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

1963

algunos aspectos del

TRABAJO DE EXTENSION

Vol. I

por

Joseph Di Franco

A S P E C T O S D E L T R A B A J O D E E X T E N S I O N

por

JOSEPH DI FRANCO

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

Diciembre, 1963

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
Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A.
Turrialba, Costa Rica

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
Diciembre, 1963

PREFACIO

Contínuamente se reciben solicitudes de números anteriores de los temas distribuidos bajo la serie "Materiales de Enseñanza en Extensión". Para mayor facilidad y para economizar en la satisfacción de tales solicitudes se ha creído deseable revisarlos y publicarlos en forma de folleto. Aun cuando se continuará preparando temas bajo esta serie, según se presente la necesidad, en esta publicación se presentan los primeros diez tópicos distribuidos. Se tiene la intención de publicar otro folleto conteniendo una segunda colección de estos materiales, cuando se hayan desarrollado tópicos suficientes.

Este material se prepara en Economía y Ciencias Sociales de la Escuela para Graduados del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, que sirve a los países de América Latina y las islas del Caribe. La Escuela para Graduados está situada en Turrialba, Costa Rica, América Central.

EL AUTOR

El doctor Joseph Di Franco es actualmente Jefe de Economía y Ciencias Sociales y profesor de Extensión 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

FILOSOFIA DE EXTENSION

Al hablar de extensión, tendemos con demasiada frecuencia a pensar en términos de una disciplina profesional. No es malo pensar profesionalmente; sin embargo, frecuentemente damos por sentado que lo único que necesitamos para ser profesionales es aprender la terminología, las reglas y la filosofía de nuestras disciplinas respectivas.

Aunque extensión no es en sí una disciplina, la filosofía de extensión no es abstracta. Es la fibra característica que poseen los individuos que constituyen la "disciplina" de extensión. Muchos de los que hemos decidido dedicar nuestras vidas al trabajo de extensión, nos damos cuenta muy pronto de que existen ciertas cualidades filosóficas que son indispensables en el extensionista, pues comprendemos que si nosotros, como individuos, no adoptamos, creemos y practicamos estas cualidades, el término "filosofía de extensión" no tiene ningún significado verdadero.

Pero, cuáles son algunas de estas cualidades?

Una de ellas es creer que las ideas deben ponerse en práctica para el bien de la humanidad. El "aprender por aprender" es como guardar los implementos bajo llave en una caja. Hay que hacer uso de ellos para poner los conocimientos a trabajar.

Otra de las cualidades que como extensionistas debemos poseer es la de reconocer que hay que promover un proceso de ayuda mutua entre la gente, para que se puedan difundir efectivamente los conocimientos técnicos. También debemos reconocer que cada individuo tiene la capacidad de ayudarse a sí mismo -- y que en cualquier nivel social, la persona puede aprender a tomar decisiones por su propia cuenta.

Otra convicción que debemos tener es que no hay diferencias fundamentales en las capacidades intelectuales de ninguna raza o sexo. Lo que sí es indispensable para su progreso es que se les de la oportunidad de adquirir una educación adecuada y que se les preste ayuda para que puedan aplicar los conocimientos adquiridos. Sí debemos reconocer la existencia de una personalidad diferente en cada individuo; sin embargo, cualquier grupo humano puede, si se le ofrece la oportunidad y el estímulo adecuado, desarrollar sus capacidades para hacer uso práctico de técnicas y habilidades.

También podríamos tomar nota de algunas verdades más específicas que se han formulado a raíz de muchos años de experiencia en extensión y que son muy valiosas para el extensionista. Son las siguientes:

1. La educación es el método más eficaz de efectuar cambios de carácter permanentes. Todo buen extensionista reconoce que extensión es fundamentalmente educación.

2. Extensión debe dar a la gente la oportunidad de escoger libremente y de participar voluntariamente. Asimismo, la gente participará mejor en aquellas actividades de extensión en que se apliquen procesos democráticos.

3. Extensión debe educar a la gente para que haga las cosas por sí misma; no debe ser un sistema arbitrario de hacerlo todo por ellos.

Como es del conocimiento de los educadores de prestigio, la educación que se lleve a cabo debe estar basada sobre hechos reales, resultados de incesantes investigaciones. Es necesario traducir e interpretar estos hechos para hacerlos asequibles a la población rural. Debe prestarse el asesoramiento necesario en técnicas y habilidades para obtener la mejor aplicación de los conocimientos.

Todas estas cualidades y convicciones deben llegar a constituir las bases sobre las que los extensionistas desarrollen su filosofía. Sólo cuando esto ocurra podrá existir una comprensión clara del alcance de la educación de extensión. Unicamente entonces podrán los principios adquirir un significado. Conforme los principios se desarrollen y sean puestos en práctica, podrán los extensionistas planear soluciones a los problemas que trae consigo esta clase de ayuda a la población rural. Los extensionistas serán profesionales cuando crean y practiquen estas convicciones. Entonces la profesión de extensión habrá evolucionado suficiente para convertirse en una disciplina.

Esto, por supuesto, requiere la aplicación y cooperación de todos los extensionistas, dondequiera que se realicen labores de extensión. El éxito que obtengan los programas y organizaciones de extensión estará íntimamente relacionado con la eficiencia del personal responsable de los mismos. Por esta razón, la calidad de la filosofía de extensión que se ha de aplicar está íntimamente relacionada con las convicciones de los extensionistas. Desafortunadamente, hay muchos extensionistas que no tienen una filosofía favorable para aplicar en su trabajo. Hay muchos, afortunadamente, que sí tienen una filosofía de extensión que es buena y sólida, y ellos son los que han de establecer los cimientos de la labor de extensión en América Latina.

Cuando el extensionista comience a aceptar su "filosofía de extensión", estará mejor capacitado para aplicar los principios de extensión. Los principios llegan entonces a ser más significativos y, por consecuencia, a formar parte de la filosofía individual del extensionista.

Como resultado de experiencias en diferentes áreas del mundo, se ha desarrollado un conjunto de principios que hoy día son reconocidos como guías seguras para el extensionista. Aunque no todos los principios son aplicables en todas partes o en toda ocasión, deben ejercer su influencia en la filosofía básica del personal de extensión. El autor presenta a continuación una lista de principios a considerar:

Principios de Extensión*

Un sistema de educación rural para adultos (con énfasis en el proceso de extensión) debe:

1. Basarse en las condiciones existentes (en el nivel local, regional, y nacional)
2. Involucrar a la gente en acciones que promuevan su bienestar
3. Desarrollar sus programas paulatinamente
4. Dirigirse principalmente a los intereses y las necesidades de la gente
5. Emplear métodos democráticos
6. Mantener flexibles sus programas
7. Tener una comprensión adecuada de la cultura
8. Utilizar líderes locales
9. Utilizar las agencias existentes
10. Hacer uso de especialistas expertos
11. Trabajar con todos los miembros de la familia
12. Elaborar programas de acuerdo con las necesidades de la gente rural
13. Hacer evaluación continua de su labor
14. Trabajar con todas las clases sociales
15. Mantenerse en línea con las políticas nacionales
16. Utilizar los recursos de la comunidad

---

*Joseph Di Franco, "A collection of principles and guides", Comparative Extension Publication Nº 4, New York State College of Agriculture at Cornell University, Ithaca, New York, June, 1958. p. 9.-

17. Ayudar a la gente a reconocer sus propias necesidades.

Estos principios en sí ayudan a aclarar algunos puntos importantes de la filosofía de extensión. Ninguna filosofía de extensión, sin embargo, puede ser efectiva si no se la pone en práctica. Tampoco puede ponerse en práctica efectivamente dicha filosofía si el extensionista no cree en las convicciones fundamentales que hemos citado.

EVALUACION EN EL TRABAJO DE EXTENSION

En cualquier empresa, el progreso o el mejoramiento se logra solamente si se evalúa el trabajo efectuado. En vista de que el extensionista trata siempre de progresar en su trabajo, también debe preocuparse por evaluar su labor. Es mucho más difícil hacer una evaluación de trabajo educativo que de una labor de naturaleza mecánica; sin embargo, también puede evaluarse el esfuerzo educativo. El educador que tiene éxito es aquel que reconoce esto y lo aplica.

En realidad, todos hacemos evaluaciones en nuestra vida cotidiana. Dairiamente nos formamos juicios y tomamos decisiones basadas en opiniones y observaciones de naturaleza evaluativa. Según adquirimos experiencia, nos capacitamos mejor para esta evaluación, que conocemos como evaluación informal. La capacidad de observación y de autocrítica varía en cada individuo.

Además de este tipo informal, hay la evaluación formal. El método formal de evaluación es un esfuerzo por ser objetivo y honrado y así poder obtener pruebas o hechos convincentes. Este procedimiento podría proveernos con hechos que sirvan para convencer a otros. Para efectuar este tipo de evaluación, hay que seguir ciertas reglas y procedimientos y aplicar ciertas técnicas especiales. La investigación científica es el grado más alto de este proceso formal.

Ahora al extensionista, lo mismo que a los demás educadores, se les está exigiendo, más y más, que den la "prueba científica" de que están cumpliendo con la tarea que se han propuesto. Sometido a esta presión, el extensionista encuentra que la evaluación es un proceso que le ayuda a mejorar sus programas educativos. El deseo de superación es el principal motivo por el cual el extensionista debe hacer evaluación en su trabajo.

Pero, cómo proceder para hacer una evaluación? Al contrario de lo que piensa la mayoría, la evaluación no es algo que sólo el especialista puede hacer. Pero sí es necesario que el extensionista comprenda el proceso y pueda desarrollar algunas técnicas especiales. Los elementos principales que se relacionan con el procedimiento que se ha de seguir en la evaluación, pueden expresarse en la forma siguiente:

1. Determine <u>qué</u> va usted a evaluar

2. Determine <u>quién</u> puede suministrarle los datos

3. Determine <u>dónde</u> puede obtener los datos

4. Determine cómo puede obtener los datos

5. Determine cómo puede obtener datos verídicos

6. Determine cómo debe analizar los resultados

En otra forma, podríamos resumir estos pasos así:

1. Determinación de objetivos

2. Determinación de fuentes de evidencia

3. Determinación de la muestra representativa

4. Determinación de la metodología

5. Elaboración de preguntas confiables

6. Formulación de resultados

Quizás sea necesario explicar más ampliamente cada uno de estos pasos.

A. Determine qué va a evaluar (objetivos)

Antes de que podamos efectuar una evaluación, necesitamos tener una noción clara de lo que queremos lograr. En extensión, nuestra meta principal es efectuar cambios en la gente. Por lo tanto, debemos tener una idea clara de exactamente qué cambios queremos lograr. En lugar de hablar simplemente de lo que estamos haciendo en extensión, debemos expresarnos en términos de los cambios que esperamos obtener en la gente. Por ejemplo:

1. Aprendieron las amas de casa a usar dietas balanceadas?

2. Aprendieron los agricultores a usar fertilizantes?

3. Aprendieron los jóvenes de los clubes juveniles agrícolas a usar procedimientos democráticos?

Las respuestas a estas preguntas reflejan el éxito o fracaso de nuestra enseñanza. Nuestro propósito principal al formular estas preguntas es determinar los objetivos de extensión de manera que sean específicos, claros y precisos y concentren la atención en los fines que el programa de extensión trata de realizar.

B. Determine quién puede suministrarle los datos (fuentes de evidencia)

Una vez que los objetivos de su enseñanza estén definidos, necesita saber quiénes le pueden suministrar los datos sobre lo que está logrando. Se supone que solamente aquellos que han sido expuestos directamente a sus esfuerzos de enseñanza puedan darle esta información. Para determinar cuáles son estas personas, debemos pensar sobre los métodos de extensión empleados en cada caso. Una vez que usted haya constatado cuáles métodos específicos se han usado, seleccione a las personas que han participado. Por ejemplo:

Identifique el método de enseñanza usado	Identifique participantes
Reuniones	Sólo los que asistieron
Visita a la finca	Sólo los visitados
Demostración	Sólo los participantes
Programa de radio	Sólo los que escuchan
Giras (excursiones) a fincas	Sólo los que hicieron la gira

C. Determine dónde puede obtener los datos (muestra representativa)

Al identificar a las personas que nos pueden suministrar los datos, generalmente nos encontraremos con que nuestra lista es muy larga. Frecuentemente, el número de personas es demasiado grande para el tiempo de que disponemos para este trabajo. También puede suceder que las personas que queremos entrevistar se encuentren dispersas sobre una área geográfica demasiado extensa.

Todos sabemos que el ideal sería entrevistarlos a todos. Pero la experiencia ha probado que no necesitamos usar el grupo entero. Podemos usar una porción del grupo, siempre que ésta sea una representación adecuada del grupo. A esta porción se la conoce como "la muestra". Se llama "muestreo al azar" a la técnica usada en la selección de una muestra representativa. La muestra al azar nos asegura que cada individuo tenga la misma oportunidad de ser elegido. Usamos un procedimiento sistemático que garantiza la selección imparcial y al mismo tiempo da a cada persona una oportunidad igual de ser seleccionada.

Este muestreo al azar puede hacerse mediante el simple método de escoger cada nombre de por medio de su lista, reduciendo así el grupo a

la mitad. O, podríamos sacar cada tercer o quinto o sétimo nombre, etc., dependiendo del número con que podamos trabajar efectivamente. El método del muestreo al azar también puede emplearse para seleccionar áreas geográficas, siempre que las áreas en sí sean representativas.

D. Determine cómo obtener los datos (metodología)

Esto significa que debemos decidir sobre el método que emplearemos para obtener la información. Hay tres medios que se usan preferentemente para recoger la evidencia o datos: (1) por lo que observamos; (2) por lo que nos dicen (personas directamente interesadas); y (3) por lo que nos dicen personas a quienes no les concierne directamente. Para determinar los cambios en las prácticas o actitudes de la gente como resultado del trabajo de los extensionistas, podemos observar los cambios y registrarlos, o podemos obtenerlos por medio de una entrevista personal, o podemos pedir a la gente que llene cuestionarios.

Son muchos los factores que influirán en la selección del sistema que hemos de usar para obtener los datos o la evidencia. Por ejemplo, hay que pensar en el tiempo de que disponga la persona para hacer una evaluación, en el número de personas o contactos que significa, en la naturaleza y la complejidad de la evaluación, en la distancia que deba cubrirse, en el costo de los diferentes métodos, en la disponibilidad y condición de los medios de comunicación, etc.

Al considerar el método a usarse, también debemos establecer ciertos puntos de referencia que sirvan para determinar los cambios de conducta que hayan tenido lugar. Pero lo importante es que, cualquiera que sea el método usado para recopilar datos, siempre necesitamos desarrollar un plan sistemático para llevar a cabo efectivamente nuestra tarea.

Debemos recordar, al recoger datos, que además de establecer quién puede suministrar la información útil, también es importante decidir quién puede obtenerla. No todo el mundo puede conducir una entrevista con éxito, o hacer preguntas diplomáticamente, aun cuando éstas se planeen de antemano. No todos causan buena impresión en el entrevistado. No siempre es conveniente que el mismo extensionista haga esta parte del trabajo. Es indispensable un cuidadoso planeamiento y preparación de quienes tendrán a su cargo la recolección de los datos.

E. Determine cómo obtener datos verídicos (preguntas confiables)

Esta es quizás la única área en que podríamos decir que es indispensable tener experiencia profesional. No es fácil elaborar preguntas y afirmaciones que sean claras y libres de prejuicios. Con demasiada

frecuencia caemos en el error de confeccionar preguntas que confunden al entrevistado o que influyen en las respuestas dadas. Las preguntas deben hacerse con el fin de obtener datos verídicos. No deben proveer claves ni deben tampoco inferir el tipo de respuesta que se espera. El mejor método para elaborar un conjunto de preguntas (ya sea para entrevistas o para mandar por correo) es obtener el asesoramiento de especialistas en este campo, por ejemplo los sociólogos, que estén estrechamente vinculados con el trabajo de extensión. Además de obtener orientación profesional, es necesario que hagamos pruebas preliminares de los cuestionarios. Esto significa simplemente que pongamos las preguntas a prueba, usándolas con gente similar a las personas de quienes esperamos recoger los datos requeridos para comprobar si las preguntas logran obtener la información que las motivó. Otro aspecto al desarrollar un cuestionario es la necesidad de mantener las preguntas a un mínimo.

Debemos tener cuidado de mantener nuestra lista de preguntas tan corta como sea posible para el éxito de nuestra evaluación. Generalmente tenemos la tendencia de agregar una o dos preguntas, pero debemos recordar que cada pregunta adicional requiere tiempo, tanto para obtener su respuesta como para tabularla, evaluarla, etc. De manera que la prueba preliminar del cuestionario también sirve para proveer una idea del factor tiempo usado en entrevistas.

Otro factor que debemos tomar en cuenta es el número y dimensión de las preguntas que pueden a menudo desalentar a los entrevistados a contestar o a devolver los cuestionarios enviados por correo. Cuanto más alto sea el porcentaje de cuestionarios llenos que recojamos, más válida será la evaluación. Debemos recordar que entre más alto sea el porcentaje de cuestionarios completados, mayor validez tendrá la evaluación. La devolución de menos del 60% de los cuestionarios llenos no es lo ideal, ni la información que así se obtenga será fidedigna. Si esto ocurre, se deberá al hecho de que el estudio no se ha hecho en el momento oportuno, o que era demasiado largo y complicado, o que no tenía verdadera utilidad. El fracaso debido a estas razones sería una lamentable pérdida de tiempo y trabajo. Cada fracaso también aumenta las dificultades de una evaluación futura: tropezaríamos con la resistencia de la gente y nos sería difícil obtener de nuevo su colaboración.

F. Determine cómo analizar los resultados (resultados)

El análisis impropio de la información, o fracaso en usarla correctamente, es una pérdida de tiempo y el estudio no debió realizarse del todo. El tiempo, trabajo y dinero invertidos en la evaluación se justifican solamente si hacemos buen uso de la información obtenida. De manera que es de gran importancia que los datos recogidos sean clasificados, registrados y tabulados correctamente. Por supuesto,

también debemos tener esto en mente al seleccionar la muestra y elaborar los cuestionarios. Debemos recordar que el trabajo se facilita si los datos pueden ser convertidos a porcentajes y promedios. Las preguntas que requieren opiniones personales deben ser redactadas para suministrar respuestas veraces y confiables. Este tipo de preguntas de "sí" o "no", o las que se contestan con una marca o una "x", o las "preguntas de tachar", son más fáciles de tabular y simplifican el esfuerzo del entrevistado al contestar.

Es importante que al hacer el resumen seamos honrados en nuestra presentación de los datos. Debemos adherirnos a los hechos de la información y las interpretaciones u opiniones personales deben declararse y explicarse con claridad. Una vez que los resultados hayan sido determinados, deberá sacarse provecho de ellos. Sin este último paso, no se justifica llevar a cabo estudios o ejercicios de evaluación. Sería injusto tanto para el entrevistado como para el trabajador de extensión.

EL ESPECIALISTA EN EL SERVICIO DE EXTENSION

Su Papel, Sus Problemas y Su Adaptación

Una de las áreas de trabajo de mayor importancia en el desarrollo de servicios educativos de extensión agrícola, es la que recae sobre el especialista. Es evidente que para respaldar programas de desarrollo y mejoramiento rural existen tres áreas principales de responsabilidad, a saber: (1) administración; (2) programación; y (3) conocimientos técnicos. Toda organización de desarrollo rural debe llevar a cabo estos tres aspectos del trabajo. La creación de una organización trae consigo el establecimiento de alguna estructura administrativa. Una vez que la organización administrativa se encuentra en funciones, se espera que en seguida comience la aplicación de los programas. En extensión esto ocurre rápidamente. Los agentes de campo se encuentran inmediatamente involucrados en programación y enseñanza. El tercer aspecto de cualquier organización son sus recursos de conocimientos técnicos donde nuevos conocimientos surgen a diario, como ocurre en los programas agrícolas. Con el tiempo aparece la necesidad de contar con personas-recursos que puedan mantenerse al día con los nuevos conocimientos técnicos y respaldar los programas en proceso de expansión. A medida que el agente de campo se ve más y más involucrado en la organización y el planeamiento de programas, descubre que no está al día en todos los campos en los cuales está llamado a dar asesoría.

En los servicios de extensión se ha demostrado que hoy más que nunca, el agente necesita contar con los servicios de especialistas que dediquen su tiempo completo a mantenerse informados en áreas específicas de la tecnología. Muchos servicios, en sus primeras etapas, dependen, para sus programas educativos, de la asesoría técnica de catedráticos e investigadores. Estos, sin embargo, ya tienen trabajos de tiempo completo fuera del servicio de extensión. Aun en las mejores circunstancias, sólo pueden dedicar un tiempo limitado a extensión, por más interesados que estén en poner a trabajar sus conocimientos. De manera que surge la urgente necesidad de contar con un grupo de individuos que puedan dar más eficacia y mantener más al día a los servicios de extensión. Estas personas son los especialistas. Y, efectivamente, son especialistas.

Mucho se ha dicho del "administrador de programas de extensión" y aún más del "agente de extensión". Pero es relativamente poco lo que se ha dicho del "especialista en el servicio de extensión". Quizá sea prudente presentar a continuación alguna información que ayude al personal administrativo y a los agentes de campo que se encuentren involucrados en el desarrollo de programas de extensión, para que

comprendan mejor el papel del especialista dentro del servicio de extensión. Y quizá también sea necesario hacer algunas indicaciones que sirvan de guía para el especialista y le ayuden a comprender sus responsabilidades en respaldo de programas de desarrollo rural.

