

Molestina

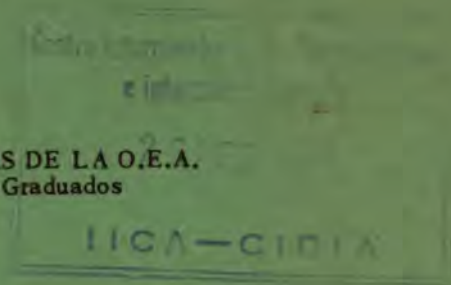
IICA
CO
85

d



INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA O.E.A.
Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados
Turrialba, Costa Rica

1966



✓
algunos aspectos del

TRABAJO DE EXTENSION

Volumen II

por

Joseph DiFranco



IICA
COO
851



EE-2-66

HICA-CIDMA

ALGUNOS ASPECTOS DEL TRABAJO DE EXTENSION

VOLUMEN II

por

JOSEPH DI FRANCO

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A.
Turrialba, Costa Rica

Enero, 1966

Pueden solicitarse copias adicionales de esta publicación, dirigiéndose a la Misión de Operaciones de los Estados Unidos de Norteamérica (Punto 4) en cada país, o escribiendo a

Economía y Ciencias Sociales
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A.
Centro de Enseñanza e Investigación
Turrialba, Costa Rica

00002821

19870000

~~SECRET~~

~~SECRET~~

Esta publicación ha sido preparada de acuerdo con el contrato firmado entre el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) y el Instituto de Asuntos Interamericanos de la Agencia de Desarrollo Internacional (A.I.D.) de los Estados Unidos de América.

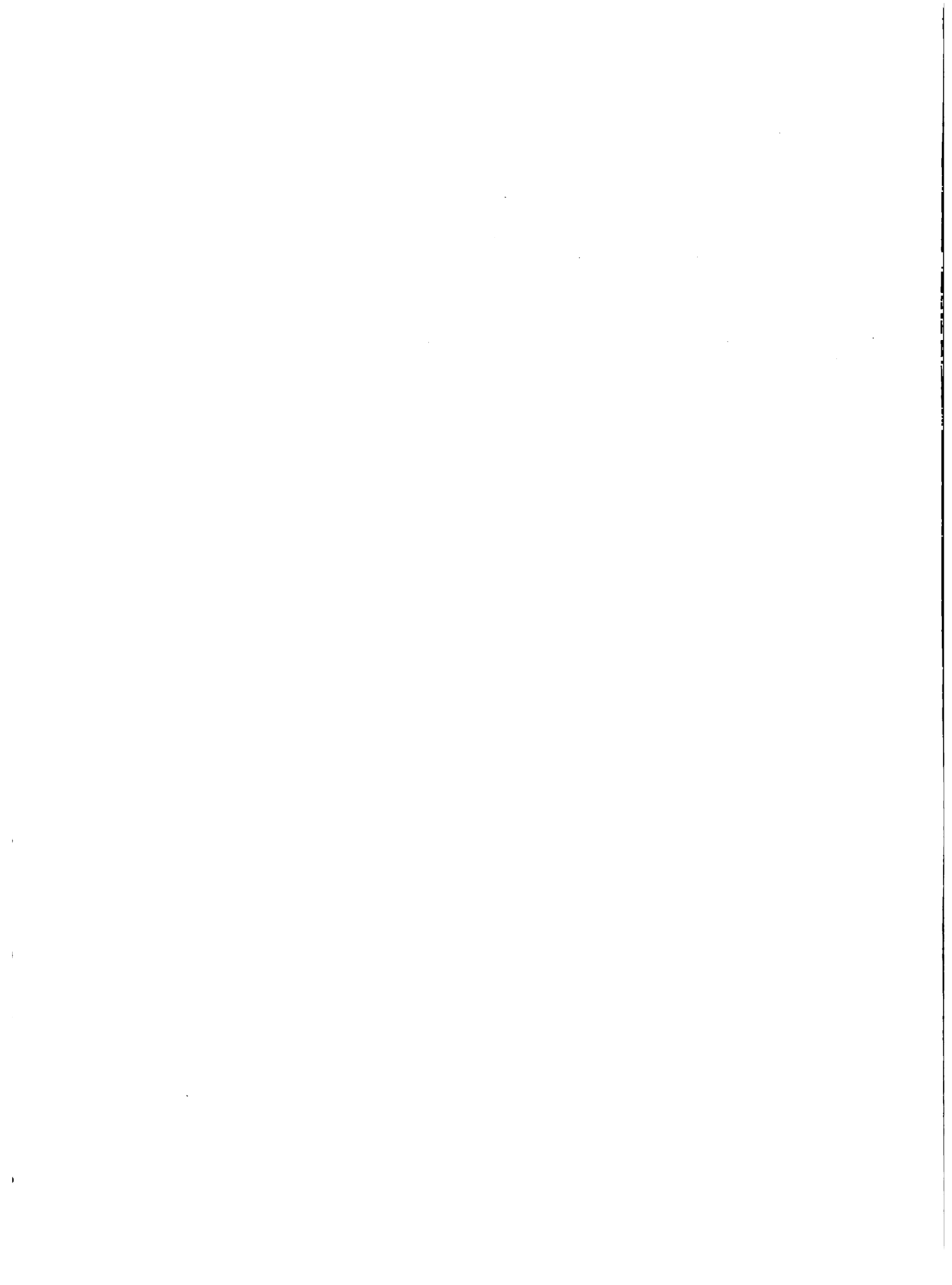
Turrialba, Costa Rica
Enero, 1966

PREFACIO

En 1963 se publicó el primer volumen de Algunos Aspectos de Trabajo de Extensión. Ese primer tomo incluyó los primeros diez temas individuales que aparecieron en la serie de Materiales de Enseñanza en Extensión. Dicho material fue publicado principalmente para el personal de extensión de América Latina y el Caribe, cuyos países sirve el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas.

Ha habido una demanda creciente por estos breves artículos mi meografiados, no sólo de América Latina sino también de Estados Unidos y de parte de personas y entidades interesadas en Extensión en todo el mundo. La edición original, aun cuando sustancial en cantidad, no ha sido suficiente para satisfacer la demanda. Al igual que se hizo con los primeros diez números de la serie, parece conveniente publicar un segundo volumen que contiene los números 11 a 20.

El material original fue publicado tanto en inglés como en español. Esta publicación también está disponible en ambos idiomas.



EL AUTOR

El doctor Joseph Di Franco es actualmente Jefe de Economía y Ciencias Sociales, Profesor de Extensión y Coordinador del Contrato AID en el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas.

Obtuvo el grado B.S. en la Universidad del Estado de Ohio en 1940; el M.S. y Ed.D. en Teachers College, Universidad de Columbia, New York, en 1955 y 1958 respectivamente.

El profesor Di Franco inició su carrera como instructor de Agricultura Vocacional en Ohio, EUA. Luego desempeñó la posición de agente de extensión agrícola, en la misma región. Después de doce años de experiencia en Ohio, fue empleado por la Administración de Cooperación Internacional como especialista de extensión y en tal capacidad permaneció en Italia durante tres años. Luego de una breve pausa para continuar estudios graduados, entró a formar parte del Colegio de Agricultura y Escuela para Graduados de la Universidad de Cornell, como profesor de extensión. Esta posición le dió oportunidad de participar en un programa especial diseñado para ayudar a estudiantes que se especializaban en extensión, auspiciado por la Fundación Ford. En este programa participaban estudiantes provenientes de fuera de los Estados Unidos; brindaba oportunidades de estudio en diversos países.

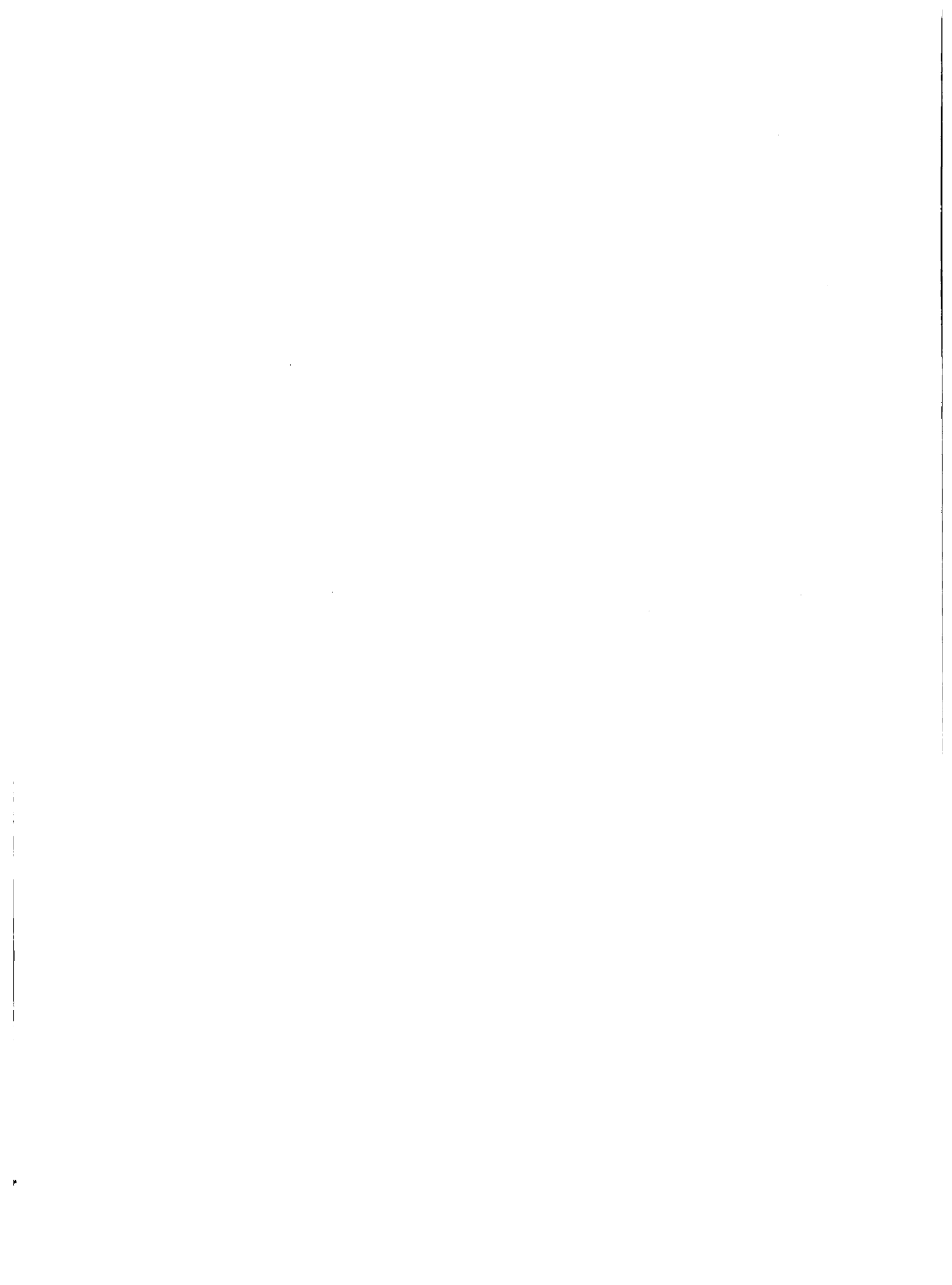
Durante los últimos cinco años el profesor Di Franco ha estado asociado al Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA como profesor y especialista de extensión para América Latina.

A través de su vasta experiencia, el doctor Di Franco ha tenido oportunidad de visitar y trabajar en 60 países distintos.



CONTENIDO

	<u>Page</u>
Programación - Parte del Proceso de Extensión	1
Diferencias entre Extensión y Desarrollo de la Comunidad	5
Reforma Agraria y Educación de Extensión	24
La Naturaleza de Extensión - "Cambiar a la Gente"	27
Enseñanza versus Aprendizaje	30
Cómo Organizar a la Juventud Rural en Extensión	33
Factores que no Contribuyen a la Eficiencia o Efectividad del Trabajo de Extensión en América Latina	36
Responsabilidades de Adultos ante la Juventud	43
Importancia de usar a la Gente Rural como Líderes en el Desarrollo Rural	47
Una Labor por Realizar	51
Publicaciones Anteriores de la Serie de Materiales de Enseñanza en Extensión	55



PROGRAMACION - PARTE DEL PROCESO DE EXTENSION

Planeamiento de Programas

Para descubrir las necesidades

Para planear medidas sistemáticas

Todo el proceso de Extensión está fundamentalmente encaminado a producir cambios. Este proceso educativo consiste, principalmente, en ayudar a la gente a mejorar sus condiciones de vida. En otras palabras, está basado en las necesidades de la población rural. Con el objeto de poder prestarles ayuda, nosotros (los extensionistas) debemos concretar en qué consisten esas necesidades.

Muchas de esas necesidades pueden ser evidentes por sí mismas, y tener conciencia nosotros de ellas, tales como la necesidad de aumentar la producción de alimentos, de mejorar la vivienda, de mejorar la salud, etc., a tal punto que podemos llegar a preguntarnos "por qué esperar?", y pensar en comenzar de inmediato a solucionar esos problemas. Es aquí donde debemos tomar muy en cuenta el elemento principal del proceso de Extensión: la gente misma debe reconocer y tener conciencia de sus necesidades y sentir interés en encontrar los medios para satisfacerlas. Un cambio básico, sin plena comprensión de parte de los interesados, no sería permanente.

Nos encaramos entonces, no únicamente con el problema de exponer sus necesidades a la gente, sino también con el problema de hacer que adquieran conciencia de tales necesidades. Además, en muchos lugares son tantas las necesidades que nos vemos forzados a establecer prioridades. El Servicio de Extensión no está capacitado para atacar todos los problemas a un mismo tiempo. Tampoco la gente puede resolver todos sus problemas a la vez. Y, aunque así quisiéramos hacerlo, es imposible. La educación, tal como la conocemos, es un proceso de suma lentitud para producir cambios. Corrientemente, sin embargo, es el cambio más permanente.

Atacar primero el problema más evidente puede conducir a un fracaso, si este problema es producido por otras condiciones que se deben mejorar primero. Por ejemplo, los misioneros han acabado por comprender que avanzaban más en la conquista de sus fines si comenzaban por ayudar a la gente en sus problemas de salud y de suministro de alimentos. Así también en Extensión hemos comprendido que aconsejar el uso de fertilizantes (una manera obvia de aumentar la producción), sólo producía otros contratiempos -- Quién va

suministrar los fertilizantes? Quién puede comprarlos? Qué sucede a las otras convicciones de la gente? En realidad, existen otras cosas de mayor y primordial importancia.

