. También los ayuda a interpretar las necesidades del programa y a evaluar el trabajo para el mejor planeamiento de los proyectos futuros.

5. Para el Supervisor mismo, el rol le da prestigio y la satisfacción de saber que está adelantando en su carrera.

Tensiones Importantes en el Rol.

En cualquier rol social hay ciertas áreas en que las actividades de la persona entran en conflicto con las expectativas sobre este rol y con otros. En estas áreas surgen ciertas tensiones por las personas involucradas. A continuación presentamos algunas de estas áreas de conflicto o tensión con respecto al rol del Supervisor de Extensión.

1. El trabajo del Supervisor depende casi exclusivamente de la manera en que él se relaciona con el Director y con los Agentes. Como regla general, el Supervisor da más importancia a la orientación del Director que a la de los Agentes. Esto contribuye a una falta de comunicación de las ideas y problemas de los Agentes. A la vez, los Agentes temen que el Supervisor no esté interesado en sus trabajos o no entienda sus problemas. Esto no corresponde a las expectativas de los Agentes.

2. En algunos casos puede ser que el Supervisor manipule a los Agentes con el fin de elevar su propia posición.

3. El Supervisor puede precipitar el trabajo de los Agentes para conseguir resultados rápidos y dramáticos, sin reconocer la necesidad de trabajar con paciencia y darles oportunidad de aprender y mejorarse. También esto está en contra de las expectativas de los Agentes y, quizás, de los Directores.

4. El Supervisor frecuentemente mantiene estrechos lazos de amistad con algunos Agentes. Esto puede perjudicar sus relaciones con los otros e influir en la interpretación y evaluación de su trabajo. Esto tampoco corresponde a las expectativas del Director.

5. La falta de una definición precisa del rol del Supervisor le da flexibilidad en la manera en que se relaciona con los distintos grupos. A la vez, hace posible que el Supervisor sea considerado culpable, sin razón, cuando los Agentes no trabajan bien o cuando el Director hace una decisión errónea.

6. Algunos Supervisores con experiencia como Agentes tienden a ignorar al Agente y tratar directamente con los agricultores.

7. Quizás el Supervisor no haga decisiones para las que tiene capacidad por temor a que el Director pueda considerarlo como una arrogación de su autoridad. Cuando el Supervisor no hace tales decisiones, actúa contra sus propias expectativas y contra las de los Agentes.

8. El Supervisor nunca puede hacer todo lo que quiere o que piensa que debiera hacer por razones de tiempo, responsabilidades familiares, limitación de viáticos, hospedajes inadecuados, malos caminos, grandes áreas, etc.

Tal vez la única recompensa que recibe es un aumento de sueldo o el otorgamiento de prestigio por el Director. El Supervisor tiene que evaluar su aumento de sueldo y prestigio basándose en los sacrificios personales, las inconveniencias de viajar, el uso de su propio dinero en viajes y en mantener el equipo, etc.

Resumen y Comentarios.

Por lo general, las definiciones del rol del Supervisor de Extensión no son claras y causan mucha confusión entre todos los Extensionistas sobre lo que es apropiado o no. Esta condición aumenta considerablemente cuando se hacen comparaciones entre los varios países. Esta confusión trae como resultado que el rol inherentemente origina ciertas tensiones en las relaciones del Supervisor con las otras personas en la organización.

Sin embargo, hay algunas ventajas en mantener cierta flexibilidad en este rol. En primer lugar, los problemas que el Supervisor confronta son indeterminados y varían grandemente de un día a otro. Además, esta flexibilidad le permite ajustarse a los cambios en la política de la dirección que, de vez en cuando, aparecen casi sin aviso.

Tomando el rol del Supervisor de Extensión como un caso actual, se ofrecen los siguientes comentarios sobre posibles métodos para aumentar la efectividad de los supervisores.

1. Es aconsejable definir cualquier rol con toda claridad posible. En el caso del Supervisor esto requiere también definiciones completas de los otros roles en la organización.

2. Se debe eliminar la ambigüedad respecto a los fines y prioridades del trabajo del Supervisor y la falta de acuerdo entre las expectativas de los supervisores, los superiores y los supervisados.

3. Con vista a los Servicios de Extensión Agrícola, parece posible delegar más responsabilidad y autoridad en el rol del Supervisor.

4. El Supervisor usualmente podría aumentar los resultados de su trabajo si pudiera dedicar más tiempo a la inspiración, estímulo y adiestramiento de los supervisados, siempre de una manera sincera y justa.

5. El Supervisor podría contribuir directamente a la planificación del programa y al análisis de los fines.

B I B L I O G R A F I A

Bliss, R. K. y otros (eds.), *The Spirit and Philosophy of Extension Work*, Graduate School, United States Department of Agriculture y la National Honorary Extension Fraternity, Washington, D. C. 1952.

Franco B., Alberto. *Preparación Profesional del Personal de Extensión*, I.I.C.A., Turrialba, Costa Rica, 1958.

Frías, Hernán, Jorge Ramsay y Luis R. Beltrán, *Manual de Extensión Agrícola*, Proyecto 39 del I.I.C.A., Zona Andina, Lima, Perú, 1959.

Kelsey, L. D. y Cannon C. Hearne, *Cooperative Extension Work* (2a. ed.) Comstock Publishing Associates, Ithaca, New York, 1955.

Administrative Science Quarterly, I, No. 1, Junio, 1956.

"Curso en Supervisión para Directores de Programas de Economía Doméstica", Proyecto 39 del I.I.C.A., Zona Norte, 1957.