Como se ha señalado anteriormente, los tres elementos de la organización de un programa de extensión son: la administración, la programación (enseñanza) y la materia en sí (conocimientos). Para orientar al especialista, debemos ayudarle a comprender la naturaleza y el propósito de la organización en la cual ha de trabajar. Dentro de esta organización, el especialista cae entre administración y programación. Es el especialista quien provee al agente de campo de la información técnica que éste necesita. El especialista llega a ser un lazo importante entre las fuentes de nuevos conocimientos (estaciones experimentales y centros de investigación) y el agente de extensión, que es un agente de cambio. También es aconsejable que el especialista esté involucrado en algún programa de investigación que se esté llevando a cabo en conexión con su campo de especialización.

Antes de discutir más detalladamente el papel y las responsabilidades del especialista, tal vez sea prudente explicar al especialista qué es extensión y la organización del servicio de extensión para el que trabaja.

Extensión, en resumen, es un esfuerzo educativo, que actualmente está en rápido desarrollo, diseñado para ayudar a la población rural. Generalmente, en sus primeras etapas, estos programas se planean poniendo mayor énfasis en el mejoramiento de la producción agrícola. Tal fue el caso en los Estados Unidos. En la mayoría de los países del mundo, la mayor parte de la población se dedica a la agricultura y existe una gran necesidad de aumentar el abastecimiento de comestibles y en general la producción agrícola. En casi todas las regiones rurales sería posible lograr inmediatamente tal incremento, si se aplicaran más los conocimientos disponibles para el mejoramiento de la producción agrícola.

Los Estados Unidos son un ejemplo de lo que se puede lograr con la aplicación de los conocimientos tecnológicos en las áreas rurales. La producción de alimentos y de materias primas de la agricultura, deja actualmente sobrantes, con menos del 12% de la población dedicada directamente a la agricultura.

Pero, cómo poner en práctica las nuevas técnicas? He aquí el problema. Mucha gente piensa todavía que lo único que tenemos que hacer es "hablarle" al agricultor sobre estas técnicas; pero esto no es así. No se puede lograr la aceptación de una nueva técnica con sólo "decirle" a la gente cómo se aplica. Se requiere más que la simple narración; se requiere demostración, prueba, discusión, convencimiento,

y es necesario ayudar a la gente para que pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos. Esto significa educar a la gente. Extensión es un proceso diseñado para educar a la población rural.

Las técnicas y destrezas de extensión que se usan para educar a la gente , se han modificado y cambiado en tal forma que difieren bastante del procedimiento formal del aula de clase. Para mejorar cualquier sociedad en cualquier época, es necesario ir más allá de las aulas y educar a la gente, dondequiera que esté. Extensión significar extender, pero a este significado se ha agregado otro elemento, que consiste en el esfuerzo cooperativo para ayudar a la gente a ayudarse a sí misma. El agente o consejero (asesor) responsable de la extensión de conocimientos, ha tenido que adquirir nuevas técnicas y habilidades para trabajar con la gente. Esto ha significado el desarrollo de un nuevo tipo de educador, llamdo ahora "agente agrícola", "agente de extensión", "asesor rural", etc.

Puesto que tratan principalmente con problemas agrícolas, estos educadores deben tener preparación agrícola. La mejor forma de conseguir agrónomos con nuevos conocimientos es por medio de las facultades de agronomía, empleando como agentes a sus egresados. Tal es aún el caso en las regiones del mundo en que ya se ha ampliado el programa de extensión más allá de la producción agrícola para incluir dentro del mismo aspectos relacionados con la vida familiar, salud, sanidad, y juventud rural, etc. Conforme los programas demuestran su utilidad en ayudar a la gente, ésta se vuelve más y más hacia sus gobiernos en busca de mayores servicios. Es en esta forma como ha crecido el prestigio de extensión y fondos, reglamentos y políticas se desarrollan para apoyar los programas de educación rural. El resultado, debiera ser una organización diseñada para administrar un servicio educativo que funcione para y que trabaje con la gente del campo.

Así, en la mayoría de los países, encontramos una institución del gobierno estrechamente relacionada con las facultades de agronomía que suministran el personal. Esta gente depende cada vez más de los nuevos conocimientos agropecuarios proporcionados por instituciones investigadoras, para lograr un progreso constante en el mejoramiento rural.

Cuando la influencia de la actividad educativa aumenta, el sistema necesita estar mejor organizado, para poder así satisfacer las exigencias cada vez mayores que se le imponen. En igual sentido, los individuos que forman parte de tal actividad, necesitan cada vez mejor adiestramiento para el desempeño de su labor, día con día más compleja. Al adquirir personal mejor adiestrado, es necesario preparar expertos en las diferentes áreas del programa.

Al analizar la situación del especialista dentro del servicio de extensión, encontramos cinco áreas principales en las cuales éste debe concentrar sus esfuerzos para adaptarse a su nuevo papel. Estas son:

1. El especialista debe llegar a formar parte integral del sistema educativo de extensión

2. El especialista debe orientarse en sus nuevas funciones sin perder sus antiguos contactos profesionales

3. El especialista debe aprender a trabajar con gente colocada fuera de su campo de especialización técnica

4. Para resolver los problemas del agricultor, el especialista debe trasmitirlos a su campo técnico

5. El especialista debe promover aquellos conocimientos tecnológicos y programas de desarrollo rural, que estén en línea con las políticas y los intereses nacionales.

Examinemos en detalle estos puntos:

Conforme los programas se desarrollan, el agente se ve obligado a hacerse mejor educador y a desarrollar mejores habilidades y técnicas de enseñanza. En el nivel administrativo, se necesitan más y mejores administradores, para que la organización en proceso de expansión funcione con eficiencia. A medida que se adoptan prácticas nuevas, surge la necesidad de tener más conocimientos en el campo de la agricultura. Para asistir al especialista en educación, se requieren especialistas en ganadería y cultivos. En estas categorías agropecuarias generales, a veces se necesita un técnico más específico, un especialista en lechería, un especialista en suinicultura, un especialista en avicultura, y otros. En las regiones de alto desarrollo agrícola, se necesita además contar con especialistas dentro de un campo específico de la agricultura, como por ejemplo patólogos, entomólogos, agrónomos, etc.

A medida que el educador amplía su influencia y se gana la confianza de la gente, sus servicios de enseñanza ocupan más y más de su tiempo. En vista de esto, el agente llega a depender cada vez más de sus jefes para la integración eficiente del servicio, permitiéndole así dedicar casi todo su tiempo a su labor educativa. Necesita más asesores (especialistas) que lo mantengan al día con los nuevos conocimientos. Es más, el agente tiene que aprender del especialista nuevas destrezas y nuevas técnicas que deben ser adquiridas para poderlas trasmitir a quienes las necesitan.

Decíamos que en la mayoría de los países encontramos una organización de "extensión" sostenida por el gobierno. Esta organización de extensión mantiene un cuerpo de educadores en extensión que trabajan en las áreas rurales, desempeñando tareas de programación y enseñanza. Con el crecimiento del programa, los servicios necesitan contar con especialistas que apoyen los esfuerzos educativos del agente.

En segundo lugar, el especialista es, en muchos casos, un técnico que ya trabaja dentro del ministerio de agricultura. En algunas regiones, el especialista es un nuevo empleado del servicio de extensión. En los Servicios Cooperativos Interamericanos, el especialista es a menudo un técnico de Estados Unidos o de otro país.

El problema de cómo aprovechar eficientemente los servicios del especialista, es más que un problema administrativo o de adaptación a un cambio de posiciones. Estos hechos, aunque acrecientan el problema, afortunadamente no constituyen el aspecto más grave. El problema más serio está en la relación entre las labores del técnico con el esfuerzo educativo de los agentes de extensión.

En un programa educativo que está apenas comenzando, el personal administrativo por lo general no puede resolver todos sus problemas, ya que la organización misma apenas se inicia. El cuerpo de agentes o educadores también se compone en gran parte de personal nuevo. La organización en sí está tratando de hacer algo nuevo. De manera que el especialista se encuentra con que tiene que adaptarse y desarrollar sus actividades dentro de lo "nuevo". Aquí puede surgir, pues, el primer motivo de conflicto. Generalmente, el especialista es un hombre de cierta edad, muy capaz y de mucha experiencia, que goza de gran prestigio en su ramo. Es precisamente por esta razón que se le ha asignado el cargo de especialista. Sin embargo, en dicho cargo, él también es un "novato", en el sentido de que ahora desempeña una nueva función. Se ha convertido en asesor, que debe apoyar un esfuerzo educativo que es nuevo y aún está en crecimiento. No cabe duda de que él conoce su materia, pero también tiene él que reconocer que necesita aprender cómo trabajar efectivamente en este nuevo esfuerzo. Debe cooperar y ayudar al personal administrativo y de campo a desarrollar nuevas políticas, nuevas líneas de acción, y métodos de trabajo. En la mayoría de los casos, debe aprender a aceptar un papel secundario como sostén del agente de extensión. Para algunas personas, esto puede ser difícil, pero es necesario que el especialista lo acepte. El agente de extensión debe ser el contacto y el organizador al nivel rural. Necesita el consejo y la asesoría de otros, pero él es la persona responsable en su área de trabajo. El especialista, en cambio, llega a ser de suma importancia como proveedor de recursos para este esfuerzo educativo.

Recíprocamente, también el especialista debe saber cuándo y cómo distribuir su tiempo en cada área específica, ya que un agente de

extensión puede exigirle demasiado tiempo y dejar que el especialista se dedique a la enseñanza más de lo conveniente. Si el agente pasa a segundo plano y el especialista llega a sobresalir demasiado en el aspecto educativo, surgen problemas. En primer lugar, el agente de extensión pierde hasta cierto punto el respeto y la confianza de sus contactos y, por consiguiente, el programa se debilita. En segundo lugar, el especialista emplea en la enseñanza demasiado tiempo y energía en esta agencia, viéndose obligado a dedicar menos tiempo a otros agentes. Si esta situación continúa, es posible que el especialista, en poco tiempo, se encuentre divorciado de su campo técnico.

El especialista quizás descubra que tiene que establecer nuevas líneas de contacto en sus relaciones profesionales. Mientras que antes se encontraba en una posición claramente definida, ahora trabaja con una nueva agencia gubernamental. Muy a menudo se ve en la necesidad de explicar sus actividades a sus antiguos colegas profesionales. Ahora no puede dedicar tanto tiempo a su papel anterior, ya que tiene nuevas responsabilidades. Estará alejado de sus colegas profesionales mientras que se mueve dentro del Servicio de Extensión. El gran número de nuevos contactos exigirá que acorte el tiempo que podía dedicar a sus contactos anteriores. Es posible que sus colegas profesionales no aprueben su nuevo horario, principalmente porque no comprenden o no conocen este nuevo servicio de extensión. Así, el segundo problema con que tropieza el especialista es el de cómo adaptarse a sus nuevas relaciones. Esto requiere tacto y paciencia.

Un tercer problema será el de aprender a trabajar con colegas de fuera de su campo técnico. Posiblemente necesite usar más lenguaje lego para trasmitir sus conocimientos. En vista de que la educación de extensión se dirige a la población rural, el uso que ésta haga de los conocimientos técnicos depende de la comprensión que el agricultor tenga del tema. Para la mayoría de los profesionales, este es un nuevo papel. Usualmente, parte del crecimiento profesional de una persona consiste en adquirir destreza para conversar, escribir y comunicar en el lenguaje técnico y profesional de su campo de especialización. Esto está muy bien y es un paso necesario en la carrera de cualquiera que trabaje en un campo técnico. El especialista que trabaja dentro del Servicio de Extensión debe mantener siempre su competencia profesional en su ramo, pero ahora, en su nuevo papel, ha atravesado el límite y ha entrado en otro campo profesional: Extensión. El especialista debe tener la habilidad de trasmitir conocimientos entre ambos grupos profesionales. Esto nos trae al cuarto grupo de problemas.

A la inversa de trasmitir los conocimientos de su área técnica al campo de la extensión, el especialista debe también aprender a comunicar los problemas técnicos de la población rural relacionados con su área técnica a los miembros de su grupo profesional, o investigadores. Esta tarea puede ser aún más difícil que la antes mencionada. En primer lugar, sienten que son competentes para determinar los problemas y

necesidades de la gente. Ellos están acostumbrados más a guiar que a dirigir. Pero, por otra parte, extensión progresa con éxito solamente en la medida en que atiende a las necesidades de la población rural. Sin duda, el técnico en agricultura conoce muchas de las necesidades del productor agrícola. Con demasiada frecuencia, sin embargo, el técnico les asigna prioridades distintas que las que asignaría el agricultor. En vista de la necesidad de ganar la confianza del agricultor para lograr que él decida poner a trabajar las nuevas prácticas, los conocimientos técnicos tienen que estar disponibles para llenar sus necesidades sentidas. Este concepto es quizás el más difícil de comprender, aun para el educador profesional (agente de extensión). Sin embargo, esta es la base de la educación de extensión. La experiencia ha probado también que este procedimiento es a la larga el más rápido.

Dentro de sus funciones de ayudar al agricultor a resolver sus problemas y necesidades, el especialista también tiene que auxiliar al agente en su tarea de ayudar al agricultor a enfocar sus necesidades dentro de un marco más amplio. Muy a menudo, cada agricultor mira sólo sus problemas propios. Pero debe aprender a verse a sí mismo dentro del panorama más amplio de la comunidad y de la nación. Para lograr esto, por supuesto, es preciso educar; educación que es parte de la tarea de extensión.

Así llegamos al quinto grupo de problemas. Consiste en la habilidad que el especialista necesita para lograr que sus esfuerzos técnicos actúen en beneficio del agricultor, al mismo tiempo estando enmarcados dentro del panorama de los programas nacionales. Si el especialista promueve la tecnología agropecuaria sin pensar también en la necesidad de que ésta responda al interés nacional, puede descubrir que ha cometido una injusticia con la gente a la que sirve. En tal caso también puede encontrarse sin empleo. Nadie ayuda a una causa contribuyendo a su propia destitución. En esta área, el especialista puede también enfrentarse con la necesidad de ayudar a los oficiales de su gobierno para que palpen la necesidad de su profesión, o el efecto que ésta puede surtir en la promoción de los programas nacionales.

No hemos mencionado algunas de las cualidades y los requisitos que dentro del Servicio de Extensión debe llenar un especialista. Se supone que sea preparado y competente. Se supone asimismo que "tome tiempo" para mantenerse activo en su campo de especialización. Debemos también poner énfasis en la necesidad de que el especialista tome tiempo para mantenerse al día en su campo. Sólo de él depende mantenerse preparado y competente. El especialista desempeña un doble papel: debe ser competente en su campo profesional y debe ser competente en su papel de especialista dentro del programa de extensión.

Debemos agregar, por lo tanto, que el especialista será juzgado por su habilidad para mantener informado en su campo profesional, para

entenderse bien con sus colegas técnicos y con sus colegas extensionistas, para ayudar al agricultor a poner en práctica sus conocimientos técnicos, para promover los intereses nacionales, y para ayudar en la formulación de nuevas tendencias en el naciente esfuerzo educativo llamado extensión.

ORGANIZACION DE EXTENSION

Para Administración y para Desarrollo del Programa

Ninguna discusión sobre administración y supervisión puede ser completa si antes no se reconoce que en las organizaciones de extensión existen dos áreas de responsabilidad: (1) administración y (2) desarrollo del programa; o, en otras palabras, es necesario que exista una organización para la administración, para así establecer una estructura dentro de la cual pueda desarrollarse un programa. La existencia de un Servicio de Extensión depende del desarrollo de un programa educativo diseñado para ayudar a la población rural. Para llevar a cabo este trabajo educativo es necesario contar con una organización administrativa.

La estructura administrativa dentro de la organización que define las normas que permiten a los individuos la ejecución del trabajo de extensión, se explica en forma sencilla y generalmente se ilustra por medio de un organograma o diagrama en el que se muestran las relaciones administrativas que deben existir entre los miembros de la organización. Todos nosotros estamos familiarizados con estos diagramas, que existen en cualquier organización formal que haya sido creada con el propósito de asignar responsabilidades. Las dependencias gubernamentales, escuelas, fábricas, clubes, sociedades, etc., están definidas en una forma sencilla por medio de organogramas administrativos.

Desafortunadamente, esta organización administrativa se confunde muy a menudo con el trabajo a ejecutar, es decir, con el programa educativo de la organización para la extensión. La organización administrativa no es lo mismo que el desarrollo del programa de la organización.

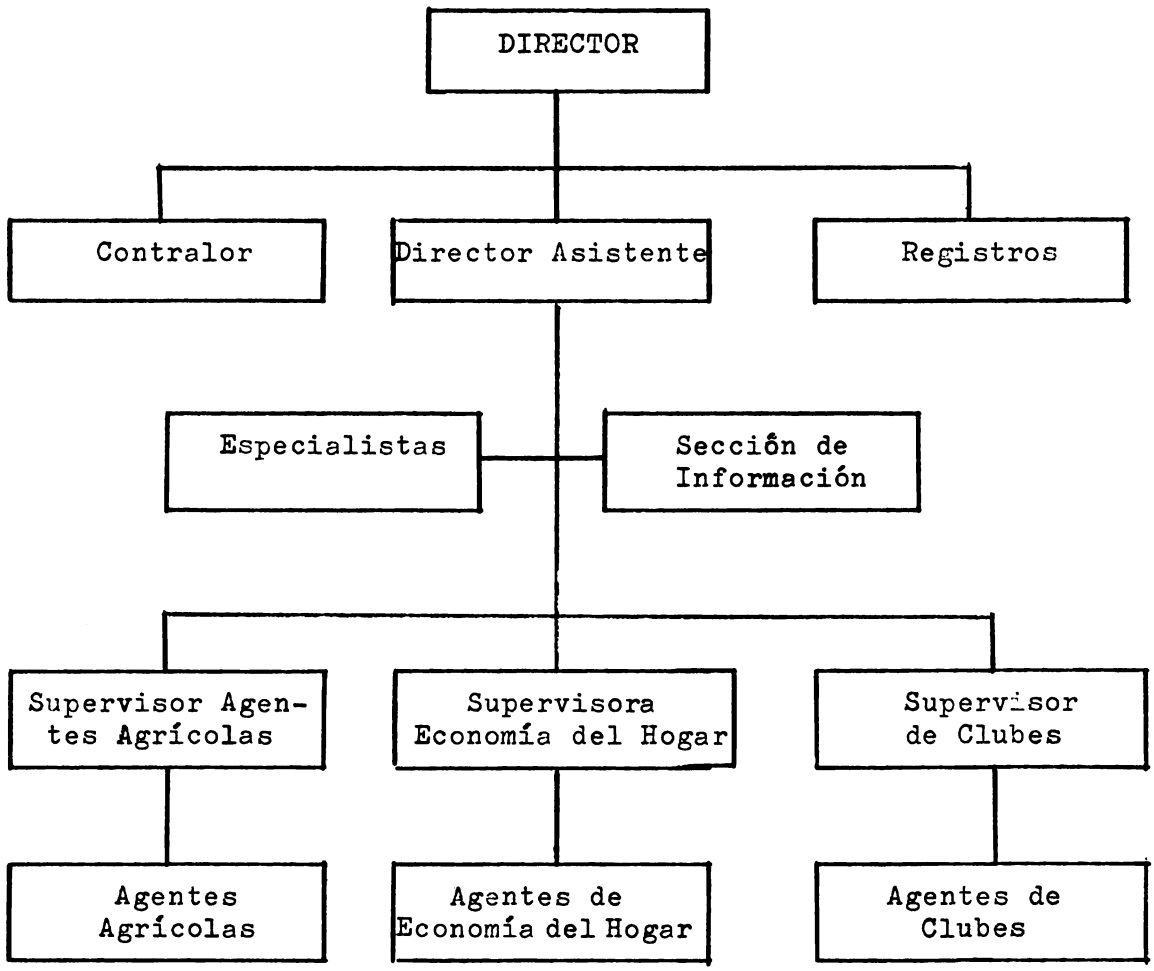
El propósito de la organización administrativa es definir la relación que existe entre los miembros de la institución para los fines de la administración. El papel y las responsabilidades de cada individuo en el desarrollo del producto (programa) debe definirse dentro de esta estructura administrativa. Sin embargo, cuando definimos los papeles y responsabilidades individuales en el desarrollo del programa, en la mayoría de los casos esa relación y esas responsabilidades están completamente invertidas.