Otro paso importante en el proceso de Extensión es que, en todas las actividades de los extensionistas, la gente debe tomar parte. De qué otra manera podría realmente educarse? Conocemos y aceptamos el principio fundamental de que las gentes deben estar convencidas de que lo que hacen es importante para ellas mismas. Esta es una de las tareas más difíciles que los extensionistas deben cumplir. Demasiados extensionistas creen que con la organización de un comité involucran a la gente. O les parece que por el hecho de invitarlos a una reunión los están también interesando. Esto es participación, pero no necesariamente implicación. Implicación significa que, en la formación de un comité o en la asistencia a una reunión de Extensión, la gente participa activamente en las decisiones que se adopten. Debe, en realidad, haber puesto algo de su parte en la decisión tomada y jugar un papel definitivo en las actividades dirigidas a la solución de problemas.

Esto demanda tiempo, paciencia y habilidad. Todo extensionista que ha llegado a alcanzar éxito, posee estas cualidades. Este es el elemento que hace de la educación de extensión una profesión. Trabajar con la gente requiere adiestramiento. No todo el mundo puede ser maestro o extensionista.

El descubrimiento de las necesidades tiene dos aspectos: (1) el agente debe recopilar datos y hacer observaciones; (2) debe obtener la colaboración de la población en la evaluación de los hechos y las observaciones. En otras palabras, determinar las necesidades que requieren la atención del extensionista y de la gente, y asignarles prioridades.

Luego, naturalmente, sigue la acción necesaria para solucionar los problemas. De nuevo es preciso que, si el cambio tiene éxito, sea aceptado por la gente. Para ayudarlos a aceptar los cambios deben estar convencidos de la necesidad de las acciones que den por resultado la solución de sus problemas. Deben creer que algo puede hacerse para resolverlos y comprender las medidas que se tomen para su solución. Esto significa que deben participar en el planeamiento de tales medidas, y que se les debe tomar en cuenta a la hora de planear la acción correspondiente. Significa adiestrar a la gente en métodos y habilidades que les ayudarán a alcanzar los fines deseados. En algunas ocasiones será necesario que el extensionista les aliente; en otras tendrá que tener en cuenta sus limitaciones; lo más importante, sin embargo, es que debe guiarlos. Debe estar en posesión de un plan, que debe ser metódico.

Un plan metódico significa: un anteproyecto, estudio, evaluación y organización. Esto no ocurre por sí mismo. Aunque no

existe la seguridad de que el mejor plan conducirá al éxito, sabemos que la mayoría de los programas que lo alcanzan se basan en un buen planeamiento.

La necesidad de un plan metódico es también otra de las razones por la cual la educación de extensión requiere adiestramiento, y por la que no todos pueden ser buenos extensionistas.

Los conceptos de programación y de desarrollo pueden ser aprendidos. Lamentablemente, la mayoría de los conceptos son muy simples y a menudo parecen sumamente elementales. Muchos nos inclinamos a proceder precipitadamente sin haber aprendido ni desarrollado las habilidades necesarias para una programación efectiva.

No debemos culpar únicamente a los agentes si sus programas son ineficientes. La culpa debe recaer en los administradores y supervisores y, en muchos casos, en los especialistas y consejeros. Puede ser que esto sea un poco injusto, pero se recalca el hecho de que, a menudo, transmitimos ideas y recomendaciones sobre educación de extensión sin cerciorarnos de que los extensionistas que supervisamos hayan aprendido y comprendido los conocimientos prácticos de Extensión. Sin su comprensión y entendimiento no pueden ponerse en práctica esfuerzos constructivos de programación.

En realidad, creo que los agentes de Extensión de mayor éxito aprenden a planear metódicamente en el campo, después de algunas experiencias malogradas. Necesitamos ayudar a esta gente a adquirir experiencia antes de que cometan demasiados errores.

El Servicio de Extensión debe programar en forma adecuada para determinar las necesidades de sus agentes y a la vez desarrollar un plan metódico que les ayude a resolver sus problemas. Si los administradores y supervisores, con sus actos, implican a los agentes en

- 1) Recolección, tabulación e interpretación de datos,
- 2) Estudio de la situación
- 3) Discusión de las necesidades reales
- 4) Determinación de prioridades
- 5) Elaboración de un plan metódico para remediar las necesidades.
- 6) Ayuda en la ejecución del plan
- 7) Evaluación periódica de su progreso
- 8) Revisión de objetivos y metas a la luz de nuevas circunstancias.

Los agentes "aprenden haciendo". Practican los métodos y habilidades. Aprenden el significado real de los conceptos de programación. Aprenden a trabajar con la gente.

Quizás podemos agregar un argumento de peso en pro de la programación metódica. Un plan desarrollado conjuntamente con la gente se convierte en plan de ellos, no en plan del agente. Ayudarán más a convertirlo en un éxito. Planeado únicamente por el agente, puede correr el riesgo de ser desdeñado por la gente a la que debe ayudar. Y si fracasa, a quién debe culparse? Al agente, por supuesto -- fue su idea, su programa. Pero, si se trata de un plan y de un programa de la gente, tendrán que compartir los fracasos.

En contra de la mayoría de las opiniones, Extensión no es fácil; pero, pocas experiencias son más gratas que ayudar a la gente a ayudarse a sí misma.

DIFERENCIAS ENTRE EXTENSION Y DESARROLLO

DE LA COMUNIDAD

En años recientes, a través del mundo, han surgido dos sistemas distintos para el desarrollo rural: extensión y desarrollo de la comunidad. Gentes de todas partes están tomando partido e impulsando uno u otro. Argumentan que uno es mejor que el otro, dependiendo, por supuesto, de aquel con el cual están familiarizados. Este argumento es causa de confusión para muchos de quienes nos encontramos en el campo de la educación rural, porque vemos el enorme derroche de esfuerzo que se hace en la lucha por la supremacía de uno u otro sistema. Demasiada energía se resta al fin principal, de ayudar a las gentes a ayudarse a sí mismas; en otras palabras, se resta energía necesaria para realizar el trabajo de educación.

Quizás haya llegado la hora de hacer una comparación real de ambos sistemas. Demasiado a menudo, los propulsores de un sistema argumentan acaloradamente que los del otro sistema están haciendo lo que el propio ya ha realizado. Pero, están en realidad haciendo lo mismo? Son verdaderamente uno solo, y una misma cosa? Difieren? Qué constituye la diferencia? Estas son las interrogantes que debemos dilucidar. Tal vez sea hora de hacer algunas comparaciones.

Como base para discusiones constructivas y como recurso para aquellos que puedan desear saber más acerca de estos dos enfoques, se presentan los siguientes hechos. Se han establecido, para fines de comparación, cuatro categorías:

- a. Objetivos
- b. Proceso
- c. Organización
- d. Principios

Las citas que se incluyen han sido escogidas por el autor, de documentos publicados. Se ha hecho un esfuerzo consciente para extraer de estos documentos comparaciones que determinen los parecidos y las diferencias entre extensión y desarrollo de la comunidad. Al final de la comparación de las cuatro categorías, se llega a una conclusión final.

Antes de leer las comparaciones hechas por el autor, el lector debe:

1. Llegar a formular sus propias conclusiones respecto a semejanzas y diferencias.

2. De su propia lectura (quizás de algún autor favorito) agregar otras citas en cada categoría.

COMPARACION DE FACTORES PERTINENTES

Objetivos

Extensión

1. "Su objetivo fundamental es el desarrollo de la gente."¹
2. "El Servicio de Extensión de Costa Rica fue creado con el fin de mejorar la agricultura y ayudar a elevar el nivel de vida de la población costarricense."²
3. "Su propósito sigue siendo el mismo que estos hombres (Seaman Knapp, A. C. True, W. S. Spillman, C. B. Smith) concibieron: el desarrollo de la iniciativa individual entre hombres y mujeres que se han arraigado en el suelo de América."³
4. "... el primer sistema organizado de educación, diseñado y dirigido a la enseñanza de la gente, allí donde viven y trabajan, y de cómo hacer mejor lo que están haciendo."⁴
5. "Su misión es solucionar los problemas de la pobreza; aumentar la medida de la felicidad, unir al amor universal por la patria, el poco corriente sentimiento de bienestar, utilizar las fuerzas de todos los conocimientos, y ser útil y necesario en la sociedad humana."⁵

Desarrollo de la Comunidad

1. "El desarrollo de la comunidad es una técnica concebida para estimular la auto-ayuda organizada, emprendida a través del proceso democrático. Evidentemente uno de los objetivos es estimular "proyectos de auto-ayuda".¹
2. "Desarrollo de la comunidad es un proceso diseñado para crear condiciones de progreso económico y social para toda la comunidad, con su participación activa y la mayor confiabilidad en la iniciativa comunal."²
3. "El programa de desarrollo de la comunidad tiene como objetivo primordial el desarrollo de más de 500.000 comunidades rurales, por medio de métodos que estimulen, alienten y ayuden a la gente a realizar gran parte del trabajo necesario."³
4. "Sus objetivos son ayudar a la gente a encontrar métodos para organizar sus programas de propia ayuda, y suministrar las

técnicas para la acción cooperativa en planes que la gente desarrolla para mejorar su propia cultura."4

5. "Objetivos del Desarrollo de la Comunidad es ayudar a cada aldea en el planeamiento y ejecución de un plan familiar y comunal multifacético, dirigido al incremento de la producción agrícola, mejoramiento de las artes e industrias que existen en el lugar, suministro de facilidades sanitarias mínimas esenciales para los programas de educación de niños y adultos, proveer facilidades y programas de recreación, y proveer programas para las mujeres jóvenes de la comunidad."5
6. "Sus objetivos son estimular el deseo y suministrar el conocimiento necesario, para la acción mutua sobre planes acordados conjuntamente."6

Estudiando los comentarios anteriores, podemos ver las principales diferencias? Al autor le parece que hay algunas diferencias definitivas. Aun con estos relativamente pocos postulados, tomados al azar, parece haber una diferencia de énfasis.

Diferencias

<u>Extensión</u>	<u>Desarrollo de la Comunidad</u>
1. Énfasis sobre el individuo.	1. Énfasis sobre la cooperación.
2. Educación dirigida al desarrollo individual, para obtener mejoramiento económico y social.	2. Educación dirigida a los grupos de individuos, para trabajar en conjunto, con el fin de obtener mejoramiento económico y social.
3. Tiene como principal objetivo las necesidades del individuo.	3. Tiene como principal objetivo las necesidades de las comunidades.
4. Enfatiza la formulación por individuos y familias de decisiones relativas a cambio.	4. Enfatiza la formulación de decisiones hechas por grupos y representantes de grupos.

Semejanzas:

1. Mejorar el desarrollo social y económico
2. Atacar el problema al nivel de la población

3. Básicamente, son procesos educativos.
4. Reconoce que la gente necesita ayuda si es que han de ayudar se a sí mismos.
5. Están diseñados para llevar conocimiento a la población rural.
6. Dirigido hacia la producción de cambio.

PROCESO

Extensión

1. "Extensión es quizás el proceso clave, especialmente en una región subdesarrollada, para lograr que los agricultores desarrollen confianza en sí mismos y en los programas públicos de desarrollo agrícola."⁶
2. El título mismo señala un hecho aceptado: extensión es un proceso educativo.
3. "Un programa de extensión debe desarrollarse en forma más bien lenta y fácil, en vez de constituir una explosión."⁷
4. "El método democrático ha tenido éxito y debe alentarse."⁸
5. "Extensión para el desarrollo agrícola y el mejoramiento de la vida rural, es un proceso clave dentro de los medios más efectivos de educación para la libertad."⁹

Desarrollo de la Comunidad

1. "El proceso del Desarrollo de la Comunidad tiene dos etapas: primero, desarrollo dentro de grupos mismos, ya que a medida que los miembros tienen más conocimientos, son más amistosos y cooperadores, y más capaces para dirigir los asuntos del grupo. Y segundo, el desarrollo en la comunidad, a medida que las características se desarrollan dentro de los grupos, influye en la conducta de los miembros en sus hogares y en sus vecindarios."⁷
2. "... la gente de la comunidad debe involucrarse en el programa desde el comienzo".⁸
3. "... El problema básico de elevar los niveles de vida en las comunidades, es de naturaleza educativa."⁹

Los trabajadores de Desarrollo de la Comunidad debemos permitir que las gentes nos digan sus problemas antes de formular soluciones."¹⁰

4. La acción comunal, necesariamente tiene que ser acción cooperativa.

".... La esencia de la acción comunal, tanto como la de la cooperación, es la de que la acción la toma cada uno para todos, y todos para cada uno.

".... El desarrollo de la comunidad es la esencia del funcionamiento de una democracia saludable y libre."¹¹

5. "Un proceso que obliga a la gente a planear y trabajar conjuntamente, a menudo con ayuda ajena al grupo. Este proceso de ayuda propia, es inherente una habilidad creciente para iniciar nuevos métodos, así como para transmitir ideas de una a otra área de actividad."¹²
6. "El desarrollo en grupo tiende a ser lento, y el desarrollo de la comunidad más lento aún."¹³

Diferencias

Estudiando el proceso de extensión y el de desarrollo de la comunidad, pareciera no existir diferencia alguna.

Similitudes

1. Ambos son procesos educativos
2. Ambos son procesos democráticos
3. Ambos son procesos concomitantes; relacionados con la población rural.
4. Quizás podamos añadir que extensión y desarrollo de la comunidad, siendo procesos educativos, democráticos y concomitantes, necesariamente son procesos relativamente lentos.

FORMA (ORGANIZACION)

Extensión

1. "El Servicio de Extensión de Estados Unidos obedece a un convenio cooperativo entre las instituciones agrícolas estatales llamadas land grant, y el Departamento de Agricultura". "El Servicio Cooperativo de Extensión es una rama del sistema de universidades de los land-grants, ampliado para incluir la cooperación con la población en las respectivas localidades."¹⁰

2. "La organización del Servicio Cooperativo de Extensión de los Estados Unidos es única. Establece una relación cooperativa entre las agencias de los gobiernos federal y estatal, y éstos a su vez, establecen cooperación con los gobiernos locales. Hay una enorme autonomía a los niveles estatales y locales."¹¹
3. Existen cuatro tipos generales de organización de extensión, reconocidos por grupos reunidos en seminarios, (sobre Extensión comparativa) en Cornell. Estos son:
 - a. Extensión a través de sistemas educativos. El poder descansa en instituciones educativas, como en los Estados Unidos.
 - b. Administración directa de los Ministerios de Agricultura. El poder descansa en el Ministerio.
 - c. Enfoque cooperativo a través de la participación de más de un ministerio de gobierno. El poder está dividido entre varios ministerios.
 - d. Extensión a través de sociedades agrícolas. El poder descansa en tales sociedades.

