

PASO A PASO

No.22 MAYO 1995

CAPACITACION

Capacitando en asociación

DE LA DIRECTORA

CUANDO LOS MIEMBROS de un grupo comunitario recién formado, llamado el Proyecto de Gallinas Kyanja, se reunieron en una aldea cerca de Kampala, Uganda, un visitante les mostró un dibujo muy sencillo. ¿Qué está sucediendo aquí?, les preguntó.

El grupo intercambió ideas durante unos momentos. El dibujo de Joe no era una obra de arte pero la respuesta era obvia: había un pollito saliendo de un huevo. Pero parecía que el visitante quería saber algo más. ¿Qué hace que esto suceda?, Joe preguntó otra vez.

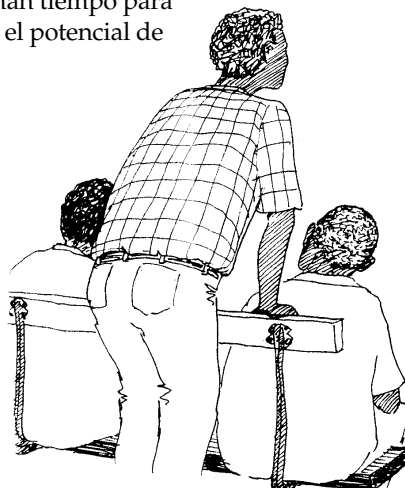
Maria contestó, 'El huevo tiene un embrión vivo. Mientras la gallina incuba el huevo durante tres semanas, el embrión o pollito va creciendo dentro. Una vez que ya es demasiado grande como para estar en el huevo, empieza a abrir la cáscara y sale el pollito.'

Joe estuvo de acuerdo y agregó además que también podemos considerar a las comunidades como un huevo. Cada comunidad y cada persona lleva un gran potencial escondido por dentro. Cada uno de nosotros está creado a la imagen de Dios, con todas las posibilidades y los dones que El provee. Sin embargo, para que las personas y las comunidades puedan crecer y desarrollarse de acuerdo a su potencial, se necesita algo más, un poco como el calor y el cuidado que la gallina provee al huevo.

Hay personas a nuestro alrededor que actúan como una fuente de calor o energía. Estas personas proveen la

energía que asiste el proceso de desarrollo. Los podemos llamar *trabajadores del desarrollo* o *animadores*. Todo el potencial está dentro de cada una de las personas que constituyen la comunidad. Ninguna persona de afuera puede proveer ese potencial, pues ya lo tienen. Pero aquellos trabajadores del desarrollo comprometidos sí pueden proveer la confianza necesaria para que las comunidades puedan mejorar su situación. Con frecuencia, los mejores trabajadores del desarrollo son los que pertenecen a la comunidad que están sirviendo.

En este número, vamos a mirar más de cerca el trabajo de estas personas. Tradicionalmente se los llamaba *extensionistas* – pero esto implica que están trayendo de afuera nuevas ideas, consideradas superiores, que deben ser extendidas a otras áreas. En cambio, en este número, usaremos la palabra *animadores*: personas que proveen aliento, apoyo y una nueva vida a sus comunidades. Estas personas toman tiempo para ver el potencial de

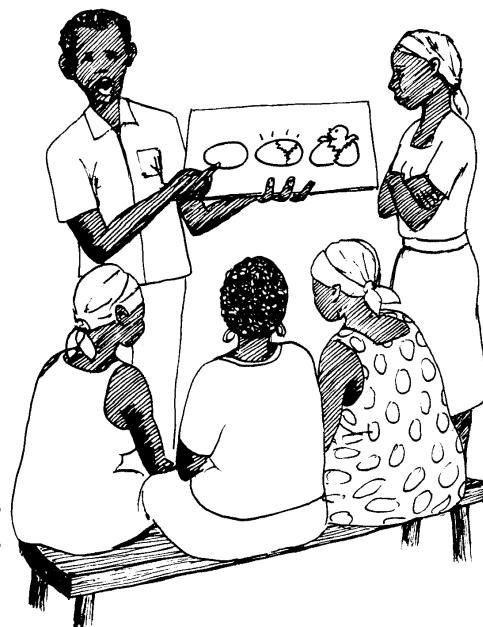


EN ESTE NUMERO

- Animadores – puentes en el desarrollo
- Cartas
- Compartiendo una destreza
- Medios visuales para capacitar
- Estudios de caso del Africa Occidental
- Recursos
- Etapas en el desarrollo
- Un proyecto de salud rural íntegro
- Dibujos en la capacitación

sus comunidades y comprender sus costumbres; además comparten ideas y conocimientos apropiados. Claro está, que en realidad no importa cómo las llamamos: lo que sí importa es su actitud hacia las comunidades con las cuales trabajan.

Isabel Carter



PASO A PASO

ISSN 0969-3858

Paso a Paso es un folleto trimestral que une a los trabajadores sanitarios con los trabajadores del desarrollo en todo el mundo. Tear Fund, editores de *Paso a Paso*, esperan que las nuevas ideas creadas sean de ayuda y estimulen el trabajo comunitario. Es una forma de alentar a los cristianos de todo el mundo, a trabajar juntos con la finalidad de crear una comunidad estable y unida. Aceptamos con gratitud cualquier donación.

Paso a Paso es gratis para la gente que trabaja en campañas de promoción de la salud y del desarrollo. Lo tenemos disponible en inglés, francés, español y portugués.

Invitamos a nuestros lectores a contribuir, dándonos sus puntos de vista y enviándonos cartas, artículos y fotos.

Directora: Isabel Carter
83 Market Place, South Cave, Brough,
East Yorkshire, HU15 2AS, Inglaterra.
Tel/Fax: (0)1430 422065
Email: imc@tearfund.dircon.co.uk

Encargada de Idiomas: Sheila Melot

Comité Editorial:

Jerry Adams, Dra Ann Ashworth, Mike Carter,
Jennie Collins, Bill Crooks, Richard Franceys,
Sue Hanley, Suleiman Jakonda, Dr Ted
Lankester, Sandra Michie, Nigel Poole, Jim
Rowland, José Smith, Mike Webb

Ilustraciones: Rod Mill

Diseño: Wingfinger Graphics, Leeds

Traductores:

Luis Bustamante, Ray Cawston, Dr Jorge Cruz,
María Victoria Arango Dew, Nicole Edwards,
Gerard Godon, João Martinez da Cruz, Maria
Leake, Olivier Martin, Nicole Mauriange, Jean
Perry, Jean-Daniel Peterschmitt, Catherine
Sample

Lista de Correos:

Escribanos, especificando el idioma que desea a:
Footsteps Mailing List, Tear Fund, 100 Church
Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE,
Inglaterra. Tel: (0)181 977 9144.

Los artículos e ilustraciones de *Paso a Paso* pueden ser adaptados para uso en material de capacitación, para estimular la salud y el desarrollo rural, con tal de que el material se distribuya gratis y se le de crédito a *Paso a Paso*, Tear Fund.

Publicado por Tear Fund, compañía limitada.
Reg. en Inglaterra No 994339.
Reg. de caridad No 265464.



ANIMADORES

LAS PERSONAS QUE ENLAZAN

por Ian Wallace

EL ANIMADOR puede ser considerado como un puente – un enlace entre la comunidad y grupos externos, tales como el gobierno, los centros de investigación, las universidades y las agencias de desarrollo.

También pueden constituir un enlace entre los grupos interesados en promover cambios o desarrollo, tales como la Iglesia, las organizaciones de beneficencia, los gobiernos y la comunidad. El animador actúa de intérprete, ayudando a dichos grupos a comunicarse entre ellos acerca de sus necesidades, problemas, informaciones y las destrezas que hagan falta. (Véase el diagrama al pie de la página.)

Los animadores son a menudo los puentes a través de los cuales las destrezas y la capacitación llegan a las comunidades. No siempre tendrán respuesta a los problemas; quizás la tengan los centros de investigación y las universidades. La población rural posee una gran riqueza de conocimientos, sabiduría y destrezas que han acumulado durante siglos. El animador es un puente que permite que los problemas y las respuestas se puedan mover entre los dos. El aprendizaje necesita ser siempre un proceso de ida y vuelta.

El papel del animador

- comunicador
- educador
- facilitador
- administrador
- líder
- intermediario
- catalizador
- maestro
- organizador
- motivador
- activista
- proveedor
- escuchador
- amigo

Todas estas palabras (y quizás usted pueda pensar en otras) evocan una persona que juega un papel clave, atendiendo reuniones con personas de distintos niveles, y con la necesidad de poder enseñar y comunicar, de administrar y liderar, ayudando, animando y simplemente siendo una buena amiga. Ser la persona intermediaria no es una vocación simple. Necesita ser alguien capacitado, dotado y muy motivado y además impulsado por un amor sincero para servir las necesidades de los demás.

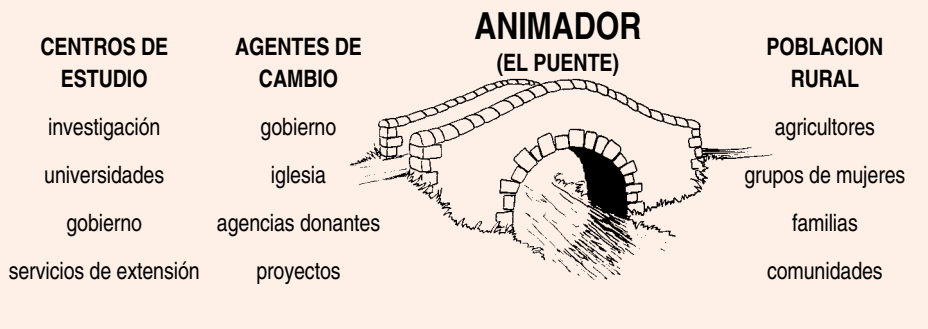
En el evangelio podemos observar que Jesús usó distintos métodos para comunicarse con las personas. Cada uno era apropiado para la audiencia presente. A menudo, usaba medios de enseñanza, como por ejemplo parábolas u objetos reales, para que las personas pudieran comprender mejor su mensaje y también recordarlo. Su comportamiento frente a un grupo grande de gente es muy distinto de como actúa con grupos pequeños e individuos necesitados. (Lea Mateo 13:3-4, Marcos 9:30-31, Juan 4:7.)