En las organizaciones para la extensión, recientemente desarrolladas, este concepto de dos organizaciones en una es frecuentemente mal interpretado; esto es especialmente cierto donde al personal administrativo y al de extensión se asignan con frecuencia deberes de extensión

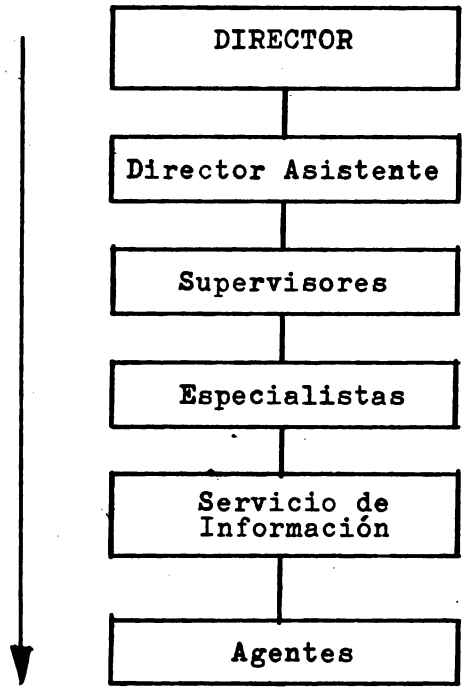
sin conocimientos previos, experiencia o adiestramiento. Muchas veces, debido a la escasez que existe de individuos con adiestramiento en extensión, los gobiernos se ven precisados a colocar especialistas agrícolas o técnicos en investigación en el personal de sus nuevas organizaciones, denominadas de "extensión". Este personal se encuentra en situación desventajosa al planear programas y por necesidad recurre a las normas y relaciones administrativas con que posee mayor familiaridad.

Si aceptamos la idea de que hay dos organizaciones en extensión, una para propósitos administrativos y otra para el desarrollo del programa, entonces podemos ilustrarla con el siguiente organograma:

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

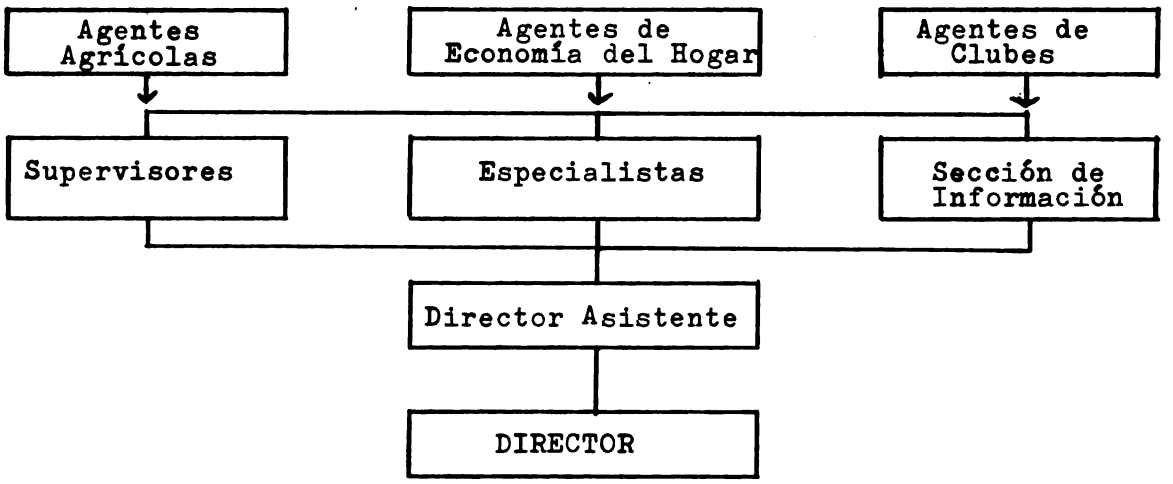


Las orientaciones, normas e ideas sobre administración van en escala descendente desde el director hasta su personal.

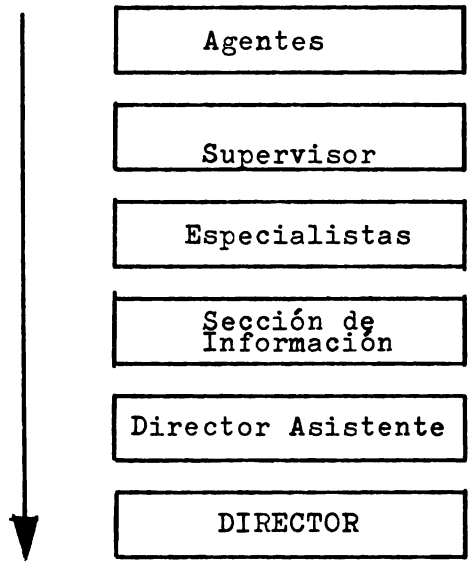


Las relaciones dentro de la organización para el desarrollo de programas tienen la siguiente estructura.

ORGANIZACION DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA



Los programas deberían desarrollarse al nivel de los agente mediante sus propios recursos: especialistas y sección de información para extensión. La coordinación de los programas se desarrolla al nivel de los supervisores y asciende hasta el director. De esta manera nos encontramos con una casi completa inversión de papeles y relaciones.



Todas las personas tienen cierta posición en la organización administrativa y otra diferente en la organización del desarrollo del programa. Esto lo podemos ilustrar de esta otra forma:

ORGANIZACION DE EXTENSION

Administración	Desarrollo del Programa
Director	
Director	Asistente
Supervisores	
Especialistas	
	Sección de Información
	Agentes

Con esta clase de referencia, estamos entonces en capacidad de definir mejor los papeles y las responsabilidades. Observamos como la distribución del trabajo cae en cada nivel de la organización dependiendo de lo que se trate, sea de responsabilidades administrativas, responsabilidades del programa, o de las dos. Muchos individuos se han encontrado responsables de ambos en más de una oportunidad.

En general podemos clasificar al personal de extensión en la siguiente forma:

El Director tiene una responsabilidad mayor en las tareas administrativas. El es quien interpreta los reglamentos bajo los cuales debe actuar el servicio de extensión. Administra al personal. Establece el control y desarrolla las normas. Representa a la organización en su más alto nivel. Trata de obtener mayores recursos para los miembros de su organización y vela porque estos recursos se inviertan según el propósito original.

El Director Asistente ayuda al director a llevar a cabo las tareas administrativas y a coordinar los programas.

Los Supervisores desempeñan dos papeles muy similares: primero, funciones administrativas que les asignan los directores; segundo, igual responsabilidad en la ayuda a los agentes en el desarrollo del programa. Ellos les ayudan a los agentes a comprender las normas y reglamentos, sirven como medio de enlace y contacto con las fuentes de información necesarias a los agentes; los supervisores debieran ayudar a determinar las necesidades de los agentes en cuanto a adiestramiento y destrezas, y asistir a los agentes en el desarrollo de sus posibilidades como maestros. Actúan como coordinadores del programa en sus áreas de acción.

Los Especialistas* casi no tienen responsabilidades administrativas, aunque comunican a los agentes la forma en que deben interpretar los reglamentos en lo que concierne al papel de los especialistas, responsabilidades y limitaciones. Los especialistas juegan un papel importante y destacado en el desarrollo del programa. Generalmente mantienen informados a los agentes sobre sus campos técnicos particulares y sobre su importancia en el área de trabajo de los agentes; y estimulan las actividades del programa. Después de que los agentes han determinado los programas para el año, los especialistas dan la ayuda necesaria a los agentes en la realización de los programas. Esto incluye adiestramiento de agentes, desarrollo de demostraciones y boletines, interpretación de datos técnicos y ayuda en las asignaciones reales de enseñanza.

---

*Ver "El Especialista en el Servicio de Extensión: Su Papel, Sus Problemas y Su Adaptación", en página 11.

Los Especialistas en Información, por medio de la sección de información son una fuente de ayuda para todo el personal, comunicando al público el programa y lo que se alcanza mediante los esfuerzos de extensión. Tal vez, el papel más importante de la sección de información es proveer materiales didácticos para ayudar al esfuerzo de los agentes. La sección de información debe trabajar con los especialistas en el desarrollo de ayudas visuales, boletines y materiales de enseñanza para el uso de los agentes y agricultores. Así, la importancia que tiene la información en la organización del programa es inmensa.

Los Agentes tienen el papel y la responsabilidad más importantes en el desarrollo y ejecución de los programas. Ellos están al nivel de los agricultores y son los que determinan el programa, basados en las necesidades de la población.

Su programa educativo, sin embargo, debe estar de acuerdo con las normas y reglamentos que rigen la organización. El programa, si es que se ha basado en las necesidades de la población, debe ser resuelto al nivel de los agentes. Los agentes deben determinar las áreas problemáticas, las soluciones posibles, los recursos disponibles, la formulación de planes, y enseñar y asistir a la gente en el mejoramiento de sus condiciones.

A menudo es difícil trazar una línea que delimite las funciones administrativas y las funciones para el desarrollo del programa. Cada persona, sin embargo, tiene una mayor responsabilidad en una u otra función. Los agentes deben tener y deben ser adiestrados para hacerse cargo de la responsabilidad del desarrollo de los programas. Los otros individuos de la organización deben prestar su colaboración a los agentes suministrándoles o proveyéndoles el medio ambiente, adiestramiento, conocimientos o recursos necesarios para ejecutar el trabajo de la mejor manera posible.

Este es un concepto que necesita ser comprendido tan pronto como sea posible por todas las personas que trabajan en extensión, para estar seguros de (1) el desarrollo de una organización administrativa que les permita a los agentes un máximo de libertad y apoyo para realizar su trabajo; y (2) una comprensión de que los administradores no son los que determinan los programas sino los que ayudan a los agentes a hacer efectivo el desarrollo de los programas educativos.

ELEMENTOS QUE CONTRIBUYEN AL EXITO DEL SERVICIO COOPERATIVO DE EXTENSION DE LOS ESTADOS UNIDOS

Introducción

Estados Unidos ha demostrado que el proceso denominado educación de extensión puede contribuir al mejoramiento de la producción agrícola y de la vida rural. Naturalmente, debido a este éxito, se usa como referencia y ejemplo para aquellos que aspiran a realizar un esfuerzo similar en sus respectivos países. Sin embargo, a menudo surge la interrogante de cuáles son los elementos que han contribuido a este éxito. Muchos, desafortunadamente, atribuyen el éxito del programa rural de educación en extensión de los Estados Unidos, al hecho de que éste es un país rico, a que es grande, a que dispone de muchos recursos en cuanto a facultades de agricultura y estaciones experimentales se refiere. Todo esto es cierto, pero tales factores en sí pudieron contribuir debido solamente a otras razones más fundamentales. Estos factores por sí mismos no pueden asegurar el éxito, a menos que estén acompañados de otras razones básicas. El autor, al escribir una pequeña historia del Servicio Cooperativo de Extensión de los Estados Unidos, en su calidad de asesor de extensión para otros países, tuvo oportunidad de darse cuenta de que existen otros factores que pueden mencionarse como contribuyentes al éxito obtenido en Estados Unidos. Pudo también apreciar el hecho de que estos factores no pueden duplicarse en otros países. Quizá esta información sea útil para aquellas personas que tienen a su cargo el planeamiento, para los administradores y para los líderes responsables del desarrollo de las organizaciones y programas de educación rural del tipo de extensión.

Entre los elementos* (según análisis del autor) que contribuyen al éxito e importancia de la organización de educación rural de Estados Unidos, denominada Servicio Cooperativo de Extensión, tenemos:

1. Es una organización educativa

2. Es igual en importancia a los otros dos servicios educativos vitales -- investigación y enseñanza

3. Es sufragado por fondos federales, estatales y locales

---

*DiFranco, Joseph. "A suggested advisory program for rural Italy". Ed.D dissertation, Teachers College, Columbia University, 1958. 116 p.

4. Ocupa un lugar de importancia dentro del Departamento de Agricultura de Estados Unidos, pero no está dominado por dicho Departamento

5. Cada Estado es autónomo en la administración y organización del servicio asesor dentro de ese Estado

6. Se hace hincapié en el nivel local, desarrollando cada jurisdicción su propio programa

7. Está anexado al sistema de universidades estatales (Land Grant Colleges), las que coordinan la enseñanza académica, investigación y enseñanza de extensión

8. Existe una afluencia de ideas de dos vías, que van de arriba hacia abajo y desde el nivel del campo hacia arriba

9. Se explotan los más recientes métodos de comunicación cuando se les encuentra útiles para llevar a cabo el trabajo

10. El procedimiento democrático es fundamental para su operación

11. El uso de líderes informales es uno de los aspectos más fuertes que contribuyen a cubrir las áreas rurales más extensamente

12. El programa es flexible, de manera que acepta cambios

13. El Servicio ha evolucionado, desde el que se dedicaba al mejoramiento de la producción agrícola, hasta el que sirve a la familia rural como una unidad. (Todavía se continúan los servicios especiales para hombres, mujeres y jóvenes rurales)

14. Recibir adiestramiento en agricultura técnica y en economía doméstica, son requisitos para el personal de extensión. El adiestramiento en servicio y los cursos de repaso ayudan al personal a mantenerse al día con los nuevos acontecimientos, la investigación, las técnicas, las habilidades o destrezas, y sus nuevas responsabilidades.

Señalar estos elementos únicamente, no es suficiente. Es necesario también comprender lo que significan. Quizá las explicaciones que siguen contribuyan a que el lector comprenda mejor por qué se han escogido estos elementos como razones de importancia.

A. Es una organización educativa

El mayor énfasis se pone aquí sobre el aspecto educativo. Afortunadamente, el Servicio Cooperativo de Extensión de Estados Unidos ha sido capaz de resistir los esfuerzos hechos por los funcionarios del gobierno y por otros dirigentes bien intencionados, para agregar responsabilidades de servicio al trabajo de educación. Todos sabemos que el crédito es un recurso necesario y útil en el desarrollo agrícola. Por esto, en los Estados Unidos el personal de extensión contribuyó a convertirlo en necesidad sentida y educó a las familias rurales en el uso del crédito, pero no por ello se conviertieron en agentes del crédito ni en responsables del manejo de fondos o de garantías en beneficio de las instituciones crediticias. Indiscutiblemente, el manejo del crédito como un servicio a los agricultores restaría tiempo al personal de extensión para dedicarse a su trabajo educativo.

La mayoría de los servicios directos a la agricultura, aunque de extrema importancia, tienden a supeditar a los agentes de extensión a:

1. Un número limitado de agricultores que reciben el servicio

2. Las demandas y restricciones impuestas por los reglamentos del Servicio mismo

Por ejemplo, el crédito, la recopilación de datos para censos, efectuar proyectos de reforma agraria, servicios de transporte y mercadeo, etc.

Es, sin embargo, responsabilidad directa del personal de extensión servir de enlace educacional entre estos servicios y los agricultores. Ellos pueden ayudar a los agricultores a comprender cómo pueden beneficiarlos estos recursos y cómo pueden usarse en:

1. El incremento de la producción

2. La elevación de los niveles de vida

El Servicio de Extensión debe ser educativo. Esto en sí constituye una labor que ocupa todo el tiempo. El Servicio de Extensión de Estados Unidos continúa fundando su éxito y su prestigio en el hecho de que dedica todo el tiempo a educar y continúa resistiendo los esfuerzos que se hacen para que asuma otras labores.

B. Es igual en importancia a los otros dos servicios educativos fundamentales -- investigación y enseñanza formal

Investigación en este caso se refiere tanto al campo de las ciencias naturales como al de las ciencias sociales. Enseñanza formal se refiere a la educación académica sistematizada, que se recibe en los colegios.

Aunque la mayoría de los países en el mundo tienen colegios y universidades e instituciones que se dedican a la investigación experimental, no siempre ha habido un contacto directo entre ellas. Por lo menos, en muchos casos, no siempre han tenido igual importancia. Ciertamente no puede discutirse la importancia de la investigación como base para el aprendizaje y la enseñanza. Esto se acepta así en la mayoría de los países. Es lástima que, con el reciente desarrollo de organizaciones de educación rural, éstas de "extensión" no han sido reconocidas por los otros dos tipos de instituciones formales de más larga trayectoria: universidades y estaciones experimentales. No es nuestra intención discutir ahora el por qué de esto, sino recalcar que cuando estas tres fuerzas, (a) investigación; (b) enseñanza formal; y (c) educación en extensión, se ponen a trabajar en igualdad de condiciones, los tres programas se benefician. Se complementan entre sí. En realidad, como lo prueba la historia de Estados Unidos, cada uno gana en importancia y prestigio. Hay necesidad y lugar para los tres, pero más importante aún, es obvio que cada uno está relacionado con los otros. No se trata de qué institución es más importante o cuál fue establecida primero. Cualquiera de ellas puede hacer mucho para ayudar a la población. Dos de ellas, juntas, pueden hacer más. Y las tres, trabajando unidas, producen el mayor impacto.

C. Es sufragado por fondos federales, estatales y locales

Este es un aspecto de la naturaleza cooperativa del Servicio norteamericano. Cada subdivisión política contribuye económicamente, lo cual no sólo la convierte en socia en el mantenimiento del servicio para su propia área, sino que también le da derecho a opinar sobre lo que desea de este servicio educativo. Se convierte en un programa del pueblo y no en un programa gubernamental. O quizá sea mejor decir que la población se interesa directamente en un programa que es mantenido por su propio gobierno, sea éste el cantón, el estado o la nación. Es idea corrientemente aceptada que la gente que contribuye a una causa, la aprecia y la apoya más que cuando dicha causa se extiende a ellos como un servicio "gratuito".

D. Ocupa un lugar de importancia dentro del Departamento de Agricultura de Estados Unidos, pero no está dominado por dicho Departamento

Es natural que el Servicio de Extensión, que tiene como objetivos:

1. Incrementar la producción agrícola

2. Elevar el nivel de vida de las poblaciones rurales

sea parte del Departamento de Agricultura.

Este Departamento, que sirve a la población rural, amplía su utilidad y efectividad por medio de la adición de una organización educativa que llega a todas las áreas agrícolas de Estados Unidos. A su vez, los servicios técnicos que brinda el personal de este departamento respaldan al servicio educativo de extensión y lo ayudan a hacer frente a las necesidades de la población rural y a resolver los problemas de esa población.

Esta relación es importante. En su mayoría, los países inmediatamente han asignado sus servicios de extensión a los ministerios de agricultura. La diferencia en Estados Unidos, y la razón por la cual esta relación entre ministerio y servicio sea única en los Estados Unidos, es que el servicio de extensión es autónomo y no se encuentra bajo el dominio del ministro de agricultura o de otros dirigentes políticos. Tiene su propio director, quien presenta su programa y presupuesto al secretario únicamente con propósitos administrativos. Una vez que el presupuesto es aprobado, el servicio de extensión es el responsable de desarrollar un programa de educación dentro de las normas que le fija la ley. Es responsable únicamente de informar al Departamento de Agricultura, pero no está necesariamente obligado a seguir las ideas y programa que proponga dicho departamento, a menos que se ajusten a los objetivos y planes de trabajo del servicio de extensión.

Otro aspecto de importancia es que el director nacional de extensión no está sujeto a cambios en la administración política. Aun cuando los miembros del gabinete cambian al ascender al poder un nuevo presidente, el director no cambia. Esto da lugar a que haya un sentido de seguridad y permanencia que permite elaborar planes y desarrollar programas de largo alcance.

E. <u>Cada estado es autónomo en la administración y organización del servicio asesor dentro de ese estado</u>

Esta característica es continuación de la anterior. La idea de autonomía deja en libertad a cada nivel de la organización para adaptarse a las condiciones que existen dentro de su área de influencia. Si pensamos en esto, nos damos cuenta de que esta flexibilidad, en el desarrollo de programas independientes, es fuente de fortaleza. Todos oímos a la gente decir "Pero, en nuestro país es diferente. Tenemos diferentes hábitos, diferente cultura, diferentes cultivos, diferentes estaciones, etc." Lo mismo puede ser dicho en cuanto a cada uno de los estados que forman los Estados Unidos. En consecuencia, estas diferencias (aun cuando sean menores en naturaleza), son tomadas en cuenta por la autonomía de cada estado para desarrollar su propia organización, relaciones y programas. Quizá este aspecto haya contribuido en mayor grado al éxito de que ahora disfruta el Servicio de Extensión de Estados Unidos. Esta es la razón por la cual recalcamos el hecho de que tenemos 50 servicios de extensión en Estados Unidos. Verdaderamente, cada estado es una unidad autónoma. En realidad, podemos también decir que tenemos 50 diferentes programas de extensión.

F. Se hace hincapié en el nivel local, desarrollando cada jurisdicción su propio programa

En igual forma en que podemos decir que hay 50 servicios de extensión en Estados Unidos, también podemos decir que tenemos 3000 programas de educación de extensión. Cada jurisdicción (por ley federal y estatal) es responsable y debe desarrollar su propio programa. Cada jurisdicción hace frente a sus propias necesidades y desarrolla un programa de trabajo basado en la elaboración de planes en forma cooperativa entre los agentes locales y las familias campesinas.

Ciertamente, esto da oportunidad a que exista un servicio educativo que contribuye a resolver los problemas de la gente. Es un programa del pueblo, al nivel y ritmo en que lo desean y no un programa diseñado e impuesto por entidades gubernamentales o políticas a los cuales la gente opone resistencia, porque es el programa de otros y no el propio.

Los educadores y trabajadores de extensión en general están de acuerdo en que éste es un elemento de importancia en el desarrollo de programas educativos para la población rural. Sin embargo, debe educarse a los agentes y a la población local, y dárseles tiempo para que realicen este proceso de trabajo cooperativo. Es mucho más fácil para los agentes dirigirse a sus superiores en solicitud de dirección y programas, que trabajar con grandes grupos de individuos. Debido a que la confección de programas en colaboración con la gente requiere más tiempo, los resultados no son tangibles en los primeros años de la nueva organización. Los dirigentes políticos y el personal de extensión mismo, muy a menudo desean resultados inmediatos y tratan de acelerar los programas imponiéndole a la gente un ritmo más rápido que el que realmente soporta. Hay muchos casos, en muchas regiones del mundo, donde existe evidencia de programas de desarrollo impuestos por las altas esferas gubernamentales. Los fracasos son entonces mucho más numerosos que los éxitos, cuando esto ocurre. Es cierto que el tiempo no se detiene para ningún hombre, pero es también cierto que los hombres necesitan tiempo para desarrollarse.