Desarrollo de la Comunidad

1. "Diferentes comunidades tienen distintas necesidades, y por esta razón, el desarrollo de la comunidad puede tomar diversas formas."¹⁴
2. "...Lo que un programa de desarrollo de la comunidad puede hacer es ayudar a la organización de las personas con mayor capacidad existentes en la localidad, y dirigir el esfuerzo comunal en el sentido de que el agrónomo, el ingeniero sanitario y otros técnicos, puedan lograr sus objetivos básicos."¹⁵
3. "La evidente necesidad de ayuda de otros ministerios y departamentos a medida que se ha desarrollado el programa, está conduciendo a diversos experimentos sobre la combinación cooperativa del personal."¹⁶

Diferencias

Extensión

Desarrollo de la Comunidad

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Extensión es una rama educativa del Gobierno, desarrollada generalmente a través de instituciones educativas o de otras dependencias gubernamentales. | <ol style="list-style-type: none"> 1. El desarrollo de la comunidad es generalmente un esfuerzo gubernamental por la organización directa de la población. |
|--|---|

- | | |
|--|---|
| <p>2. Enfatiza una organización que lleva a cabo directamente <u>ser</u>vicios educativos, o que <u>tra</u>smita a la población <u>conoci</u>mientos de otras fuentes.</p> | <p>2. Enfatiza la coordinación de agencias de servicio, por <u>me</u>dio de un equipo integrado por representantes de las <u>di</u>ferentes agencias.</p> |
| <p>3. Generalmente representa una transferencia de <u>responsabili</u>dad de una organización <u>guber</u>namental a una institución educativa.</p> | <p>3. Generalmente, por medio del estricto control de una <u>agen</u>cía administrativa gubernamental se analizan los <u>depar</u>tamentos gubernamentales <u>par</u>ticipantes:</p> <p style="margin-left: 40px;">a. Para reconocer e incluir los distintos <u>departamen</u>tos que deben suministrar servicio.</p> <p style="margin-left: 40px;">b. Para eliminar la <u>resisten</u>cia que presentan los <u>de</u>partamentos para la <u>parti</u>cipación.</p> |
| <p>4. Permite cooperación entre departamentos, agencias</p> | <p>4. Obliga a los departamentos y agencias a participar.</p> |
| <p>5. Es esencialmente una rama del Departamento de Agricultura.</p> | <p>5. Es esencialmente una <u>dependen</u>cia del gobierno, que sirven distintos departamentos del mismo.</p> |
| <p>6. No directamente ligada a la promoción de unidades locales del gobierno.</p> | <p>6. Ligada a la promoción de <u>uni</u>dades locales del gobierno.</p> |

Semejanzas

1. Una organización auspiciada y dependiente del gobierno.
2. Una organización que hace énfasis en la cooperación.
3. Permite una gran flexibilidad en tipos de organización para realizar la tarea.

PRINCIPIOS

Al respecto se han seleccionado de entre los postulados que se refieren al área específica en sí: extensión o desarrollo de la comunidad. Ha de comprenderse que estamos tratando de la educación rural, y que es difícil hacer una diferenciación a fondo. Debemos, sin embargo, continuar, si es que hemos de comparar el énfasis, aun cuando en la práctica la diferencia no sea tan definida.

Extensión

1. A través de la corta historia del trabajo de extensión, se han aplicado y probado principios generales de educación. Algunos de éstos, que se ha encontrado que tienen aplicación más o menos general en la mayor parte de los Estados Unidos, se describen a continuación en forma breve:
 - a. Principio de Diferencias Culturales. Diferentes culturas requieren diferentes enfoques.
 - b. Principio de Cambio Cultural. Con su crecimiento y desarrollo, extensión ha evolucionado para satisfacer los cambios culturales de la población.
 - c. Principio de Cooperación. La base de su operación la constituyen los acuerdos cooperativos entre el Departamento de Agricultura, las universidades estatales agrícolas, los gobiernos locales y la población rural misma.
 - d. Raíces del Principio de Organización. Los grupos de población rural, en las comunidades, auspician el trabajo de extensión.
 - e. Principio de Intereses y Necesidades. El trabajo de Extensión es un sistema de educación voluntaria. Comenzando con ellos (la población rural), con su experiencia y sus costumbres, el trabajador local de extensión les ayuda a variar sus modales en direcciones deseables.
 - f. Principio de Participación. Aprender haciendo.
 - g. Principio de Adaptabilidad en el Uso de Métodos de Enseñanza. Ningún método de enseñanza es efectiva para todas las situaciones. El uso de métodos de enseñanza debe ser flexible.

- h. Principio de Liderato. El adiestramiento de líderes voluntarios en el trabajo que realizan, es esencial para un buen trabajo de extensión y lo hacen agentes de extensión y especialistas de la universidad.
 - i. Principio de Especialistas Adiestrados. Son el enlace entre investigación y práctica.
 - j. Principio de Satisfacción. A medida que las familias rurales observan resultados satisfactorios del trabajo de extensión, esperan mayor ayuda de ella.
 - k. Principio de la Familia como Unidad. Aunque el trabajo de extensión entre (una familia) agricultores, mujeres campesinas, y jóvenes, parece separado a primera vista, hay mucha sobreposición e integración en el enfoque familiar del trabajo de extensión.
 - l. Principio de Evaluación. Es necesario determinar los resultados de la enseñanza de manera imparcial. Los resultados se usan para mejorar procedimientos antes de llevarlos a la práctica en gran escala.
 - m. Principio de Ciencia Aplicada y Democracia. La libertad de pensamiento y el enfoque objetivo imparcial del científico, establecen hechos que se usan para la solución de problemas.¹²
2. El informe de la Trigésima Tercera Conferencia Anual de Extensión celebrada en Colorado en 1947, brinda las siguientes características adicionales del planeamiento de programas:
- a. Se basa en las necesidades de la gente.
 - b. Es de enfoque comprensivo.
 - c. Es flexible.
 - d. Es un proceso educativo.
 - e. Comienza al nivel en que se encuentra la gente.
 - f. Requiere liderato local capaz.
 - g. Hace uso de información técnica y de investigación.
 - h. Busca la máxima participación local en el esfuerzo de ayudar a las gentes a ayudarse a sí mismas.¹³

3. Hay cuatro grandes principios sobre los cuales el Servicio de Extensión (E.U.) actúa, a saber: (1) el ciudadano es soberano en una democracia; (2) el hogar es la unidad fundamental de la civilización; (3) la familia es el principal grupo de adiestramiento de la raza humana, y (4) la finca promedio está dotada de grandes recursos y facilidades.¹⁴

Desarrollo de la Comunidad

1. (Un antropólogo cultural sugiere que el examen de programas de desarrollo tecnológico, de los últimos 20 años, revela ciertos principios empíricamente derivados, que han resistido la prueba del tiempo; y los cuales si continúan determinando los límites de los programas de desarrollo de la comunidad, incrementarán grandemente las probabilidades de éxito).
- a. Conocer la cultura en que ha de trabajarse.
 - b. Escoger con precaución el lugar de operaciones.
 - c. Prestar atención primordial a la selección de personal para el programa.
 - d. Sin tomar en cuenta las esperanzas a largo plazo, comenzar con un proyecto sencillo, que rinda resultados evidentes en un período corto.
 - e. Aprovechar la naturaleza práctica de la gente.
 - f. No pedir a la gente que hagan aquello que temen pueda amenazar su ya escaso margen de seguridad material.
 - g. Pensar en términos del potencial económico y social de la comunidad - no en términos de un programa ideal.
 - h. Tratar de tener programas integrados y amplios.¹⁷
2. Tres principios que parecen estar íntimamente ligados al desarrollo de la comunidad, dondequiera que funcione eficientemente, son:
- a. Todos los aspectos de mejoramiento deben tratarse simultáneamente.
 - b. Las gentes de la comunidad deben tomar parte en el programa desde el comienzo de éste.
 - c. El problema básico de elevar los niveles de vida de la comunidad es de naturaleza educativa.¹⁸

3. a. El desarrollo de la comunidad debe iniciarse en el punto que las gentes consideran que se encuentran sus propias necesidades individuales y de la comunidad, y con sus propios métodos de solución.
- b. El desarrollo de la comunidad requiere que los individuos y la comunidad reconozcan que pueden contribuir a la solución de sus problemas. (Esto significa el reconocimiento de que pueden ayudarse a sí mismos, a pesar de la situación económica o social en que se encuentren).
- c. El desarrollo de la comunidad requiere la comprensión por parte de los individuos y las comunidades, de la fuente y uso de los servicios técnicos de dentro y fuera de la comunidad.
- d. Un grupo de fuera de la comunidad, debe demostrar desde el principio sus deseos genuinos de obtener la participación total del grupo en que trata de estimular el principio de ayudarse a sí mismos, para luego transferir sus responsabilidades al propio grupo.

(El Director de la misión en Egipto manifestó, que el problema más grande, consistía en que durante tantos años había sufrido el pueblo la imposición, que encontraba difícil creer que se le estuviera extendiendo una mano de ayuda).

- e. Debe haber entendimiento y aceptación mutua del papel de quien da la ayuda y de quien la recibe. (Esta es como una calle de dos vías. Si ambos carecen de este entendimiento, el proceso no funciona).
- f. El proceso de desarrollo de la comunidad puede comenzar con cualquier grupo.
- g. Al valorar las necesidades totales, dentro de un área determinada, frecuentemente es necesario que a la población a que se va a ayudar, se le comunique las bases que le permita juzgar sus necesidades primordiales a la luz de los recursos disponibles para ellos.
- h. En tanto existan instituciones que puedan satisfacer los fines, deben utilizarse, en lugar de crear nuevas instituciones. (Esto es de particular importancia en los países subdesarrollados, con recursos limitados).
- i. Las instituciones sociales y educativas existentes, pueden facilitar en alto grado el proceso de desarrollo de la comunidad, a través de la utilización de sus recursos para la instrucción, servicio e investigación, en la solución de problemas de desarrollo de la comunidad.

- j. Para asegurar una comprensión mutua de los principios y prácticas de desarrollo de la comunidad, debe haber un programa adecuado de adiestramiento.
- k. Los gobiernos pueden facilitar mucho las posibilidades de desarrollo de la comunidad, estableciendo una estructura legal, administrativa y financiera apropiada, y proveyendo continuidad de dirección. (Esto fue claramente demostrado en dos países. En uno se hizo con gran cuidado y habilidad, y en el otro no se le dió atención alguna).
- l. El desarrollo de la comunidad se ve enormemente facilitado por el grado de entendimiento y respaldo que recibía de parte de quienes ocupan posiciones de responsabilidad y autoridad en todos los niveles.
- m. Debe haber una unidad independiente, de gran eficiencia, para el planeamiento y coordinación de cualquier servicio funcional, para asegurar que todas las disciplinas comprendidas, v.gr. agricultura, educación, bienestar, salud, constituyan una contribución balanceada para el programa.
- n. El crecimiento y expansión del desarrollo de la comunidad se ve directamente afectado por el buen uso hecho de todos los medios de comunicación con la gente, que están o debieran estar interesadas en el proceso.
- o. El desarrollo de la comunidad es afectado en alto grado por la calidad del personal contratado y escogido para sus operaciones. La remuneración adecuada y el reconocimiento correspondiente, deben formar parte de todo sistema efectivo de selección.
- p. Hay un peligro inherente a los procesos de desarrollo de la comunidad, donde los funcionarios del servicio tienen al mismo tiempo la responsabilidad de hacer cumplir las leyes y de educar a la gente. (Podríamos citar un número de casos, tales como en la India, donde en algunos estados el cobrador de impuestos es también el comisionado de desarrollo).
- q. La efectividad del desarrollo de la comunidad, depende en gran parte del grado en que se logre en sus procesos la participación de toda la familia. Esto es especialmente cierto en aquellas culturas en que se hace gran énfasis en la familia, como unidad económica y social.

- r. La expansión del desarrollo de la comunidad está directamente relacionado con la naturaleza y vitalidad de la participación de todas las gentes afectadas por el proceso.
- s. La prueba de la efectividad de los procesos de desarrollo de la comunidad, se refleja en el grado de cambio en la actitud de la gente, según lo demuestren los cambios en su manera de vivir. Esto se manifestará en un mayor reconocimiento de la dignidad del individuo, participación de mujeres y niños, y un mayor grado de integridad en las relaciones.¹⁹

Diferencia o Similitudes de los Principios

Analizar las diferencias o semejanzas entre los principios o guías que se refieren a extensión y desarrollo de la comunidad, es tarea casi imposible. La razón principal y evidente, es que ambos sistemas (extensión y desarrollo de la comunidad) son de naturaleza interdisciplinaria. Los principios de las distintas disciplinas, constituyen los principios básicos de ambos sistemas. Buenos principios educativos, psicológicos, y de todas las ciencias correlativas, tienen aplicación. En ambos sistemas el esfuerzo básico es educativo, y se refiera a las relaciones con la gente, para hacerlos participar en actividades que conduzcan a la inducción de los cambios deseados.

Podemos agregar también que los principios son relativos, y no necesariamente fijos, en cuanto a importancia o secuencia. Es cierto que en cualquier tiempo o lugar, podemos tener necesidad de regirnos por ciertos principios o adherirnos a ellos. Generalmente, sin embargo, es también cierto que todos los principios son importantes.

A este respecto podemos agregar la experiencia del autor, al tratar del desarrollo de un conjunto de principios universales para la Educación de Extensión Comparativa.

Después de una intensa búsqueda, se formularon 17 principios, obtenidos de "expertos en educación rural". Se convirtió en tarea inútil tratar de mantener separadas las listas de los expertos en extensión, de las de los expertos en desarrollo de la comunidad. Algunos enumeraron relativamente pocos, otros, muchos. El énfasis varió de individuo a individuo, pero en la tabulación final, las listas de 27 expertos, se redujeron a 17 principios separados. Estos principios, pueden aplicarse en programas de extensión o de desarrollo de la comunidad.