El papel del animador en la capacitación

El trabajo del animador es mucho más amplio que simplemente transmitir información. Necesita estar interesado en que las personas aprendan, obteniendo nuevos conocimientos, nuevas destrezas y cambiando también su manera de pensar. Es por eso que los animadores también tienen que ser capacitadores. Es necesario que entiendan el proceso de aprendizaje y que puedan capacitar a otras personas.

¿Qué entendemos por capacitación?

- Una meta de la capacitación consiste en preparar al aprendiz para realizar ciertas tareas o trabajos. Siempre tendrá objetivos claros.
- Aprender la teoría y ponerla en práctica.
- Cambios en las personas, sobre todo en sus conocimientos, destrezas y actitudes. Un cambio de actitud siempre lleva tiempo.
- Un desarrollo humano balanceado – produciendo cambios **mentales, físicos y espirituales**. En otras palabras, un



Tres enfoques de la capacitación...

1 Métodos de Presentación

Estos son métodos mediante los cuales el instructor presenta nuevas ideas o información, o muestra cómo hacer ciertas cosas. A veces se dice que estos métodos son 'centrados en el instructor'. La información tiende a fluir en una dirección: del capacitador a los aprendices. Los métodos de presentación son importantes para transmitir ideas y son ampliamente usados. (Se puede variar la charla con diagramas, afiches, poemas, etc. para mantener la atención de las personas). Sin embargo, es necesario que los instructores reconozcan las restricciones de estos métodos y que los combinen con otros que involucren mejor participación del oyente.

La información fluye en una sola dirección – del instructor a los aprendices.

EJEMPLOS: charlas, videos, demostraciones y programas radiales

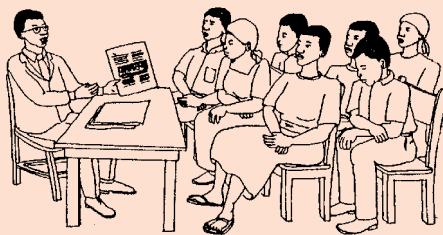


2 Métodos de Participación

Estos métodos están centrados en el aprendiz. Se anima a los oyentes a participar para que la información fluya en dos sentidos, entre el instructor y los aprendices. Los estudiantes adultos tienen mucha experiencia y conocimientos. Los métodos participativos toman esto en cuenta. Se anima a cada persona para que comparta sus experiencias y para que escuchen y aprendan de los demás. El papel del animador es el de plantear situaciones de capacitación donde se puedan discutir los temas abiertamente. La participación ayuda a motivar a los estudiantes. La motivación es un requerimiento clave para un aprendizaje eficaz. Los cambios de actitudes y en las destrezas se consiguen más fácilmente cuando se involucra a las personas.

Existe comunicación en todas las direcciones – entre el capacitador y el aprendiz y entre los aprendices mismos.

EJEMPLOS: discusiones en grupo, seminarios, reuniones, dramatizaciones



3 Métodos de Exploración

Estos métodos usan el principio muy importante de 'aprender descubriendo'. En esta situación, el capacitador es verdaderamente un facilitador que provee material y asigna tareas, dejando que los participantes aprendan por sí mismos. El capacitador sigue estando en control y necesita verificar de vez en cuando el progreso del estudiante. Al final, es necesario demostrar lo que se ha aprendido al capacitador. Esto se puede hacer de distintas formas – demostrando las nuevas destrezas, exhibiendo el trabajo que se ha realizado, haciendo presentaciones.

Los métodos exploratorios pueden llevar mucho tiempo. Por lo general resultan en cambios de aprendizaje más profundos y permanentes. Los participantes disfrutan el reto de tener que descubrir por sí mismos.

El instructor provee material o información y ayuda a los participantes a trabajar juntos y a descubrir cosas por sí mismos

EJEMPLOS: exhibiciones, estudios de caso, proyectos, talleres, tareas de lectura



verdadero desarrollo humano involucrará la mente, el cuerpo y el alma. La capacitación también tiene que ser balanceada, concentrándose en los tres tipos de cambio, no sólo en uno o dos.

- El mejoramiento de las destrezas existentes. Por lo general, las personas que se capacitan ya tienen alguna destreza pero quieren aprender más para construir sobre lo que ya saben. El animador puede alentar este proceso.

- La transferencia del aprendizaje. Las destrezas, las actitudes y los conocimientos nuevos tienen que ser transferidos a la vida cotidiana. ¿Se pueden poner en práctica en situaciones de todos los días las cosas que se han aprendido en un 'ambiente de capacitación'? Todo tipo de capacitación tiene que resultar en acción. Esta es la prueba más importante de una capacitación eficaz.

Eligiendo un método

Los métodos que usan los instructores se pueden dividir en tres grupos principales (ver recuadro). Para que se realice un aprendizaje eficaz, los instructores necesitan usar una combinación de los diferentes métodos. Las personas aprenden mejor cuando 'el mensaje' se repite de diferentes maneras. Después de presentar nuevas ideas y destrezas se pueden realizar sesiones de participación y de exploración.

Para poder usar una variedad de métodos, los instructores necesitan estar bien entrenados. Tienen que comprender que el papel que ellos jugarán cambiará de acuerdo a los distintos métodos de capacitación:

Los Métodos de Presentación requieren un maestro experimentado.

Los Métodos de Participación requieren un capacitador que también quiera aprender.

Los Métodos de Exploración requieren un facilitador y organizador.

EJERCICIO EN GRUPO Planifique la capacitación sobre un tema en particular. Haga una lista de todos los preparativos y los materiales necesarios para llevar a cabo tres sesiones de capacitación sobre este tema – la primera usando métodos de presentación, la segunda métodos de participación y la tercera usando métodos de exploración.

Agradecemos a RURCON por permitirnos usar este material extraído de The Link Person (reseña en la página 12). Ian Wallace tiene muchos años de experiencia en el área de la capacitación agrícola. Enseña en el depto. AERDD de la Universidad de Reading, 3 Earley Gate, Whiteknights Road, Reading, RG6 2AL, Inglaterra.

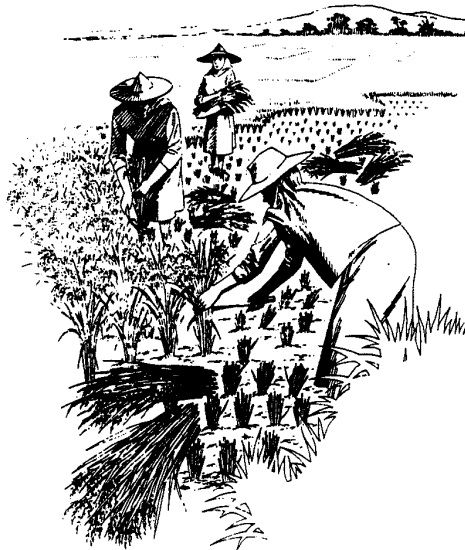
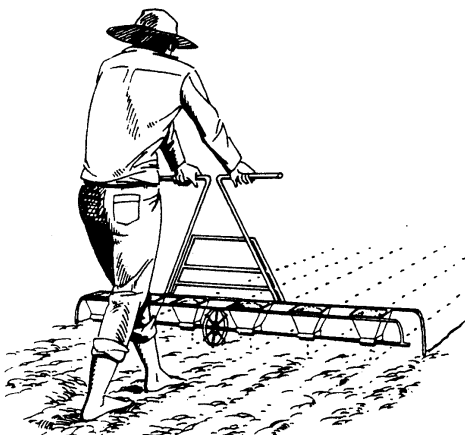


En defensa de los agricultores

TRABAJAR LA TIERRA puede ser interesante por dos razones. Primero, para demostrar tanto a los oficiales gubernamentales como a los campesinos que el trabajo de la tierra no está hecho por personas ignorantes que no tienen otra cosa que hacer. La agricultura en sí tiene mucho valor y puede ser elegida y disfrutada como cualquier otra profesión.

Segundo, es interesante demostrarle a las mismas personas que si la tierra se trabaja bien, incorporando nuevas ideas, puede llegar a ser tan lucrativa como cualquier otra profesión. Sin embargo, para poder trabajar la tierra en forma provechosa, el agricultor casi siempre necesita tener los medios financieros para poder comprar los elementos esenciales: herramientas, materiales para construir una fuente de agua subterránea, o quizás un tractor para su trabajo. Gracias a las enseñanzas provistas por *Paso a Paso*, los agricultores pueden usar estiércol, abono o abono verde, los cuales son fáciles de producir y ahorran dinero, en lugar de comprar fertilizantes.

En un país como la Costa de Marfil, el éxito en la agricultura sólo se hará realidad cuando los agricultores puedan obtener los créditos necesarios para equiparse. Segundo, necesitan un buen



mercado donde sus productos obtengan precios favorables.

Hoy, en muchos de los países africanos de la zona del sub-Sahara, es muy difícil encontrar bancos que financien actividades agrícolas. ¿Cómo va a poder uno iniciar una actividad cuando los préstamos son tan caros? Aún las semillas buenas y otros materiales básicos cuestan mucho dinero. Espero que dentro de poco los bancos comiencen otra vez a dar préstamos para actividades agrícolas en países tales como la Costa de Marfil. Los préstamos se podrían hacer en forma de materiales en lugar de dinero. Esto evitaría que los bancos fueran engañados por clientes que no sean agricultores.

El retorno a la tierra tiene que hacerse realidad. Terminemos con todos los discursos políticos y hagamos algo práctico en su lugar. La clave del éxito está en la tierra y el éxito será duradero porque vendrá de las comunidades.

Los consejos de *Paso a Paso* y los medios materiales y financieros, juntos, tendrán como resultado un éxito agro-pastoral.

Justin Tchete
03 BP 3129 Abidjan 03
Costa de Marfil

Educación sobre el SIDA

ME INTERESO MUCHO leer el artículo en *Paso a Paso* 19 sobre la tuberculosis y el SIDA. Me gustaría mencionar algunos puntos con respecto al SIDA y a la fidelidad.