G. Está anexado al sistema de universidades estatales (Lard Grant Colleges), las que coordinan la enseñanza académica, investigación y enseñanza de extensión

Al tratar el segundo elemento, reconocimos la importancia de estas tres áreas de trabajo. Pero aquí enfatizamos el hecho de que la extensión está adscrita a una institución de enseñanza superior, lo que inmediatamente asocia el servicio de extensión a un establecimiento educacional. Al mismo tiempo, es una institución directamente relacionada con la agricultura. Por ley federal, la universidad estatal ha sido establecida en cada estado. Esta ley también obliga a que sea una institución agrícola. Estas universidades estatales (Land Grant Colleges) constituyen en Estados Unidos la mayor fuerza en el desarrollo de

dirigentes agrícolas. Siendo su mayor interés la agricultura, sus simpatías y su interés están en la población rural. El Servicio de Extensión encaja naturalmente dentro de este sistema de cosas. Con las universidades estatales subordinadas y asociadas también a la investigación agrícola, para obtener nuevos conocimientos técnicos y prácticos, encontramos otro fuerte eslabón entre estas tres instituciones tan necesarias.

Es sorprendente para muchos que una entidad política tal como la cámara de representantes de Estados Unidos, haya creado tres instituciones separadas, esenciales para el progreso económico y social de sus poblaciones. Quizás no sea porque los legisladores han creado estas instituciones (muchos otros países han hecho lo mismo) sino porque les dieron autonomía, liberándolas de las presiones de los cambios políticos y además estableciendo una relación de cooperación. Estos rasgos democráticos han pagado dividendos. "Libertad con responsabilidad", política famosa adoptada por la Universidad de Cornell, incluyendo también el Colegio de Agricultura del Estado de Nueva York. Libertad para organizarse y desarrollar la responsabilidad de poner los conocimientos al nivel del pueblo. Las entidades políticas sientén la obligación de crear instituciones, pero muchas veces deben prescindir de imponer sus propias ideas muy rápidamente a la población, a pesar de sus mejores intenciones y superior conocimiento.

H. Afluencia de ideas de dos vías, que van de arriba hacia abajo y desde el nivel del campo hacia arriba

En la discusión de los elementos que anteceden, hemos hecho hincapié sobre la autonomía y libertad permitida en todos los niveles de la organización y en el desarrollo de programas. El servicio nacional de extensión en Estados Unidos es independiente del Departamento de Agricultura. Cada estado es libre de desarrollar sus propios programas y de administrar su propia organización. Cada jurisdicción disfruta de esta misma libertad. Ello no significa que se rechacen las ideas de los dirigentes y administradores nacionales. Tampoco significa que no haya relación entre los esfuerzos que se realizan en los niveles regionales, estatales o nacional. Efectivamente, muchas ideas se originan en los niveles más altos -- en igual forma que las estaciones experimentales desarrollan nuevos conocimientos y nuevas técnicas, así también las ideas se originan en los líderes. Es la forma en que se incorporan estas ideas en el sistema. Estando la seguridad respaldada por la autonomía y protegida de influencias políticas y de otra índole que puedan afectar, los líderes se reconocen por ideas que provienen del estudio de hechos, de su amplio adiestramiento y experiencia, de la posición que les permita conocer otras áreas y programas. A medida que la gente comprendió que tenía libertad para desarrollar sus propios programas y resolver sus propios problemas, adquirieron mayor fe en el personal que formaba su servicio de extensión. Naturalmente, los técnicos y

administradores tenían contactos más amplios y podían ayudar en la unificación de las ideas y en el uso de los recursos para satisfacer necesidades.

El sistema de afluencia de doble vía significa que a medida que se dispone de nuevos conocimientos tecnológicos, se hace del conocimiento de los agricultores. Los agricultores a su vez están en capacidad de pasar sus problemas a conocimiento de sus líderes. Los técnicos y administradores se encontraron entonces trabajando en la solución de los problemas de la población, y la gente estaba recibiendo nuevos conocimientos y utilizando recursos que se habían puesto a su disposición en este ciclo mutuamente beneficioso. Es cierto que no podemos determinar dónde comienza el ciclo, pero éste permite a los líderes nacionales y estatales ser partícipes con la gente que sirven.

I. Se explotan los más recientes métodos de comunicación cuando se les encuentra útiles para llevar a cabo el trabajo

Afortunadamente, en Estados Unidos las comunicaciones se desarrollaron con gran celeridad. Pero, más afortunadamente aún, estos medios se usaron para promover programas educacionales y no sólo para explotar a la gente. (Por explotar queremos decir anunciar artículos para la venta, o la propaganda con fines políticos, o para actividades recreativas). Los educadores en los Estados Unidos tuvieron la visión necesaria para comprender las ventajas del uso de todos los medios de comunicación para llegar a un mayor número de gentes, y para llegar a ellos de manera más efectiva.

Extensión en sí significa extender algo. Sabemos que significa extender conocimientos. Los primeros personeros de extensión diseminaron (extendieron) el conocimiento utilizando los caminos para llegar a la gente. La palabra oral salió de las aulas. Las visitas individuales a las fincas se convirtieron en visitas en grupo. Las conferencias se tornaron más fácilmente comprensibles con el uso de carteles, fotografías y otros medios visuales. El radio hizo posible llegar todavía a un mayor número de personas, y con mayor frecuencia. Todos estos medios se convirtieron en instrumentos de trabajo para el extensionista. De los estudios hechos sobre cómo usar estos medios de comunicación resultaron técnicas mejoradas. Actualmente, los nuevos conocimientos se trasmiten a la gente en diversas formas. El proceso de aprendizaje y el arte de la énseñanza son ciencias que se han tornado más efectivas por el mejor uso de las destrezas de comunicación. El nuevo conocimiento únicamente produce cuando se pone a funcionar. Significa esto que debe ser trasmitido de aquellos que descubren estos nuevos conocimientos (investigación) a aquellos que deben utilizar estos conocimientos (las familias rurales). El "puente" o enlace entre ambas partes es el servicio de extensión. Los instrumentos que usan los trabajadores de extensión son, por supuesto, las destrezas en

comunicación. En Estados Unidos los agentes de extensión se han beneficiado con:

1. Las oportunidades que han tenido para recibir adiestramiento en estas destrezas de comunicación;

2. Las oportunidades para usar los extensos medios de comunicación.

J. El procedimiento democrático es fundamental para su operación

Naturalmente, un procedimiento democrático ha de ser un sistema aceptable y preferido en una democracia. Sin embargo, no todas las democracias permiten o usan los procedimientos democráticos. Aun Estados Unidos, en el pasado, no siempre ha usado procedimientos democráticos en todos sus programas educativos. El proceso democrático es a menudo considerado como muy lento, para programas de acción. El servicio de extensión, no obstante, ha probado la utilidad y ventajas que se derivan del uso de estos procedimientos democráticos. Muchos de los principios educativos de extensión ahora probados, se basan en el hecho de que existe un fundamento democrático. El principio de "tomar en cuenta a la gente", tiene un significado distinto, dependiendo de que la práctica implique un procedimiento democrático o un procedimiento autocrático. Es claro que puede involucrarse a la gente en ambos casos. Lo mismo puede decirse de otros principios*, por ejemplo "comenzar donde la gente está", o "un programa de extensión debe basarse en las necesidades de la gente", "extensión debe servir a todos los miembros de la familia", para mencionar sólo unos pocos. Todos éstos, y otros, dependen de la comprensión y uso del procedimiento democrático en la forma como se entiende y practica en los Estados Unidos. El fracaso de muchos programas de extensión en otros países democráticos puede deberse a su interpretación de lo que constituye el proceso democrático.

K. El uso de líderes informales es uno de los aspectos más fuertes que contribuyen a cubrir las áreas rurales más extensamente

Este sistema de uso de líderes locales o líderes informales hace posible que aproximadamente 10,000 trabajadores de extensión (incluyendo el personal administrativo y de supervisión) extiendan sus servicios a cada área y familia que desea participar. Un sistema de ayuda directa o visitas personales limita el número de familias y el área cubierta a un muy pequeño porcentaje por trabajador de extensión. Cuando consideramos el tamaño y la población de Estados Unidos, comenzamos a comprender que aunque 10,000 es un número crecido de trabajadores de extensión, no podrían aspirar a realizar el trabajo en forma tan extensiva si no contaran con la ayuda de líderes locales, voluntarios, que no

*Ver página 3.

reciben sueldo. Ciertamente, toma tiempo desarrollar un programa a través de los líderes. Deben ser adiestrados y respaldados por el agente. Es verdad también que los agentes deben tener fe en que los líderes locales pueden llevar a cabo ciertas actividades de adiestramiento y enlace. Desafortunadamente, el concepto que tienen muchos agentes sobre el líder es de que es una persona que ayuda al agente, pero sólo cuando el agente está presente. Así, el efecto de multiplicar los esfuerzos del agente se nulifica, porque debe estar presente o estar con sus líderes cuando ellos "extienden" destrezas o conocimientos de parte del agente.

Otro concepto que debe variarse es la creencia de que únicamente las gentes instruidas pueden enseñar a otros. Es criterio sincero que, en América Latina, donde hay (a) un número limitado de personas adiestradas disponibles para extensión y (b) presupuestos reducidos para contratar o desarrollar organizaciones de extensión, la mejor manera para ampliar estos factores limitantes es trabajar a través de líderes locales. Quizá se haga demasiado énfasis en cuanto a principios, pero el uso de líderes es una forma de "involucrar a la gente", "comenzar donde la gente está", y otros principios semejantes que son normas para tener éxito en educación de extensión.

L. <u>El programa es flexible, de manera que se ajusta a cambios</u>

Demasiado frecuentemente esta característica del planeamiento de programas implica una paradoja. En el planeamiento y desarrollo de programas, siempre hacemos hincapié en el aspecto de planeamiento y la idea de sujetarse al plan. Luego decimos que el programa debe ser flexible. Lo que quiere decirse, es que debemos fundamentar el programa en las necesidades, organizar nuestros recursos, y seguir un plan que nos ayude a alcanzar nuestros objetivos. Flexibilidad significa ser capaces de cambiar el programa para ajustarlo a las necesidades cambiantes, o capacidad para aprovechar los cambios que se producen en la gente, de manera que se les ayude a alcanzar las metas propuestas. Muy a menudo el personal de extensión piensa en un programa como propio y no como programa de la gente. Esto es causa de que los extensionistas se resistan a efectuar cambios en el programa o de que insistan en realizar planes que han perdido validez. A medida que la gente aprende a usar el servicio de extensión y aprende a contribuir, también gana en visión y manera más amplia de apreciar las cosas. Son capaces de hacer más. Son capaces de evaluar sus necesidades de manera más real. También es cierto que las condiciones cambian. Se hacen disponibles nuevos recursos. Todas éstas son buenas razones para que haya flexibilidad en los programas y para que se establezcan prioridades que beneficien a aquellos a quienes servimos. Tal vez convenga decir que la vigilancia y evaluación deben ser constantes para poder ayudar a la gente a desarrollar los programas que mejor se ajusten a sus intereses. Objetivos a largo plazo, por ejemplo el incremento de la

producción o la elevación de niveles de vida, pueden ser constantes. Los objetivos a corto plazo pueden necesitar flexibilidad y cambio a medida que luchamos por alcanzar los objetivos a largo plazo. Posiblemente puedan descartarse o modificarse algunos objetivos a corto plazo, pero esto significa ajustarse a la realidad y, como se ha probado en Estados Unidos, este es un elemento de gran fuerza para alcanzar el éxito.

M. El servicio ha evolucionado desde el que se dedicaba al mejoramiento de la producción agrícola, hasta el que sirve a la familia rural como una unidad. (Todavía se continúan los servicios especiales para hombres, mujeres y jóvenes rurales)

En Estados Unidos la razón principal para iniciar el servicio de extensión fue la necesidad de hacer llegar a los agricultores los conocimientos técnicos agrícolas. A principios de siglo, Estados Unidos era un país eminentemente agrícola. La mayor parte de la población rural estaba dedicada a la producción y distribución de productos agrícolas, alimentos y fibras. Había enorme necesidad de incrementar la producción agrícola, lo mismo que hacer más eficiente la agricultura. Los productos agrícolas se necesitan para alimentar y proveer a la maquinaria industrial que estaba en desarrollo. Se necesitaba eficiencia para relevar la fuerza laboral del país de las faenas agrícolas, con el propósito de invertirla en el imperio industrial. Estas cosas ocurrieron. Pero a medida que se desarrollaba la eficiencia, la población rural también desarrolló aspiraciones de mejores niveles de vida. Nuevas casas, equipo, comodidades, mejor educación para los niños, uso del tiempo libre, etc., se constituyeron en aspectos de bienestar humano que comenzaron a ocupar a las familias. Afortunadamente, a medida que estas necesidades y problemas cambiaron, extensión fue capaz de ampliar su programa educativo para incluir programas destinados a ayudar a la población.

La agricultura es más que una empresa comercial para el hombre; es una empresa familiar. Esta es bastante razón para incluir a todos los miembros de la familia en el problema del mejoramiento de la vida rural, tanto en su vocación como en sus vidas mismas. A través del contacto con la familia, toda la población rural se involucra en el proceso de aprendizaje y en la solución de los problemas. Ciertamente, el impacto del trabajo con los clubes 4-H se reconoce como un medio para preparar a los futuros adultos como cooperadores y auxiliares en los esfuerzos de la educación en extensión. Los programas con las amas de casa han contribuido en alto grado al desarrollo de la producción agrícola, ya que en la mayoría de las regiones agrícolas la mujer participa directamente y, en muchos casos tiene entera responsabilidad de las empresas mejores como la cría de gallinas y conejos, cultivos de hortalizas, etc.

Siendo, como es, difícil separar el oficio de trabajar para vivir y el de vivir en áreas con fincas de agricultura de subsistencia, es importante involucrar a toda la familia en el proceso de la educación en extensión y, a medida que la empresa familiar mejora, cada una de las partes, hombres, mujeres y jóvenes, comienzan a disponer de tiempo para atender los intereses especiales de sus respectivos grupos. Pueden entonces desarrollar programas y actividades especiales. Hoy día, en Estados Unidos, se acepta y se reconoce que el desarrollo de programas agrícolas, de economía doméstica, de jóvenes y de la familia, han contribuido y sigue contribuyendo mucho a hacer la educación en extensión una fuerza significativa y de importancia. Una fuerza que continúa en demanda creciente, aun cuando Estados Unidos es una nación industrial con menos del 10% de su población dedicada a la producción agrícola.

N. Recibir adiestramiento en agricultura técnica y en economía doméstica son requisitos para el personal de extensión. El adiestramiento en servicio y los cursos de repaso ayudan al personal a mantenerse al día con los nuevos acontecimientos, la investigación, las técnicas, las habilidades o destrezas y sus nuevas responsabilidades

No necesita decirse mucho sobre la necesidad que existe de agentes de extensión bien adiestrados. El conocimiento agrícola técnico es necesario y se reconoce su importancia en la mayoría de los países. En una etapa inicial, uno de los requisitos mínimos para ser agentes de extensión en Estados Unidos, era ser graduado de una universidad, con un B.S. en agricultura. Aún hoy, esto es cierto para las economistas del hogar. Pronto se comprendió que no todos podían enseñar métodos científicos por el simple hecho de ser un agricultor. Así también, es erróneo pensar que cualquier mujer puede enseñar economía del hogar sin tener adiestramiento técnico, sólo porque todas las mujeres tienen conocimientos sobre la crianza de los hijos, cuidado del hogar, nutrición, etc., ya que estas habilidades son innatas en todas las mujeres.

Necesitamos tener individuos técnicamente adiestrados en agricultura y en economía, porque los métodos, técnicas y conocimientos varían. Esto significa buen adiestramiento en todos los aspectos, así como adiestramiento en servicio para ayudarle al personal de extensión a mantenerse al día con los nuevos acontecimientos.

Además de adiestramiento técnico y capacidad, por supuesto, deben aprender cómo enseñar y cómo trabajar con la gente. Fundamentalmente, el arte de enseñar a la gente debe adquirirse antes de que pueda tener lugar la trasmisión de nuevos conocimientos y destrezas. Esta es la justificación y necesidad reconocida por las universidades agrícolas para incluir las ciencias sociales y de la educación como requisitos para los graduados en extensión.

LOS LIDERES LOCALES EN LAS LABORES DE EXTENSION

Parece haber aceptación universal, por parte de los extensionistas, del principio que establece que el uso de líderes es parte del proceso de educación de extensión. En estudios recientemente realizados* en servicios de extensión de América Latina, que cuentan con una década de existencia, se encontró que casi todos los agentes de extensión manifestaron que los líderes constituyen una gran ayuda para realizar la labor de extensión. Sin embargo, son muchos los agentes que trabajan en servicios de extensión iniciados recientemente, que parecen tener dificultad en el uso de líderes. A la pregunta "Quiénes son sus líderes?", las respuestas indican que la mayoría de los agentes consideran como líderes principales a aquellas personas que ocupan alguna posición oficial. No podemos decir que tales personas, con cargos políticos, religiosos, educativos, etc., no sean líderes de extensión, pero es poco probable que muchos de ellos sean los únicos que puedan dar el liderazgo necesario para un servicio de extensión efectivo.

Este concepto de lo que es un líder puede ser uno de los principales factores por los cuales las organizaciones recientes de extensión no hayan avanzado con la rapidez que debieran.

Todos podemos aceptar el concepto de que el uso de líderes es una buena práctica pero, sin embargo, sería conveniente aclarar algunos conceptos erróneos, si existieren. Primeramente, revisemos algunas de las razones por las cuales el uso de líderes tiene tanta importancia en el trabajo de extensión:

1. El uso de líderes ayuda al agente a ampliar sus servicios educativos;

2. La gente rural aceptará más rápidamente las prácticas nuevas, cuando observe que sus líderes ya las han acogido;

3. Con "trabajo a través de líderes" los agentes disponen de un nuevo medio para tener contacto con los individuos y consecuentemente con sus necesidades;

---

*Se han realizado estudios analíticos (evaluación) en varios países, como parte del programa de investigación de Economía y Ciencias Sociales. Hay disponibles informes de Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras y Jamaica.

4. Cuando hay reemplazo de agentes, o se les traslada, la interrupción del programa que esto trae consigo es menor si se hace uso efectivo de los líderes;

5. El uso de líderes contribuye al cumplimiento del principio de Extensión que establece "interesar a los individuos en el proceso de ayudarse a sí mismos".

Las cinco razones anteriormente mencionadas expresan el valor o importancia que tiene el uso de líderes. También pueden ser suficientes para ayudarnos a aclarar nuestra idea de lo que es un líder de extensión. Si analizamos estas exposiciones, quizá podamos adquirir una visión más amplia sobre los roles que desempeñan los líderes.

Una vez que sabemos lo que se debe esperar de un líder, puede brindarse mayor ayuda a los agentes para que seleccionen en forma acertada los líderes y para que los usen debidamente.

La primera razón expresada sobre uso de líderes supone que el proceso de extensión es claramente comprendido por los agentes. Aquí, una vez más, podemos haber interpretado mal un concepto fundamental y lógicamente se desprende que, si el proceso de extensión no ha sido comprendido, el agente, de buena fe, puede estar equivocado en su manera de pensar en lo que respecta a las clases de líderes que necesita para que le presten ayuda.

Los administradores y supervisores necesitan, especialmente, tener la certeza de que todos los agentes comprenden el proceso de extensión. Es también responsabilidad de los supervisores ayudar a los agentes a que aprendan el proceso educativo que denominamos extensión. En realidad, la única forma que existe para saber si un agente puede hacer extensión, a pesar de lo que él diga, es observándolo en sus labores. Los agentes aprenden el proceso desarrollándolo. Con esto queremos decir que se necesita observar muy estrechamente a los nuevos agentes para así poderles brindar la ayuda que requieren para desarrollar y practicar. Los agentes de extensión, en realidad, se forman en sus primeros años de experiencia. Es también en el primer año que pueden dedicar tiempo a iniciar bien su labor en el desarrollo de individuos. Muchos comienzan programas de acción, en vez de desarrollar un proceso por medio del cual, o con el cual, se puede elaborar un programa.

Existen muchas razones por las que los nuevos agentes pueden iniciar su trabajo en forma errada. Existe una gran presión para que el agente "realice el trabajo". Muchas necesidades son visibles y muchas pueden satisfacerse fácilmente por medio de contactos y servicios directos; así pues, el agente prosigue con sus labores y se mantiene sumamente ocupado realizando servicios directos, contando cada vez con menos y menos tiempo para obtener el mejor beneficio posible de los líderes, en

su trabajo de extensión. También forma su propio criterio de lo que es extensión, siendo luego difícil eliminar estos malos hábitos.