Podemos llegar a la conclusión de que, al comparar principios, no hay diferencias de importancia en el enfoque general, cuando ambos están fundamentalmente interesados en ayudar a la gente a ayudarse a sí misma.

Debemos tener en cuenta, sin embargo, que en detalles menores, y en las diferentes etapas del desarrollo de los programas, sí hay diferencias.

Una es en cuanto al punto de vista del desarrollo de la organización del grupo, responsable de realizar el programa de educación rural.

Otra es en cuanto al grado de adiestramiento que el personal involucrado ha tenido o tendrá antes de llevar a la práctica sus responsabilidades.

Quizá todo lo que estamos diciendo, es que no hay diferencia en los principios que tienen aplicación, sino solamente en su importancia relativa, en cualquier tiempo o lugar dados. Un entendimiento de ellos, y su significado, es más importante que su estricta aplicación.

CONCLUSIONES

Cuando contemplamos en conjunto la comparación entre desarrollo de la comunidad y extensión, inmediatamente vemos que hay más semejanzas que diferencias. No debe extrañarnos esto, si consideramos que estamos refiriéndonos en ambos casos, a trabajo con seres humanos, a través de la educación. Las diferencias se originan en la distinta filosofía y organización. Quizás podamos comparar esto con los diversos factores de la religión, donde la gente y la fe que profesan son fundamentales. Las diferencias se hacen aparentes, en cuanto a lo que la gente cree y cómo debiera conducirse la iglesia. En realidad, si se hace un examen más cuidado so se encuentra que hay gran similitud.

Las diferencias específicas entre desarrollo de la comunidad y extensión, las constituyen sus respectivos objetivos y la forma en que se ejecuta la labor. Pero estas diferencias, también, son sólo en cuanto al énfasis sobre la forma de iniciar el trabajo. Extensión pone mayor énfasis en el individuo, para mejorar las condiciones rurales para toda la población. El desarrollo de la comunidad pone mayor énfasis en la acción cooperativa o de grupos, para mejorar las condiciones rurales en beneficio de todos los individuos.

Cuando examinamos la forma, encontramos que extensión es un sistema gubernamental indirecto; para ayudar a la gente a ayudar de a sí misma.

Podemos agregar tal vez, que extensión trata de producir cambios poniendo énfasis en que las decisiones para estos cambios sean tomadas por los individuos.

El desarrollo de la comunidad, enfatiza la formulación de decisiones por parte de los grupos, o representantes de grupos.

Ambos Sistemas

Los dos desean producir cambios en la conducta individual. El desarrollo de la comunidad está directamente empeñado en la promoción de unidades locales de gobierno. Se interesa directamente en desarrollar organizaciones sociales. Extensión está empeñada y desea mejorar las organizaciones sociales, pero no ataca el problema a este nivel.

Podemos considerar a extensión como más altamente especializada, ya que se concentra en la producción agropecuaria y en la economía del hogar. Se interesa, pero no es enteramente responsable, de otras áreas del bienestar familiar, tales como salud, educación fundamental, servicios públicos, y otros. En esto cooperan con otros individuos y agencias, directamente responsables del fomento y mejoramiento de estos servicios.

El desarrollo de la comunidad, por el contrario, es directamente responsable de enfrentar todos los elementos del bienestar humano, sean la producción agropecuaria, vivienda, servicios públicos, educación fundamental, o crédito, para enumerar unos pocos. A este respecto podemos suponer que en regiones subdesarrolladas del orbe, el desarrollo de la comunidad bien puede ser la primera etapa de la asistencia para ayudarle a la gente a desarrollarse. Cuando comienzan a demandar y comprender como puede usar las organizaciones sociales, para promover su propio bienestar, serán necesarias organizaciones de servicio más concentradas. En esta segunda etapa, podrían encontrarse servicios de extensión, unidades sanitarias, servicios públicos, agencias crediticias, educación formal, grupos políticos y aún ministerios y departamentos adicionales.

Saber si hay una secuencia de etapas, no ayuda a los responsables del desarrollo en regiones subdesarrolladas, y se encuentran empeñados en labores de extensión o desarrollo de la comunidad. Es de mayor importancia tener conciencia de la realidad, comprender los méritos y promover ambos sistemas.

Ciertamente, los países subdesarrollados que buscan instrumentos para crear una mejor atmósfera para su población, no pueden disponer del tiempo necesario para debatir sobre cuál herramienta es mejor, sino que deben aprender a usarlas más efectivamente, y quizás, como en la India, comenzar a adaptar los instrumentos a las diferentes situaciones.

Tanto en desarrollo de la comunidad como en extensión, el factor interdisciplinario es importante. Las ciencias sociales al igual que las ramas del saber de índole más específica, tienen un lugar propio en el conjunto total de la situación. En realidad, son parte integral de estas actividades, y tiene influencia en su éxito.

Ambos son lo suficientemente importantes, como para que los países subdesarrollados soliciten los auspicios de ambos sistemas. Debe tenerse mayor cautela para evitar el choque, tanto de personalidades como de programas. El ambiente adecuado y los individuos apropiados que toman parte, sea en el desarrollo de la comunidad o en extensión, o en ambos, tienen gran importancia.

De menor importancia son la preocupación y conflicto entre quién debe realizar la labor de desarrollo rural, y, podríamos todavía agregar, quién deba recibir el crédito por esto. Habrá reconocimiento suficiente para todos - en realidad, el éxito de uno contribuirá a promover el otro.

REFERENCIASExtensión

1. KELSEY, LINCOLN D., y HEARNE, CANNON C. Cooperative Extension Work. Ithaca, N.Y., Comstock Publishing Associates, 1955. p. 1.
2. MATA, EDGAR, Director, Costa Rica Extension Service. "The Extension Service in Costa Rica." (M. A. Essay, Cornell University, 1957). p. 27.
3. WARBURTON, C. W., Director, USDA Extension Service, y BLISS, R. K. Editor. "Twenty-five Years of Extension Work under the Act of May 8, 1914." The Spirit and Philosophy of Extension Work. USDA, 1952. p. 260.
4. DAVIS, P. O., Director, Alabama State Extension Service. "Extension Work, Past, Present, and Future". (Talk given at Polytechnic Institute) Alabama, 1940. p. 269.
5. KNAPP, SEAMAN, President, Iowa State College, 1884. "Farmers Cooperative Demonstration Work." (Considered teacher and originator of this early movement and forerunner of the agricultural Extension Service). p.38
6. MOSHER, ARTHUR T., Professor, Extension Education. (Lecture to Extension Seminar) Cornell University, Ithaca, New York. 1956.
7. U. S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE, FAS. Some general principals regarding the initiation of agricultural extension programs in underdeveloped areas. (Mimeo.)
8. BRUNNER, EDMUND DES. The Contribution of Educational Methods and Techniques Toward the Rehabilitation of War-Torn Countries. Summary of Conference. (Conference Report) Washington, D.C., September, 1944. pp. 19-22.
9. MOSHER, A. T. Op. Cit.
10. KELSEY, LINCOLN D., y HEARNE, CANNON C. Op. cit. p. 41
11. STATEMENT BY A GROUP OF EXTENSION DIRECTORS AT THE ADMINISTRATIVE WORKSHOP. Madison, Wisc., 1947.

12. FRUTCHEY, FRED P. Principles of Extension Teaching, Washington, D.C., (Division of Extension Research and Training), USDA, Federal Extension Service.
13. JANS, FRED C., Field Agent, U. S. Extension Service. "Extension Looks at Program Planning." Extension Service Circular, N°478, USDA, 1952.
14. MARTIN, O. B., Director, Texas State Extension Service, y BLISS, R. K., Editor. "The Spirit and Philosophy of Extension Work." The foundation of Extension Work. Washington, D.C., 1952. p. 129.

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

1. COMMUNITY DEVELOPMENT SEMINAR. (Mimeographed Report) Washington, D.C., 1949.
2. SOCIAL PROGRESS THROUGH COMMUNITY DEVELOPMENT. U.N., E/CN, 5/303/ Rev. 1, St./WOA/26, November 1955. p. 6.
3. TAYLOR, C. C. Critical Analysis of Indian Community Development Progress. (Mimeographed Report) June 1954. p. 3.
4. COMMUNITY DEVELOPMENT BULLETIN, N°2. "How of Community Development." (ICA Publication) September 1956. p. 67.
5. ENSMINGER, DOUGLAS. Ford Foundation Representative to India. "A Guide to Community Development." New Delhi, India, 1957. p. 2.
6. MINICLIER, LOUIS. Chief, Community Development Division, ICA.
7. BATTEN, T. R. "Group Work and Community Development." Community Development Review. ICA, N°5 June 1957. p. 5.
8. BADEAU, JOHN S., President, N. E. Foundation. (An address Given at the Community Development Conference, Bangkok, Thailand). March 1956.
9. IBID.
10. PUBLIC HEALTH DIVISION. "Interchange of Ideas and Information." Health Summary. March 1956.

11. Karve, D. G. "Cooperation and Community Development." Kurukshetra. (Anniversary Number) October 1957.
12. WITTE, ERNEST F., Director, Council on Social Work Education Community Development Review. N°4. Washington, D.C. Community Development Division, ICA, March 1957. p. 37.
13. BATTEN, T. R. Report of the European Seminar on the Principles and Practices of Group Work. Leicester, England: UNTAA/SEM/1956/ Rep. 1, July 1956. pp. 79-88.
14. BATTEN, R. R. "Group Work and Community Development, Review N°5." Washington, D.C., ICA, June 1957. p. 5.
15. BADEAU, JOHN S. Op. cit.
16. TURNER, J. SHELDON, Social Welfare Advisor, USOM/Iraq. "Community Development in Burma."
17. FOSTER, GEORGE M. "Guidelines to Community Development Programs." CD-6, Public Health Reports, Vol. 70, N°1. Community Development. Washington, D.C. Seminar Document from Community Development Seminar.
18. BADEAU, JOHN S. Op. cit.
19. WITTE, EARNEST F., Executive Director, Council of Social Work Education, New York, N.Y. (Report of his team's recognition of certain basic principles that guide self-help programs. Given at the Community Development Conference, ICA, U.S. Chamber of Commerce Building, Washington, D.C.) Washington, D.C., October 1955.

REFORMA AGRARIA Y EDUCACION DE EXTENSION

Mucho se ha dicho, y más se dirá, sobre la necesidad e importancia del procedimiento y los medios que se sigan para introducir la Reforma Agraria, que es a veces interpretada como simple reforma en el sistema de tenencia de la tierra.

La posesión de tierras, naturalmente, es un ingrediente básico en cualquier proceso agrario. Desafortunadamente, a menudo la redistribución de tierras se convierte en fin primordial y no en un medio a través del cual producir los cambios necesarios. Muchos de nosotros nos entusiasamos hasta tal punto con la idea de la redistribución de tierras, que olvidamos el pasado y el futuro en nuestro empeño de resolver los problemas del presente.

Los problemas inherentes a la redistribución de tierras y a las reformas necesarias para alcanzar una mayor producción y eficiencia en el uso de la tierra, nos han acompañado a través de la historia. Una de las principales razones para las guerras ha sido el deseo de apoderarse de más tierras y recursos naturales. Pocas son las naciones que han podido, en los tiempos modernos, resolver el problema de vivir dentro de sus límites fronterizos mientras su población crece.

La redistribución de tierras es apenas una reforma dentro de una serie, todas necesarias para obtener un mayor equilibrio entre la población y los recursos naturales disponibles. Siendo la gente y la tierra, no obstante, los elementos más notorios, es fácil convencerse de que son necesarios una ley y un plan para dispersar a la población, redistribuir la tierra dividiéndola y aparceldándola. De inmediato se hace evidente el hecho de que no existen tierras suficientes para tanta gente. Este ha sido el problema principal, por supuesto, pero con la presión del tiempo y con el milagro de la legislación, ese problema básico fue olvidado hasta que se inició la acción actual de dispersar la población.

En este punto, aquellos responsables de llevar a cabo la reforma agraria y hacerlo con éxito, se interesaron más en hacer realidad sus propias ideas que en la gente. Mientras la situación empeora, y al sentirse frustrados, los líderes recurren al antiguo adagio de que no es posible quedar bien con todos y que, de todas formas, la mayoría de la gente no sabe qué le conviene. Esto resulta, como consecuencia, en acciones de violencia y, naturalmente, a su tiempo se producen los cambios políticos y sociales necesarios para "satisfacer" a la gente. De tales cosas nacen las revoluciones, se desarrollan planes políticos y toman el poder gobiernos autocráticos.

Ha sucedido una y otra vez y todavía no se ha encontrado una forma mejor de acometer el problema de la reforma agraria. Es mi opinión que la mayoría de los programas de reforma agraria fracasan porque no se ha prestado atención suficiente a uno de los ingredientes más importantes en ese proceso agrario: la gente. Ciertamente, la reacción inmediata es que esto no es cierto. No es el fin, acaso, mejorar las condiciones de vida de la población, especialmente de las familias rurales? No es ésta, acaso, la razón principal de la necesidad y preocupación por una reforma agraria? Por supuesto que lo es. Sostengo, no obstante, que luego de la etapa inicial en que establecemos por qué son necesarias las reformas, la gente queda olvidada en el planeamiento, desarrollo y operación del programa de reforma.

Creo que en el alto porcentaje de fracasos hay evidencias suficientes que respaldan mi opinión.

No pretendo proponer planes de reforma. Deseo llamar la atención hacia la gente y hacia la ayuda que pueden dar en la solución en los problemas que confrontan, al igual que sus líderes políticos. Es obvio, en realidad, que antes de proceder a realizar la reforma agraria es preciso llevar a cabo la reforma de la gente. O, para decirlo en otras palabras: antes de que puedan introducirse cambios afortunados en la agricultura, es necesario producir cambios en la gente. Los profesores lo dirían de otra manera: antes de que pueda proporcionarse bienestar familiar y nacional, deben promoverse cambios sociales y políticos. Aquí nuevamente nos encaramos al dilema de que debe tener lugar primero; el sentido común nos indica que son necesarios cambios en todos los aspectos de la conducta humana, al mismo tiempo.

Pero, cómo triunfar en nuestro empeño, cuando el mundo se torna cada vez más complejo con el tremendo crecimiento demográfico, disminución de los recursos naturales, aumento de partidos políticos y fronteras más estrechas?

Una manera es a través de la ciencia: el desarrollo de nuevos métodos de producción, mejoramiento de semillas y de la ganadería, uso científico de técnicas y destrezas, mayor atención al mantenimiento y conservación de los recursos naturales.