En algunos grupos étnicos, las parejas se abstienen por miedo a otro embarazo. A menudo, esto causa la infidelidad por parte del hombre.

Para ayudar a que las parejas permanezcan fieles, el Ministerio de Salud de Camerún ha combinado una campaña concientizando sobre el SIDA y dando información sobre los diferentes métodos de planificación familiar. La gente recibe información en todo tipo de reunión – después del culto, en reuniones de mujeres, después del tiempo de oración de los Musulmanes – junto a los líderes de estas reuniones. Se invita a que las parejas visiten los centros de salud locales para recibir más información en un lugar discreto.

Otro problema que necesita atención es la migración de los hombres de las aldeas, dejando a sus esposas y niños. ¿Se podrán abstener de tener cualquier tipo de relación sexual con otras mujeres de vez en cuando? En esta parte del norte de Camerún, la gente está hablando sobre el SIDA, pero con frecuencia no comprenden realmente de qué se trata. No entienden completamente los riesgos que están corriendo.

Helen Müller
Eglise Evangélique
BP 82
Kousséri
Camerún

Rabdomancia

SALUDOS desde el Reino de Swazilandia. Siempre me agrada leer *Paso a Paso*, pues puedo encontrar muchos artículos útiles para los extensionistas y para el trabajo de desarrollo comunitario. Sin embargo, en el número 20 de *Paso a Paso* me sorprendió mucho encontrar algo sobre la rabdomancia (water divining). En el Antiguo Testamento, Deuteronomio 18:10 y 2 Reyes 17:17 leemos que la adivinación es maldad.

Estoy seguro que la rabdomancia funciona y que ayuda a las personas a encontrar agua, pero la pregunta importante que debemos hacernos es, sin duda, si estamos siguiendo la palabra de Dios en el evangelio. Aunque no podamos explicar cómo funciona la rabdomancia, hay ciertas fuerzas en juego y de acuerdo con las Escrituras no debemos practicar estas cosas.

Willen R Kaassen
Rural Ministries
PO Box 387, Veni
Swaziland

ME SORPRENDIO MUCHO encontrar la carta sobre la rabadomancia en un número reciente de *Paso a Paso*. Conozco otras personas cristianas, que como el Sr Hume, practican la rabadomancia. Sin embargo, este tema me preocupa mucho. No tendríamos que pasar por alto que a este proceso también se lo define como 'la búsqueda supersticiosa de agua'.

Como científico, me cuesta creer que exista una fuerza natural creada por Dios para nuestro uso que hasta ahora nadie haya podido detectar o medir. Aparentemente, personas con poca capacitación pueden detectar agua, cables eléctricos, etc. con una variedad de materiales: con palos de avellano, varillas de cobre, perchas dobladas, etc. ¿Es esto magia o simplemente la imaginación de la persona que lo está haciendo?

Cuando estuve a cargo de un gran programa de agua en Etiopía prohibí el uso de la rabadomancia. La población rural estaba muy familiarizada con la hechicería (y también con la rabadomancia) y la iglesia local había puesto mucho esfuerzo en prevenir su uso. Cuando se excavaban pozos, la gente local estaba muy ansiosa de que se sacrificara una cabra para aumentar la probabilidad de encontrar agua. Me negué a hacerlo y dije que si había agua, la encontraríamos, mataramos o no a la cabra. Si lo hubiésemos hecho, hubiéramos reforzado su creencia en la magia del sacrificio.

¿No sería mejor que los cristianos evitaran asociarse con 'conocimientos especiales' obtenidos por medio de métodos tan dudosos? Dios nos ha dotado con una comprensión limitada de las leyes naturales y espera que usemos los conocimientos que ya tenemos. También nos asiste por medio de la oración a satisfacer nuestras necesidades y las de los demás. Si justificamos la búsqueda de asistencia sobrenatural, debemos estar seguros de buscarla en la fuente apropiada.

Don Stilwell
SIM
PO Box 7900
Charlotte, NC 28241
Estados Unidos

DIRECTORA:

La rabadomancia es un tema que divide a los cristianos. No existe una respuesta clara y cada persona tiene que reflexionar sobre el tema y decidirse, por si misma.

En estas cartas se mencionan dos puntos claves: en primer lugar, ¿es la rabadomancia adivinación (por medio de poderes sobrenaturales)? – y en tal caso, como cristianos no la deberíamos usar – o es una respuesta a fuerzas naturales que aún no entendemos? No debemos olvidar que en el pasado los cristianos pensaban que la cirugía y los herreros también eran del Diablo.

El segundo punto está relacionado con las creencias y las costumbres de la gente local. Si la gente local usa la rabadomancia como un tipo de hechicería, entonces no habría que usarla. Sólo hay que practicarla si la iglesia local está de acuerdo y explicando a la gente del lugar que no se involucra ningún tipo de hechicería.



Semillas gratis

SALUDOS desde Polonia. Quisiera contarles a los lectores de *Paso a Paso* sobre un señor muy especial que conocí aquí. Se llama Roman Plaskota. Es un reproductor de plantas que junta hierbas, especias y especies raras de plantas en vías de extinción. Los últimos 20 años los ha dedicado a desarrollar muchas variedades de plantas que puedan sobrevivir en condiciones difíciles. Su único deseo, es el de compartir sus semillas de hierbas y flores silvestres con aficionados de plantas en otras partes del mundo. Con placer enviaría semillas a lectores de *Paso a Paso* que vivan en climas fríos. Favor escribir a:

Roman Plaskota y Ronald McGerity
PL-95-200 Pabianice
PO Box 6
Polonia

Ahorrando combustible

ACABO DE REGRESAR de dos conferencias sobre cocinas solares. La gente de Kenya decía que las personas nunca abandonarían sus fogones por cocinas solares, porque por las noches les gusta sentarse alrededor del fuego y mirar las llamas.

En el hotel donde me hospedé mantenían la comida caliente sobre pequeñas latas llenas de arena y metanol para ahorrar combustible. Aparte de mantener la comida caliente, daban una llamas amarillas muy lindas. Una lata duraba de dos a tres horas.

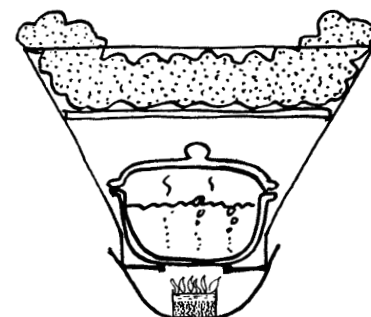
Al siguiente día, lo intentamos con una cocina 'Debe' (ver *Paso a Paso* 21). Funcionó muy bien. Por supuesto, las llamas no se pueden ver hasta que oscurece. Recuerde aislar la parte de arriba de la cocina para prevenir que se escape el calor.

Llene una lata pequeña hasta la mitad con arena común. Ponga la lata en un recipiente de metal o en un hueco en el piso. Luego eche alcohol desnaturalizado en la lata hasta que se forme un pequeño charco de metanol por encima. Para encender, sólo hay que poner un fósforo encendido en el metanol. La cocina 'Debe' o el recipiente se puede colocar sobre una parrilla o una plataforma de metal encima de las llamas.



Podrá observar que el metanol no produce humo u hollín. Para apagar, sólo tiene que cubrir la llama. Para obtener más luz, ponga el mechero sobre una tapa de metal o algo que brille.

Anna Pearce
Box Aid
11 Hill Top Lane
Saffron Walden
Essex
CB11 4AS
Inglaterra



Compartiendo una destreza

por Mike Carter

TODOS PODEMOS RECORDAR oportunidades en las que se nos enseñó alguna destreza. A veces, una destreza difícil se hizo más fácil como resultado de una capacitación clara, y hasta ahora la podemos recordar. Otras veces, la instrucción fue confusa; una destreza fácil se hizo difícil y hasta el día de hoy no la podemos practicar.

¿Cuál es la diferencia entre una capacitación buena y una mala? El mismo hecho de compartir una destreza es una habilidad que podemos aprender. Considere los siguientes puntos y quizás le ayuden a ser un mejor instructor.

■ Conozca a quién está capacitando

Tome un poco de tiempo y piense sobre quienes son los que van a aprender. Sus antecedentes afectarán mucho el estilo, modo y contenido de la instrucción.

Trabajo en Grupo

Si tiene una discusión en grupo sobre cómo compartir destrezas, pruebe este juego. Pida a cuatro de los participantes que actúen dos situaciones distintas. En cada una, un instructor enseñará al alumno cómo se prepara una taza de té. No le diga a los demás participantes qué papeles se están actuando.

- Un sargento enseñando a un nuevo recluta
- Una madre enseñando a un niño de seis años.

Luego, discuta cada uno de los papeles. ¿Pueden adivinar los demás participantes qué papeles se estaban actuando? ¿Cuáles fueron las diferencias entre las dos situaciones – aunque las dos se trataran de la misma destreza? ¿Qué diferencias había en el modo, en las palabras, en la rapidez, en las suposiciones o en la expresión corporal usados entre las dos situaciones?

- El sexo
- la edad
- la experiencia previa
- las destrezas relacionadas
- los conocimientos relacionados
- las habilidades/inhabilidades
- la alfabetización/el nivel de matemáticas
- el idioma y la lengua madre
- los intereses y las necesidades

...del aprendiz influirán sobre...

- el modo
- la rapidez
- el vocabulario
- el punto de partida
- el método de enseñanza
- las suposiciones
- el contenido de la lección
- el idioma de enseñanza

...del instructor.

Trabajo en Grupo

Piense en una situación de capacitación que los miembros del grupo quizás tengan que enfrentar en el futuro; quizás con un grupo de agricultores, un grupo de promotores de salud o un grupo de alumnos. ¿Qué tipo de información necesitarán ellos, como instructores, acerca de los estudiantes para poder planificar la capacitación? Haga una lista de la información necesaria.