Cuando analizamos la segunda razón para el uso de líderes, "los individuos siguen rápidamente a sus propios líderes", podemos observar a menudo que los agentes suponen que los dirigentes políticos, el clero, maestros, empleados de diferentes organizaciones, son los líderes de la gente. Estos individuos son generalmente representantes de grupos y no líderes. En una sociedad en donde los empleados públicos son generalmente elegidos por las autoridades políticas y no por el pueblo, donde los maestros vienen de otra comunidad, donde el clero representa una religión y no a la gente, es donde podemos darnos cuenta de que la mayoría de ellos no son necesariamente líderes, sino representantes o símbolos. Estos individuos pueden llegar a formar parte de la comunidad y, con el tiempo, pueden convertirse en líderes. Ellos tienen con la comunidad la misma relación que los agentes de extensión; es posible que lleguen a tener cierta responsabilidad legal o tradicional, en cuyo caso pueden imponerse a los grupos en vez de dirigirlos. Este "poder de imposición" es lo que ayuda a que extensión se establezca. En realidad, los agentes de extensión no pueden comenzar el trabajo sin antes haber sido aceptados por estos representantes formales de la comunidad. En otras palabras, lo que queremos decir es que extensión debe ser aceptada por estos representantes formales de la comunidad, porque extensión es también otro "poder" dentro de la comunidad. Los agentes deben comportarse en forma tal que los individuos tengan confianza en ellos y, además, asegurar a otros representantes institucionales que no usurparán el poder de los grupos existentes. Seguros de que extensión no los dejará de lado, o de que no los desplazará, muchos de los dirigentes formales brindarán gran ayuda en el establecimiento de extensión. A su vez, ningún programa de extensión puede iniciarse sin contar antes con esta aceptación. A pesar de haber sido aceptados, los agentes tienen siempre que desarrollar programas de extensión. Así pues, podemos darnos cuenta de que los dirigentes formales de una comunidad son muy valiosos para los agentes de extensión, a quienes ayudan a ser aceptados y a formar parte de la comunidad. Por lo anteriormente expuesto, es que se recomienda que los agentes trabajen con ellos.

Deducimos ahora que existen varias clases de líderes en cualquier comunidad. Estos son: (1) dirigentes formales de la comunidad; (2) el líder natural que existe en todo grupo social. El proceso de extensión involucra el uso de ambas clases de líderes. Anteriormente hemos tratado la relación que hay entre extensión y el primer grupo, "dirigentes formales de la comunidad". Este grupo pertenece primordialmente al de relaciones públicas. El agente por sí solo, una vez establecido, llega a formar parte de estos "líderes" formales de la comunidad. Dichos líderes formales pueden llegar a convertirse en líderes de extensión, pero generalmente esto no sucede, debido a que tales personas tienen a cargo labores y responsabilidades de tiempo completo, representando las organizaciones para las que trabajan. La posición de líderes informales, es aquella que no se adquiere meramente por nombramiento.

Revisemos una vez más el punto tercero, "por medio de líderes, los agentes logran tener contacto directo con la gente". Sabemos que ambos tipos de líderes, formales e informales, tienen contacto directo con la gente. Lo que queremos no es sólo contacto, sino también ser aceptados por el pueblo. Todos los empleados públicos de la comunidad, por el derecho que les otorga la posición que ocupan, tienen contacto directo con los individuos. Sin embargo, no todos los empleados pueden lograr acercarse a la gente. Quizá esto se pueda expresar mejor si usamos el viejo adagio que dice "Un caballo puede ser llevado al agua, pero no puede hacérsele que beba". Los empleados públicos (incluyendo a los agentes de extensión) pueden ponerse en contacto con la gente, pero no siempre pueden hacerlos cambiar de manera de ser, a pesar de que el cambio sea beneficioso para ellos; esto es así aunque usen la fuerza o el poder de que están investidos, debido a la posición que ocupan. Extensión, de acuerdo con nuestros conocimientos, es un proceso educativo y democrático: no ordenamos a los individuos a que actúen. De qué modo pues, podemos acercarnos a la gente? Esto puede realizarse por medio del uso de los líderes sociales existentes. Los líderes pueden ser los individuos progresistas que existen en toda sociedad. Generalmente, aquel cambio aceptado y practicado por individuos progresistas de la comunidad, es el que los individuos de la misma localidad deseen llevar a cabo. Cuando decimos progresistas, queremos dar a entender individuos de una comunidad que hacen las cosas un poco mejor que sus vecinos; es decir, el agricultor que sobresale y obtiene mejores resultados de su trabajo. Aquellos que van adelante en cuanto a producción y dirección, son generalmente los agricultores progresistas y, a menudo, por el ejemplo que dan, hacen que otros los sigan. Este tipo de liderazgo quizá no tenga un "rol" activo, tal vez esa persona no desee desempeñar el papel de líder, o no trate intencionalmente de hacerlo, pero es a quien la gente observa y hace preguntas. A menudo es quien de una manera informal hace que los individuos se reúnan y, en efecto, tiene la capacidad de hacer variar las decisiones del grupo a que pertenece. Por lo tanto, si el papel de líder pudiera transformarse en un "rol" activo, en el proceso de extensión, tendríamos un recurso muy efectivo para fortalecer nuestra posición como agentes de cambio.

Otro factor importante (4) es el problema que existe en cuanto a la interrupción de programas, ocasionada por cambios del personal de extensión. Para ayudar a fortalecer los programas recién establecidos, se ha probado que el uso de líderes locales contribuye a aminorar la confusión que trae consigo la interrupción causada por cambios de personal. En realidad, uno de los problemas principales, expresados por los dirigentes de los servicios de extensión, es la forma en que se puede continuar el desarrollo de programas efectivos cuando hay escasez de personal adiestrado y un alto porcentaje de movilidad en el mismo. Cuando la gente toma parte activa en el planeamiento y desarrollo del programa y como líderes apoyan al personal de extensión, entonces

extensión puede tener un método por medio del cual los individuos (líderes) se hagan cargo del trabajo durante el período en que los agentes están ausentes, o sean nuevos en su posición. Además, esto confirma una vez más que el programa es de la gente y no de los agentes. Cuando hay movilidad de agentes, un programa está propenso a cambios a no ser que los líderes locales tomen parte en el planeamiento del mismo.

Por lo tanto, podemos observar que el uso de líderes (5) respalda otros principios de extensión, "debemos interesar a la gente para que se ayude a sí misma". Esto incluye planeamiento y ejecución de programas, e implica también un papel más activo por parte de los receptores, la gente. Los líderes también forman parte de la comunidad. Existen muchos medios de involucrar a los individuos en el programa, pero un modo ya probado y que ha tenido éxito, es usar líderes para que ayuden a sus vecinos y amigos. En esta forma, los líderes se interesan activamente en la promoción de cambios. También puede considerárseles como "agentes" de cambio, ya que en realidad, en las demostraciones y en la enseñanza, representan al agente de extensión y forman además parte del proceso de extensión.

Brevemente hemos presentado algunas razones que expresan por qué el uso de líderes locales es tan útil y beneficioso en el proceso de extensión. Sin embargo, no hemos aclarado cuáles son los líderes a que nos referimos o a los que deberíamos incorporar en el proceso educativo.

Si meditamos, encontraremos indicios que nos ayudarán a encontrar líderes. En la comunidad, hay los individuos progresistas. Son los buenos agricultores y las buenas amas de casa. Están vivamente interesados en la actividad en que va a ocurrir un cambio. Son agricultores de tiempo completo, dueños de lecherías, cafetaleros y amas de casa, etc. Estos líderes potenciales no sólo participan activamente en la agricultura, sino que también viven en la comunidad. Son individuos aceptados por la comunidad y que además dirigen sus miras hacia afuera, en busca de recursos que mejoren sus productos o su nivel de vida. Son también ciudadanos respetados, que están deseosos de compartir sus conocimientos. Generalmente, no tienen un cargo oficial en la comunidad. Si desempeñan un cargo oficial o cualquier otro empleo, entonces su libertad de acción se vería frecuentemente limitada, como ocurre con los líderes religiosos o con los empleados públicos. Esta clase de líderes tiene a su cargo programas a los que se ven obligados a dedicar todo el tiempo. Por esto, los agentes de extensión deben dirigirse a los agricultores y amas de casa, para lograr su ayuda como líderes. Los líderes deben surgir de aquellos grupos o clase de individuos que el agente esté tratando de ayudar.

El agente de extensión que tiene éxito en su labor es aquel que sabe cómo descubrir líderes dentro de la comunidad y trata de interesarlos en el proceso de educación que tiene como objeto realizar cambios.

Estos líderes voluntarios informales de la comunidad brindan sus servicios para prestar ayuda a sus vecinos, sin recibir por ello remuneración alguna. En extensión, dichas personas se conocen como líderes voluntarios de extensión.

El servicio de extensión que tiene éxito en su labor es el que incluye en el adiestramiento de agentes y en la supervisión de éstos, la filosofía referente al uso de líderes locales como parte de educación de extensión. También debe contemplar adiestramiento sobre cómo descubrir líderes y cómo seleccionarlos y usarlos. Además, tener presente que en los programas de adiestramiento debe incluirse enseñanza para líderes locales, ya que necesitan comprender sus roles y responsabilidades. Parte de este adiestramiento debe ayudar a los nuevos agentes a apreciar la diferencia entre el uso de funcionarios de la comunidad para iniciar sus labores en una localidad (relaciones públicas) y el uso de personas del lugar como líderes en el desarrollo y ejecución de un programa de extensión. Ambos son aspectos que los agentes de extensión deben comprender, aprender y usar.

UN CONJUNTO DE PRINCIPIOS Y GUIAS*

El material que comprende esta sección ha sido revisado y condensado en la forma que aparece, por el autor, Joseph Di Franco. La traducción del inglés al castellano ha sido hecha en el Departamento de Economía y Ciencias Sociales del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, en Turrialba, Costa Rica.

La publicación original respondió a un estudio realizado por Joseph Di Franco durante el tiempo que estuvo asociado a la Universidad de Cornell, como profesor de extensión. La condensación de la publicación ha sido hecha con el propósito de suministrar material de adiestramiento que sirva de referencia a los trabajadores de extensión en América Latina. El original cubre en forma más amplia la información que se refiere a la lista de principios y guías recopilados de 27 fuentes profesionales distintas.

La siguiente lista de 17 principios es el resultado de la lectura de materiales preparados por 19 profesionales y de informes o gráficos preparados por comités especiales.** La lista de principios ha sido hecha según la interpretación de los autores, y el orden de presentación indica la prioridad o importancia asignadas al material de lectura usado.

1. La educación rural de adultos debe realizarse de acuerdo con las condiciones existentes (locales, regionales, nacionales)

2. La educación rural de adultos debe involucrar a la gente en actos que promuevan su propio bienestar

3. Los programas de educación rural de adultos deben desarrollarse gradualmente

4. La educación rural de adultos debe estar dirigida principalmente a satisfacer intereses y necesidades de la gente

5. La educación rural de adultos debe usar métodos democráticos

---

*Condensado y traducido de "A collection of principles and guides", Comparative Extension Publication Nº 4, Ithaca, New York State College of Agriculture at Cornell University, 1958.

**Véase la Bibliografía.

6. Los programas de educación rural de adultos deben mantenerse flexibles

7. La educación rural de adultos debe realizarse a través de la comprensión de la cultura

8. La educación rural de adultos debe hacer uso de los líderes locales

9. La educación rural de adultos debe hacer uso de las agencias locales existentes

10. La educación rural de adultos debe utilizar especialistas adiestrados

11. La educación rural de adultos debe trabajar con todos los miembros de la familia

12. La educación rural de adultos debe elaborar programas tan amplios como amplias sean las necesidades de la población rural

13. La educación rural de adultos debe realizar evaluación continuamente

14. La educación rural de adultos debe trabajar con todas las clases sociales

15. La educación rural de adultos debe mantenerse a tono con la política nacional

16. La educación rural de adultos debe ser educación de la comunidad

17. La educación rural de adultos debe ayudar a la gente a reconocer sus propias necesidades

Para comprender mejor estos principios, que han sido enumerados en forma breve, se presentan a continuación algunos comentarios con el propósito de estimular la discusión sobre ellos, e inducir a los lectores a pensar en dichos principios.

LO QUE DICEN LOS EXPERTOS

A. La educación rural de adultos debe realizarse de acuerdo con las condiciones existentes (locales, regionales, nacionales)

Esto significa tomar en cuenta todos los factores presentes y, a través de la utilización de dichos factores, la preparación gradual del programa y del medio ambiente necesario para alcanzar los objetivos propuestos.

Para hacer esto se requiere conocer las condiciones imperantes. Esta es, quizás, la primera tarea del educador. Significa contacto personal y observación intensa del medio ambiente, de la gente, de las estructuras sociales, de la condición económica, de los hábitos, tradiciones y actitudes. Es en realidad conocer todo aquello que en una u otra forma esté relacionado con la región donde ha de realizarse el trabajo.

Muy a menudo, con el propósito de iniciar la fase activa del trabajo, se hacen suposiciones y se formulan opiniones con demasiada rapidez y en forma precipitada. Parte importante del trabajo es tomar el tiempo necesario para conocer y comprender el medio en que ha de trabajarse.

B. La educación rural de adultos debe involucrar a la gente en actos que promuevan su propio bienestar

Esto quiere decir que, en todas las actividades de extensión, debe interesarse a la población en el planeamiento de programas, determinación de objetivos, elaboración de los planes de trabajo, ejecución o realización de programas y planes, y la evaluación de los resultados. Por supuesto, el grado de interés variará y es algo que no puede ser determinado de antemano. El deseo sincero de despertar el interés de las personas que han de recibir el servicio y los esfuerzos que se realicen para desarrollar este interés, deben ser aceptados como prerrequisitos indispensables para trabajar en educación rural de adultos. Esta clase de actitud puede inclusive determinar cuál ha de ser la primera fase de un programa. Puede ser necesario animar y educar a la gente para desempeñar esta clase de papel.

A menos que el educador rural acepte esta filosofía, no estará en capacidad de alcanzar objetivos a largo plazo para ayudar a la gente a desarrollarse a sí misma, de manera que pueda continuar la labor del educador una vez que éste haya partido.

C. Los programas de educación rural de adultos deben desarrollarse gradualmente

Aquí se presenta nuevamente una aseveración hecha muy a menudo y que recibe aceptación casi inmediata. Y, sin embargo, ésta es quizá

en la que la mayoría de nosotros tropezamos. "Qué es gradual", o "Cuánto tiempo puede uno tomar", no son preguntas que tengan respuesta fácil. Todas y cada una de las situaciones demandan una respuesta distinta, pero muy a menudo los trabajadores de extensión quisieran haber avanzado más lentamente o haber tomado todo el tiempo necesario para tener seguridad de no haber dejado atrás a la gente.

Aun aquellos que tienen experiencia sufren tropiezos en esta área. Excusamos o justificamos esta rapidez en ejecutar el trabajo diciendo que "tenemos superiores a quienes informar", "tenemos que preparar informes", o "estamos trabajando con un contrato a corto plazo". Pero, muchos problemas y fracasos se presentan o son debidos a esta precipitación en actuar antes de conocer a fondo todos los factores que intervienen, antes de que la gente tenga confianza en sí misma o en su líder de extensión, o antes de disponer de los recursos necesarios para realizar el trabajo. Podríamos continuar con esta enumeración, pero basta recordar el principio antes mencionado. Esto no garantiza el éxito, pero puede contribuir a eliminar algunos fracasos.

D. La educación rural de adultos debe estar dirigida principalmente a satisfacer intereses y necesidades de la gente

Este es el aspecto especial de la educación de adultos que generalmente se destaca por sí solo y que, si se aplica bien, conduce al éxito. La mayoría de los cursos de educación para adultos se ofrecen para satisfacer demandas expresadas por la gente. Muchas de las organizaciones de aficionados a determinadas materias o deportes, son ejemplos de primer orden sobre el significado de este principio.

Las gentes se unen en organizaciones mundiales y a través de muchas barreras, reales o imaginarias, cuando tienen intereses o necesidades comunes. No es necesario ser muy explícito en cuanto a la importancia de esto. Lo que debemos hacer es recalcar el lugar que esto ocupa dentro de la educación de extensión. Es la esencia de extensión. Es la fuerza que hizo posible que se convirtiera en realidad la educación de extensión. Extensión nació porque los recursos disponibles no satisfacían todas las necesidades de la gente.

Esta organización o servicio puede subsistir únicamente cuando sirve a la gente de esta manera. No importa cuáles hayan sido las necesidades originales de la gente, siempre se presentan nuevas necesidades, de manera que el trabajo nunca se termina. El servicio de extensión de Estados Unidos es un buen ejemplo. Originalmente fue organizado para fomentar la producción agrícola. Este objetivo se alcanzó, pero el servicio no ha sido descontinuado. Es más, ahora sirve de medio para que la gente alcance otros objetivos.

E. La educación rural de adultos debe usar métodos democráticos

El principio de operación democrática se encuentra implícito en algunos de los otros principios mencionados. "Tomar en cuenta a la población", "compartir responsabilidades", e "incluir a todos en el programa", son todos parte del proceso democrático. Es por esta razón que este principio ha sido mencionado en la mayoría de las fuentes de información estudiadas. La importancia del proceso democrático debe ser tomada en cuenta si han de aplicarse los otros principios según la intención de los autores. En otras palabras, la comprensión de este principio hará que muchos de los otros sean mejor entendidos y quizá aplicados con más éxito.

Este principio es aplicable también en sociedades autocráticas. Extensión no puede funcionar por largo tiempo, o tener éxito, si no se le permite seguir los principios democráticos. Opina el autor que ésta es la verdadera esencia de extensión. El principio también señala algunas áreas que deben recibir atención antes de que puedan emprenderse programas de extensión: la necesidad de orientar a la gente hacia una filosofía democrática, la necesidad de adiestrar a los participantes locales en los métodos democráticos, y el tiempo necesario para que el proceso mismo de prueba de su valor.

F. Los programas de educación de adultos deben mantenerse flexibles

Este es otro "principio universal" que puede parecer contradictorio a nuestro adiestramiento previo. Generalmente tratamos de especificar nuestros objetivos, planear nuestro trabajo y ejecutar luego el plan que nos hayamos propuesto. No hay conflicto, sin embargo, entre este adiestramiento y el procedimiento. En un programa dinámico, tal como el trabajo con la población rural, nunca se dispone anticipadamente de todos los hechos o factores que intervienen, ni es posible tampoco comenzar a trabajar con toda la gente a un mismo nivel. Consecuentemente, no es posible formular planes o programas rigurosos o inflexibles.

No se comienza con un grupo aislado o con un conjunto dado de circunstancias; por consiguiente, es preciso permitir que la flexibilidad permita los cambios que se presenten, a los cuales debe hacerse frente.

Si este es un programa de la gente, si se usan métodos democráticos, si el propósito es promover el bienestar de la gente, esta actitud flexible, o esta flexibilidad, debe ser integrada a la filosofía y ejecución del programa. Esto no significa que debamos dejarnos llevar por la corriente. Los objetivos finales continúan siendo los mismos, aunque debamos variar la forma de realizarlos para compensar el cambio de factores que afectan el programa.

Un buen marinero es capaz de llegar a su destino (objetivo) a pesar de los vientos contrarios, desviando el rumbo, ajustando el velamen, para aprovechar estos mismos vientos que le dificultan llegar a su meta. Sería un disparate determinar una ruta directa y ceñirse a la misma a pesar de los cambios en los vientos y la corriente. El buen marinero aprende a servirse de los elementos. Así también debe el educador ser capaz de realizar alteraciones y utilizar las fuerzas que afectan su programa, sean buenas o malas.

G. La educación rural de adultos debe realizarse a través de la comprensión de la cultura

Este principio está muy cercano al que se refiere a que las actividades de extensión y sus programas deben fundamentarse en la situación prevalente. Parte de dicha situación son las fuerzas o factores dominantes que hacen a la gente actuar del modo como lo hacen. Esta importancia de la cultura adquiere mayor significado cuando vamos más allá de este punto, y llegamos a comprender la cultura de tal manera que nos permite encontrar modos y medios de ayudar a la gente a realizar cambios en su cultura; cambios que no estén en conflicto, sino que se basan en las maneras de pensar y actuar y en las creencias de la gente.

Así, el cambio se torna aceptable en pequeñas dosis y los problemas no se agravan por malos entendidos y falta de consideración hacia la gente, a la que se le pide hacer sus propias decisiones.

Otro aspecto de importancia es la diferencia existente entre la cultura del trabajador de extensión y la cultura del medio en que debe desarrollar su labor. Estar en el propio país, o ser de la misma nacionalidad, no siempre significa que los individuos tengan la misma cultura. Es importante, para el trabajador de extensión, comprender que ellos no son iguales a él, y que no debe suponer que lo sean. Debe, como parte de su trabajo, averiguar todo lo que pueda y usar esta información en su labor con la gente.

Un ejemplo de buena aplicación de este principio se puede observar en anécdotas de técnicos que han convivido con nativos de un lugar y aprendido a conocer la cultura desde dentro del grupo. Generalmente tienen más éxito en su trabajo.

H. La educación rural de adultos debe hacer uso de los líderes locales

El uso de líder locales es una de las diferencias más notorias entre las prácticas de la educación formal y el enfoque de educación de extensión. El desarrollo y expansión de los servicios que brinda extensión dependen directamente de la rapidez y grado con que se logre incorporar en el movimiento a los líderes locales.

La relación maestro-estudiante es casi inexistente en programas de extensión que tienen éxito; el agente o trabajador de extensión dispersa sus conocimientos en forma más amplia a través del uso de líderes locales. Los líderes locales se convierten en sus asistentes y verdaderos colaboradores, hasta el punto en que llenan un papel que de otra manera tendría que desempeñar el trabajador de extensión mismo. Por este medio se multiplican sus contactos y se hace posible duplicar la afluencia de información. Puede servir, y así lo hace, a más gente, y se pone en contacto directo con las áreas rurales que sirve.

