

**¿SER O HACER COMO OTROS?
UNA BREVE DISCUSION SOBRE LA CAPACITACION
DE DIRIGENTES MAPUCHES CAMPESINOS***

NOELIA G. CARRASCO H. **

REFLEXIÓN INICIAL

EL PASO GIGANTE DE SER ESTUDIANTE a ser profesional involucra en mi experiencia y en la de mis compañeros más cercanos un abanico de nuevas y pocas veces gratificantes sensaciones de acierto. Me refiero con ello al desamparo que llegamos a sentir intentando experimentar la práctica profesional. La antropología intentó situarse en las instituciones a través de nosotros y no es sitial fácil de ocupar. Enredados entre la disciplina y la profesión, asumimos tareas puntuales que nos anuncian un trabajo a fondo y que asumimos con cierto compromiso por tratar de hacer algo, lo que he llamado también «el decir para hacer». No siempre nos dedicamos a lo que quisiéramos, pero esto sucede en todas las profesiones y en todo orden de cosas. No obstante, la tarea pragmática de efectuar una práctica profesional fue cumplida con moderadas satisfacciones.

La consideración de la dimensión sociocultural no suele

* El contenido de este artículo resulta de una reflexión posterior a la realización de un Seguimiento al Programa de Capacitación del PRODECAM, Temuco. Éste fue realizado como actividad de práctica profesional de antropóloga durante los meses de abril y junio de 1997.

** Egresada de la carrera de antropología de la Universidad Católica de Temuco. Agosto de 1997.

convocarse a las prácticas del desarrollo. De tal forma, una nueva generación de antropólogos que durante su formación han examinado los pro y los contras de la modernidad, aparecen hoy en busca de un espacio para decir y tratar de hacer «algo». Las realidades son múltiples, las posibilidades parecen menos. El intento por combinar la profesión con la disciplina es un riesgo delicado que pocos corren. Se trata de una conciencia de estándares y roles; el trabajo en términos pragmáticos y la reflexión como forma de mantener un pie en la disciplina y no arrancar de ella, por una razón de credibilidad antes que nada.

En este artículo expongo los resultados de una primera intromisión como antropóloga en el mundo institucional local y, derivado de ello reflexiones en torno al tema y el modelo de capacitación que opera en la contingencia actual, como proceso y práctica legitimada del desarrollo oficial.

ANTECEDENTES DEL TRABAJO.

CONTEXTO. INSTITUCIONES: LÓGICA Y PRÁCTICAS

El Proyecto de Desarrollo Campesino,¹ en adelante PRODECAM, fue ejecutado en Temuco entre los años 1994 y 1997. Tratándose de un proyecto de envergadura y dedicado en su totalidad al tema del desarrollo y con objetivos tan claros como el «mejoramiento de la calidad de vida de 8.000 familias rurales de la región en situación de pobreza», sus principales líneas de acción estuvieron, además del programa de apoyo al desarrollo local que acogió al programa de capacitación, en los temas de gestión de negocios y gestión en recursos naturales. La coordinación del programa de capacitación fue hecha desde la institución, pero su ejecución estuvo en manos de dos ONG'S regionales asociadas para el efecto.²

La lógica de la gestión del desarrollo sustentable es la que conecta a la idea de la capacitación en un proyecto como el antes caracterizado. El tipo o modo en que se concibe a la capacitación, se instala fundamentalmente en la posibilidad de entregar las herramientas necesarias para que los dirigentes campesinos sean «capaces» de gestionar su propio desarrollo. Esto se concreta

1 Institución que se sustentó con el financiamiento del gobierno holandés y cuya coordinación general estuvo en manos del INDAP.

2 CAPIDE e INPROA, Temuco.

básicamente en que los dirigentes conozcan el medio administrativo y las formas de actuar en él, de tal forma que sus acciones se efectúen acertadamente en el nivel de los contactos, decisiones, pasos a seguir, y otros. La finalidad última es posibilitarles, a través del logro de una actitud *gestionadora* en ellos, la obtención de recursos para «el mejoramiento de su calidad de vida». Esta última es la frase clave. Palabreada o no, siendo uno de los principales objetivos de la ejecución de capacitación, se desliza por las vías económicas, productivas, y materiales. El concepto de «calidad de vida» adquiere una connotación adecuada al de «desarrollo» en tanto refiere directamente a la comodidad obtenida a través de productos o alternativas que así lo permitan.