■ Establezca sus objetivos

Muchas veces la capacitación está basada en lo que el instructor quiere enseñar en lugar de lo que el alumno quiere y necesita aprender. El eje de la capacitación debe pasar por el que aprende más que por el que enseña. Por eso, un objetivo tendría que comenzar con una frase como, 'Al finalizar esta capacitación, el estudiante será capaz de...'

Un buen objetivo contestará a las siguientes preguntas...

- ¿Qué hará el estudiante?
- ¿Cómo lo hará? ¿Con qué? ¿Dónde?
- ¿A qué nivel se practicará la destreza?

Muchos objetivos son demasiado indefinidos. Por lo tanto, al finalizar la instrucción es difícil saber si se ha cumplido o no el objetivo. Un buen objetivo es claro y medible.

Es necesario completar la instrucción dentro de un tiempo limitado; por eso es importante que los objetivos sean realistas tanto en términos de lo que el estudiante pueda aprender como también en términos del tiempo disponible.

Trabajo en Grupo

Discuta los siguientes objetivos. ¿Son buenos o malos? ¿Por qué? ¿Satisfacen los puntos que hemos mencionado?

- 1 Enseñar al grupo sobre soldaduras
- 2 Cómo cambiar la llanta delantera de un tractor
- 3 Los participantes podrán tomarle la temperatura a un niño.
- 4 Mostrar a los participantes cómo injertar plantas cítricas usando el método 'T'.
- 5 Los participantes podrán trasplantar plantitas de berenjena del almácigo a bandejas con una rapidez de 45 por minuto y con una tasa de sobrevivencia de nueve sobre diez.

■ Identifique las etapas de aprendizaje y los puntos claves

Toda destreza se puede dividir en etapas de aprendizaje. El estudiante tiene que ser capaz de realizar cada etapa antes de pasar a la que le sigue. En cada etapa habrá puntos para destacar:

- a qué cosas importantes hay que estar atento
- los errores comunes que cometen las personas
- la seguridad o los puntos legales que hay que tener en cuenta.

Mantenga a un mínimo el número de puntos claves. ¡No haga la destreza más difícil de lo que es!

■ Preparando su presentación

Es útil escribir un Plan de Capacitación, quizás algo similar al que está en la página 7.

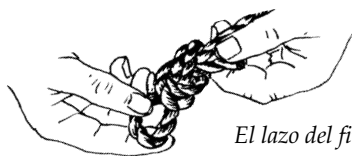
Mike Carter trabaja en el Departamento Internacional del Bishop Burton College, Beverley, N Humberside, Inglaterra, con previa experiencia en Kenia, Papúa Nueva Guinea y Nigeria.

Ejemplo: cómo hacer un cabestro provisorio



La introducción es muy importante. ¿Cómo motivará a los participantes? Describa la escena: la destreza que están aprendiendo hoy quizás se vincule con otras que ya pueden practicar. ¿Por qué vale la pena aprender esta destreza? Establezca claramente los objetivos. Cree un ambiente de aprendizaje amistoso.

Planifique la parte principal de la instrucción. Con algunas destrezas, es buena idea hacer una demostración completa y rápida de la destreza y luego repetirla paso a paso, permitiendo a los aprendices efectuarla al mismo tiempo.



El lazo del final



El lazo interior



El cabestro terminado

Deje bastante tiempo para que los aprendices puedan practicar. Aprendemos más haciendo que escuchando y viendo a otras personas hacerlo.

Planifique cómo determinará si los aprendices han adquirido la nueva destreza.

Termine repitiendo los puntos principales. Mencione algunas destrezas relacionadas que los participantes puedan aprender en el futuro.

NOTA

El cabestro que se demuestra en este ejemplo es sólo para uso provisional. Después de un tiempo, los nudos abrirán llagas en la cabeza del animal. Una persona habilidosa en hacer nudos podrá hacer un cabestro similar sin nudos grandes.

Se pueden hacer cabestros más grandes para ganado adulto pero habrá que acostumbrar a los animales a usar el cabestro desde pequeño.

PLAN DE CAPACITACION

PREPARACION

Destreza: Hacer un cabestro

Objetivo: Los aprendices aprenderán cómo hacer un cabestro provisorio para ovejas, cabras o terneras.

Grupo de estudiantes: Grupo de Agricultores Bagamoyo. Se esperan 8 agricultores.

¿Dónde y cuándo? Bagamoyo – finca del Señor Ali, 4/5/95. De 10 a 12 de la mañana.

Equipo necesario: 8 medidas de sogas (mecate) de 2 metros de largo y 7-10mm de diámetro. Ocho ovejas o cabras.

PRESENTACION

INTRODUCCION Muy útil para examinar animales jóvenes, para cuando se está vacunando o dando tratamiento o para llevar animales al mercado. 5 min

DEMOSTRACION Hacerlo dos veces. 30 min

ETAPAS DEL APRENDIZAJE

PUNTOS CLAVES

1. Elegir la soga

- La soga tiene que tener un mínimo de 2 metros de largo y unos 7mm-10mm de diámetro.
- No debe ser muy fina o lastimará al animal.

2. Ate el lazo del final

- Haga el lazo lo más pequeño y lo más cerca de la punta que sea posible.

3. Ate el lazo interior

- La distancia correcta entre los dos lazos varía según el tamaño del animal; unos 120mm para una oveja pequeña o cabra; 150-180mm para terneras grandes.

4. Complete el lazo

- Pase el otro extremo de la soga primero por el extremo del lazo del final y luego por el lazo interior.

5. Entienda las partes del cabestro

- La soga entre los nudos se llama 'banda fija'; no se puede alargar o acortar.
- La parte de la soga con la cual puede guiar al animal se llama 'rienda de guía'.

6. Entienda como se le pone el cabestro al animal

- La banda fija tiene que quedar sobre la nariz y no debajo de la mandíbula. Si queda por debajo de la mandíbula, puede obstruir la respiración.
- De la rienda de guía, la soga pasa primero por debajo de la mandíbula y no por encima del cráneo.
- La persona normalmente se para del lado izquierdo, por lo tanto, la rienda de guía tendrá que venir de la izquierda.

PRACTICA Trabajo de grupo en pares, que cada agricultor tenga su turno para practicar. 70 min

ASESORAMIENTO Verifique cada cabestro que se haya terminado. 5 min

CONCLUSION Los agricultores tendrían que repetir las etapas de aprendizaje y los puntos principales. Recuerde a los participantes que este bozal es para uso provisional. 10 min

Trabajo en Grupo

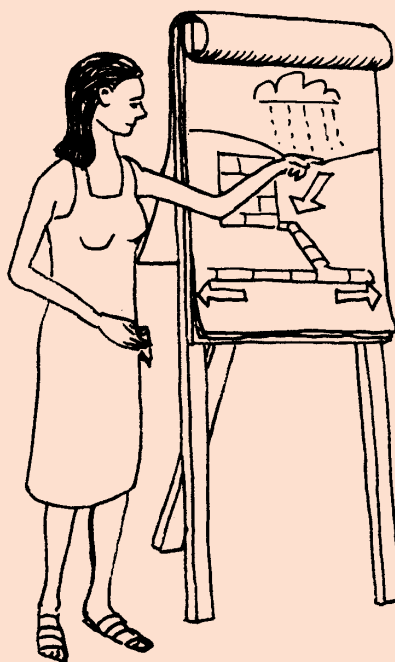
Pida a cada participante que escriba su propio Plan de Capacitación sobre una destreza que ellos quieran compartir. Puede ser sobre cualquier tema: salud, agricultura, silvicultura, construcción, artesanía, etc. Deje que cada persona enseñe esta destreza a otro miembro del grupo. Después de cada instrucción, discuta en grupo los puntos buenos y lo que se podría mejorar.

Medios visuales para capacitar

Rotafolios

Los rotafolios son una serie de afiches que se usan para enseñar a grupos pequeños sobre un tema en particular. Cada idea principal se muestra en un afiche. Su uso, facilita mucho la enseñanza, pues cada afiche recuerda al instructor los puntos importantes que se deben mencionar. Los afiches tiene que estar hechos con papel de buena calidad para que duren mucho tiempo. Se pueden cortar láminas de plástico en colores (tal como las láminas de plástico amarillo que se usan para secar el café). Esto permitirá a los estudiantes copiar los afiches y hacer sus propios rotafolios.

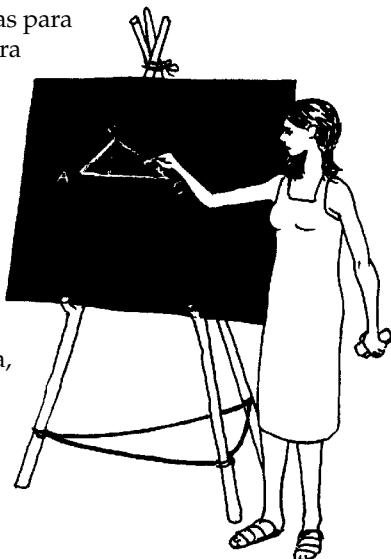
Es necesario empastar el juego de afiches. Refuerze la parte de arriba con una cinta adhesiva fuerte. Perfore agujeros en la cinta y encuaderne los afiches con argollas, cuerda o pedazos de madera.



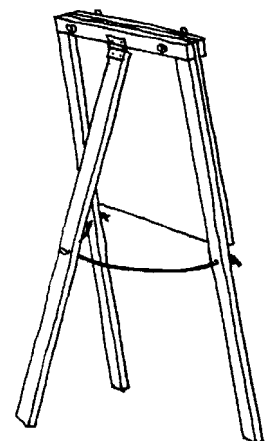
Caballetes

Estas son dos ideas para hacer soportes para pizarras...

■ Ate tres palos fuertes de madera, usando los tocones de las ramas laterales para sostener la pizarra.



■ Haga un marco de madera asegurándolo con clavos y únale una pizarra. Use una bisagra para ponerle un palo en la parte de atrás. Pase cuerda o alambre por las tres patas para que el caballete no se caiga. Para hacer un rotafolio, coloque ganchos o clavos en la parte de arriba de la pizarra para colgar los afiches.



Agradecemos Neighbours y por aportarnos información.