Haciendo uso de los líderes, el adiestramiento y los conocimientos del trabajador de extensión pueden utilizarse en mayor grado, porque no distrae su tiempo y energías en trabajos o labores que pueden ayudarle a realizar personas con menos adiestramiento o menos destrezas.

El uso de líderes es otra forma de involucrar a la gente, de usar prácticas democráticas, de trabajar a través de la cultura, etc. En realidad, hace posible la ejecución de ese complejo e inmenso trabajo de la educación de extensión.

I. La educación rural de adultos debe hacer uso de las agencias locales existentes

Nuevamente encontramos aquí un principio que ayuda al trabajador de extensión a realizar el trabajo y, en la mayoría de los casos, a hacerlo más fácil. Las organizaciones y agencias que existen en una comunidad están constituidas por grupos de gentes que se han reunido por razones especiales. Estos grupos, el liderato y los intereses, pueden utilizarse para establecer contactos y desarrollar programas.

El uso de grupos locales sirve también el propósito de acelerar el conocimiento de las personas, de sus intereses y, quizás, el conocimiento de muchos hechos sobre la comunidad (situación que existe). Evita también el antagonismo con aquellos líderes que se resistan a la intrusión de otra organización en su comunidad, aun cuando realice una labor que su propia organización no haga. Recibiría apoyo de estas agencias, cuando llegue a tomar acción en actividades de extensión.

Conocer las agencias y el papel que desempeñan en una comunidad o región, es también una forma para que el trabajador de extensión actúe más inteligentemente en el área en que desarrollará su labor.

J. La educación rural de adultos debe utilizar especialistas adiestrados

Como es evidente para aquellos que trabajan en extensión, se espera de ellos que estén informados de todas las fases de la vida rural. Deben ser capaces de ayudar a la gente asesorándola en casi cualquier asunto

que se presente, como resultado de sus actividades democráticas y del desarrollo de la comunidad.

Esta es una tarea imposible! No puede esperarse que cada trabajador de extensión sea un experto en todos y cada uno de los múltiples aspectos de la vida rural. Puede realizar esta labor, sin embargo, si cuenta con el respaldo y ayuda de especialistas. Los especialistas que conocen bien su propio campo de especialización pueden, primero, ayudar a determinar las soluciones a los problemas y, segundo, dar información sobre las destrezas o habilidades necesarias para resolver esos problemas.

La especialidad del trabajador de extensión es organizar, desarrollar y ejecutar programas con la gente que sirve. La información o conocimiento técnico lo proveen en mejor forma los expertos, especializados como están en sus respectivos campos. Ambas clases de trabajadores, el de extensión y el especialista, forma un equipo cooperativo.

Pueden citarse muchas otras ventajas, pero ello sería solamente para recalcar que, de esta manera, cada uno es capaz de contribuir en mayor grado al desarrollo de extensión.

K. La educación rural de adultos debe trabajar con todos los miembros de la familia

Puede hacerse referencia, aquí, a las mismas razones que se refieren al principio 14 (N). En las áreas rurales, cada miembro de la familia está empeñado en resolver problemas que le permitan un modo de vida y en mejorar el bienestar rural. La familia rural, especialmente en las sociedades agrícolas, es una unidad de trabajo en el hogar y en el campo. Cada miembro de la familia debe tener oportunidad de ayudar a hacer las decisiones que afectan el bienestar familiar. Esto es cierto tanto en las sociedades primitivas como en las modernas.

El grado de participación y el programa variarán en los diferentes lugares y en diferentes épocas. Un factor importante, nuevamente, es la filosofía de que todos los miembros deben tener oportunidad de beneficiarse con el servicio de extensión. Los trabajadores del servicio deben brindar esta oportunidad y estar listos a estimular este interés y participación, siempre que sea posible. El servicio de extensión debe evitar fracasos en el desarrollo de esta clase de filosofía y en su forma de acción.

L. La educación rural de adultos debe elaborar programas tan amplios como amplias sean las necesidades de la población rural

Si aceptamos que la filosofía básica de educación de extensión es ayudar a la gente a ayudarse a sí misma, debemos también aceptar que

quiere decir a toda la gente, en todas aquellas cosas con las que deben enfrentarse para mejorar sus condiciones de vida. Un líder agrícola puede tener necesidad de ayudar a mejorar la salud de las familias, antes de atacar los problemas de producción agrícola. El trabajador de salubridad puede tener necesidad de mejorar la vivienda antes de terminar su trabajo. El organizador social necesitará ayudarles a incrementar sus ingresos antes de que estén en capacidad económica de sufragar los costos de un nuevo centro de recreación, una iglesia, un ayuntamiento, etc.

La manera práctica de ayudar a la gente es reconocer que los distintos aspectos de la vida rural no pueden separarse. El especialista está adiestrado para trabajar en asuntos aislados, pero la familia no puede hacerlo.

El punto de vista de desarrollo de la comunidad para ayudar a la población rural, es una indicación de que los educadores están reconociendo este enfoque más amplio.

La educación de extensión, en cierto modo, se realiza por ciclos; generalmente ataca primero los problemas de producción agrícola y luego los del hogar rural y de la juventud. Aun en Estados Unidos, el servicio de extensión, a pesar de ser tan especializado, ayuda a las familias rurales en todos los aspectos de la vida y del bienestar rural.

M. La educación rural de adultos debe realizar evaluación continuamente

Evaluar continuamente significa algo más que mirar simplemente hacia atrás para ver si se ha hecho algún progreso. Significa tener una buena base para establecer comparaciones, y un conocimiento de la situación y del medio ambiente. Significa evaluación, tanto del tipo formal como informal. Significa registro sistemático de toda clase de información. También significa evaluación interna y externa.

Es necesaria una absoluta comprensión de la importancia que tiene la evaluación, por parte del trabajador de extensión, antes de que los resultados beneficiosos de tal acción adquieran algún significado para él. Lo mismo es cierto con respecto a los líderes locales y a la gente. La crítica constructiva y el estímulo para mejorar, son ayudas valiosas en cualquier programa educacional, si se las acepta y aplica. Afortunadamente, alguna evaluación se realiza en forma continua, la cual ayuda a realizar cambios en el programa. Lo importante es hacer uso de este proceso (evaluación) como un instrumento en la elaboración de un programa todavía mejor.

Demasiado a menudo, este asunto de la evaluación es supuesto pero ignorado bajo la presión del trabajo. Y, muy a menudo, cuando se decide realizar la evaluación, no hay suficiente evidencia tangible

(informes, estadísticas, estudios básicos) para hacer el mayor y mejor uso de los esfuerzos. De allí la importancia de la palabra "continua".

N. La educación rural de adultos debe trabajar con todas las clases sociales

Educación de extensión es fundamentalmente un programa dirigido a la población rural; en consecuencia, es para todas las clases sociales en el área rural. Mejorar el bienestar rural significa ayudar a todos los segmentos de la sociedad para lograr este fin. Si el programa favorece o ignora a determinado segmento o grupo, los resultados obtenidos serán inferiores en el mismo grado en que se haya ignorado a dicho segmento o grupo.

No quiere lo anterior decir que los programas de trabajo con ciertos segmentos no deban recibir atención especial, mayor énfasis, o prioridad en determinados momentos. Por el contrario, debemos ser prácticos; pero las puertas han de mantenerse abiertas para todos los miembros de la sociedad.

El trabajador de extensión debe desarrollar esta filosofía para tener la seguridad de que está cubriendo las necesidades de toda la población. Debe estimular a la gente a dirigirse a él, y hacerla sentir que recibirán su ayuda. Muy a menudo el entusiasmo de un grupo o el éxito en un programa absorbe la atención y los esfuerzos del personal de extensión. Si tienen plena conciencia de su responsabilidad, sin embargo, encontrarán las formas y los medios necesarios para ayudar a aquellos que necesiten mayor atención de su parte.

O. La educación rural de adultos debe mantenerse a tono con la política nacional

No es necesario extenderse en la discusión de este principio. Es casi seguro que ninguna organización será sancionada por no compartir las ideas y opiniones de los dirigentes nacionales. Sin embargo, ningún programa obtendrá el respaldo necesario en términos generalmente económicos, para operar, si está en conflicto con la política nacional. Esto, en un sentido, significa "comenzar donde está el país", paralelamente a "comenzar donde está la gente", antes de que podamos obtener la comprensión y acción necesarias que produzcan los cambios deseados. Esto puede inclusive redundar en cambios en la política nacional, pero es imprescindible contar con la aprobación necesaria antes de que puedan llevarse a cabo cualesquiera programas, a pesar de lo provechosos que puedan ser.

Debemos aceptar el hecho de que las organizaciones y programas educacionales son parte de la nación a que sirven. Es muy importante estar enterado de la política nacional y mantener informados, y al día, a los dirigentes nacionales sobre lo que está ocurriendo. Muchas veces surgen malos entendidos y conflictos por falta de información.

Por lo general ambas partes, los programas y el gobierno, se benefician cuando están bien informados. Los conflictos o problemas se resuelven entonces por medio de esfuerzos mutuos. El poder de eliminar un servicio, o forzarlo a desaparecer, descansa en manos de los dirigentes nacionales y de las personas encargadas de la política nacional.

P. La educación rural de adultos debe ser educación de la comunidad

Este principio es significativo cuando el énfasis se pone en los métodos para operar la extensión. Un examen detenido de las aseveraciones de los expertos refuerza este aspecto. Este principio puede estar parcialmente en conflicto con algunas creencias sobre extensión, pero respalda otros principios tales como "trabajar a través del conocimiento de la cultura", y "trabajar con todas las clases sociales". Esto indica que uno de los valores fundamentales de la extensión es el de ser amplia y comprensiva en su alcance. Otro valor fundamental es que satisface las necesidades de individuos que son semejantes a otros, o que se ajusta al patrón de vida del área que sirve. Está basado en el enfoque de la familia, del vecindario, de la comunidad y del estado, como una unidad.

Los expertos han perfeccionado el enfoque unitario, más allá de lo que originalmente se consideró necesario. En la misma forma que un miembro de una familia no es una entidad independiente y separada en asuntos relacionados con la vida rural de la familia, de igual manera debe tratarse de identificar a cada familia como parte importante dentro de una familia más grandes que es la comunidad. Nuevamente observamos que se hace hincapié en el desarrollo de los individuos y los grupos, dentro del ambiente en que viven y trabajan.

Extensión puede, entonces, promover o respaldar aquellas fuerzas o factores que oponen resistencia a los cambios individuales, para provocar la aceptación por parte del grupo, permitiendo la introducción de cambios en asuntos que atañen a un mayor número de gentes. Una vez que esto tiene lugar, puede prestarse atención a las necesidades individuales, con menos probabilidades de provocar conflictos con la familia y con la comunidad.

Q. La educación rural de adultos debe ayudar a la gente a reconocer sus propias necesidades

Aun cuando este principio es a menudo repetido en los círculos de adiestramiento para extensión, no goza de preeminencia en el índice de los expertos. Solamente 3 de las 27 fuentes de información hacen referencia a esta responsabilidad de extensión. Es posible que los expertos hayan dejado este principio implícito en otros, ya que extensión "está dirigida fundamentalmente a satisfacer los intereses y necesidades de la gente" y que "desarrolla sus programas gradualmente". Sin embargo,

al tratar de desglosar cada principio y usarlo allí donde parecía estar implícito el mayor énfasis, solamente tres lo colocaron en esta categoría. En América Latina, indudablemente, este principio tiene mayor significado. Muchos agentes dedican gran parte de su tiempo a recoger información exacta para ayudar a los agricultores a determinar sus verdaderas necesidades. Muchos manifiestan sus deseos y no sus verdaderas necesidades.

EN ESTO CREEN

Las siguientes fuentes profesionales fueron consultadas para la recopilación de información para la lista de principios. Se anotan aquí para referencia del lector.

Debe tenerse en mente que estos principios han sido entresacados de materiales o documentos mucho más extensos. Los autores hacían énfasis en "creencias" específicas, directamente en relación con la ocasión y tópico que tenían en mente cuando fueron escritos. Sería injusto comparar una lista con otra, excepto con el propósito de observar en qué aspectos pusieron mayor énfasis.

Anderson W. A. Oriental values and technical cooperation. Paper presented at the Sixth Conference for Agricultural Services in Foreign Areas, Washington, D.C., October 17-19, 1955.

Brunner, Edmund de S. Summary of the Conference. The contribution of extension methods and techniques toward the rehabilitation of war-torn countries. Washington, D.C., U.S. Department of Agriculture, Extension Service and Office of Foreign Agricultural Relations, October 1945. (Conference held September 19-22, 1944).

Brunner, Edmund de S. & Yang, E. Hsin Pao. Rural America and the extension service. New York, Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1949.

Clark, Harold F. What we know about helping people. Sixth Conference for Agricultural Services in Foreign Areas. Washington, D.C., U.S. Department of Agriculture, October 17-19, 1955.

Dean, J. O. & Derryberry, Mayhew. Extension experience in public health. The contribution of extension methods and techniques toward the rehabilitation of war-torn countries. Washington, D.C., U.S. Department of Agriculture, Extension Service and Office of Foreign Agricultural Relations, October 1945. (Conference held September 19-22, 1944). pp:206-239.

Foster, George M. Guidelines to community development programs. Community Development, CD-6, Public Health Reports, Vol. 70, Nº 1, Washington, D.C., Seminar Document from Community Development Seminar, January 1955.

Frutchey, Fred P. Principles of extension teaching. Washington, D.C., Division of Extension Research and Training, Federal Extension Services, U.S. Department of Agriculture, 1943.

Hayden, Howard. Moturiki; a pilot project in community development. The South Pacific Commission. London, New York, Oxford University Press, 1954.

Jans, Fred C. Extension looks at program planning. Washington, D.C., Federal Extension Service, U.S. Department of Agriculture, Extension Service Circular 478, 1952.

Leagans, J. Paul. Some principles or guideposts for educational leaders in underdeveloped communities and regions. Prepared for use of students in Extension Education courses at Cornell University, 1954.

Miller, Paul E. Basic features essential to an effective advisory service. Development of the agricultural advisory services in Europe since 1950. Paris, Organization for European Economic Cooperation, May 1954.

Penders, J. M. A. Principles to be learned from existing agricultural extension services. Methods of agricultural extension, a complete report of Extension Training Conference. Wageningen, The Netherlands, International Agricultural Study Center, the Agricultural University of Wageningen, in collaboration with U.N. Food and Agriculture Organization and the U.S. Mutual Relief Agency. Conference held July 13-August 8, 1953.

Raper, Arthur F. Self-help and Point Four. Foreign Agriculture, Vol. 15, Nº 6, 1951.

Russell, William F. (Chairman). Community development, summary record. Washington, D.C., International Cooperation Administration, report by ICA consultants based on observations of programs in the Philippines, Pakistan, India, Iran, Egypt, the Gold Coast, (Ghana), Peru, Bolivia, Puerto Rico and Jamaica. October 5, 1955

Schlup, Lester. Fourteen basic features of cooperation extension work. The spirit and philosophy of extension work by R. K. Bliss and others. Washington, D.C., Graduate School of USDA and Epsilon Sigma Phi, 1952.

Spicer, Edward H. (editor). Human problems in technological change. New York, Russell Sage Foundation, 1952. Page 281.

VanBenkering, J.A. Social, economic and cultural background of agricultural extension in less developed countries. Methods of agricultural extension, a complete report of Extension Training Conference. Wageningen, The Netherlands, International Agricultural Study Center, the Agricultural University of Wageningen in collaboration with U.N. Food and Agriculture Organization and the U.S. Mutual Relief Agency. Conference held July 13-August 8, 1953.

Wilson, M.L. Educational principles. IN: The spirit and philosophy of extension work, by R. K. Bliss and others. Washington, D.C., Graduate School and Epsilon Sigma Phi, 1952.

Yang, Hsin Pao. From lecture given at Conference, Methods of Agricultural Extension, a complete report of Extension Training Conference. Wageningen, The Netherlands, International Agricultural Study Center, The Agricultural University of Wageningen, in collaboration with U.N. Food and Agriculture Organization and the U.S. Mutual Relief Agency. Conference held July 13-August 8, 1953.

Caribbean Agricultural Extension Development Center. Report on Conference. Mona, Jamaica, Janauary 1955. (Conference held August, 1954).

Food and Agriculture Organization (UN). Training rural leaders, and FAO study. Washington, D.C., 1950. 2nd printing.

Foreign Agricultural Service. Some general principles or hypotheses regarding the initiation of agricultural extension programs in underdeveloped areas. Washington, D.C., U.S. Department of Agriculture, 1954.

International Cooperation Administration. Methods of introducing ideas and securing actions. Washington, D.C., Staff Development Branch, ICA, July 13, 1955.

Rockefeller Foundation. Some lessons in nongovernmental technical assistance. From the Rockefeller Foundation Annual Report -- The President's Review, 1954.

The Salvadoran Extension Case Study. Some principles suggested and questions raised by the Salvadoran Extension Case Study. Washington, D.C., U.S. Department of Agriculture, Foreign Agriculture Service, 1955.

Committee Report. India. The contributions of extension methods and techniques toward the rehabilitation of war-torn countries. Washington, D.C., U.S. Department of Agriculture, Extension Service and Office of Foreign Agricultural Relations, October 1945. (Conference held September 19-22, 1944).

Committee Report. Suggestions for more effective extension work in the Balkans. The contribution of extension methods and techniques toward the rehabilitation of war-torn countries. Washington,D.C., U.S. Department of Agriculture, Extension Service and Office of Foreign Agricultural Relations, October 1945. (Conference held September 19-22, 1944).

PRERREQUISITOS PARA EL PROGRESO DE LA AGRICULTURA

Tierra, Capital, Trabajo y Conocimientos

A extensión le corresponde el enorme problema de contribuir a mejorar la producción agrícola del área en que funcione. Los cuatro factores determinantes en ese empeño son: tierra, capital, trabajo y conocimientos. El nivel de producción determina la proporción o disponibilidad de cada uno de estos factores en relación con los otros. El aumento de cualquiera de ellos puede resultar en incremento de la producción; como también la deficiencia de uno hace que los demás adquieran mayor importancia.

Tierra, capital y trabajo son haberes físicos que tienen sus limitaciones. Los conocimientos no son de esta índole y por consiguiente no tienen limitaciones, encontrándose sin embargado restringido su grado de aplicación cuando los demás elementos se hallan limitados o cuando no se dispone de ellos.

Generalmente, educación de extensión (o el servicio de extensión) aparece en escena en áreas donde estos elementos se encuentran estabilizados. Frecuentemente a un muy bajo nivel o con pocos recursos. La propiedad y los tipos de tenencia de la tierra se hallan establecidos. El capital en efectivo está reducido a un bajo nivel de uso. Otras facilidades que proporciona el capital, tales como herramientas y equipo se usan también al mínimo para cubrir las necesidades de cultivo. La mano de obra generalmente se encuentra circunscrita a la familia inmediata y como la mayor parte de la agricultura es de subsistencia, el "lujo" de la educación está limitado a unos pocos años de enseñanza primaria en el mejor de los casos.

A extensión le atañe el área del conocimiento. Afortunadamente, podemos sacar mucho provecho de esta área, simplemente mejorando este proceso que pone el conocimiento a funcionar. Este es el proceso educativo llamado extensión.

Demasiado a menudo se hacen esfuerzos para acelerar el progreso a través de programas de reforma agraria. Estos proyectos de redistribución de la tierra fracasan si el factor "educación" no aumenta al mismo ritmo que el factor "tierra". En realidad, educación puede a menudo asegurar el éxito de la reforma agraria si precede la fase del programa de acción.

Otros enfocan el problema del incremento de la producción agrícola a través del "capital". Nuevamente, la provisión de crédito o equipo fracasa, a menos que educación sea también parte del programa de crédito.

Dicho programa debe contemplar educación sobre la importancia del capital, sobre su uso y sobre sus relaciones con otros elementos de progreso.

El mismo problema se presenta cuando se enfoca el factor trabajo y cuando se fomentan o ponen en práctica sistemas de fincas colectivas, uniones gremiales y otras reformas laborales. Sin un programa educativo que funcione como parte o a la par de estos esfuerzos, los resultados deseados no se alcanzan. O, si se obtiene algún incremento o cambio, es sólo de carácter temporal.

Si tratamos de introducir cambios por medio de la educación, a menudo encontramos serios obstáculos porque inclusive hay diferencias de opinión en cuanto a qué es educación. Para algunos, educación consiste en decirle a la gente lo que es mejor para ella, o suministrar información. Dicha información puede ser sobre conocimientos básicos y fundamentales; pero ni las mejores formas de comunicación necesariamente producen cooperación. Cuando se dice a la gente lo que debe hacer se logra su cooperación únicamente bajo compulsión. Aun así, si se obtienen resultados favorables, las nuevas prácticas o destrezas, hechas posibles por el conocimiento impartido, pueden ser descartadas cuando la compulsión haya sido retirada.

Así vemos que, a pesar de que pueden introducirse grandes mejoras a través de educación por sí misma, la forma que ésta adquiera determina el grado de éxito que se obtenga.