Otra manera sería por medio del control de la población: control de la natalidad y migración.

Otra forma podría ser la redistribución de las fuerzas laborales, creando maquinaria industrial para elaborar productos de uso general y desarrollando una industria agrícola que produzca más de lo que se consume, disponiendo así de alimentos y tejidos con los cuales negociar por productos industriales.

Otro recurso sería establecer acuerdos internacionales y alianzas de intercambio. Efectivamente, esto constituye más que el comercio de productos; es una manera de abrir las fronteras nacionales que limitan el movimiento libre de la población, al inter cambiar fuerzas laborales de un país por productos de otro.

No importa en qué forma se ataquen los problemas, sean estos económicos, sociales o políticos, todos conciernen a la gente. Y, a menos que se encuentre una manera efectiva de lograr su participación, los resultados serán de efecto transitorio o inconvenientes.

Lograr la participación de la gente, "implicarla" en sus actividades, ha sido y es la principal responsabilidad y finalidad del Servicio de Extensión. Esta institución de carácter educativo puede y debe desempeñar un papel importante en lograr la participación de la población para hacer realidad los programas de reforma. Es obligación de Extensión lograr cambios en la población por medio de la educación.

Si aceptamos la suposición de que, antes de contar con reformas económicas, sociales, políticas o agraria, debemos lograr cambios en la actitud y opinión de la gente, entonces la educación es un elemento necesario e importante.

Dado que los programas de reforma afectan directamente a los adultos, debe desarrollarse una organización y elaborarse un programa especialmente diseñado para ellos.

Extensión es un proceso que ha probado tener éxito frente a este desafío. Efectivamente, en algunas partes del mundo las organizaciones de Extensión gozan de lugar prominente en programas y proyectos de desarrollo. El prestigio de Extensión en Estados Unidos se basa en el hecho de que se le reconoce como factor importante que contribuye al éxito de programas de reformas rurales y agrarias. Es también un medio poderoso a través del cual se educa a la población sobre hechos necesarios para inducirla a cambiar, de modo que se interesan hasta el grado de participar activamente en el planeamiento, desarrollo y ejecución de reformas económicas, sociales, políticas y agrarias. Tiene lugar así una sociedad entre la gente y sus líderes económicos, sociales y políticos, que desarrolla y ejecuta programas nacionales destinados a solucionar sus problemas. Esto tiene lugar a través de procesos educativos. Extensión es uno de tales procesos.

LA NATURALEZA DE EXTENSIÓN

"Cambiar a la Gente"

Uno de los objetivos de extensión agrícola es lograr cambios en la gente. Cuando se adoptan nuevas prácticas agrícolas y se aprenden nuevas destrezas, y se ponen en práctica, se puede decir que la finalidad de ayudar a la gente se ha logrado. Muy a menudo, sin embargo, muchos extensionistas no se dan cuenta de que antes de que una práctica o destreza se aprenda, la gente misma debe cambiar. Debe tener nuevas actitudes. En consecuencia, deben efectuarse cambios dentro del individuo mismo que le permitan aprender o adoptar una nueva práctica.

Muchas veces las personas que enseñan ponen demasiado énfasis en las destrezas y prácticas que ellos desean que adopte la gente. Saben que los nuevos conocimientos son importantes ya que mediante ellos la gente va a aumentar sus ingresos, a mejorar su nivel de vida, o a contribuir más a la sociedad. Sin embargo, los instructores se sorprenden cuando la gente no adopta estas nuevas prácticas que les serían beneficiosas. Cuando esto ocurre es por que el personal de extensión no ha logrado primero los cambios necesarios dentro del propio individuo. Aquí es donde se hace necesario el maestro, el agente rural, u otro agente de cambio, cuyo adiestramiento comprende dos aspectos: (1) adiestramiento para saber trabajar con la gente a fin de lograr los cambios necesarios dentro del individuo; (2) conocimiento de la tecnología, las prácticas y las destrezas que él espera que adopte la gente. De los dos aspectos el primero es el más importante.

La tarea primordial del maestro es saber trabajar con la gente y ayudarla. El segundo aspecto puede ser complementado contando con la ayuda de otros técnicos y expertos. Si el maestro es experto en el primer aspecto, importa poco si él mismo da las demostraciones o bien ocupa a otros para darlas.

Los educadores de extensión también deben ser expertos en trabajar con la gente. Este requiere un adiestramiento especial el cual demuestra por sí mismo que la educación de extensión no puede llevarla a cabo cualquier persona. Así como la agricultura no es tan fácil como se ve, la extensión agrícola es más difícil de lo que parece.

En Latinoamérica se está desarrollando un grupo especializado de educadores de adultos que emplea el proceso educativo de extensión. Se les llama a estos individuos "extensionistas", o "agentes de extensión". Todos los países tienen ahora algún

tipo de programa nacional o estatal que dispone de agentes de extensión que son responsables de la educación de adultos que habitan las zonas rurales. Esta educación de adultos rurales no tiene que ver nada con la escuela regular ya que su participación es puramente voluntaria. Sus 50 años de existir en el Hemisferio Occidental es realmente una historia singular. No requiere ser repetida aquí. Basta con decir que es el movimiento individual de educación de adultos más grande del mundo. La mayoría de los países están tratando de poner en práctica un programa de educación para adultos rurales. De todas partes se reciben solicitudes para el envío de consejeros, consultores, demostradores, etc., que pueden ayudar a promover tales programas. Los Estados Unidos, que son líderes en este campo, proveen la mayoría de este liderazgo. Aunque en Latinoamérica se está desarrollando un buen cuerpo de extensionistas expertos bien adiestrados, el suministro no es aún lo suficientemente adecuado para llenar la demanda.

Desde que la extensión agrícola ha demostrado su éxito en los Estados Unidos, muchos extensionistas latinoamericanos han tratado de adoptar o adaptar algunos de los conceptos y principios desarrollados por el Servicio de Extensión de los Estados Unidos. Pero aunque esto parezca simple, las dificultades de seguir esos conceptos y principios han sido demasiado grandes al ponerlos en práctica. Algunos administradores de extensión y otros, han cambiado la organización, esperando poder llevar a cabo la labor. Muchos han abandonado los programas originales y han comenzado de nuevo con pequeños proyectos experimentales.

En todos los casos, se ha hecho evidente que el mayor tropiezo se debe a la falta de personal debidamente adiestrado. No se ha puesto el debido énfasis en un adiestramiento adecuado. Se han probado desesperadamente toda clase de métodos para adiestrar a la gente en el trabajo de extensión pero este esfuerzo ha sido muy pequeño y muy rápido. En la mayoría de los casos ya existen expertos agrícolas y con conocimientos técnicos que pueden ser transferidos a los agricultores para que aumenten su producción. No es la falta de tecnología agrícola pues, el factor limitante, sino la falta de gente adiestrada en las destrezas de la enseñanza. Debe darse énfasis en este aspecto a fin de lograr éxito en los esfuerzos educacionales de extensión agrícola. Hasta que no exista equilibrio en el adiestramiento de extensión, la mayoría de los programas no podrán tener éxito.

Los principios básicos de extensión y educación deben ser comprendidos, tanto por los administradores de los programas, como por los agentes que son los que los llevan a cabo. Esto significa que todo el personal, desde los administradores, hasta los agentes de extensión, deben adiestrarse debidamente. La educación de extensión requiere de "expertos". Expertos en educación de adultos, en

todos los niveles. La educación de extensión, parte del proceso de extensión, está creando un nuevo grupo profesional que será cada día más prominente.

La posición, éxito y adelanto de la educación de extensión en Latinoamérica depende de aquellos que son responsables de la misma. Todos los que estén dentro de ella deben actuar y pensar como profesionales, ya que deben ser profesionales si esperan contribuir a su desarrollo. Este desarrollo significa que la población rural, en todas partes, se beneficiará con los maestros extensionistas que saben trabajar con y por la gente a la que sirven, que le ayudan a cambiar las destrezas y prácticas de su vocación, sus aspiraciones, sus creencias y las actitudes hacia su vocación y su modo de vida. Este es un reto tremendo y una gran responsabilidad que se plantea a los que laboran en extensión agrícola.

ENSEÑANZA versus APRENDIZAJE

Todos los que estamos dedicados a la enseñanza hemos aceptado una responsabilidad que por su naturaleza, nos hace inmiscuirnos en la vida de otras personas. En todos los países se han creado leyes para proteger a la gente de la intromisión de los demás. Existen multas y castigos para los que cometen esta clase de interferencia. Sin embargo, a los maestros se les permite inmiscuirse, no sólo en la vida de los adultos, sino también en la de los niños. Por supuesto, que este tipo de intromisión tiene un propósito benéfico. Aceptamos este papel que desempeña el maestro como algo que da una utilidad positiva. De no ser así, existirían reglamentos contra esto.

Pero nosotros, como maestros, comprendemos realmente nuestro papel de interferencia, beneficio y responsabilidad? En mi caso debo admitir que no había reparado mucho en todo esto, aunque sí, había aceptado los aplausos que se le suelen rendir a la profesión. En la mayoría de los casos creo que los maestros consideran la enseñanza como un trabajo que requiere cierto esfuerzo necesario para justificar el salario que devengan. Esfuerzo para ser puntuales, para presentarse en un lugar determinado, para cumplir detalles administrativos, para hacer los informes que se les pidan y para asistir a un mínimo de actos sociales, necesarios a la posición, a la organización y a la comunidad. Además, hay clases rutinarias que atender, ciertos deberes y actividades necesarias para completar el programa de enseñanza del año. Pero, dónde estaba el proceso de aprendizaje en todo esto? Aprendieron verdaderamente nuestros estudiantes, o juzgamos la calidad de nuestra enseñanza por el número de reuniones efectuadas, los discursos que hicimos, la cantidad de capítulos que cubrimos de un libro, o el número de días que hemos enseñado? Logramos algún cambio beneficioso en la mente de nuestros pupilos o dimos por sentado que ese cambio se operó al completarse el programa o proyecto en que estamos laborando?

Creo que se hace necesario comenzar por el principio y darnos cuenta cabal de la misión que representa ser maestro cuyo fin es producir cambios beneficiosos en la gente, o como también se suele expresar, "ayudar a la gente a aprender".

El Proceso de Aprendizaje

Se ha hablado mucho del proceso de aprendizaje, llegándose siempre a la conclusión de que éste tiene lugar en el aprendizaje. Pero antes de que una persona pueda aprender debe:

1. Notar algo
2. Desear algo
3. Hacer algo
4. Conseguir algo

Expresando esto en otras palabras, podríamos decir que los pasos que se deben seguir en el proceso de aprendizaje incluye:

1. Conciencia
2. Necesidad
3. Acción
4. Satisfacción

Todo buen maestro toma en consideración cada uno de estos pasos. Sin embargo, la fórmula no es del todo precisa, como tampoco todas las situaciones que se presentan en la enseñanza son iguales.

Pero a pesar del tiempo, del lugar y las personas que toman parte, el aprendizaje no ocurre si el estudiante no experimenta esas fases.

Los agentes de extensión, o maestros que trabajan con adultos, tienen los mismos problemas. Deben poner mayor esfuerzo en su trabajo de enseñanza ya que lo hacen dentro de un proceso educativo que no es compulsorio e incluye estudiantes o participantes voluntarios. En extensión, el objetivo que se persigue es lograr cambios en el individuo. Pero antes de que una nueva destreza, práctica o idea sea aceptada, deben antes rechazarse destrezas, prácticas o ideas antiguas.

Las prácticas e ideas viejas deben pues ser reemplazadas por nuevas. Por ello debe ser convincente el énfasis que se pone en la motivación del individuo a fin de que éste actúe en la forma que deseamos. Una vez motivado, estará mejor dispuesto a actuar. El agente de extensión podrá tener éxito solamente cuando haya logrado esto. Debemos admitir que extensión pone todos sus esfuerzos por motivar a la gente, pero desdichadamente muchos extensionistas se detienen una vez que han llegado a este punto. A menos de que el individuo experimente satisfacción como resultado de sus nuevas actividades, no podrá el extensionista afirmar que ha tenido éxito. Existe aún el peligro de que el individuo rechace la nueva idea, destreza o práctica y retorne a los procedimientos antiguos. En otras palabras, puede haber ocurrido la enseñanza, pero no el aprendizaje. Para que la enseñanza tenga el éxito deseado, el individuo debe experimentar un cambio permanente. No es suficiente que el maestro se dé por satisfecho con sólo presentar los conocimientos; debe preparar a sus pupilos de manera que noten algo, quieran algo, hagan algo, actúen y obtengan satisfacción personal en ello.

El maestro tiene que desempeñar dos papeles definidos:

1. Preparar al que enseña, y
2. Presentar conocimientos.

Muy a menudo los maestros fallan en la ejecución de uno y otro. Los fracasos en la enseñanza casi siempre se deben a que el maestro no toma en cuenta a los estudiantes o no está seguro de los hechos que presenta (conocimientos).

En el proceso de la enseñanza los agentes de extensión tienen una mayor responsabilidad ya que deben vivir junto a sus "estudiantes".

El futuro del agente depende del éxito que tengan aquellos que aprendieron con él, no en lo bien que él crea haberles enseñado.

Los educadores de extensión necesitan estudiar y hacerse diestros en el arte de la enseñanza. Esto es, en el arte de preparar a la gente y de presentar los conocimientos en tal forma que puedan ser aprendidos. Sin embargo, no deben concentrar toda su atención en el arte de la enseñanza si al hacerlo se descuida el objetivo principal: que solamente la gente que experimenta cambios deseables y permanente en su forma de vida, son los que realmente han aprendido algo.

COMO ORGANIZAR A LA JUVENTUD RURAL EN EXTENSION

Uno de los principales movimientos que tienen lugar en América Latina es la expansión y el interés creciente en labores de clubes juveniles rurales. En la última década se han organizado muchos clubes. Se está pidiendo al personal nacional de extensión que de dique más y más tiempo al trabajo con jóvenes rurales. De hecho, muchos países tienen ahora Comités Nacionales de Clubes Juveniles Rurales para respaldar la labor de estas organizaciones juveniles.

Siempre que tiene lugar un crecimiento rápido se presentan ciertos problemas que a menudo tienden a demorar el movimiento. Uno de estos problemas, en el trabajo con la juventud, es la necesidad de obtener líderes locales y adiestrar a personas para que sean líderes y al personal de extensión para que hagan uso de estos líderes.