Pizarrón

El pizarrón es un medio muy usado en la enseñanza útil para hacer dibujos o diagramas, para recalcar claves o ciertos puntos. Las tizas de colores son hacen más interesante lo que se haya escrito y

Practique hacer dibujos y usar el pizarrón antes sesiones de capacitación. Use un borrador que tiza. A veces es una buena idea tener algo escrito pizarrón antes de que lleguen los estudiantes. T escribir demasiado sobre el pizarrón, los partici aburrirán si usted está mucho de espaldas.

Vuelva a pintar la pizarrones viejos y gastados. pizarrones permanentes simplemente enluciendo una superficie sobre una pared. Un buen tamaño x 1.5 metros. Haga una mezcla con cuatro part una de cemento. Cuando la argamasa esté casi cuidadosamente con una llana. Cubra la pared c húmeda o plástico para que se seque de a poco produzcan grietas. Deje secar durante varios dí pintar.

Se pueden hacer pizarrones portátiles con peda madera terciada. Lije bien la madera antes de p

La pintura

Se puede comprar pintura especial para pizarro También puede hacer una casera – a continuaci dos recetas. Aplique por lo menos dos capas de Antes de usar el pizarrón, frote la pizarra con un cubierto de pólv de tiza para acondicionarla.

Receta 1

- 1 parte de negro de humo
- 1 parte de barniz
- 1½ de keroseno

Mezcle el barniz con el queroseno. Luego agregue el negro de humo y mezcle bien.

anza. Es muy
ar palabras
n baratas y
dibujado.

de las
quite bien la
to en el
trate de no
pantes se

Puede hacer
o y alisando
o es 1 metro
es de arena y
seca, alise
con arpillera
o no se
as antes de

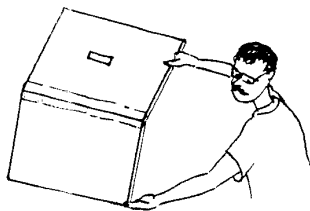
pezos de
intarla.

nes.
ón se dan
e pintura.
n trapo

Receta 2

Use una lata de pintura mate oscura – negra, verde oscura o marrón, para la primera capa. Para agregar abrasivo a la capa final, tome dos ladrillos viejos de los horneados y frótelos uno con el otro para obtener un polvo muy fino. Cuele el polvo por una tela de trama gruesa para remover los pedazos más grandes. Agregue una parte de polvo a diez partes de pintura. Mezcle todo bien.

a World
y AHRTAG
os parte de esta



Una pizarra portátil

Un pizarrón se puede combinar con un franelógrafo. Corte un pedazo de madera por la mitad y júntelas con una bisagra (use bisagras de metal o un pedazo de tela fuerte pegado a las dos mitades). Así será más fácil

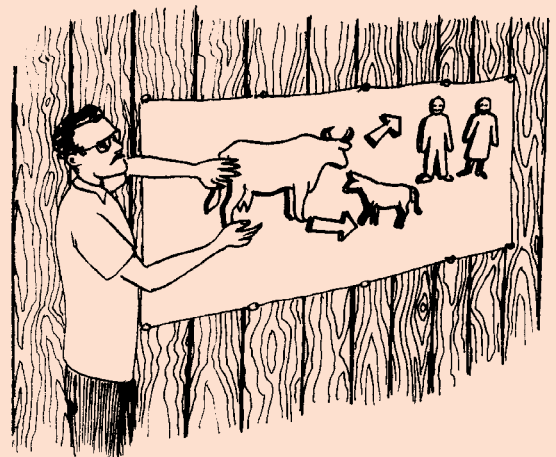
Pizarras de tela

También conocidos como *franelógrafos*, son pizarras cubiertas con franela o tela de trama gruesa. Los dibujos y las figuras se pueden agregar, mover o quitar fácilmente de la pizarra. Son muy útiles cuando se relatan cuentos o cuando se está describiendo una situación que cambia constantemente. Si se usan correctamente provocarán interés y estimularán la discusión de temas. Son muy útiles sobre todo cuando hay que compartir la misma información varias veces con distintos grupos.

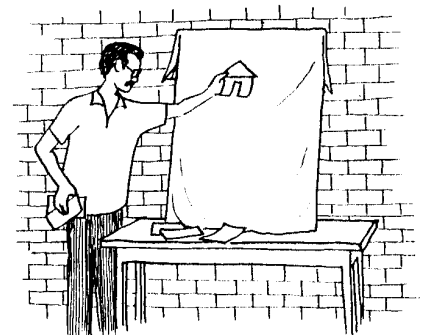
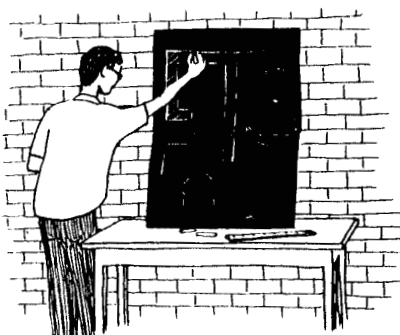
La preparación de las figuras para los franelógrafos lleva tiempo pero, con cuidado, durarán varios años. Use figuras que sean apropiadas para la cultura local. Haga dibujos o corte fotos de las revistas. Algunas palabras o símbolos, tales como las flechas, pueden ser muy útiles. Monte las figuras sobre cartulina fina. Pegue pedazos pequeños de papel de lija en la parte de atrás de las figuras para que se agarren a la tela. Como alternativa aplique cola o una pasta de harina y agua, y rocíe con arena o cáscara de arroz. Asegúrese de que las figuras sean lo suficientemente grandes como para que se puedan ver bien.

Hacer figuras y material de capacitación podría ser un ejercicio de grupo muy útil para los participantes. Los franelógrafos son ideales para usar en escuelas o mercados porque atraen y mantienen la atención de las personas.

Cuide bien las figuras y manténgalas siempre arregladas en el orden correcto, listas para usar. Los franelógrafos pueden ser también un pedazo de franela o una frazada sujeta sobre una pared y luego enrollada cuando no se usa. Para hacer pizarras permanentes, estire tela o franela sobre una pizarra y péguela o sujétela con clavos en el lugar deseado.



llevarlo en la bicicleta. Pinte un lado para usarlo como pizarrón. Cubra con tela para usarlo como un franelógrafo. Agregue un pedacito de madera a la parte de atrás y use un palo para sostener la pizarra o ate un poco de cuerda a un extremo para poder colgarla.



Estudios de Caso de Africa Occidental

El enfoque de la AAILD

La AAILD (Asociación para el Apoyo de Iniciativas Locales de Desarrollo) es una organización sin fines de lucro en Burkina Faso, Africa Occidental, con más de 200 miembros que opera para animar y apoyar iniciativas de desarrollo.

Sus objetivos principales son...

- reforzar la actividad unificada en las provincias
- concientizar a la población sobre los problemas del desarrollo
- ayudar a los proyectos a considerar temas sociales, económicos y culturales

- asegurar que los programas incluyan y estimulen a las mujeres y a la gente joven
- distribuir revistas y periódicos de desarrollo
- estimular los planes de ahorro y crédito
- proteger al ambiente.

La asociación no pertenece a ninguna denominación política o religiosa. Opera en cooperación con grupos comunitarios, organizaciones de desarrollo, comités comunales y varias organizaciones no gubernamentales de Burkina Faso. Está también vinculada con varios grupos editoriales a través de los cuales publica y distribuye boletines.

El enfoque de AAILD hacia el desarrollo asegura que los agricultores sean dueños de su propio desarrollo. Esto lo obtiene por medio de charlas de concientización y capacitación. Asiste a los agricultores para aumentar su producción y mejorar su calidad de vida.

Este enfoque se basa en el entendimiento de que son los agricultores quienes tienen las respuestas. Los agricultores reciben asistencia para poder comprender mejor su situación y sus problemas. AAILD les ayuda a entender que no encontrarán soluciones preconcebidas en ninguna parte. Las soluciones sólo las encontrarán a través de la labor de sus propias manos. Los agricultores pueden y deben cambiar su situación en su propio ambiente local. Aquí es donde comienza un compromiso responsable y esto explica el éxito de AAILD.

Apoyo donde sea necesario

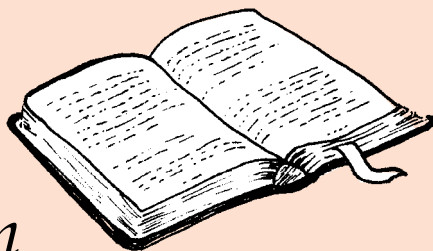
Como resultado de su éxito en la capacitación y en el apoyo a los proyectos ha aumentado el número de miembros de AAILD. También han aumentado las necesidades y los deseos de los miembros. La AAILD decide a quien apoyar, tomando en cuenta los siguientes factores...

- Los agricultores mismos deben primero identificar sus problemas. Sólo así podrán encontrar sus propias soluciones.
- El éxito obtenido durante actividades similares ya realizadas por los habitantes mismos con el apoyo de AAILD es una indicación de su

ESTUDIO BIBLICO

La historia de Eliseo y Naamán

por Ian Wallace



EL ANIMADOR es la persona en el medio – el intermediario de Dios. El siguiente es un ejemplo de las personas que Dios ha usado como intermediarios en el pasado.

Lea 2 Reyes 5:1–14. Esta historia nos cuenta de ‘tres sirvientes en el medio’.

Primero está la muchachita que sirvió a la esposa de Naamán (v 3). Su compasión y su fe fueron los primeros pasos hacia la curación total de Naamán.

Luego está el sirviente de Eliseo que fue enviado como mensajero (v 10) ‘Vé y lávate siete veces en el río Jordán’. Para que Naamán se curara completamente, Eliseo tenía que dar el mensaje leal y exactamente.

Por último están los sirvientes de Naamán en el versículo 13. Tuvieron el coraje de acercarse a Naamán cuando estaba enojado. Su cuidado y su sensatez ayudaron a que Naamán se curara.

Todos estos ejemplos nos demuestran que nunca es fácil ser el intermediario. Involucra mucho trabajo, coraje y a menudo uno es malentendido. Además de requerir buenos conocimientos técnicos y destrezas, también se necesita determinación, amor, compasión y tacto. Sobre todo, es el llamado especial de Dios y necesita el poder del Espíritu Santo.