Educación de extensión ha probado tener éxito en áreas donde el proceso democrático se comprende y practica. Ha operado en forma limitada allí donde ha sido impuesta a una población que recién se inicia en el proceso democrático, o donde los dirigentes nacionales no han puesto en práctica todavía el modo democrático de vida.

Este proceso educativo (llamado extensión) ha fracasado también donde el nuevo conocimiento depende en primer término de otros prerrequisitos, por ejemplo más o mejor tierra, riego, crédito, maquinaria, etc., de los cuales se carece. El énfasis debiera hacerse sobre conocimientos y destrezas que puedan producir cambios basados en aquellas cosas que los individuos y grupos puedan llevar a cabo bajo las condiciones imperantes o cambios que puedan realizarse con los recursos disponibles.

Los programas de economía doméstica parecen avanzar con éxito y en forma rápida, porque suplen conocimientos que pueden ser utilizados sin contar con equipo adicional. Los problemas básicos que se enfocan son aquellos que se refieren al arreglo de habitaciones, cambio de dietas, mejoramiento o ampliación de destrezas tales como costura, cambios en hábitos de trabajo, etc. Luego pueden venir inversiones de capital

que estén dentro de los escasos recursos disponibles. El desarrollo del uso inteligente del capital y del crédito deben constituir parte integral de la educación que debe impartirse sobre crédito.

Los clubes 4-H limitados a la juventud y sus pocos recursos están todavía en próspero desarrollo bajo los programas de extensión que desarrollan programas que toman en consideración sus limitaciones. Es un hecho que los programas educativos para la juventud, basados en estas limitaciones, no tratan de eliminarlas. A medida que los jóvenes y sus padres adquieren mayor comprensión --el programa educativo dirigido a la juventud también educa a los adultos-- las restricciones son eliminadas, porque los individuos aprenden a reconocer sus problemas y adquieren conciencia de la responsabilidad que tienen de ayudar a otros en la solución de sus problemas.

Extensión agrícola a menudo toma mucho de sus recursos para distribuirlos. Se han hecho intentos (programas) para acelerar el proceso proveyendo cosas físicas y materiales y entonces se aceptan estos "programas de acción" como productores de cambios. De hecho, se supone que ponen en evidencia que están ocurriendo cambios; desafortunadamente, es un cambio errado en un momento inoportuno. Solamente una base educativa adecuada puede respaldar estos cambios eventuales y necesarios. Los programas educativos no son tan dinámicos como los "programas de acción" ni ponen en evidencia que el cambio esté ocurriendo inmediatamente. Sólo el tiempo puede probar que el proceso educativo, de suyo más lento, paga dividendos a la larga.

Es necesario un fuerte liderato para seguir este procedimiento lento, porque muchos líderes no disponen de "tiempo". Sin embargo, esto no significa que cualquier programa de acción no pueda tener un programa educativo integrado al mismo. Sin educación, los recursos serán mal usados y tendrán lugar demoras en la consecución de los objetivos, hasta que la gente haya sido educada respecto al uso de estos recursos. La educación debe significar más que la adquisición de conocimientos. Debe significar también la aplicación de tales conocimientos. Esta es la tarea de extensión.

Quizá podamos resumir la importancia de la educación diciendo que el aumento de los factores físicos que contribuyen al cambio debe contemplar el factor conocimiento; conocimiento de la importancia, lugar y significado de la tierra, del trabajo y del capital. El conocimiento puede mejorar en alto grado la situación presente, sin necesidad de contar con más tierra, más mano de obra o más capital. Los elementos más importantes y necesarios para el progreso son los nuevos conocimientos y un programa educativo que los ponga a funcionar.

COORDINACION

LLAVE DEL EXITO DE UN SERVICIO DE EXTENSION EDUCATIVA

Muchos teóricos de extensión tienen conflictos entre sí por el simple hecho de no comprender el proceso de extensión.

A manera de ejemplo podemos mencionar una lamentable situación que se presenta corrientemente entre el personal de extensión, los especialistas, la gente de información y los administradores. Las malas relaciones entre cada uno de estos grupos se excusan a diario diciendo que esto obedece al desarrollo normal del servicio de extensión. A pesar de lo que se diga para justificar lo apuntado, la eficiencia y eficacia del servicio se entorpecen por esta situación. Es menester analizar el caso y tratar de mejorar la comprensión entre estos grupos antes de que el problema se haga más serio. Realmente esta dificultad no debería existir pero existe, y sabemos que suprimirla ayudaría mucho a que el servicio de extensión se desarrolle y sirva mejor para el propósito que fue creado.

Cuáles son las razones fundamentales que han promovido la situación apuntada? La primera parece ser que cada grupo, compuesto por agentes, especialistas, informadores, administradores, representa áreas especializadas de trabajo. Esto es, cada grupo tiene sus propios objetivos, adiestramiento y filosofía, a pesar de que todos ellos tienen, por lo general, las mismas metas que alcanzar. Lo siguiente es una ilustración de lo anterior. Cada parte del cuerpo humano tiene una función que cumplir, una construcción física diferente. Sin embargo, el conjunto constituye un solo ser humano. Podríamos decir que algunas de estas partes son más importantes que otras? Ciertamente que ha habido hombres que han podido seguir viviendo con el cuerpo incompleto. Pero no podemos negar que un hombre que disponga de todas sus partes orgánicas, trabajando coordinadamente, está físicamente mejor capacitado que aquel que carece de algunas de ellas.

En la misma forma es necesario que todos los componentes de extensión existan y aprendan a funcionar conjuntamente. La coordinación no es algo que ocurre de repente; debe ser planificada y puesta en práctica, siendo un proceso que puede ser aprendido. Por qué, entonces, aparece ese separatismo entre todas estas partes? Un análisis de las posibles causas podrá ayudarnos a evitar este problema.

Una de las diferencias básicas existentes entre los grupos se deriva del tipo de adiestramiento recibido por cada uno de ellos. A los

educadores en extensión se les enseñan las ciencias sociales y el proceso de aprendizaje llamado enseñanza o educación. Son especialistas en el arte de estimular y ayudar a la gente a aprender.

Los especialistas, o sean aquellos que han sido adiestrados en técnicas determinadas, dedican la mayor parte de su tiempo a las plantas y animales. Son verdaderos expertos en su especialidad y su contribución al bienestar general es positivo. Los especialistas en información han sido educados en el uso de símbolos (palabras escritas o habladas, tonos, acción conjunta y dibujos) y en las maneras como el hombre usa estos símbolos para intercambiar informaciones y conocimientos.

Los administradores tienen como tarea principal dirigir la organización. Organizar a la gente en tal forma que cumplan con la ley y acaten los reglamentos, dando lugar así a la formación de política a seguir en determinados aspectos. Son los guardianes del presupuesto, debiendo determinar su distribución. Ocasionalmente olvidan que deben crear un ambiente favorable para lograr el máximo rendimiento y, por consecuencia, puede ser que terminen por construir un imperio en vez de un programa bien coordinado.

Todas estas unidades especiales de extensión entran en conflicto cuando uno de estos segmentos cree ser el más importante. La confusión se hace mayor cuando algunos de los grupos deja de comprender tres facetas fundamentales:

1. Cuáles son las metas de extensión

2. La importancia que tienen los demás para el servicio mismo

3. Cuál es el papel que realmente desempeña cada grupo dentro de la organización

Cada parte del servicio requiere estar plenamente familiarizada con la organización total del servicio y debe saber la misión que cada una debe desempeñar a fin de alcanzar los objetivos.

Otro factor que contribuye a la falta de coordinación en las organizaciones de extensión de creación reciente, es la escasez de líderes bien adiestrados para desempeñar cargos de responsabilidad. Estas personas, influidas por su propia educación e intereses, están perturbando, sin querer, el equilibrio necesario en el proceso de extensión. Tratan de hacer lo que pueden, usando sus propias ideas y opiniones, pero puede que esto no conduzca siempre a la coordinación debida.

Entran pues en conflicto varias fuerzas:

1. Los educadores de extensión que creen que ellos saben trabajar mejor con la gente

2. Los especialistas que creen saber mejor los conocimientos que requiere la gente

3. Los especialistas en información que piensan que saben mejor cómo "comunicar" ideas y conocimientos

4. Los administradores que creen saber mejor la forma de dirigir la organización

5. La existencia de profesionales que no han recibido adiestramiento en el proceso de extensión

Cada individuo o grupo puede tratar de aplicar los métodos que cree son los correctos en su área de responsabilidad. Es obvio, sin embargo, que esta actitud no conduce necesariamente al esfuerzo de cooperación total que se requiere. Por otro lado, es evidente que si esta gente lograra hacer realidad esta cooperación tendría un gran impacto en cualquier sociedad donde trabajara.

Es a cada miembro del servicio de extensión y muy especialmente a aquellos encargados de adiestrar al extensionista a quienes cabe la responsabilidad de ayudarlo a comprender el papel y responsabilidad que atañe a cada uno de ellos. Todos los instructores y consejeros de extensión tienen la responsabilidad de ayudar al personal de extensión a hacer un esfuerzo coordinado, dentro de los límites de sus recursos humanos disponibles, para formar el personal y que son importantes para el desarrollo de los programas de extensión.

Cuando adiestramos personal en una habilidad o técnica debemos procurar que adquiera al mismo tiempo el conocimiento necesario para que pueda hacer uso eficaz de los conocimientos que adquiera. Con ello queremos decir ayudarlo a encauzar sus esfuerzos hacia un propósito coordinado, rompiendo así las influencias provenientes de esfuerzos aislados.

Aun en los Estados Unidos se han presentado y se siguen presentando algunas veces los mismos problemas al adiestrar las diferentes partes componentes de extensión, hacia un sistema educativo coordinado. En la actualidad el sistema de extensión es reconocido como una institución madura y próspera, con muchos servicios auxiliares. Pero olvidamos que el agente fue instructor, especialista, informador y hasta administrador. Con el desarrollo se hizo necesario ensanchar las áreas

de trabajo y las especialidades con el fin de ayudar al agente local. Actualmente estas unidades de apoyo para el agente local están por lo general autosostenidas y sus habilidades han alcanzado un alto nivel. Afortunadamente, al tiempo que estas últimas se desarrollaban, extensión pudo incorporar cada una de las partes en un cuerpo completo y organizado. No se efectuó con facilidad, pero el impacto hoy día está directamente relacionado con la coordinación de las áreas especializadas.

Es lógico pensar que al mismo tiempo que un organismo de extensión y sus programas se desarrollan, se ha de ensanchar más el campo de trabajo y que asumirá características más especializadas. Debemos adiestrar técnicos, pero sólo como un medio de llevar a cabo más realizaciones en programas de educación para adultos de los cuales ellos son parte. Ayudar a crear un mejor entendimiento y coordinación debe ser parte integral en el propósito de educarlos. Hacer menos que esto sería injusto para estos futuros especialistas. Las habilidades y aptitudes debieran ser desarrolladas. Ellos son también clara expresión de su pericia. Mayores habilidades y aptitudes son necesarias para el desarrollo del bienestar rural.

El proceso educativo de extensión sólo podrá ayudar a la población rural por medio de un esfuerzo coordinado y unificador. El éxito de extensión requiere de los recursos y habilidades coordinadas que nos ofrezcan los especialistas en educación, en comunicaciones, en materias especializadas y en administración. Estos requisitos son las partes componentes especializadas que, al coordinarse, logran dar forma a un programa educativo que producirá un gran impacto e influencia. No podemos permitirnos el lujo de establecer un servicio con propósitos menores.

EL SERVICIO COOPERATIVO DE EXTENSION DE LOS ESTADOS UNIDOS

Al presente, no hay en el mundo un servicio de consulta más ampliamente conocido que el Servicio Cooperativo de Extensión de los Estados Unidos. Este apareció en la década de 1940, principalmente como un resultado de las actividades intensivas y de los programas extensivos de las organizaciones de ayuda económica de los Estados Unidos. Desde que terminó la Segunda Guerra Mundial, los esfuerzos para la rehabilitación de la mayoría de las organizaciones, nacionales e internacionales, gubernamentales o privadas, ha tomado las características típicas de la extensión. Había una necesidad patente de incrementar la producción de alimentos y fibras. Había necesidad de desarrollar las áreas rurales. Como el servicio de extensión de los Estados Unidos había demostrado un éxito abrumador en este sentido, se le pidió prestar personal adiestrado para ayudarles a otros países a ayudarse a sí mismos. Afortunadamente, la organización era lo suficientemente grande para poder al efecto suministrar ese personal. El servicio de extensión de los Estados Unidos ha jugado y continúa jugando un papel importante en el adiestramiento, consulta y ayuda a otros servicios de extensión. Al respecto, no se intenta discutir aquí los méritos o deméritos de la ayuda de los Estados Unidos en sus labores internacionales.

Desdichadamente, muchísimos extensionistas piensan que el sistema de extensión de los Estados Unidos ha aprecido en forma espontánea. Esto no es exacto. También ha sido concebido con dolor. Los extensionistas de fuera de los Estados Unidos, que envidian la organización americana del servicio de extensión, no deben desalentarse. Debe informárseles y hacérseles ver que el presente sistema de servicios de extensión es el resultado de muchos factores y fuerzas que han afectado su crecimiento. Esto ocurre en el desarrollo de cualquier programa, aun cuando los elementos y factores no ocurran en el mismo orden y en el mismo período.

A menudo se dice mucho de la organización y no lo suficiente de la importancia del programa. Una organización es esencial que lleve a cabo un programa. Sin embargo, el programa tiene más que ver con la clase de organización que se desarrolla.

HISTORIA

Origen y Desarrollo

El Servicio Cooperativo de Extensión de Estados Unidos es todavía muy nuevo. Formalmente nació en 1914 y es siempre cambiante. Con todo

y sus buenos resultados, continúa adaptándose y readaptándose a sí mismo para cumplir con su responsabilidad de "ayudarle al pueblo a ayudarse a sí mismo".

Aun cuando la organización empezó a existir apenas en 1914*, las semillas del servicio de extensión fueron plantadas en Europa muchos años antes de que América fuera descubierta. El hecho de que el ser humano aprendiera a vivir en grupos y empezara a construir un mundo para el hombre, necesitó de las actividades de los adultos, tal como ocurre en las organizaciones de los tiempos modernos.

Es importante recordar que el sistema de extensión de Estados Unidos se desarrolló desde su base, al igual que otras organizaciones similares con las cuales hoy coopera.

La primera noticia de una "actividad de extensión" en Norteamérica data de 1621, cuando un indio llamado SQUANTO demostraba a los primeros colonos blancos cómo sembrar el maíz. Esta es la primera actividad de extensión agrícola de que se tiene noticia, precursora en Estados Unidos del actual sistema de agentes de distrito. Las instrucciones del indio fueron escritas por el Reverendo Bradford y conservadas en los archivos de la colonia:

> "Mis buenos amigos, el tiempo para la siembra del maíz ha llegado. Los gansos han cambiado el río y la bahía por su hogar de verano en las tierras del norte. El petirrojo con su pareja ha regresado al sur y están anidando en los árboles. La tierra está tibia y la luna no es más que una sombra en el cielo. Las primeras flores de principio de la primavera ya se marchitan, y las violetas, campánulas azules y las clavellinas perfuman el aire. El roble gigante ha empezado a desplegar sus hojas. Por estos signos y otros muchos, mi padre y los padres de mi padre han aprendido a entender cuándo llega el tiempo de sembrar el maíz."**

Este acto de un indígena americano ayudó a hacer posible la supervivencia de un pequeño grupo de peregrinos. Estos sobrevivientes fueron el origen de una nación de más de 170.000.000 de habitantes, que fundieron dos viejas culturas en una nueva. Este es un excelente ejemplo de proceso educativo en acción que bien puede ser el punto de vista que diferencia la cultura del viejo mundo con la del nuevo, que toma las mejores técnicas y por medio de la educación trasmite esta información a los que pueden utilizarla. Pueden encontrarse muchos otros

---

*Aprobación del decreto Smith-Lever. Ley básica aprobada por el Congreso, que establece el Servicio de Extensión de Estados Unidos y dispone que sea pagado por el gobierno.

**Asociación Nacional de Agentes de Extensión. La historia de Squanto. Una hoja presentada a los nuevos agentes de extensión. (Chicago, U.S.A., Asociación Nacional de Agentes de Extensión).

ejemplos de este tipo de educación en el desarrollo del período colonial de expansión. Por ejemplo, fue el primer presidente de Estados Unidos, Jorge Washington, quien ejemplarizó nuestro actual agente de extensión. Fue él un agricultor que constantemente demostró para otros agricultores los nuevos métodos y nuevas técnicas. Sus experimentos en su propia finca constituían ejemplos que muchos seguían. Constantemente influyó en sus vecinos y amigos conversando sobre problemas del suelo, cultivos y criaderos.

La primera organización formal que ayudó a desarrollar la agricultura en el Nuevo Mundo fue establecida en 1715 en Filadelfia*, y se conoció con el nombre de "Sociedad para el Incremento de la Agricultura"; su principal función fue la diseminación de información agrícola. Hay acotaciones históricas de muchas otras personalidades y organizaciones que han prestado servicios similares.

Las sociedades agrícolas se desarrollaron rápidamente después de 1785, pero no fue sino hasta 1811 que una sociedad hiciera una contribución real para la agricultura del presente. La Sociedad Agrícola de Berkshire, en Massachusetts, bajo la dirección de Elkana H. Watson, organizó una exposición agrícola. Actualmente las exposiciones agrícolas locales, de distrito o de estado, desmuestran el vasto interés que despiertan y la forma amplia en que esta actividad ha afectado el ambiente rural. Estas primeras exposiciones ofrecieron características educacionales y el mismo modelo se sigue hoy en esta clase de actividades en eventos tales como discursos agrícolas, demostraciones de clubes 4-H, exhibiciones educativas y modelos.

La organización de otras sociedades estatales condujeron en 1852 a la fundación de la Sociedad Agrícola de Estados Unidos. La nueva nación crecía rápidamente y la agricultura era todavía la empresa principal. La economía de la nación dependía de la expansión agrícola para el aumento de la producción de alimentos y fibras. Esto, desde luego, necesitaba continuo interés por el mejoramiento de las prácticas agrícolas, aumentando la eficiencia y mejorando la economía agrícola. Un paso en esta dirección lo dio la Sociedad Nacional de Agricultura. Esta tuvo gran influencia y desempeñó la parte más importante en el establecimiento del Departamento de Agricultura de Estados Unidos.

El desarrollo de las actividades de educación agrícola no fue una cosa espontánea. Fue una expansión acorde con el tiempo. Allí se desarrolló la necesidad de gentes provistas de información y técnicas, para ayudarles a mantener el ritmo con la expansión agrícola. Las demandas de alimentos y fibras por parte de la nación en crecimiento acelerado, fueron sólo la multiplicación de iguales demandas por parte de las familias mismas.

---

*Alfred C. True. Una historia del trabajo de extensión en Estados Unidos. (Washington, D.C., (U.S. Govt. Printing Office, 1929. p. 3).

Otro ejemplo de cómo estas necesidades han sido atendidas fue la fundación de las Granjas Nacionales, en 1867. Como "Protección a la Producción Agrícola", fue la primera organización de familias de agricultores y continúa activa hasta el presente. Aunque esta organización fue clasificada como una logia secreta, estimula a sus miembros a asociarse, no como individuos sino como grupos familiares.

Esto fue también un signo de los tiempos. La agricultura fue por necesidad una empresa familiar. Fue una vocación tanto como una forma de vida.

Las granjas ataban a sus miembros en sus intereses principales: los de la agricultura. Promovían otros intereses mutuos: educación en el arte y ciencia de la agricultura. Esta organización fue una gran fuerza en el desarrollo de cursos dictados en los colegios de agricultura. Los cursos estuvieron directamente ligados a los intereses y necesidades de los finqueros. Ahora muchos reconocen que éste es un factor importante en el desarrollo del Servicio Cooperativo de Extensión en los colegios de agricultura.

Es un mérito de los primeros colonos de Estados Unidos que tuvieran entusiasmo y anhelo de educación. Aun las primeras iglesias fueron usadas para alojar las primitivas escuelas. Además, el pueblo y sus dirigentes, continuamente presionaron para participar y reforzar las demandas de las instituciones de educación superior. Sin tratar de trazar la historia y desarrollo de los colegios y universidades, debe mencionarse el hecho de que las mismas fuerzas que influyeron en la expansión del nuevo país, desarrollaron el sistema educativo ofreciendo iguales oportunidades para todos.

En 1862 el decreto Morrill, a menudo llamado decreto de las tierras donadas, fue aprobado por el Congreso. Este decreto apareció en el tiempo de tensión y caos de la Guerra Civil, creando igual oportunidad para que cada estado pudiera establecer una institución educativa para ser gobernada por las gentes del estado, e incluyendo ramas del saber relacionadas con la agricultura. Otra vez, esto refleja las características del tiempo y los deseos del pueblo. Terrenos federales fueron donados a cada uno de los estados, y a cada institución agrícola estatal establecida en ellos se le prometió una cantidad anual de $5,000.00. Estas instituciones han venido a ser las actuales universidades estatales.

Fue en este mismo año de 1862 que el Congreso creó el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. El propósito y la función de este Departamento fue adquirir información útil sobre asuntos agrícolas y diseminar esta información a través del país.