Todos conocemos las razones que existen para hacer uso de líderes locales. Es obvio que un agente puede ampliar sus servicios trabajando con líderes cooperadores. Sin esta ayuda, el agente de extensión se ve limitado en lo que pueda hacer en cuanto a trabajo de clubes. Contando con líderes, no hay limitación verdadera. Es to significa que es necesario adiestrar líderes para que ayuden al agente de extensión a dirigir las actividades juveniles. Está de más decir que también el extensionista debe ser adiestrado para que trabaje a través de y con líderes locales.^{1/} En América Latina, por supuesto, no hay suficientes personas que hayan tenido experiencia con el trabajo de clubes juveniles rurales o que entiendan elpapel que desempeña un líder de club juvenil rural. Quizás estoconstituye un problema menor dentro de 10 años, a medida que los socios de clubes juveniles se hagan adultos y se conviertan en líderes. En la actualidad, sin embargo, la mayoría de los líderes disponibles son personas sin adiestramiento y sin experiencia.

Con respecto a socios, contamos con los niños y jóvenes elegibles, dispuestos y capaces, con un poco de estímulo, de participaren trabajos de clubes juveniles rurales. Es injusto, sin embargo,organizar clubes sin seguridad suficiente de contar con líderes. Como hemos dicho, los agentes de extensión se ven limitados en sus esfuerzos si no cuentan con otros que les ayuden. En otras palabras, es necesario organizar a los adultos de una comunidad antes de organizar a los jóvenes.

^{1/} Véase Material de Enseñanza en Extensión, #6 "Los líderes locales en las labores de Extensión" para mayor explicación sobre líderes rurales.

Demasiados agentes han organizado clubes que funcionan muy bien únicamente mientras cuentan con el liderazgo personal de un adulto. Podemos preguntar, "es justo esto para otras comunidades y otros niños que no pueden disponer de este servicio personal?"

Pero, cómo podemos movilizar líderes para la juventud? El proceso involucra la organización tanto de los adultos como de los jóvenes de una comunidad. Todos sabemos que sin apoyo de la comunidad es imposible organizar clubes. De manera que el primer paso es hacer del conocimiento de la comunidad los fines, beneficios, objetivos, etc., del interés de extensión en la juventud. Los dirigentes comunales y los adultos deben comprender y saber qué es el trabajo de clubes antes de lograr que permitan a sus hijos participar en él. Es en este punto donde el agente debe hacer hincapié en las necesidades de contar con asistentes (líderes) y explicar cómo trabajará a través de ellos. Naturalmente el agente guiará, ayudará y adiestrará a estas personas para que sean líderes eficaces; sin líderes no pueden existir clubes.

Después de informar a la comunidad y obtener reacción favorable de los líderes comunales, es necesario encontrar adultos o jóvenes mayores interesados en ayudar en la labor de clubes. Estos "líderes" deben también ser personas aceptables a la comunidad. El agente de extensión debe entonces trabajar con estos "voluntarios" para asegurar que comprendan lo que se espera de ellos.

Cuando el agente y un líder se ponen de acuerdo, es hora de que el líder busque a los jóvenes, los interese en la labor de clubes y organice el grupo. El club pertenece a la comunidad y no a extensión. Siempre debe estar orientado hacia la comunidad. De esta manera, la responsabilidad es compartida por el servicio de extensión y la comunidad. Que el liderazgo local sea parte de la comunidad también contribuye a que sea fácil mantener la responsabilidad en la comunidad y obtener su apoyo. Si un club fracasa, no necesariamente refleja un fracaso de extensión, ya que el agente de extensión puede volver a organizar el trabajo con los jóvenes rurales a través de otro líder. Como a menudo ocurre, si el agente es la única persona responsable, el club decaerá cuando sea trasladado el agente.

El énfasis debe recaer en la organización de los adultos para asegurar el éxito del trabajo de extensión con la juventud. El crédito del éxito que obtengan las actividades juveniles auspiciadas por la comunidad, pertenece a ésta (naturalmente, el servicio de extensión compartirá este éxito). A medida que la comunidad gana en prestigio, se harán mayores demandas al servicio de extensión pero también será posible compartir más ampliamente las responsabilidades con los adultos de la comunidad.

El principio de extensión que dice "ayudar a la gente a ayudarse a sí misma", también se aplica al trabajo de clubes juveniles rurales, en forma natural, porque el trabajo con clubes juveniles rurales es parte del proceso de extensión.

PASO PARA EL DESARROLLO DE CLUBES JUVENILES

1. El agente debe obtener el respaldo de la comunidad.
2. Atraer a los adultos que estén interesados.
3. Educar a los adultos en cuanto a su responsabilidad como líderes.
4. Lograr que los líderes atraigan a los jóvenes y padres de éstos que se interesen en el trabajo de clubes.
5. Educar a los jóvenes sobre los fines, objetivos, y ventajas del trabajo de clubes.
6. Que los adultos líderes organicen los clubes.
7. Que los adultos líderes, con ayuda de los agentes de extensión, desarrollen programas juveniles.
8. Implementar el programa juvenil.
9. Mantener informada a la comunidad sobre el programa, los logros y los éxitos de los clubes.
10. Solicitar recursos adicionales necesarios para el programa juvenil pero únicamente según los jóvenes y los adultos progresen con el programa.
11. Extender el programa juvenil rural a medida que se adiestren más líderes y que los líderes estén mejor adiestrados.

FACTORES QUE NO CONTRIBUYEN A LA EFICIENCIA O EFECTIVIDAD

DEL TRABAJO DE EXTENSION EN AMERICA LATINA

La disciplina de Economía y Ciencias Sociales de la Escuela para Graduados¹ del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas tiene en proceso una serie de estudios analíticos de servicios de extensión. A la fecha se han completado ocho estudios, realizados cooperativamente con el personal de los servicios de extensión estudiados. El propósito general de estos estudios es determinar las deficiencias existentes con el fin de indicar medidas que sirvan para fortalecer a las organizaciones de extensión y aumentar su eficacia.

Los estudios analíticos² hechos hasta la fecha tratan de evaluar el potencial de organización o, para decirlo en otra forma, determinar cuál es la situación actual. La determinación del nivel de adiestramiento y experiencia, del nivel de comprensión del proceso de extensión que tiene el personal y la forma en que los funcionarios contemplan sus respectivas relaciones, roles y funciones, son aspectos que contribuyen en la evaluación de la eficacia de las "nuevas" organizaciones de extensión.

Poco más de una década ha transcurrido desde la creación de los servicios de extensión estudiados (cuadro 1). No es un lapso grande de tiempo en lo que respecta a instituciones educativas, pero sí constituye un período apreciable para naciones que aspiran a desarrollar sus áreas rurales en forma rápida. Tampoco es un tiempo largo desde el punto de vista de evaluaciones. A través de evaluaciones pueden lograrse mejoras. Estos estudios han sido propuestos con el deseo, por parte de los administradores de los servicios de extensión, de reforzar sus servicios y hacerlos lo más útiles posibles. El cuadro 1 brinda información sobre la situación a esta fecha.

¹Este Centro de Enseñanza en Investigación, sostenido por los países americanos a los que sirve, está situado en Turrialba, Costa Rica.

²El Apéndice ofrece una lista de los estudios analíticos terminados.

CUADRO 1

País	Organización Estudiada	Año ¹ en que se inició el Servicio	Año en que se hizo el Estudio
El Salvador	Servicio Nacional de Extensión	1949	1960
Honduras	Servicio Nacional de Extensión	1951	1961
Costa Rica	Servicio Nacional de Extensión	1948	1962
Ecuador	Servicio Nacional de Extensión	1954	1963
Panamá	Servicio de Divulgación Agrícola	1953	1963
Colombia ²	Servicio Nacional de Extensión	1958	
	Corporación del Valle del Cauca	1956	
	Federación de Cafeteros	1960	1962
	Instituto de Fomento Algodonero	1959	
	Instituto Tabacalero	1959	
Argentina	Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.	1957	1960
Jamaica	Servicios Coordinados de Extensión ³	1955	1962

¹Corresponde al año en que la organización de extensión fue creada formalmente en su estructura actual. Muchas actividades y organizaciones de "extensión" fueron precursoras de los actuales "Servicios de Extensión". Lo que mejor describe la actual organización de extensión es que en general sigue el concepto de educación en lugar del subsidio o estímulo (fomento) para áreas rurales.

²En Colombia el estudio incluyó a los cinco servicios de extensión más activos.

³Esta organización constituye el Servicio de Extensión de Jamaica; incluye a varias organizaciones agrícolas y tres ministerios. Esto abarca organizaciones gubernamentales tales como Servicio de Extensión, Depto. Forestal, Depto. de Cooperativas, Depto. de Tierras, Depto. de Crédito Agrícola, Cooperación de Tierras de Christiana, Corporación de Tierras del Valle Yallahs. Además agencias Semioficiales como Club 4-H, Comisión de Bienestar Social de Jamaica, Sociedad Agrícola de Jamaica, Industria Azucarera, Junta de Bienestar Laboral.

Aún cuando únicamente se han completado los estudios relativos a ocho países, pareció oportuno establecer algunas comparaciones generales. En el estudio de los informes ya rendidos, el autor³ encontró aspectos de suma importancia. En este análisis comparativo se llama la atención a hechos encontrados que restringen o limitan la eficacia de los servicios de extensión en los países estudiados. Esta información puede servir a los administradores de otros servicios de extensión para llamar su atención a deficiencias similares que existen en sus respectivas organizaciones.

El cuadro 2 presenta una lista de los principales factores encontrados que fueron juzgados como deficiencias en los servicios de extensión estudiados.

De la lista de factores presentados en el cuadro 2, podemos hacer una reclasificación en orden de importancia con respecto al número de servicios afectados. (ver cuadro 3).

Además de los factores limitantes que resultan de los estudios analíticos, hay unos pocos factores observados por el autor en visitas personales a los países que vale la pena mencionar:

1. Falta de autonomía educativa por parte de la administración y programación de extensión.
2. Escasez de respaldo económico para proveer personal y recursos en forma adecuada.
3. Falta general de comprensión del concepto de extensión por parte de gobierno, colegas y administradores agrícolas incluyentes.
4. Conflicto entre técnicos agrícolas de mayor edad (conflicto o resistencia al cambio) con miembros más jóvenes del servicio.
5. Demasiada interferencia política.

³El autor participó en los ocho estudios.

CUADRO 2Factores que Limitan la Eficacia de Extensión Según lo Encontrado en Ocho Estudios Analíticos²

1	2	3	4	5	6	7	8	Factores
x	x	x	x		x			Personal relativamente joven (indica una condición que se corregirá sola; la falta de suficiente experiencia y no la edad, es el factor principal).
x		x			x			Bajo promedio de permanencia.
x	x	x			x			Alto grado de movilidad interna.
x		x	x	x		x	x	Falta de suficiente adiestramiento académico de las mejoradoras del hogar.
x					x			Falta de suficiente adiestramiento académico.
x		x	x	x	x	x	x	Falta de suficiente adiestramiento o preparación en extensión.
x		x			x	x		Falta de adiestramiento en ciencias sociales.
x	x		x		x		x	El personal de extensión no hace buen uso de los líderes como medio para el planeamiento y ejecución de programas.
x	x				x		x	En general el personal de extensión no tiene programas de adiestramiento por líderes.
x	x	x	x		x	x		Falta de especialistas adiestrados para respaldar a los agentes.
x	x	x	x	x	x	x	x	Falta de supervisión eficaz.
x	x				x			Bajos sueldos del personal (en comparación con otras agencias).
x	x	x	x	x	x	x	x	Facilidades inadecuadas para realizar una buena labor educativa.
x	x	x			x			Poca evaluación de programas.
			x	x		x	x	Falta de comprensión de los roles y funciones del personal de extensión.

²Factores principales encontrados en el análisis de los respectivos estudios, que se consideran debilidades. En algunos casos ha habido mejoras desde la terminación de los informes.

CUADRO 3Importancia de los Factores
Según Servicios Afectados

Factores	Número y porcentaje de estudios que mostraron esta deficiencia.	
	No.	%
Falta de supervisión eficaz.	8	100
Facilidades inadecuadas para realizar una buena labor de extensión.	8	100
Falta de suficiente adiestramiento o preparación en extensión.	7	87.5
Falta de especialistas adiestrados para respaldar a los agentes.	6	75
Falta de suficiente adiestramiento académico de las mejoradoras del hogar.	6	75
Personal relativamente joven.	5	62.5
El personal de extensión no hace uso eficaz de los líderes.	5	62.5
Alto grado de movilidad interna.	4	50
Falta de adiestramiento en ciencias sociales.	4	50
El personal de extensión carece o no tiene programas de adiestramiento para líderes	4	50
Deficiente evaluación de programas.	4	50
Falta de comprensión de los roles y funciones del personal de Extensión.	4	50

Comentarios Generales

Parece obvio que la eficacia de los servicios de extensión puede mejorarse concentrando esfuerzos en tres aspectos específicos: (1) mejoramiento de la supervisión; (2) mejoramiento del nivel de

competencia del personal de extensión por medio de adiestramiento adicional; y (3) clarificación de roles y funciones del personal.

Otro aspecto que fortalecería a los servicios sería respaldar a los agentes de campo con (1) especialistas⁴ que comprenden los conceptos de extensión y adiestren a los agentes; (2) ayuda a los agentes para comprender mejor cómo hacer uso de líderes locales⁵ en el proceso de extensión; (3) provisión de los recursos máximos posibles a los agentes locales para ayudarlos a multiplicar sus esfuerzos; (4) estabilización del personal en sus puestos para permitirles obtener experiencia con la práctica y tener un mejor resultado dentro de cualquier área específica.

Es mucho lo que puede hacerse con un deseo sincero por parte de todo el personal de extensión. Si los administradores pidieran la ayuda de todos los agentes para la discusión de modos y medios de mejorarse a sí mismo y al servicio y si el personal coopera en el mejoramiento propio colectiva e individualmente, podrían hacerse grandes adelantos para superar muchas de las deficiencias que ahora existen. Una organización en desarrollo, a la que se permite ayudarse a sí misma, generalmente mejora a través del intercambio de ideas, ejemplos, discusiones y exploración de nuevas formas de realizar una labor. Una organización nueva puede generalmente hacer algunas mejoras sin interferencia extraña adicional. Esto debe estimularse. Generalmente el propio mejoramiento atrae atención favorable. Esto luego resulta en un incremento de recursos y prestigio.