"Supervisión en la Extensión Agrícola", Séptimo Curso Internacional de Extensión Agrícola, Proyecto 39 del I.I.C.A., Zona Norte, 1958.

INDICE

	Pág.
PROLOGO	I
PREFACIO	III

Capítulo I

LA SOCIOLOGIA RURAL Y LOS PROGRAMAS DE ACCION

Introducción	9
La Sociología Rural.....	12
El Estado de la Sociología Rural en América Latina.....	15
El Trabajo que se Está Realizando.....	17
Sumario	23
La Orientación Conceptual de la Sociología Rural.....	24
Las Características de las Organizaciones Sociales.....	26
El Cambio de las Acciones Humanas.....	30
Sub-Procesos en el Proceso de Cambio Social.....	32
Bibliografía	35

Capítulo II

EL PROCESO DE ESTRATIFICACION SOCIAL

Concepto de Estratificación.....	37
Evaluación de los Roles: El Ordenamiento de las Posiciones Sociales	40
Factores en la División y Modificación de los Roles: Diferenciación Social.....	41
Las Clases Sociales.....	42
Algunos Procedimientos para Estudiar la Estratificación Social..	44
Significado de los Datos para el Técnico y Administrador.....	48
Bibliografía	50

Capítulo III

LOS GRUPOS RURALES

Los Grupos Rurales y los Programas de Acción.....	51
El Hombre y los Grupos Rurales.....	51
Los Grupos Rurales.....	52
Resumen	63

BOSQUEJO PARA LA OBSERVACION DE GRUPOS RURALES

	Pág.
Introducción	64
La Identidad del Grupo.....	65
Características Físicas	66
Bases y Límites para ser Miembro.....	66
Objetivos del Grupo Reconocidos por los Miembros.....	67
Funciones Latentes en las Actividades del Grupo.....	67
Relaciones entre los Miembros.....	68
Medios para Continuar la Existencia del Grupo y para Lograr sus Fines.....	69
Derechos del Grupo sobre sus Miembros y Derechos de los Miem- bros sobre el Grupo.....	69
Distribución de Influencia dentro del Grupo.....	69
Relaciones entre el Propio Grupo y Otros.....	70
Comunicaciones dentro del Propio Grupo y entre dicho Grupo y Otros	70
Bibliografía	71

Capítulo IV

LA COMUNIDAD RURAL

Características Principales de una Comunidad Rural.....	73
Localización de las Viviendas.....	74
Integración Social de la Comunidad.....	76
Cambios en las Comunidades Rurales.....	80
Bosquejo para el Estudio de la Comunidad Rural.....	83
Bibliografía	85

Capítulo V

ROLES SOCIALES EN LAS COMUNIDADES RURALES

Comportamiento del Rol.....	88
Definición del Rol.....	88
Expectativas del Rol.....	89
Establecimiento de Roles en la Comunidad.....	91
Algunas Areas de Controversia.....	92
Referencias Seleccionadas	93

Capítulo VI

MOVILIZANDO LA COMUNIDAD PARA LA ACCION

El Significado de Acción Social.....	97
Organizando la Comunidad para la Acción.....	102

Capítulo VII

ALGUNOS PROBLEMAS DEMOGRAFICOS

Algunas Teorías de Demografía.....	107
Algunas Divisiones del Campo de la Demografía.....	109
Algunos Problemas Demográficos de América Latina.....	110
Referencias Seleccionadas	114

Capítulo VIII

EL PROCESO SOCIAL DE COMUNICACION

La Comunicación: Proceso Vital de la Vida Social.....	115
↳ Influencia de la Organización Social sobre las Comunicaciones....	118
↳ Influencia de la Cultura.....	123
La Personalidad y las Comunicaciones.....	125
Sumario	126
Bibliografía	126

Capítulo IX

FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN EL CAMBIO
DE LAS PRACTICAS AGRICOLAS

La Naturaleza del Proceso de Cambio.....	127
Las Fuentes de los Cambios.....	128
Bibliografía	132

Capítulo X

ASPECTOS SOCIOLOGICOS DEL PLANEAMIENTO
DE PROGRAMAS DE ACCION

Naturaleza del Planeamiento.....	133
Los Elementos que se Cambian.....	137
El Planeamiento para Cambios Especificos.....	137
Conclusiones	143
Bibliografía	144

Capítulo XI

LIDERES Y LIDERAZGO EN PROGRAMAS DE ACCION

	<u>Pág.</u>
Importancia de Líderes y Liderazgo.....	146
Algunas Características de Líderes y Liderazgo.....	150
Identificación y Uso de Líderes y Liderazgo.....	156
Referencias Seleccionadas	159

Capítulo XII

EL ROL DEL SUPERVISOR

Análisis Sociológico del Rol.....	161
Estructura del Rol del Supervisor de Extensión Agrícola.....	162
Funciones del Rol del Supervisor.....	166
Tensiones Importantes en el Rol.....	167
Resumen y Comentarios.....	168
Bibliografía	169
 INDICE	 171

Date Due

Lehmann 157501

30 MAR 1963	RESERVA		
17 ABR 1963			
6 NOV 1964	9 SET 1966		
20 NOV 1964	MAR 7 '67		
24 ABR 1965	APR 5 '67		
4 SET 1965	OCT 18 '67		
17 SET 1965	APR 22 '67		
4 OCT 1965	13.6		
15 OCT 1965			
27 NOV 1965			
10 DIC 1965			
25 DIC 1965			
30 ENE 1966			
24 ENE 1966			