En este proceso el dirigente aparece como el actor social clave, pues su estatus lo define a partir de otros, en este caso, las comunidades indígenas organizadas según la ley 19.253 de 1993. La estructura dirigencial de las comunidades ha venido a estratificarlas para esta acción en el nivel funcional, en donde los dirigentes salen de las comunidades y son voz de ella en las instancias y espacios que eventualmente permiten la obtención de logros. Esto se expresa en que los dirigentes se autoentiendan y sean también comprendidos por la gente de sus comunidades como sujetos móviles, «intermediarios», informantes. El dirigente siempre sale de la comunidad, debe conversar con tal o cual persona o autoridad para la búsqueda o para conseguir determinado recurso.

El seguimiento realizado, exigió un acercamiento a las diez comunas a las que el PRODECAM condujo su acción durante sus años de trabajo y en las que se crearon los CDLS o comités de desarrollo local en el cual participan los dirigentes de organizaciones comunales rurales y que cuentan con la coordinación de las municipalidades y participación de ONG'S locales. En cada una de las comunas entrevisté a un número de 3 ó 4 dirigentes mapuches rurales. En algunas ocasiones se trataba de dirigentes que no vivían precisamente en sectores rurales y tampoco eran mapuches, pero cumplían con el requisito de haber participado en alguno de los cursos que el PRODECAM había propiciado para su capacitación y además tenían una vida dirigencial activa a nivel comunal. Siendo las municipalidades el eje que activa el movimiento y abre o cierra espacio a los dirigentes, en cada comuna, este modelo de autogestión para el cual se capacita a los dirigentes, se nutre de un apoyo de los profesionales de las municipalidades e INDAP locales. Las particularidades de este tipo de

relaciones varían de acuerdo al matiz de las relaciones humanas en cada comuna.

El trabajo realizado proyectó el cuestionamiento acerca de lo siguiente.

La carencia total de sistematización de experiencias locales de capacitación a dirigentes campesinos en el campo del desarrollo denuncia lo que podría interpretarse como una falta de preocupación por parte de los equipos profesionales locales por vaciar sus propias experiencias y de tal forma compartirlas, cuestionarlas y así conocer si es necesario modificarlas.

Sólo fue posible trabajar respecto al tema de la capacitación con fuentes directas, dada la inexistencia de fuentes de reflexión y conceptualización por parte de quienes han practicado esta actividad con población mapuche, que son justamente quienes debiesen tener la palabra frente al tema, pero con un sustento que tienda a proyectar discusiones en la línea del contacto interétnico que implica el proceso de capacitar que asumen.

¿Qué significa capacitar a otro que proviene y posee conocimientos distintos a los nuestros? Al parecer, esta es la pregunta que nadie que ha capacitado a otro se ha hecho aún.

Sabido es que la capacitación no es un proceso obligado ni mucho menos. Los dirigentes han accedido a capacitarse y su búsqueda de «herramientas para un mejor manejo del desarrollo» en muchos casos es encontrada, fundamentalmente a través de haber aprendido a formular y luego ganar proyectos, a través del haber conocido las estructuras políticas para saber hacia qué autoridades dirigirse cuando lo necesite. Esto sería, modificación de su hacer, a través de prácticas específicas.

Con lo anterior, la institución preocupada por conocer la efectividad de su programa de capacitación estaría siendo evaluada positivamente. Los dirigentes, en su mayor parte, sí se capacitaron para «gestionar» sus necesidades en cada una de sus comunas.

No obstante, el problema de la capacitación y su aplicación a personas de origen étnico diferenciado trasciende a varias otras dimensiones, algunas de las cuales quisiera mencionar hoy.

Si bien la capacitación aparece como una necesidad y demanda social que las instituciones toman en cuenta y por tanto se disponen a trabajar en ello, la delicadeza del proceso tiene al menos dos vertientes de análisis que requerirían ser previas a la aplicación.

En primer lugar, estarían los indispensables cuestionamientos

acerca de la problemática antropológica del traspaso de conocimientos, para de tal forma poder vislumbrar, dadas las posibilidades de cada disciplina inmersa en el proceso, las implicancias de la intromisión de nuevos quehaceres en el propio ser y en la naturalidad de otro. Desde este punto de vista, las modalidades educativas occidentales sólo serían coherentes con objetivos formales, tales como el de «entregar herramientas conceptuales y metodológicas que permitan mejorar la capacidad de propuesta para llevar a cabo un eficiente proceso de coordinación y negociación» (objetivo general del programa de capacitación del PRODECAM). Así, las evaluaciones resultan positivas y las instituciones concluyen sus procesos conformes y satisfechos de haber contribuido de tal forma a la promoción del desarrollo.