El modelo de un animador cristiano es el mismo Jesús, pues él estaba en el medio:

- entre Dios y el hombre
- entre la Luz y la Oscuridad
- entre la Vida y la Muerte.

Ore por las personas de su comunidad que actúan como intermediarias – animadores, promotores de salud, maestros, pastores, etc. Piense cómo les puede dar más apoyo y demostrarles más comprensión en sus papeles difíciles.

capacidad de llevar a cabo mejoras y actividades en el futuro.

- El grado de movilización de los habitantes en actividades ya realizadas tiene que haber sido alto.

Se obtienen buenos resultados a nivel de las oficinas comunales a través de la capacitación y la supervisión de los habitantes por parte de sus líderes. Para quedar convencido de la eficacia de estos métodos, sólo hace falta acudir a una reunión planificada para actividades específicas.

Asociación

La AAILD está comprometida con la asociación a todo nivel. La idea de trabajar en asociación incluye todas las relaciones políticas, económicas o privadas. La AAILD está comprometida a establecer vínculos de asociación para las siguientes actividades...

- establecer contacto con muchas organizaciones externas (a menudo a través de proyectos)
- dar asistencia y participar en diversas reuniones.

Les agradecería mucho recibir cualquier comunicación de otros grupos en Burkina Faso o de países vecinos. La concientización y la capacitación juegan un papel muy importante en los proyectos con los cuales trabaja AAILD. El interés por los agricultores con los cuales trabajan es la clave de su éxito.

AAILD
01 BP 3368
Ouagadougou
Burkina Faso

Proyecto Diobass

por Nohoune Lèye

HACE 20 AÑOS QUE TRABAJA en una área rural. Diobass es el nombre de una zona con 20 comunidades al sur de Thies en Senegal. Al principio comenzamos usando métodos destinados a reestablecer las relaciones entre los técnicos y los agricultores de esta zona. En lugar de que los técnicos trajeran un 'paquete técnico' a los agricultores, éstos mismos participaron en la investigación. De esta manera, podían comprender mejor el potencial de su tierra. Empezamos a usar el nombre 'Educación Diobass' para describir nuestros métodos de trabajo. Nuestra esperanza era poder hacer el mejor uso posible de los recursos de la zona y las habilidades locales de los agricultores.

El nombre 'Educación Diobass' describe ahora nuestro enfoque hacia la capacitación en todas las zonas rurales. Necesitamos comprender bien la realidad antes de proponer soluciones – un proverbio local 'aprenda a conocer el viento antes de combatirlo' explica nuestra primera prioridad. Se les pide a los participantes que hagan un análisis de su comunidad y área. Se aprecian mucho los conocimientos de los agricultores.

Aprendiendo con modelos

Usamos técnicas de capacitación que reúnen grupos provenientes de ambientes diferentes, de distintas clases sociales y con distintas habilidades.

Luego se pide a los participantes que hagan un 'modelo' que involucre a todos los participantes. Se exponen al grupo todas sus observaciones, sus ideas y cualquier conclusión a la cual hayan llegado. Un líder los ayuda a llevar a cabo este proceso. Un modelo ayuda a demostrar en pequeña escala lo que se puede ver en la realidad. Por ejemplo, una cerca o un rompevientos se puede representar plantando pequeñas ramas una al lado de la otra. Una cañada profunda se puede mostrar con un canal pequeño.

Los modelos también ayudan a que los agricultores entiendan lo que está sucediendo. Por ejemplo, para demostrar cómo el agua de lluvia se lleva el suelo y los nutrientes de las plantas, el líder hace un modelo para demostrar lo que sucede cuando llueve. Se hace un campo en pendiente con una fosa en un extremo. El líder luego echa agua con una regadera desde el extremo más alto del campo. El agua corre hacia abajo a la fosa. Los agricultores examinan el agua de la fosa para ver cuánta tierra ha arrastrado.

Una mirada comprensiva

Creemos que es importante tener a la vista cualquier tema que se esté discutiendo. ¡Por eso nos trasladamos de un lugar a otro! Los modelos y las

El instructor Nohoune Lèye muestra el modelo terminado por un grupo de mujeres. Varias de ellas se reunieron para intercambiar información e ideas sobre el problema que tienen en común – los árboles están desapareciendo, hay una escasez de madera, se necesita cada vez más tiempo para juntar leña, pero a pesar de esto hay que cocinar. El grupo concluyó que para usar menos leña podrían cocinar con el horno llamado el 'banak suif'.

demostraciones prácticas estimulan la discusión entre los participantes. Hacen que las personas usen su imaginación para encontrar soluciones a los problemas. Su uso introduce elementos nuevos al método de enseñanza. Este método de aprender con modelos hace que los agricultores puedan transformar sus conocimientos en algo práctico una vez que regresan a sus comunidades.

En palabras de los agricultores, '¡Nosotros, los agricultores no entendemos muy bien con nuestros oídos. Entendemos mejor con nuestros ojos!' Nuestro método de capacitación trata de agregar palabras a las actividades llevadas a cabo por los agricultores mismos durante el tiempo de capacitación.

Nohoune Lèye es el Director del Proyecto Diobass, BP 10, Khombole, Región de Thies, Senegal, Africa Occidental. Se ha escrito sobre su trabajo también en otros documentos tales como las notas IIED No.45 – Septiembre 1993.



Training the Link Person

por Ian Wallace

Editado por RURCON

Este manual fue el resultado de un taller sobre el trabajo de extensión cristiano. Provee una explicación simple del tema y contiene capítulos sobre el trabajo del extensionista, los métodos de extensión, la enseñanza de destrezas, el manejo de la capacitación y las demostraciones, la concientización sobre influencias sociales y la evaluación. Un largo apéndice brinda detalles sobre una variedad de lecciones y demostraciones. Las páginas 2 y 3 de este número están basadas en parte de este manual.

Cuesta £5.50, incluyendo correo (£4.50 en Inglaterra) y se puede obtener de:

RURCON
4 Churchfield
Wincanton
Somerset
BA9 9AJ
Inglaterra.



Rural Extension Bulletin No.6

University of Reading AERDD Dept

El No.6 del *Rural Extension Bulletin* editado por el departamento de AERDD de la Universidad de Reading trata el tema de la capacitación participativa y tiene varios artículos interesantes sobre enfoques de capacitación usados en distintos proyectos del mundo. Los lectores interesados tienen que dirigirse a:

AERDD – Reading University
3 Earley Gate
Whiteknights Road
Reading
RG6 2AL
Inglaterra.

Participación Comunal para el Desarrollo Integral

Un manual para facilitadores

Editado por CONSEDE

Un manual en dos volúmenes para facilitadores de la participación comunal en el desarrollo. Está basado en el principio cristiano de desarrollo integral – el desarrollo debe involucrar el cuerpo, la

mente y el espíritu. Los manuales fueron desarrollados y puestos a prueba durante una serie de talleres. El Vol.1 contiene capítulos sobre participación, selección de comunidades, evaluación y planificación participativa. El Vol.2 contiene información sobre capacitación, administración y organización dentro de la comunidad, el seguimiento y la evaluación. Hay muchas ilustraciones, estudios de caso y preguntas útiles para la discusión de una variedad de temas. Son manuales muy prácticos que serían muy útiles para personas involucradas en trabajo similar.

Los dos volúmenes se pueden obtener únicamente en español de:

CONSEDE
Apto 1478
Tegucigalpa
Honduras
C America.

Candles of Hope

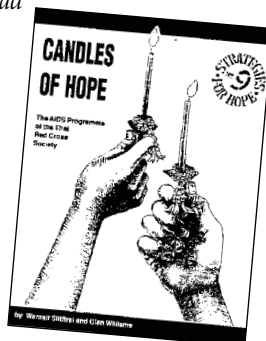
The AIDS programme of the Thai Red Cross Society

por Weraset Sittitrai y Glen Williams

El No.9 en la serie *Strategies for Hope* sobre el manejo y la prevención del SIDA. Es el primer título de la serie que se refiere al trabajo contra el SIDA en Asia. Este folleto describe cómo la gente de la Cruz Roja Tailandesa ayuda a las personas infectadas por el virus VIH a hacer frente a sus problemas de salud y sociales. Incluye diez estudios de caso de personas infectadas por el virus VIH y describe los esfuerzos que el gobierno tailandés ha hecho para afrontar de una forma positiva la pandemia del SIDA. La Cruz Roja Tailandesa ha encendido una vela de esperanza para las miles de personas infectadas por el virus y el SIDA. Ha traducido también esa esperanza en acción práctica.

El boletín cuesta £2, incluyendo franqueo. Los lectores en Asia pueden obtener ejemplares gratis de:

Thai Red Cross Society
1871 Rama IV Road
Bangkok
Tailandia.



Livestock for a Small Earth

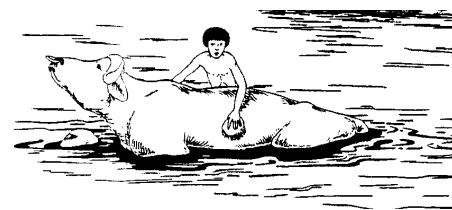
por Jerry Aaker

Editado por Heifer Project International

El libro analiza el papel de los animales en el desarrollo sostenible. Se concentra en los agricultores de pequeña escala, prestando mucha atención a los beneficios que la ganadería trae a las fincas pequeñas. Examina el trabajo de Heifer Project y sus aportes para fomentar el desarrollo (por lo general en forma de hembras jóvenes) e incluye una variedad de estudios de caso. Además hay información práctica sobre contabilidad, nutrición y capacitación.

El libro cuesta £10 y se obtiene de:

Heifer Project International
1015 S Louisiana Street
Little Rock
AR 72202
Estados Unidos.