No existe sustituto alguno para el orgullo de la propia labor y lealtad a la propia organización. Esto implica disminución de las debilidades o deficiencias. Significa que debemos buscar esas deficiencias y hacer todo lo posible por superarlas antes de que culpe-mos a otros o esperemos recibir ayuda externa. La bondad de los programas de extensión depende únicamente de la capacidad de los individuos para realizar la tarea. Colectivamente, muchas deficiencias pueden ser eliminadas. Pero, para hacer esto, debemos tener la certeza de que estamos desafiando a los individuos a hacer uso de sus talentos y adiestramiento en grado máximo.

⁴Material de Enseñanza N°3 "El Especialista en el Servicio de Extensión: su papel, sus problemas y su adaptación" puede ser una referencia útil para quienes deseen profundizar este aspecto del trabajo.

⁵Material de Enseñanza N°6 "Los Líderes Locales en las Labores de Extensión" es otro documento de esta serie que puede ser de utilidad para los extensionistas.

APENDICEEstudios Analíticos Terminados

Estudio del Servicio de Extensión de El Salvador, Abril 1960
Dr. Joseph Di Franco y Dr. Antonio M. Arce (Inglés y Español).

Relaciones Entre Investigación y Extensión de Argentina, INTA.
Noviembre 1960. Fernando del Río, Antonio M. Arce y Joseph Di Franco. (Español).

Estudio Analítico del Servicio de Extensión de Honduras. Marzo 1961. Joseph Di Franco, Roy Clifford, Armando Valle y Miguel Elvir. (Español).

Estudio Analítico de Cinco Organizaciones de Extensión de Colombia
Junio 1962. Joseph Di Franco, Roy Clifford (Español e Inglés).

Estudio Analítico del Servicio de Extensión de Costa Rica. Diciembre 1962. Joseph Di Franco, Earl Jones (Español).

Estudio Analítico del Servicio de Extensión de Panamá. Octubre 1963.
Joseph Di Franco (Español e Inglés)

Estudio Analítico del Servicio de Extensión de Ecuador. Enero 1963.
Joseph Di Franco, Gerardo Naranjo (Español)

Consultation Report of the Coordinated Extension Services Jamaica.
August 1962. Joseph Di Franco, Earl Jones. (English).

RESPONSABILIDADES DE ADULTOS ANTE LA JUVENTUD

Sociólogos, Psicólogos, Educadores, Líderes Juveniles así como Jueces de Tribunales Juveniles y algunos padres de familia comprenden que la juventud necesita mucho más en la vida que las necesidades básicas de alimentación, vestuario y abrigo. Desafortunadamente no podemos decir que hemos encontrado esas necesidades fundamentales para todos los jóvenes de todos los lugares. No obstante, en muchos lugares del mundo en donde se les provee de alimentos, vestuario y abrigo adecuado, estamos flaqueando gravemente al ver que en este mundo moderno y avanzado la juventud está recibiendo atención en otras necesidades básicas. Como un ejemplo de nuestro fracaso en la interpretación de las necesidades básicas de la juventud, no tenemos sino que fijarnos en el aumento de delincuentes juveniles en países como Gran Bretaña y los Estados Unidos. Es en estas áreas adicionales de necesidades básicas, en donde estamos fallando.

Cuáles son estas necesidades básicas? Antes de mencionarlas, es importante que mencionemos algunos hechos fundamentales.

Debemos recordar que en este mundo el ser humano es una criatura superior. Actualmente es superior sólo por una razón y ésta es por que hemos sido dotados de una capacidad especial de poder asimilar los conocimientos y darles una aplicación útil. Esta habilidad nos distingue de todos los demás seres vivientes de la tierra. Pero, es únicamente cuando usamos esta habilidad, lo que nos hace sentir que hemos sido criados a un nivel superior que el de los animales. Por consiguiente, si hemos de permanecer superiores a ellos, debemos de emplear esta habilidad. Este aspecto mental y espiritual de la persona requiere tanta subsistencia como el aspecto físico. "No solamente de pan vive el hombre"; esta es una verdad fundamental y vuelvo a repetir, que esta es la razón por la cual los seres humanos son distintos a todas las otras criaturas de Dios. Por lo tanto, reconozcamos estas necesidades y hagamos algo por ellas.

El interés desarrollado y las investigaciones sobre la relación del hombre con su medio y con aquellos que han estado interesados en analizar las relaciones básicas de los seres humanos, resultó en el desarrollo de las Ciencias Sociales. Los científicos sociales han identificado necesidades sociales y básicas que son tan importantes como las necesidades físicas. Estas necesidades sociales básicas son las siguientes:

- a) La necesidad de pertenecer a un grupo.
- b) La necesidad de ser reconocido como un individuo dentro del grupo.

- c) La necesidad de realizar algo.
- d) La necesidad de tomar parte en alguna actividad.
- e) La necesidad de seguridad.

Pueden ser explicadas de otra manera; el hombre necesita de:

- a) Compañía
- b) Liderazgo
- c) Disciplina
- d) Logros
- e) Reconocimiento
- f) Acción

La opinión del autor (así como de muchos otros) es que la juventud de hoy encontrará un camino para satisfacer estas necesidades básicas sociales de una u otra forma; por ejemplo, la delincuencia es el resultado desafortunado de un camino torcido.

En el pasado, la mayor parte de la juventud satisfizo estas necesidades dentro de los grupos familiares. Los grupos familiares estuvieron bastante ayudados en esto, por las clases y grupos de la comunidad. Las sociedades se han desarrollado y la civilización moderna ha evolucionado debido a que gradualmente el hombre ha ido satisfaciendo sus necesidades físicas. Ha aprendido a dominar el medio en que vive, a producir sus propios alimentos, a adaptarse a sí mismo a áreas geográficas a pesar de los extremos que existen. Por lo tanto se establecieron centros o ciudades y gradualmente naciones y ahora estamos acercándonos al concepto de un solo mundo, mientras que las naciones se unen para dar un máximo beneficio a todos los seres.

No obstante, al quedar libres nosotros mismos de los problemas tratados y de la ansiedad y necesidad de satisfacer las necesidades físicas, hemos creado una situación que ahora nos deja tiempo para dedicarnos a otras actividades personales y sociales. Al reducir el número de horas requeridas para proveer alimento, abrigo y vestuario nos queda tiempo "libre" para que las familias y comunidades individuales puedan dirigirse hacia otro objetivo.

No necesito detallar los cambios en patrones familiares, ni los cambios en los patrones sociales, ni tampoco las tremendas adaptaciones que se han venido llevando a cabo en las sociedades en esta

época moderna. Cada cual se preocupa por manifestar estos cambios, y además de eso, casi todos nosotros estamos atrapados dentro de estos ajustes. Basta decir que estos cambios van cada vez más en aumento y por supuesto, cada miembro de la sociedad está afectado en una u otra forma. Los jóvenes y las futuras generaciones de la sociedad son aquellos que serán los más afectados. Nuestros jóvenes reflejan la sociedad actual. Nuestra preocupación es si ellos llegan a ser buenos ciudadanos. Nuestra responsabilidad por lo tanto debe ir más allá no solamente para satisfacer las necesidades básicas físicas, sino aquellas que se refieren a las necesidades básicas sociales. Porque como se ha dicho anteriormente, se satisficieron estas necesidades en una forma u otra.

Algunos dirán, por qué preocuparnos si ellos lo logran. Es aquí donde los adultos, padres y ciudadanos tenemos una responsabilidad. Debemos de estar seguros de que ellos recibirán la satisfacción de estas necesidades como resultado de los buenos consejos de una persona adulta. Donde falta la ayuda de adultos, la forma en que los jóvenes cumplen sus necesidades sociales, los lleva a separarse de los adultos y los hace antisociales y consecuentemente malos ciudadanos en ciertas ocasiones y hasta parásitos sociales en casos extremos.

Las necesidades básicas son aquellas mismas necesidades expresadas anteriormente, pero ya que la juventud representa a personas en crecimiento, estas necesidades son esenciales e importantes durante esta fase del desarrollo.

Necesidades Básicas de la Juventud

Compañerismo (pertenecer - sentido de familia)
 Seguridad (liderazgo - dirección)
 Disciplina (premio)
 Logros (contribuir)
 Acción (algo para hacer)

La juventud satisfará estas necesidades de una forma u otra. Cuando hay unión entre las familias, parte de estas necesidades son satisfechas; ellos dirigen sus energías hacia actividades útiles y llegan a ser ciudadanos importantes.

Cuando los jóvenes no encuentran unión entre las familias, ellos buscan y tratan de encontrar su propia compañía. A menudo estos escapes a través de actividades independientes no siempre contribuyen a metas provechosas. Las personas jóvenes que se dejan solas encuentran malas compañías; las cuales los hacen malos ciudadanos y muy a menudo parásitos en comunidades. Por ejemplo, pandillas juveniles, no conformistas y delincuentes.

Cuando los jóvenes no tienen a nadie que los guíe ni a quien respetar, desarrollan actitudes y prácticas contrarias como una forma de protección para la propia satisfacción. Forman barreras hacia los adultos. Se niegan a recibir ayuda de sus padres, de trabajadores sociales y de voluntarios. Hacen todo lo contrario a los deseos e intereses de los adultos. Desarrollan una actitud negativa hacia la sociedad en donde no les importa nada ni nadie.

Los grupos guiados por adultos dedicados al liderazgo, satisfacen las mismas necesidades e impulsos. Buscan a los adultos y tratan de imitarlos.

Aquellos que tienen sus mentes ocupadas activamente y dirigidas constructivamente, aceptan puestos de responsabilidad en la familia, en la comunidad y en el país. Aquellos que no tienen sus mentes dirigidas constructivamente, usan medios físicos para ganar reconocimiento, individualmente o en grupo y casi nunca llegan a ser miembros responsables de su familia, de su comunidad, ni de su país.

Un grupo desea llegar a ser parte del mundo adulto. El otro trata de ignorar el mundo adulto y construirse el suyo propio. Podríamos citar algunos ejemplos para ilustrar lo dicho. En una manera general, los muchachos de campo, activamente ocupados y siendo parte de la empresa rural familiar, trabajando y viviendo juntos, llegan a ser ciudadanos aceptables. Esto se puede comparar al desarrollo de la delincuencia infantil que es el resultado de la desunión, de la independencia y de una vida familiar distinta como sucede en las grandes ciudades en donde cada miembro de la familia desarrolla su propio interés, determina sus horas de trabajo, etc.

La organización del Club 4-H considera muchas de las empresas sociales en trabajos de grupos y desarrolla habilidades para trabajar en conjunto en una dirección constructiva. Los niños de las ciudades también buscan un grupo o compañero; pero sin guía y respaldo, ellos no pueden sino orientarse hacia pandillas, juegos destructivos o un desafío a la sociedad. Los jóvenes de la ciudad que se asocian a los "scouts" u otros grupos similares que son supervisados y con actividad planeada en grupos, satisfacen sus necesidades y las canalizan en orientaciones constructivas.

Parecería obvio a todos los adultos que se debe hacer algo más, pero parece también obvio que la actitud que se desarrolla en el hogar, determina bien pronto la dirección que el niño seguirá. Cuando fracasa el hogar, la sociedad debe hacerse cargo, pero generalmente es demasiado tarde.

Cómo podemos los adultos satisfacer este desafío? Mucho se está haciendo pero aún necesitamos más ayuda de los maestros, de los trabajadores sociales, de los líderes y de los padres. Obviamente no hemos hecho lo suficiente.

IMPORTANCIA DE USAR A LA GENTE RURAL COMO LIDERES

EN EL DESARROLLO RURAL

La mayoría del personal profesional de extensión han aceptado el principio de que los líderes locales son importantes para el desarrollo rural. Parecen haber dos maneras de pensar en relación con el uso de líderes locales:

1. Extensionistas que creen que los líderes locales deben usarse principalmente como demostradores.
2. Aquellos que en forma idealista creen que los líderes locales deben en primer término ser maestros que instruyan a otros.

La mayoría de los individuos que tienen una u otra forma de pensar, sin embargo, tienen las mismas críticas generales de que los miembros de las familias rurales no están capacitados ni suficientemente educados para ser demostradores o maestros. Pienzan que la tarea de demostrar y enseñar debe ser dejada a los profesionales.

Quienes piensan de esta forma están totalmente errados. Los agricultores o personas de la localidad rural que actúan como líderes, o aquellas que por una u otra razón son escogidos para ayudar a los agentes de extensión, pueden ser demostradores y maestros eficaces porque proceden del mismo núcleo que extensión está tratando de influir. Es un hecho que no son profesionales y esto mismo es lo que los hace ser efectivos y un medio importante los extensionistas deben usar para transmitir conocimientos y destrezas a sus semejantes.

Cuando una comunidad es fundamentalmente analfabeta, un analfabeto puede constituirse en agente catalizador para inducir cambios. Una persona instruida debería estar en mejores condiciones de ser eficaz pero eso no siempre es cierto, aún cuando sea un individuo respetado en el grupo. Únicamente puede serlo si comprende el problema y las limitaciones de los analfabetas. El profesional, por consiguiente, debe ser capaz de realizar la labor con el material disponible. El no profesional también hace esto, pero lo hace así porque actúa en la única forma que conoce. Al actuar de esta manera, sin embargo, es mucho más convincente y eficaz con sus vecinos y familiares.

Con demasiada frecuencia, cuando un individuo adquiere mayor educación o mayores destrezas, se convierte en una persona diferente. Se aparta un poco del grupo que desea servir. Se requieren mayores esfuerzos y habilidades para mantener una posición efectiva

dentro del grupo. Un joven agricultor que va a la ciudad o a la universidad se coloca en una posición separada de sus amigos y vecinos. Cuanta mayor experiencia, tanto más profesional.

Todos hemos oído comentarios sobre el atleta o músico profesional, como por ejemplo: "Por supuesto que es bueno; practica ocho o más horas al día". "Si yo tuviera tiempo para practicar, yo también sería bueno".

Lo que queremos decir es que si quisiéramos, podríamos nosotros también ponernos en otra posición. No lo hacemos principalmente porque no tenemos el empuje, el interés o, en algunos casos, nos vemos limitados físicamente. Pero, cuando la persona común y corriente puede obtener resultados sin demasiado esfuerzo adicional, siempre debe sársele el empuje o un incentivo necesario. Esto generalmente puede hacerse mejor utilizando individuos del grupo que se asemejen al grupo con el que deseamos trabajar. A estos individuos no debe dárseles oportunidad de usar la excusa de que son diferentes (implicando que quienes están demostrando o enseñando son diferentes).