En segundo lugar, retomo lo referente a la dimensión transformadora de la capacitación, que constituye la contraparte del logro formal planteado en el punto anterior. Los sujetos se capacitan para hacer y cumplir con determinadas acciones. Más allá de eso está lo que sucede en los contextos propios de tales sujetos, lo que sucede al interior de las comunidades y familias de los dirigentes capacitados para cumplir con una serie de nuevas gestiones. La capacitación afecta y transforma más que al puro dirigente y sus actividades. Este punto no siempre es explícitamente problemático, pero no por ello menos necesario de tomar en cuenta.

APORTES TEÓRICOS. LA SOCIOLOGÍA Y LA ANTROPOLOGÍA

Del problema antes expuesto, derivan las interpretaciones que teóricamente se pueden hacer del problema expuesto, desde distintos puntos de vista. He considerado como vías interpretativas las referentes a la movilidad y el consecuente cambio social, el integracionismo y las prácticas interétnicas asimétricas.

Remitiéndome a la presentación lógica de las relaciones, llego a concluir que la capacitación es el proceso «palanca» de este intento de desarrollo. Entonces el conocimiento se torna un producto al que algunos tiene la posibilidad de optar. La acepción de «palanca» — caracterizando al concepto de capacitación actual— apunta a lo que más adelante trato teóricamente y que abre el análisis a la dimensión social, pues a través de él se gesta un importante proceso de movilidad y estratificación social provocado por una transformación de la forma en que los dirigentes enfrentan al mundo institucional y reconocen sus

posibles espacios de apoyo.

Aquí es donde aparecen las disciplinas en su dimensión teórica. El cambio social es el anhelo y objetivo último de este tipo de acciones. Este cambio es fruto de los movimientos que se produzcan en la estructura social y que se expresan fundamentalmente a través del ascenso o descenso de los sujetos en su verticalidad. Considerando la lectura que de este tipo de procesos hace Pitirim Sorokin, existiría una transición entre una capa social y otra. En tales términos, salir del estrato social «pobre» sería el objetivo de cambio central para el caso de la situación expuesta. Siguiendo al autor, la movilidad social vertical y ascendente, puede presentarse en «nuevos grupos formados e inserción de dichos grupos en las capas superiores».³ En términos políticos esto pareciera ser así. Al crear espacios para que los dirigentes tomen decisiones que atañen directamente a la gente de sus comunidades, se les otorga poder y se elevan a una capa superior que los diferencia del resto de la gente de sus comunidades, al menos en la estructura sociopolítica local. El elemento central que viene a permitir todo este movimiento es el conocimiento, pues éste es el que poseen los dirigentes capacitados y no el resto de la comunidad. Para Sorokin, el cambio y la movilidad social van de la mano, pues un proceso lleva indiscutiblemente al otro estableciéndose una relación causalista entre ambos.

La estratificación social tiene un detonante social directo y que asumen los sujetos al reordenar y jerarquizar a los que componen su medio, en este caso sus comunidades. Para el caso, los sujetos son ordenados a partir de la dimensión ocupacional, considerándose las actividades que realizan y los contextos en que se sepan manejar.

Ahora bien, la eficacia del modelo de capacitación vigente e imperante está sujeta a diferentes puntos de vista al momento de evaluar. El estudio realizado entregó antecedentes que dejaron ver una evaluación positiva en lo formal, vale decir, la recepción de la capacitación por parte de los dirigentes es positiva y las utilidades de los cursos que tuvieron son reales: varios de ellos aprendieron a hacer cosas que luego han practicado y han resultado, fundamentalmente proyectos y gestiones en instituciones. No obstante existe un aspecto que involucra la parte interna y que no es detectado en las evaluaciones que las instituciones hacen y que suelen responder únicamente a sus objetivos. No debemos olvidar que, a partir de este

3 Sorokin, 1982.

modelo de interacción entre instituciones y «mundo campesino», el dirigente es un actor social que se sitúa entre otros dos grandes actores sociales y que como dirigente le compete un rol que puede entenderse tanto como de intermediario o también como un «puente de comunicación». Estando por un lado la comunidad y por el otro las instituciones y el mundo civil oficial, el dirigente y su capacitación es recepcionada por las comunidades con ambivalencia. Es decir, ellos evalúan que el estar capacitados, además de tener efectos positivos en lo que a conocimiento de gestión se refiere, también es cierto que provoca y desnuda una estratificación interna que resulta en ocasiones perjudicial para las relaciones humanas y sociales que se viven al interior de una comunidad. Aquí aparece conectado otro proceso como es el de la organización, las divisiones internas, los conflictos y las diferenciaciones se expresaron como los principales efectos negativos del empuje y generalización de ambos procesos.