Basic Concepts in International Health

Editado por CUCHID
ISBN 0-9-698445-0-6

Un juego de módulos muy detallado sobre cómo planificar y administrar un taller de diez días que integra la salud y el desarrollo. Cada sesión trae una lista de material de lectura obtenido de una variedad de fuentes. La información sobre cómo dirigir cada sesión es práctica y detallada. Con más de 200 páginas llenas de información e ilustraciones, este libro puede ser muy útil para las personas que dirigen programas de capacitación a nivel nacional. Aunque esté destinado al personal de salud, gran parte del material se puede adaptar a otros temas.

Cuesta \$25, incluyendo franqueo. Pídalo a:

CUCHID
170 Laurier Avenue West
Suite 902
Ottawa
Canada
K1P 5V5.

Etapas en el desarrollo

EL ANIMADOR necesita entender el modo en que la comunidad considera sus problemas. El siguiente ejercicio es muy fácil y ayuda a los participantes a apreciar que todos vemos e interpretamos las cosas de una manera diferente.

Haga sentar a cuatro voluntarios alrededor de una mesa y ponga sobre la mesa una hoja de papel con un número 3. Pregunte a los voluntarios qué pueden ver. Cada uno verá algo distinto – uno verá un número 3, otro la letra M, otro la W y el último la E. Luego se puede abrir una discusión usando las siguientes preguntas:

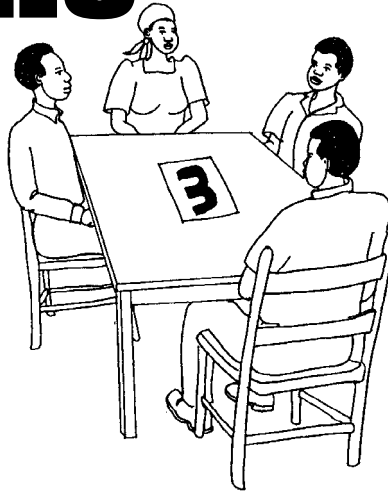
- ¿Qué está pasando?
- ¿Por qué es que cada persona ve algo distinto?
- ¿Cómo llega una persona a tener un punto de vista?

¿Podría pensar en alguna situación de la vida donde las personas ven la misma situación pero de distinta manera?

Cambios de actitud

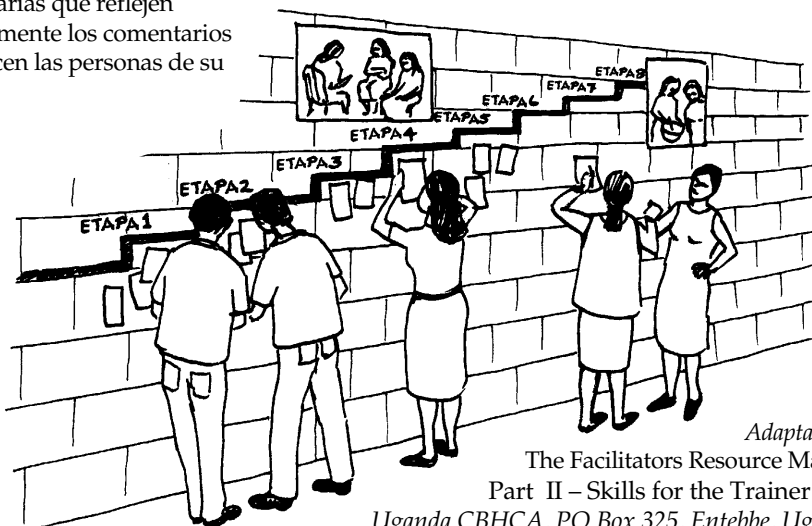
¿Cómo influye en nuestra actitud lo que hacemos frente a los problemas? El siguiente es un ejercicio que ayuda a los participantes a identificar diferentes actitudes y a colocarlas en una escala que varía entre 'no acción' y 'acción' (ver recuadro).

Junto al grupo, piense en algunas frases imaginarias que reflejen precisamente los comentarios que hacen las personas de su



comunidad. Aquí hay algunas para comenzar:

- *Tenemos que morirnos en algún momento.*
- *Me gustaría llevar a los niños a la clínica pero queda muy lejos.*
- *Estoy consciente de que las vacas necesitan más forraje pero no tengo suficiente tierra.*
- *Las legumbres están muy caras en el mercado.*
- *Yo bebí esta agua y mi padre hizo lo mismo antes que yo y los dos hemos vivido largas vidas.*
- *Es demasiado trabajo para una mejora pequeña.*
- *Si todos nos pusiéramos a juntar piedras sólo tardaríamos dos días en tener lo que necesitamos.*
- *Podría dejar a mis hijos con una vecina para así poder ir a la clínica.*



Adaptado del
The Facilitators Resource Manual
Part II – Skills for the Trainer – por
Uganda CBHCA, PO Box 325, Entebbe, Uganda.

- *Mis abuelos y mis padres siempre sembraban el maíz de esta forma.*
- *Los árboles que plantamos crecieron tan bien que nos alcanza para satisfacer nuestras necesidades y para vender un poco de madera.*

Escriba estos y otros comentarios que usted pueda inventar en pedazos de papel. Lea algunos ejemplos en voz alta y juntos decidan qué etapa iría mejor con qué comentario. Divida los comentarios que quedan entre los participantes y deje que ellos mismos los asocien con las etapas apropiadas (ver recuadro).

Una vez que no queden más comentarios, léalos para verificar que todos hayan sido asociados correctamente. (A veces es difícil decidir a cuál etapa pertenecen – no pierda mucho tiempo decidiendo entre etapas que estén muy cerca una de la otra).

Durante la discusión, pregunte:

- ¿Cuáles de las afirmaciones demuestran que las personas no están dispuestas a hacer nada?
- ¿Cuáles de las afirmaciones demuestran que las personas están dispuestas a hacer algo?
- ¿En cuál de los extremos de la escala cae la mayoría de los comentarios? ¿Por qué?
- ¿Cómo el comprender mejor las actitudes de las personas, nos puede ayudar a planificar una capacitación más apropiada?

Escala de Acción

- Etapas 1** No hay problema.
- Etapas 2** Hay un problema pero no es mi responsabilidad.
- Etapas 3** Hay un problema pero dudo – de mí mismo, de otras personas, del cambio...
- Etapas 4** Hay un problema pero le temo al riesgo.
- Etapas 5** Quiero encontrar soluciones factibles para el problema.
- Etapas 6** Creo que lo podemos hacer.
- Etapas 7** Lo haremos y superaremos cualquier problema que surja.
- Etapas 8** Tuvimos éxito y ahora queremos compartir y enseñar los resultados a otros.

Un proyecto completo de salud rural

Cuando los doctores Rajanikant y Mabelle Arole se graduaron de médicos, estaban muy preocupados por el estado de la atención médica de la población rural de la India. Fueron a trabajar a un hospital rural. Después de cinco años se dieron cuenta de que a pesar de todos sus esfuerzos por cuidar a los pacientes, la salud de las comunidades en general no había mejorado. Se dieron cuenta de que necesitaban capacitarse en salud pública y regresaron a la universidad para continuar sus estudios.

En 1970, empezaron a trabajar en la comunidad de Jamkhed, Estado de Maharashtra, India. Jamkhed había sido clasificada oficialmente como 'atrasada'. Había una gran necesidad de atención médica. La economía está basada en la agricultura, el 70% de la mano de obra está constituido por mujeres. Un 60% de la población está compuesto por agricultores pobres sin tierra. El sistema de castas en la zona es muy fuerte y un 20% de la población es 'intocable'. Los doctores mismos continúan con la historia...

ANTES DE COMENZAR con el trabajo médico, pasamos unos 6-8 meses reuniéndonos con la gente y desarrollando contactos. Para asegurar una participación genuina de la comunidad, es necesario pasar suficiente tiempo con ésta para que las personas estén informadas y comprendan claramente lo que se necesita para mejorar su salud.

Cuando uno pasa tiempo con la gente, se da cuenta de que ésta está más preocupada por los alimentos y el agua que por su salud. En lugar de comenzar a establecer servicios médicos, ayudamos primero a mejorar la agricultura y el abastecimiento de agua de la gente. Las personas quieren asegurar su subsistencia. La participación comunal sólo se puede asegurar cuando las personas están organizadas alrededor de algo que sea vital para ellas. No podríamos haber organizado a la gente en base a la salud. No les podríamos haber pedido que vinieran diciendo, 'Vamos a tener una charla sobre cómo lavarse los dientes'. No hubiera venido nadie. Pero si uno dice, 'Miren, una tercera parte de sus niños están desnutridos. Vamos a enseñarles a mejorar su agricultura', la gente querrá venir.

La verdadera causa de las enfermedades es la pobreza y la falta de recursos para proveer los medios de vida.

Determinando la situación

Antes de comenzar los servicios médicos, realizamos encuestas. Encontramos desnutrición en niños menores de cinco años y en mujeres embarazadas y una falta de planificación familiar. Encontramos algunas enfermedades crónicas – tuberculosis, lepra y ceguera, por ejemplo. Por lo tanto, estos eran los



Foto: Mike Webb, Tear Fund

En Jamkhed se ha capacitado a las mujeres de la comunidad como promotores de salud.

problemas. Basamos nuestra atención de salud en estos resultados. Si uno está tratando a una madre embarazada, ¿qué problemas podrá tener? Puede sangrar, por lo tanto se necesitan servicios de transfusión de sangre. Quizás necesite una cesárea, entonces se necesita una sala de operaciones simple y un anestésico. Si sólo una de las tantas mujeres que trata el equipo de salud primaria necesitase una cesárea, y no existiesen las facilidades para trasladarla, el programa de atención pre-natal será afectado en su totalidad.

La atención primaria de salud tendrá éxito si existe un servicio para referir a los pacientes. En realidad, la cantidad de pacientes que se referirán será pequeña, pero hay que satisfacer sus necesidades o todo el programa de salud va a sufrir.

Habilidades locales

Al comienzo, dependíamos de las enfermeras para establecer enlace entre los miembros de las comunidades y los servicios de CRHP y para ayudar con los cambios sociales. Pero pronto nos desilusionamos. A las enfermeras no les gustaba vivir solas en comunidades remotas y existía una barrera entre ellas y los habitantes como resultado de su educación.