En el curso normal de la vida, los niños se enseñan unos a otros. Las amas de casa intercambian ideas, habilidades y prácticas. Los agricultores transmiten unos a otros prácticas que desarrollan la agricultura. Sin embargo, el procedimiento normal no avanza rápidamente y, por períodos largos, tiende a perpetuar las mismas ideas, habilidades, conceptos y prácticas. (Es en esta forma que se desarrollan las "culturas".) El grupo tiende a ser cerrado y comienza a imponer limitaciones a través de las costumbres. En consecuencia, necesitamos romper el patrón del grupo para permitir que penetren nuevas ideas y nuevos conceptos. (Esto se llama progreso).

Una persona extraña al grupo puede hacer impacto y lograr cambio. Sin embargo y hablando relativamente, para cambiar a los grupos se necesitarían tantos individuos "adiestrados" o profesionales (agentes de cambio) como grupos haya.

Muchos países carecen de esta fuente de fuerza humana para hacer labor. Recurrimos a leyes, edictos y hasta planes grandiosos como reforma agraria, colonización, planificación rural, olvidando a menudo a los individuos que han de ser afectados en el desarrollo de los planes.

Hasta que la gente no participe en la provisión de liderazgo local, la mayoría de los planes están condenados a fracasar. Por consiguiente, allí donde se hace uso de líderes locales como parte integral del plan para producir cambios, se prevén éxitos. Sólo cuando comenzamos a dudar de las habilidades de los líderes es que nos vemos en dificultades. A veces el profesional avanza mucho más

que los líderes y en esta forma los pierde, de manera que comenzamos a decir que los líderes tienen limitaciones.

Naturalmente tienen limitaciones pero ello es también razón de que pueden ser eficaces. Pertenecen al grupo. Porque son miembros del grupo, serán eficaces si tomamos en cuenta las presiones a que se ven sometidos. Se ven atrapados entre dos fuerzas:

1. Tratar de seguir siendo aceptables a su propio grupo; y
2. Tratar de efectuar cambios en el patrón normal del grupo.

En efecto, los líderes locales pueden ser eficaces demostradores y maestros. Al hacer una cosa contribuyen a la otra. Deberíamos preocuparnos menos de sus conocimientos de psicología, sociología, dinámica de grupos. Estos son conocimientos que el profesional debe tener. Lo que necesitamos es utilizar al grupo y su composición natural. Usando el grupo tal como es, podemos hacer o inducir cambios efectivos y duraderos. Debemos mantener al líder local contento y relacionado con su grupo. Si lo cambiamos con demasiada rapidez o muy drásticamente, lo separamos del grupo y esto resulta en cambio menos eficaz.

Si nosotros, como extensionistas, podemos aprender a aceptar este concepto, estaremos en posición de utilizar las fuerzas internas que pueden producir cambio. A través del uso adecuado de los líderes se eliminan limitaciones para el desarrollo rural.

BIBLIOGRAFIA

- BRUNNER, EDMUND DE S. & YANG, E. HSIN PAO. Rural America and the Extension Service, New York, Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1949. 210 p.
- GALLUP, GLADYS. Training Neighbors Leaders. Extension Service Circular # 397. U.S.D.A. Washington D.C., Nov. 1942.
- HAYES, WAYLAND J. The small community looks ahead. New York, Hartcourt Brace and Company. 383 Madison Avenue.
- JONES, EARL y otros. Community needs and Leadership patterns in Jamaica. Inter American Institute of Agricultural Sciences (IICA). Turrialba, Costa Rica. Julio 1963.
- KELSEY, LINCOLN & HEARNE, CANNON C. Cooperative Extension Work. 2a. edición. Ithaca, New York, Comstock Publishing Associates, 1955. 424 p.
- LAW, HOWARD. Extension Agrícola. Principios básicos y métodos de Enseñanza. Tercera edición revisada. Caracas, Venezuela. Consejo de Bienestar Rural.
- LOOMIS, CHARLES P. y otros. Rural social systems and adult education. East Lansing, Michigan State College Press, 1953.
- PENDERS, J. A. M. (ed.) Methods and Program Planning in rural extension. Wageningen, Holanda. Centro Internacional para Estudios de Agricultura, 1956.
- SPICER, EDWARD H. (ed.) Human problems in technological change. New York, Russell Sage Foundation. 1952.
- UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, Servicio de Extensión Agrícola. A public relations guide for extension work. Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, Servicio de Extensión Agrícola.
- USDA Extension Service Review. Publicación mensual. Washington, D.C.

UNA LABOR POR REALIZAR

Qué desean los latinoamericanos que realicen sus Servicios de Extensión? El fin primordial de Extensión debiera ser desarrollar a la gente y las regiones rurales. América Latina es todavía predominante agrícola. El mejoramiento de la producción agraria, en consecuencia, es un aspecto muy importante que requiere atención. El aumento de las cantidades de alimentos y fibras es esencial para soportar la expansión demográfica e industrial.

Además de incrementar la producción de alimentos y fibras, existe también la necesidad de retener a la gente en el campo. La industria latinoamericana está creciendo pero todavía no alcanza un ritmo suficiente para absorber el aumento de población. El desempleo es aún relativamente alto, como lo indican los bajos salarios y jornales que se pagan en todos los niveles económicos. Una migración demasiado rápida del campo a la ciudad agravaría esta situación. Las ocupaciones rurales, sin embargo, deben proveer ingresos adecuados. Es un hecho aceptado que mayores ingresos en las áreas rurales estimulan la expansión. Los ingresos de subsistencia que predominan en las áreas rurales no contribuyen gran cosa a la prosperidad nacional.

Estas necesidades parecen obvias, pero cuál es el verdadero objetivo que esconden estas necesidades? Para personas serias de América Latina, consiste en desarrollar una población educada para satisfacer los intereses nacionales. Un interés nacional de importancia es proveer un mejor nivel de vida para la población. Si esto se realiza, no elevará a las naciones latinoamericanas a una posición más prominente entre las naciones del mundo? La gente que puede ver por sí misma contribuye mucho al desarrollo mundial.

Los servicios de extensión pueden contribuir al desarrollo de la gente. Las metas principales en Extensión, por consiguiente, son primero ayudar a la gente a mejorarse a sí misma y a sus semejantes urbanos a niveles más altos de vida y segundo, estimular a la gente a promover el bienestar nacional. Esto significa que todos los ciudadanos deben interesarse y tomar parte.

Se presenta ahora la pregunta de la naturaleza de este esfuerzo. Muchos dirigentes importantes de América Latina han expresado en una u otra forma que muchos problemas y dificultades pueden vencerse mejorando o expandiendo el sistema de educación agrícola. Muchos otros están de acuerdo en que la labor se realiza mejor por medio de la educación de la población. Esto significa que las escuelas tienen un papel preponderante en esta responsabilidad. El trabajo que las escuelas están realizando, en su mayor parte lo realizan bien. No hay discusión sobre el hecho que los programas formales de educación deban expandirse. Sin embargo, para lograr mayor

impacto necesitamos también prescribir un programa de educación de adultos. La educación de adultos, especialmente de la población adulta rural, es otra tarea grande. Hay necesidad de dos sistemas educativos que puedan utilizarse. Uno el tipo de programas escolares formales y el otro, el de programas extraescolares. Ambos se complementan.

Es interesante observar que aquellas naciones que van a la van guardia en facilidades para educación formal también ocupan lugar preeminente en la educación extraescolar. Las tareas educacionales son diferentes y requieren enfoques distintos, diferentes programas y aun personal diferente. Sin embargo, ambos son trabajos educativos.

En el caso de la educación extraescolar, podemos preguntar: educación para quién? Ya se ha dicho que debe ser educación para ayudar a la población rural a contribuir al bienestar nacional. Es te problema nacional está compuesto de los problemas colectivos de sus ciudadanos individuales. Parte de la tarea, por consiguiente, es averiguar cuáles son las necesidades de la población rural.

Muchas de esas necesidades son evidentes. Con demasiada frecuencia, sin embargo, los interesados no contemplan estas necesida des en el mismo grado de prioridad. Muchas veces las necesidades de la gente rural según las ven los funcionarios de gobierno son di ferentes de las necesidades que dicha gente considera importantes. Aun cuando ambos grupos pueden estar en lo correcto, esto conduce a conflictos y es causa de que algunos funcionarios gubernamentales se vean en problemas. Siguen adelante prefiriendo imponer un progra ma de educación. A estos individuos se les aconseja cautela.

Viene el caso una analogía. Por ejemplo, la mayoría de los padres tienen presentes los mejores intereses de sus hijos. Les proveen oportunidades de aprender para el día en que no puedan estar juntos. Qué ocurre a una familia donde el padre toma todas las de cisiones? Sus hijos se limitan a cumplir órdenes, pero son incapaces de tomar decisiones en casos de emergencia o cuando quedan solos. El padre que maneja los recursos económicos en forma muy estricta y sin dar participación a la familia, encuentra que la familia complo ta contra él y contra cada uno para obtener más. Esta clase de padre debe regir por fuerza y no por respeto. No se duda de su sínce ridad. Por el contrario, él puede imponer sus decisiones a los miem bros de su familia porque se interesa en ellos. Lamentablemente, sus métodos le anulan.

La gente que tiene interés o participa en alcanzar algo no sólo trabaja por ello sino que ayuda a protegerlo.

Por ejemplo, proveer nuevas casas para quienes viven en tugurios a menudo resulta en sólo un alivio temporal antes de que se desarrolle un nuevo tugurio. Después de todo, cuando la nueva casa se hace vieja, alguien provee mejor vivienda. La gente generalmente no respeta la propiedad porque no es propia. Por qué cuidar de ella? Quién sabe quiénes han de beneficiarse en el futuro, ya que no es de ellos? Esto conduce a pensar que estas gentes son estúpidas, inútiles y deplorables. Sin embargo, al individuo al que se le da oportunidad de ganar o construir una casa con su propio esfuerzo, no sólo trata de mejorarla sino que la cuida. En este caso no se considera estúpido o inútil.

Esto indica que la educación debe ser parte integral de cualquier programa o proyecto destinado a ayudar a la gente a mejorarse. Se requiere educación que incluya la participación de gentes que tienen problemas. Esta educación debe ser para y con la gente de las zonas rurales.

Antes de tratar de discutir más ampliamente la clase de educación que se requiere, es preciso pensar cuáles son las necesidades de la población rural latinoamericana.

Ya se ha dicho que hay escasez de comodidades mínimas. En gran parte de América Latina, las gentes viven al día. Muchos viven en un nivel de subsistencia. Es evidente que aún en las regiones rurales hay necesidad de aumentar la cantidad de alimentos y fibras para suministrar una dieta balanceada más adecuada y para proveer mejores condiciones de vida. Aquí es donde se presenta la necesidad de mayor apoyo tecnológico básico. Pero la tecnología debe ser llevada a la gente, a la que debe ayudarse a poner estos conocimientos a trabajar.

Muchos líderes dicen que la mejor manera de incrementar la producción agrícola es proveyendo mayor crédito, más mano de obra, equipo, etc. Estos servicios son necesarios. Por otro lado, de qué sirve el crédito si los agricultores no saben cómo ponerlo a funcionar? ¿De qué sirve la investigación agrícola si los agricultores no pueden interpretarla y aplicarla? ¿De qué sirven las cooperativas si los agricultores no conocen sus responsabilidades? ¿De qué sirve el gobierno si los ciudadanos no lo respaldan? Todos estos servicios se hacen mucho más importantes a medida que las gentes rurales saben cómo usarlos para progresar. Esto es índice de una necesidad de mayor educación; de un proceso educativo que ayude a la gente a ayudarse a sí misma.

Esto también significa que la población rural necesita ayuda; un proceso educativo no tiene lugar por sí mismo; es preciso que alguien inicie ese proceso.

La gente necesita ser estimulada. Requieren una actitud mental adecuada, atención especial y asesoramiento. Debe mostrárseles el camino y ayudárseles a desarrollar la habilidad de pensar. Necesitan ser capaces de hacer decisiones. Nuevamente repetimos, esta es una tarea básicamente educativa. Los Servicios de Extensión de América Latina deben aceptar esta responsabilidad y encontrar la forma de que la gente participe en este proceso educativo. Los gobiernos latinoamericanos deben suministrar a la población una oportunidad educativa para ayudarla a ayudarse a sí misma. Los Servicios de Extensión deben satisfacer las expectativas de su gobierno y de la gente a la cual sirven. Y, por supuesto, la gente debe tener oportunidad de mejorarse a sí misma y contribuir al mejoramiento de su país.

En lo anteriormente expuesto poco es nuevo. Constituye únicamente otra tentativa de fortalecer el punto de la labor principal a desarrollar para alcanzar el progreso es la educación. Que los Servicios de Extensión pueden respaldar y acelerar el progreso proveyendo oportunidades de educación para los adultos de las zonas rurales.

PUBLICACIONES ANTERIORES DE LA SERIE DE MATERIALES DE ENSEÑANZA

1. Filosofía de Extensión
2. Evaluación de Extensión
3. El Especialista en el Servicio de Extensión, su papel, sus problemas y su adaptación.
4. Organización de Extensión - para administración y para desarrollo del programa.
5. Elementos que contribuyen al éxito del Servicio Cooperativo de Extensión de los Estados Unidos.
6. Los líderes locales en las labores de Extensión.
7. Un conjunto de principios y guías.
8. Prerrequisitos para el progreso de la agricultura; Tierra, Capital, Trabajo y Conocimientos
9. Coordinación - la llave del éxito de un servicio de Extensión Educativa
10. El Servicio Cooperativo de Extensión de los Estados Unidos
11. Programación: parte del proceso de Extensión
12. Diferencias entre Extensión y Desarrollo de la Comunidad
13. Reforma Agraria y Educación de Extensión
14. La Naturaleza de Extensión - cambiar a la gente
15. Enseñanza vs. Aprendizaje
16. Como organizar a la juventud rural en extensión
17. Factores que no contribuyen a la eficiencia o efectividad del trabajo de Extensión en América Latina
18. Responsabilidades de adultos ante la juventud
19. Importancia de usar a la gente rural como líderes en el desarrollo rural
20. Una labor por realizar

IICA

COO

851

ALGUNOS ASPECTOS DEL

Autor

TRABAJO DE EXTENSION. v.2

Título

Fecha
Devolución

Nombre del solicitante