Una mirada con soporte teórico a lo antes mencionado permite interpretar los hechos y la situación de capacitación, en conexión con sucesos de orden nacional y mundial, vinculando aspecto sociopolíticos y siempre económicos. A partir de la exposición que las autoras Arizpe y otras,⁴ hacen del proceso de globalización, es posible visualizar que las acciones emprendidas y programadas por instituciones hacia comunidades determinadas, poseen nexo indispensable con el contexto global, con corrientes de pensamiento y acción que inundan al mundo actual. Sea cual sea su orientación, es este contexto el que las genera e impulsa a vivir el sistema de determinada forma, entretejiendo a los sujetos en redes sociales nuevas, desprendidas de tendencias globales contingentes.

A partir del concepto de «desarrollo local» trabajado por la institución, y en relación a lo anterior, es posible captar que la capacitación se convierte en un proceso con alcance social y cultural en tanto insta a las poblaciones tradicionales a modificar sus pautas y dirigir las hacia objetivos de superación, siempre vinculadas al ascenso socioeconómico. De tal forma, la capacitación como práctica expresiva de tendencias globales se difunde e impregna a poblaciones que tradicionalmente responden a otra forma de ver y vivir sus relaciones, su economía, su educación.

Finalmente a este respecto, logro interpretar a la «capacitación» como un ejercicio local que expresa a una tendencia de

4 Arizpe et al., 1993.

orden global y que cumple con el objetivo de involucrar en el desarrollo a la mayor parte de la población en un marco progresivo de acciones destinadas a un objetivo macro, que logra ser asumido por estos conglomerados diferentes a razón de la desventaja social y económica que sustentan hoy.

Autores argentinos se han atrevido a mirar las prácticas de capacitación en torno a procesos de integracionismo.⁵ Situación delicada pero notable a la vez por tratarse de un análisis autocrítico tan severo, difícil de encontrar al revisar literatura acerca de sistematización de experiencias de capacitación hacia poblaciones que según diagnósticos y evaluaciones así lo requieren. Se trata esta vez de una capacitación ya ejecutada por un equipo de trabajo social en que ellos mismos concluyen preguntándose ¿qué hemos hecho? Analizar las implicancias de tener como objetivo al cambio social, la revisión evaluativa y crítica, la reflexión y el debate que conlleven la aparición de los peligros o riesgos de magnas labores, de ninguna manera resulta funcional. La pregunta final se convierte entonces en ¿para quién trabajamos?

En antropología contamos con un autor brasileño que trata minuciosamente el tema de las prácticas interétnicas y la autocrítica como conceptos diferenciados, pero complementarios que apuntan en la misma dirección que la idea inicial de este artículo, al no parcelamiento de las dimensiones sociales, humanas y disciplinarias de los sujetos inmersos en instancias de contacto. La capacitación como proceso involucra partes estáticas y sujetos dinámicos en su proceder e historicidad. Las relaciones interétnicas —entre las etnias y la sociedad global—, según Cardoso de Oliveira están primeramente definidas por el concepto de «asimetría». Luego, esta misma idea inicial nos esclarece un supuesto, ambas partes involucradas desean relacionarse: etnias y sociedad global estimulan los contactos a través de institucionalidades. Continuando, son las instituciones las que arman las modalidades del contacto y de la forma en que los sujetos van a relacionarse asentando las bases asimétricas de las relaciones a establecer. La historia nunca ha favorecido a la etnia en la configuración de un armado de relaciones. Vemos en la IX Región un apoyo de gran parte de la población mapuche por optar a proyectos o mecanismos de modernización o desarrollo, según como lo entiendan. La gente, asume al desarrollo y las mayores comodidades como una

5 Falashi y Parrat, 1996.

necesidad, para lo cual entonces, las instituciones estarían entregando respuestas consecuentes. Ahora bien, los contenidos y las formas de entregar en este caso, las puertas y posibilidades para desarrollarse, son las que deben ser urgentemente examinadas. La situación de interacción sociocultural a través de un proceso de capacitación responsabiliza al que entrega y sensibiliza al que recibe. Entonces, ¿se trata realmente de un proceso recíproco o más bien de otra expresión de la asimetría que menciona Roberto Cardoso de Oliveira y que conducirá las relaciones interétnicas indefinidamente en el tiempo?