El primer cambio importante en nuestro modo de pensar sucedió cuando los miembros de la comunidad sugirieron que capacitáramos a mujeres de la comunidad como promotoras de salud. En ese entonces, creíamos que únicamente los médicos debían tratar las enfermedades. Sin embargo, a medida que los habitantes comenzaban a tener más confianza en sus habilidades, nos pidieron que les enseñáramos a asistir a las mujeres a dar a luz. Les enseñamos y lo hicieron muy bien. Luego les enseñamos sobre planificación familiar y también lo hicieron muy bien. Aquí fue cuando nuestra idea acerca de las habilidades de las personas analfabetas empezó a cambiar. Cambiamos nuestro enfoque y comenzamos a capacitar a las mujeres de las comunidades como promotoras de salud.

Un cambio social

El resultado ha sido un catalizador para el cambio social. Al comienzo, los temas sociales como la posición de la mujer en el sistema de castas eran nuevos para nosotros. Elegimos intencionalmente trabajar con los pobres, las castas bajas y las mujeres. Aseguramos, por ejemplo, que el programa 'Alimentos por Trabajo' fuese dirigido por la gente pobre. Durante

siglos, los intocables nunca habían tenido la oportunidad de participar en la toma de decisiones. Ahora, algunos dirigían programas con unas 2,000 personas. ¡Jamás en sus vidas habían tenido el poder de tomar decisiones! La élite no estaba muy contenta. ¡La única razón por la cual sobrevivimos fue porque estábamos capacitados como doctores y la élite sabía que perderían buenos médicos!

La salud y el sistema de castas

La ubicación de pozos para proveer agua potable era otra situación interesante. ¿Dónde se pondría el caño del pozo? Las castas más altas querían los pozos en su zona, pero siendo así las castas más bajas no podían obtener agua. ¡Entonces, pedimos al geólogo que recorriera todo el pueblo haciendo pruebas pero que asegurara que el pozo se hiciera en la zona de los 'intocables'! Durante varios meses instalamos un total de 140 pozos. La casta más alta sólo se dió cuenta de lo que había pasado más adelante. Ahora sabemos que el cambio social juega un papel muy importante en cambiar la salud de la gente.

Al principio, los problemas de las castas impidieron la participación de la capacitación en salud. Las mujeres de las castas más altas rehusaban sentarse con las mujeres de castas más bajas. Entonces les hicimos cocinar juntas. Les hicimos dormir juntas sobre una alfombra grande y las cubrimos con una frazada única. Les preguntamos, '¿No tenemos todos la misma sangre? ¿No tenemos todos el mismo tipo de corazón?' El cambio fue gradual.

El Centro de Capacitación Jamkhed

Al inicio proveíamos capacitación informal. A medida que pasó el tiempo nos pidieron que hiciéramos capacitación para otras organizaciones de salud y para el gobierno. El año pasado fundamos un centro de capacitación internacional para la Atención Primaria de Salud. La mayor parte de la capacitación en el área de salud es teórica. Pero aquí proveemos capacitación práctica con la participación de la comunidad. Pasamos la mitad del tiempo enseñando puntos técnicos y la otra mitad desarrollando valores. Aquí es donde entra el mensaje cristiano. El desarrollo no tiene sentido si no va acompañado por los valores y la motivación apropiados.



Foto: Mike Webb, Tear Fund

Los valores Jamkhed son...

El amor – El amor es fundamental y es el amor que sirve. El servicio es un poder social maravilloso para cambiar las comunidades.

La humildad – Necesitamos humildad para aceptar y servir a las personas poco agradables, a los pobres y a los necesitados.

La esperanza – en la transformación de los individuos y las comunidades nos alienta a seguir trabajando con personas difíciles, en situaciones difíciles.

La Fe – en Dios nos ayuda a compartir la bondad de Dios con todos sus hijos.

Todo el concepto de la atención médica de la comunidad tiene que ver no con proveer 'cosas' sino con cambiar actitudes. Antes que nada tiene que venir el desarrollo del ser humano – la salud y la agricultura vienen después. Otras organizaciones que tratan de imitar la capacitación Jamkhed a menudo fracasan porque las organizaciones mismas no tienen la actitud apropiada hacia la gente pobre.

Detalles del curso de capacitación

Los cursos de Jamkhed están compuestos de tres partes...

- capacitación inicial de tres meses
- práctica de trabajo supervisada durante seis meses
- evaluación final en la última semana.

Durante los primeros tres meses, los participantes desarrollan un plan de acción realista para llevar a cabo en su propia zona. Los tutores del curso visitan a todos los participantes por lo menos una vez durante los seis meses de trabajo de práctica para evaluar cómo

está funcionando su Plan de Acción. Durante la última semana los participantes hacen una presentación sobre su trabajo. Los certificados se entregan al finalizar el curso.

La proporción del tiempo dedicado al estudio de la salud y el desarrollo se divide en partes iguales. La capacitación está concentrada en el estudiante y es participativa. Se estimula el trabajo en grupo. Se alienta a los participantes a aplicar la teoría a la práctica en todo momento. Las visitas de campo, el trabajo junto a promotores de salud, los estudios de caso, las dinámicas y el tiempo para reflexionar son todos importantes.

El curso está dividido en cinco módulos...

Salud Basada en la Comunidad y Desarrollo

Desarrollo de Habilidades – incluyendo consejería, comunicación, liderazgo, facilitación de grupos y administración de tiempo

Administración – organización, formación de grupos, monitoreo y evaluación

Sistemas de Información – incluyendo colección de datos y análisis

Financiación y Presupuesto – juntar fondos y escribir propuestas para proyectos.

Nuestro objetivo es el de formar líderes que faciliten a las comunidades cuidar su propia salud. El énfasis está en proveer las habilidades para un buen liderazgo y en desarrollar la actitud apropiada entre los participantes para que ellos puedan ayudar a las comunidades a realizar los cambios.

Agradecemos a Contact, editado por CMC – Churches Action for Health, WCC, por permitirnos incluir información de su número del mes de mayo 1993. Los Drs R y M Arole trabajan en CRHP, Jamkhed – 413201, District Ahmednagar, India.

Dibujos en la capacitación

por Veronika Scherbaum

ALGUNOS TEMAS como la diarrea, el SIDA y la planificación familiar pueden causar vergüenza tanto al instructor como a los estudiantes. Es necesario que los instructores establezcan un buen ambiente de grupo que permita tratar estos temas abiertamente y sin prejuicios. La meta principal es la participación de la audiencia.

Los dibujos pueden ser un medio muy útil en la capacitación (¡sobre todo cuando hay que discutir temas que causan tanta vergüenza!). Mientras trabajábamos con la gente Oromo en el sur de Etiopía, desarrollamos una serie de dibujos sobre la diarrea. Cada dibujo tiene un título para beneficio del instructor. Sin embargo, los dibujos normalmente no llevan explicación. En cambio, se pide al grupo que adivine el mensaje del dibujo. El instructor necesita enfatizar los puntos principales y resumirlos. Además, diferentes culturas y regiones pueden mencionar sus preocupaciones particulares. Los siguientes son sólo algunos de los dibujos que desarrollamos para enseñar sobre la diarrea y el suero de rehidratación (ORT). Quizás provean ideas a otros grupos para que éstos puedan diseñar su propia serie de dibujos sobre una variedad de temas.

1

- ¿Ha visto alguna vez un niño como este?
- ¿Conoce algunos de los síntomas de esta enfermedad?
- ¿Qué pasará si no se repone el líquido perdido?



La deshidratación se puede prevenir simplemente ofreciendo bebida y comida en cuanto comienzan los ataques de diarrea.

Veronika Scherbaum ahora enseña nutrición en el Instituto Alemán de Misión Médica. Su dirección es: Dorfstrasse 36, 72074 Tübingen, Alemania.

2

- ¿Qué está cocinando esta mujer?
- ¿Qué tipo de harina usa usted en su papilla?
- ¿Ha usado harina fermentada para preparar la papilla?



Se puede usar cualquier tipo de harina – preferiblemente harina fermentada.

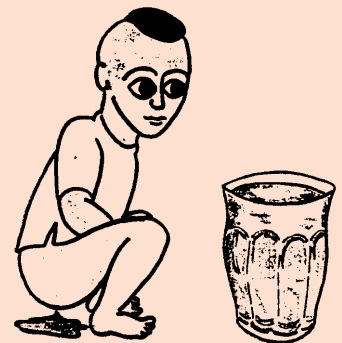
3

- ¿Sabe cuál es la receta de papilla que se puede usar para rehidratar?



Se cocinan 3 tazas de cualquier tipo de harina con 10 tazas de agua limpia.

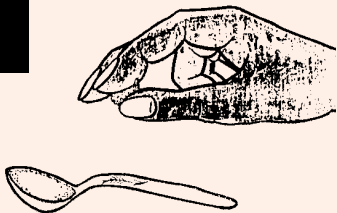
6



- ¿Cada cuánto hay que darle papilla a un niño con diarrea aguada?

Después de cada ataque de diarrea el niño tendría que beber un vaso de esta papilla. Un adulto tendría que beber dos vasos.

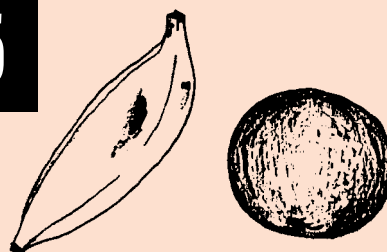
4



- ¿Cuánta sal se añade a la papilla para rehidratar?

Una cucharada al ras o una generosa pizca de sal. Pruebe la papilla – no debe estar más salada que las lágrimas.

5



- ¿Por qué es una buena idea agregarle fruta a la papilla?

Una vez cocida la papilla, es bueno agregarle fruta fresca. Muela una banana, papaya o mango o añada el jugo de una naranja o un limón. La fruta provee vitaminas que ayudan a la recuperación del niño.

Publicado por

TEAR FUND 
CHRISTIAN CONCERN IN A WORLD OF NEED

100 Church Rd, Teddington, TW11 8QE, Inglaterra
Directora: Isabel Carter, 83 Market Place, South Cave, Brough, N Humberside, HU15 2AS, Inglaterra