CONCLUSIONES Y PROYECCIONES ANALÍTICAS

Si entendemos, como ocurre en general, a la formación —en sentido práctico— como la obtención de «herramientas para», nos situamos en un espacio donde el conocimiento es el eje central. Vinculando esta idea inicial con la antropología, aparece la mencionada discusión en torno a los enfoques educativos y de formación «capacitadora» antes mencionados, y el cómo esta disciplina debiese ir descubriendo y abriendo perspectivas que permitan su flexibilización y adecuación a los contextos pertinentes.

Creo urgente actualizar la necesidad profesional del manejo del doble estándar, en donde las profesiones son también disciplinas e interdisciplinas, en donde es posible encontrar directrices argumentadas para trabajar en procesos de contacto con grupos étnicos a través de la teoría. Capacitarse y luego capacitar sería la idea inicial.

De tal forma estaríamos contribuyendo al origen de un proceso de capacitación, que implique conocimiento y entendimiento, con carácter recíproco. Si el proceso se continúa viviendo a partir de los cánones clásicos de entrega o traspaso de conocimiento unilateralmente bajo objetivos despersonalizados, sólo estaremos fortaleciendo lo que el brasileño Cardoso de Oliveira denomina «situaciones interétnicas marcadas por una evidente asimetría», en donde las experiencias hasta la fecha conocidas, desnudan en su mayor parte un proceso unidireccional, propio del modelo clásico y oficial de desarrollo.

Las inquietudes se dirigen finalmente por dos vías.

En un nivel más particular, a la necesidad de detenernos frente a procesos y experiencias de capacitación... preguntarnos por qué se está capacitando, para qué y sobre todo si acaso esta capacitación es

inocente frente a los cambios y conflictos que viven muchas comunidades indígenas hoy en día. El examen y el cuestionamiento de las prácticas y formas de enfrentar el tema es fundamental a la hora de querer recrearlo. Sabemos que el sistema responde rotundamente a estas preguntas, el cambio global y la globalización conectan a los hecho locales con procesos y fenómenos contingentes y globales como dice la autora mexicana Lourdes Arizpe, pero las realidades locales poseen otras respuestas que también es necesario considerar. Estas respuestas, muchas veces tienen carácter de obstáculo para quienes no logran comprenderlas... pero quienes sí las reconocen, tienen el deber moral de hacer caso de ellas.

Y en lo general —y concluyo con esta última idea—, una perspectiva renovada para acercarnos al problema de la capacitación involucraría responsabilizarnos por responder con la ética de cada una de las disciplinas que se envuelven en este proceso. Luego, esta ética contempla el dar cuenta de lo que Cardoso de Oliveira expone como el componente central de las prácticas interétnicas, éste es el antes mencionado concepto de «autocrítica», basada en la revisión, reflexión y proyección de acciones en pro de una mejoría y búsqueda de simetría en las relaciones sociales con carácter interétnico.

FINALMENTE...

La experiencia que ha intentado vaciarse a través de este artículo es la descripción de un proceso, social y colectivo... siempre personal, del sujeto que asume la inmersión en el tema. Busca estimular la reflexión y el vacío de experiencias de quienes podrían hacerlo con más autoridad en el tema... aquellos que lo practican, quienes capacitan y quienes son capacitados.

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

- ARIZPE, L.; F. PAZ y M. VELÁZQUEZ (1993): *Cultura y cambio global: Percepciones de la deforestación en la selva Lacandona*. México: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- CARDOSO DE OLIVEIRA, ROBERTO (1990): *Prácticas interétnicas y moralidad. Por un indigenismo (auto)crítico*. América Indígena.
- CARRASCO, NOELIA (1997): «Capacitación, liderazgo y organización. La interetnicidad y el desarrollo local. Aproximación

antropológica al quehacer institucional». Informe de Práctica. Temuco.

FALASHI, C. y T. PARRAT (1996): «Programa de capacitación de líderes comunitarios mapuches Memorias de la Tierra».

SOROKIN, PITIRIM (1982): «La movilidad social». En CLAUDIO STERN (compilador): *La desigualdad social II. Teorías de la estratificación y la movilidad sociales*. México: Editorial Sep Diana.