Había entonces dos fuentes de las que el pueblo de los Estados Unidos podía obtener información y conocimientos: las universidades estatales (Land Grant Colleges) y el Departamento de Agricultura. Estas organizaciones fueron haciéndose más efectivas y útiles; no obstante, se desarrolló todavía otro sistema para extender sus servicios educativos. Esta agencia fue llamada "Servicio Cooperativo de Extensión". Es necesario ampliar algo más para mostrar cómo la presión de los tiempos condujo a la creación de este servicio.

Toda la información, destrezas y prácticas traídas al Nuevo Mundo por los diversos inmigrantes, no eran en sí suficientes para que los agricultores pudieran con ellos forjar sus propias vidas. Fue necesario improvisar, exponerse y aun recurrir a la prueba y error, para encontrar una solución que permitiera hacerle frente al problema de habilitar las nuevas tierras. No importa cuán educado o seguro de sí mismo sea un hombre, cuán rico o próspero haya sido en el pasado, cuán individualista haya sido o quiera ser, tiene que encontrar soluciones para los nuevos problemas. Más exactamente, debe buscar o inventar nuevas ideas, herramientas, hábitos y amigos. Esto requiere una gran herencia, que ha originado las características fundamentales que se han condensado en la expresión "a la manera americana".

Estas características hacen posible la creación y aceptación de colegios de agricultura y agencias del gobierno. El éxito puede ser atestiguado por el hecho de que Estados Unidos se ha desenvuelto como una de las áreas más ricas, más progresistas y de agricultura más eficiente del mundo. Ello ha sido posible únicamente porque las agencias agrícolas después creadas, continuaron sirviendo a las necesidades de la población que las creó.

Esto explica también por qué fue necesario solamente un corto tiempo antes de que se pusiera en evidencia que la experimentación era una función vital de las instituciones educativas. Gracias a esto, el Congreso de Estados Unidos (portavoz del pueblo) aprobó en 1887 el Decreto Hatch, proveyendo a cada universidad estatal (Land Grant College), de fondos y directorios para el establecimiento permanente de fincas experimentales, más tarde llamadas estaciones experimentales.

Aunque las universidades giraban información agrícola para muchas gentes, estaban limitadas en cuanto a lo que podían hacer en este sentido. Mucho más efectivo resultó el trabajo individual de profesores de agricultura que, visitando fincas o trabajando cooperativamente con algunos finqueros, determinaban qué métodos o prácticas estaban dando los mejores resultados.

Algunas instituciones fueron más progresistas y en forma cada vez mayor se interesaron en programas de extensión. Esto obligaba a hacer nuevas decisiones en la política, en la administración y, desde luego,

en la distribución de fondos con los cuales se impulsaría este trabajo. La idea de extensión abrió una nueva área en el campo de la educación.

Con el desarrollo de las estaciones experimentales de agricultura, las universidades pusieron mucha información nueva a la disposición de los finqueros. Estos, a su vez, empezaron a recurrir a las universidades en busca de información y las solicitudes individuales pronto hicieron necesario trabajar con grandes grupos.

El sistema CHAUTAUQUA de educación, consistente en reuniones dirigidas con propósitos educativos, siguiendo más o menos el plan de las escuelas de verano de Chautauqua, Nueva York, que combinaban fuera de aula reuniones de recreo y educación y más tarde los Institutos para Finqueros, fueron un resultado de esta demanda. Estos actos vinieron a constituir las mayores actividades sociales de esa época. Este factor social es otro de los elementos que han contribuido al rápido crecimiento del movimiento de los servicios de extensión.

Reconocidos líderes de esos días empezaron a viajar y a hacer discursos o a dirigir grupos de discusión sobre asuntos agrícolas. Esta actividad informal constituyó una forma efectiva de propagar conocimientos. Como consecuencia natural, maestros y profesores de los colegios se incluyeron en el movimiento y ayudaron a extender conocimientos desde las instituciones formales de educación.

A la vuelta de un siglo, las crónicas enseñan que las actividades de extensión han pasado a ser desempeñadas por las universidades estatales de agricultura. Entre éstas están la Universidad de Cornell, la Universidad del Estado de Pennsylvania y la del Estado de Iowa. Las universidades debieron ampliar sus actividades de extensión. Los programas de experimentación crecieron en tamaño y en número. Tuvieron así más información que ofrecer. Aumentó la demanda de oradores por parte de las agrupaciones. Llegó el momento de la acción cooperativa y organizada para atender nuevamente las demandas de la población.

Independientemente, las universidades empezaron a atender esta necesidad enviando miembros del personal en número cada vez mayor. Esto condujo al establecimiento de departamentos de extensión, o a responsabilizar a determinadas personas sobre la supervisión de las actividades de extensión. Empezaron a aparecer títulos tales como "Departamento de Extensión" o "Superintendente de Extensión Agrícola de tal o cual universidad". Un mayor número de colegios y universidades fueron interesándose en actividades de extensión. Comités de diversas organizaciones empezaron a enfocar su atención hacia esta tendencia nacional.

La creación en 1905 de un comité para los trabajos de extensión en la Asociación Americana de Colegios de Agricultura y de Estaciones

Experimentales le agregó entusiasmo al movimiento. Este mismo comité, tres años más tarde, recomendó que el trabajo de extensión en las universidades estatales debería tener la suficiente magnitud e importancia, como para alcanzar el mismo nivel en investigación y enseñanza formal. Recomendaron que fueran coordinadas las tres fases de la actividad educativa. Este fue tal vez el movimiento de mayor significación hacia la obtención del Servicio de Extensión como una organización permanente y plena de éxito.

Los Institutos de Agricultores contribuyeron mucho a la expansión y crecimiento del movimiento de extensión. Como se ha dicho al principio, la primera actividad de un instituto se inició en Massachusetts en 1863. Al terminar el siglo, todos los estados salvo uno, mantenían institutos de finqueros o agricultores.

Estos institutos consistían en reuniones públicas de la comunidad, programando la invitación de uno o varios oradores, generalmente suministrados por el Colegio de Agricultura del Estado, y algunas veces por el Departamento Federal de Agricultura.

Las discusiones cubrían diversos asuntos relacionados con la agricultura o con el hogar. Se incluían también en estas sesiones del instituto, que eran de dos o más días de duración, alguna forma de entretenimiento: música, lecturas o pequeños números picarescos. Estas reuniones se hacían una o dos veces al año. Un comité local era responsable de la organización, publicidad y conducción de esta actividad comunal. Los fondos para las sesiones del instituto comúnmente los proveía la universidad del estado, de dineros provenientes de contribuciones públicas. Es importante notar que estos institutos eran una cuestión familiar para el desarrollo de programas y discusiones relativas al hogar campesino y a los problemas de la familia en la finca, así como a la de asuntos agrícolas. Fue siempre difícil separar los negocios agrícolas de la vida de la familia en la finca.

La agricultura era una empresa familiar y la vida de la familia en la finca dependía de la medida en que ésta cooperara y viviera para los negocios agrícolas.

Estos institutos organizaban también reuniones recreativas en las que participaba el finquero y su familia. Este factor social fue más tarde incorporado en el sistema de reuniones de extensión.

El Instituto Agrícola interesaba a toda la población, fuera que ésta participara o no activamente. Los institutos llegaron a ser de tanta importancia, como para que le fueran asignados fondos del estado. Fondos que pronto fueron reforzados para este propósito con fondos federales.*

---

*Alfred C. True. A history of agricultural extension work in the United States, 1785-1923. Washington, D.C., U.S. Govt. Printing Office, 1928. p. 3.-

Tal vez sea suficiente para nuestro propósito decir que los institutos fueron un excelente auxiliar para las universidades y colegios de agricultura en sus primeros intentos de extensión. La idea del Instituto cundió a todo lo largo y lo ancho del país, e hizo mucho en cuanto a dispersión de información para la población rural. Por medio de esta organización, los agricultores estuvieron en capacidad de impulsar la creación de un servicio que les ayudara a ayudarse a sí mismos.

Los colegios continuaron ampliando y suministrando servicios por medio de diversas actividades de extensión, en la medida de sus recursos. En algunos colegios, aun se hizo necesario asignar un miembro del personal para que dedicara todo su tiempo a estos nuevos programas. True relata con gran minuciosidad el crecimiento en particular del Colegio del Estado en esta área de sus actividades. En el período de 1910-1914, se hicieron grandes avances, pero las demandas fueron superiores a las posibilidades de los colegios. La necesidad llegó a presionar y se convirtió en un problema para las instituciones educativas interesadas en estos programas de "extensión".

Más y más personal fue necesario para satisfacer estas demandas. Entre más individuos eran asignados para cumplir responsabilidades en el trabajo de campo, más personal era necesario. Más y más problemas administrativos aparecían. Junto con todo esto, se hacía presente la necesidad siempre creciente de presupuesto para el mantenimiento del programa educacional, siempre en aumento.

Como esto ocurría en diversos grados en todos los colegios del país, adquirió las características de un movimiento nacional. Los colegios recurrieron a las legislaturas estatales en busca de mayores fondos y más ayuda. Los estados a su vez recurrieron a fuentes federales para la financiación federal que había creado las universidades estatales de agricultura*, y las estaciones agrícolas experimentales**; los primeros para la instrucción formal y las últimas para servir de laboratorio a los maestros destacados en la localidad. Se había puesto en evidencia que los servicios de extensión de las universidades y de las estaciones experimentales eran el área débil de los programas de educación en los Estados Unidos.

En 1914 fue promulgado el decreto Smith-Lever y el movimiento de extensión salió a la vida. Esta ley daba el respaldo del gobierno federal a un movimiento que representaba el pensamiento colectivo y el esfuerzo de muchas gentes a través de un largo período. La ley adquiere

---

*El decreto Morrill de 1862 estableciendo las Universidades Estatales de Agricultura en todos los estados.

**El decreto Hatch de 1887, estableciendo estaciones experimentales.

gran significación cuando pensamos en que hizo posible el Servicio de Extensión de los Estados Unidos como una empresa cooperativa entre los gobiernos federal, estatal y local; además de un servicio cooperativo de las Universidades Estatales de Agricultura (educación formal), Estaciones Experimentales (investigación agrícola) y Extensión (educación rural extraescolar).

La fundación creada por el decreto Smith-Lever nunca será bien ponderada. Esta estableció claramente que dicho servicio sería educacional, para ser unido a igual nivel con los institutos de educación e investigación, brindando iguales oportunidades a todas las áreas de la nación para desarrollar este servicio y, lo más importante, haciendo de éste un programa del pueblo.

Esto no significa que la participación del gobierno en la educación sea siempre buena. Sin embargo, es éste un ejemplo de una participación gubernamental sin que hayan perdido los beneficiarios su influencia sobre el servicio y sin que fuera éste dominado por la intervención del gobierno ni tener que defenderse de la rutina oficinesca.

Después de emitida esta ley en 1914, tuvo lugar un gran adelanto en el desarrollo de la organización. Creció aún más allá de lo que esperaban los conductores de este movimiento, alcanzando a todos los lugares de Estados Unidos. Hoy, todos los 50 estados y Puerto Rico tienen servicios de extensión. El programa de cada estado se administra por medio de la Universidad Estatal de Agricultura de ese estado. Cada distrito en los Estados Unidos lo cubre el personal del respectivo estado. Cada estado tiene un director de extensión. El Servicio Federal de Extensión es una división del Departamento de Agricultura de Estados Unidos. Su función es impulsar el trabajo al nivel nacional, lo que no podrían realizar los estados. Aconseja y coopera con las organizaciones estatales, pero no las supervisa. Su principal función es ayudar a los estados en áreas tales como investigación, publicidad nacional, coordinación, administración de fondos federales, problemas regionales, publicaciones y ayudas visuales.

El panorama actual de la extensión en los Estados Unidos no es el de un Servicio de Extensión, sino el de 50 servicios de extensión. Quizá podría decirse que cada distrito en los Estados Unidos tiene su propia organización de extensión y su propio programa. Este concepto es uno que muchos técnicos americanos en extensión no han logrado comprender. Los visitantes no deben culparse por la falta de comprensión en este sentido. Algunos, en el mismo personal de extensión de los Estados Unidos, nunca han sentido la necesidad de profundizar en la situación actual de su propio distrito o estado.

Cuando los extensionistas son llamados para desempeñar cargos en las misiones extranjeras, representan al Servicio de Extensión de Estados Unidos, aunque en realidad, cada cual realmente sólo representa el área de la que proviene. Este estado de libertad es muy importante y quizá sea el factor más significativo en el éxito del desarrollo de los tres mil diferentes servicios de extensión de distrito, que constituyen el Servicio de Extensión de Estados Unidos. Libertad para adoptar, adaptar, improvisar, desarrollar, explorar y discutir ideas, métodos y consultas, es la fuerza real que ha construido el sistema de los presentes días. Esto no quiere decir que no haya habido equivocaciones. Hubo muchas, pero los éxitos siempre fueron mayores.

Otro factor, desde luego, fue la libertad de los individuos para llevar a cabo sus responsabilidades. Este es un buen método cuando se aplica con propiedades. Cuanto mayor sea el número de interesados, más dispersas estarán las responsabilidades por el éxito o fracasos que ocurran. Conforme la población se vaya interesando en el desarrollo del programa, éste se convertirá en su programa y no en el programa del agente o del administrador. Bajo esta forma de proceder, ocurran muy pocos fracasos de importancia. Quizá esta exposición deba modificarse diciendo que pocos agentes fracasan cuando creen sinceramente en esta filosofía y la practican honestamente.

Cabe destacar aquí que esto coloca en los hombros del agente de condado (persona que trabaja al nivel local)* una gran responsabilidad para llevar a cabo el servicio educativo. La orientación y el adiestramiento que reciben estos agentes son importantes para prepararlos y apoyarlos en sus esfuerzos al trabajar con la gente, pero resultan ser de importancia secundaria en el papel que juegan como trabajadores de campo. Un buen consultor puede ayudar a la gente aun si no tiene la administración o el adiestramiento adecuados. La buena administración y el entrenamiento en sí no bastan, si el trabajador de campo no posee una filosofía apropiada y si no tiene libertad para trabajar con la gente.

Volviendo a los primeros años del desarrollo del Servicio de Extensión de Estados Unidos, debemos recordar que hubo individuos que llamaron la atención al proponer nuevos métodos de ayudar a los agricultores. El Dr. Seaman A. Knapp fue uno de estos hombres.

---

*: Esto sería comparable al trabajador al nivel de aldea en la India, Inspector de Agricultura en Italia, etc.

N.T.: Siempre que el autor use el término "Agente de condado", emplearé en español el término "agente local", ya que tiene mayor significado para el lector hispanoamericano.

Los historiadores de extensión lo consideran como el "padre" de la metodología de extensión. El Dr. Knapp fue quien dió gran ímpetu a un nuevo método de enseñanza, que todavía hoy se considera como básico a la educación de extensión. Este método se llamó "la demostración". El Dr. Knapp extendió el tipo de actividad que hiciera nuestro amigo el indio Squanto en 1621 *. Después de renunciar a su cargo como presidente de Iowa State College, el Dr. Knapp se dedicó a promover un proyecto de desarrollo agrícola. En sus propias palabras, "Para poder efectuar el trabajo, recurrimos a las demostraciones". Esto significaba subvencionar a nuevos agricultores para que trabajasen bajo su supervisión. Estas demostraciones probaron que la agricultura es un buen negocio si se administra correctamente. El Dr. Knapp, al cumplir su tarea (vender tierra para la agricultura), se hizo defensor del método de la demostración. Como consecuencia, aceptó un nombramiento en el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos en 1902. Su tarea consistía en supervisar unas cuantas fincas demostrativas en el Sur. El Dr. Knapp no aprobaba la forma en que el gobierno operaba estas fincas, porque los agricultores no tenían oportunidad de participar activamente.

El resultado fue que él propuso crear una finca demostrativa comunal que sería administrada por un agricultor escogido por la comunidad. La "Finca Demostrativa Comunal" Porter ** en Texas, respaldada contra la quiebra por una garantía de la Cámara de Comercio, fue inaugurada en 1903, bajo la supervisión de Knapp. Tuvo éxito y recibió los aplausos de muchos agricultores a través de la nación.

En el mismo año, debido a una invasión del picudo del algodón, se presentó una emergencia en este cultivo. Los algodoneros pidieron ayuda al gobierno federal. Las técnicas aplicadas en la finca demostrativa Porter parecían ser una respuesta al problema. El Secretario de Agricultura facilitó fondos al Dr. Knapp para que estableciera pequeñas fincas demostrativas para probar que usando métodos mejorados, era posible sacar ganancias de este cultivo a pesar del picudo del algodón.

Para llevar a cabo este proyecto, agentes especiales fueron nombrados en las fincas demostrativas para instruir y asesorar a los que las administraban. Otros agricultores que desearan información

---

* : Ver página 68.

**: Edmund de S. Brunner y E. Hsin Pao Yang. Rural America and the Extension Service. (New York; Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1949). p. 9.

podían hacerse colaboradores y recibir instrucciones por correspondencia. El éxito de este programa hizo historia. En el año siguiente (1904), siete mil finqueros estaban actuando como demostradores en tres estados, empleando veinticuatro agentes de tiempo completo. Para 1908, once estados, empleando ciento cincuenta y siete agentes, estaban desarrollando el trabajo comenzado por el Dr. Knapp.

Knapp también fue el primero en trabajar a través de los jóvenes para alcanzar a los adultos. Unos cuantos clubes comenzaron experimentalmente en 1907 (también con base demostrativa), y aumentaron hasta convertirse en el mundialmente conocido programas de clubes 4-H de hoy. Actualmente, este programa cubre casi todos los distritos de los Estados Unidos. Muchos otros países están tratando de desarrollar organizaciones juveniles similares.

Aparte del prestigio de Knapp, el éxito de sus actividades extensionistas recibió el apoyo favorable de finqueros, facultades de agricultura, y de los gobiernos federal y estatales. La actitud favorable existente en toda la república sólo podía traer como consecuencia una petición de reconocimiento y apoyo formales. No era cuestión de crear una entidad nueva, sino de ampliar los esfuerzos ya existentes para satisfacer las necesidades de la población rural.

El punto culminante fue la aprobación por el Congreso de la ley Smith-Lever en 1914. Este proyecto de ley fue el resultado no sólo del pensamiento del Senador Hoke Smith y el Representante Ashbury Lever, sino también del pensamiento y la experiencia de las facultades estatales de agricultura. Después de la aprobación del proyecto, la tercera pata del "banco de la educación" trajo estabilidad al programa de educación rural. La investigación, la enseñanza en el plantel, y ahora la extensión de las facilidades educativas fueron puestas a la disposición de las grandes masas de la población del país. El desarrollo y las experiencias que le dieron vida al Servicio de Extensión constituyeron el patrón que habría de darle vida e importancia. Este patrón se puede describir como sigue: primero, investigación acuciosa; segundo, descubrir las necesidades de la gente; tercero, reunir recursos; cuarto, compartir responsabilidades; quinto, demostrar el nuevo procedimiento; sexto, poner los conocimientos a la disposición de todo aquel que los desee; sétimo, obtener el apoyo de líderes; octavo, dejar que el programa se venda solo; noveno, proveer la organización necesaria para apoyar el programa; décimo, evaluarlo y adaptarlo a nuevos métodos y técnicas. El adiestramiento y la expansión rápida llegaron más tarde.

El desarrollo a partir de 1914 fue fenomenal y, sin embargo, quizá inevitable. Las presiones y las fuerzas existentes en esta nueva democracia todavía estaban dándole forma al sistema. No se había impuesto la rigidez, de manera que las condiciones del momento favorecían la expansión de este servicio educativo. Seguramente los líderes no tenían visión del gigante que habría de surgir del niño que ellos estaban criando. Es afortunado el hecho de que ellos pensaban no en términos de lo que podría ser, sino de lo que debería ser. Toda vez que estaban preocupados por llevar a cabo una tarea, construyeron una base sólida para el future.

A partir de 1914, el Servicio de Extensión tenían identidad legal. Aunque hoy parece que el desarrollo fue rápido y grande, hubo períodos significativos que afectaron materialmente su crecimiento. No todo fue fácil, ni fue uniforme en todo el país.

Brunner y Yang[1] dividen el período de 1914 a 1945 en cuatro fases, a saber (1) la Primera Guerra Mundial, (2) la prosperidad industrial y el descontento agrario, la década de 1920-30, (3) la "Gran Depresión", (4) la Segunda Guerra Mundial. agregar ahora una quinta fase, la época de la posguerra.

La afirmación de Brunner y Yang en relación con esto todavía es válida. Ellos dijeron, "Las importantes fuerzas y acontecimientos nacionales y mundiales de estos períodos ejercieron una gran influencia sobre la extensión, la cual en cada época alteró su programa para satisfacer las necesidades educacionales cambiantes de la América rural". Esta afirmación señala otra de las hebras fuertes que son la esencia del proceso de extensión en Estados Unidos. Su capacidad para adaptarse y enfrentarse al reto de los tiempos es un elemento básico que debe ser incorporado a cualquier esfuerzo educativo rural.

En la Primera Guerra Mundial, el reto era el de incrementar la producción agrícola. Este fue un período de emergencia y había que cambiar los programas y planes y reasignar prioridades. Se puede decir que la meta original de ayudar a la gente rural a mejorar su situación todavía era válida. Era lógico proveer líderes para ayudar a la gente rural a adaptarse a una crisis nacional. Fue un brazo del gobierno que promovía la política nacional y tomaba en cuenta los problemas de cada individuo.

1: Edmund de S. Brunner y E. Hsin Yang. Rural America and the Extension Service. (New York; Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1949).

Cada uno es un elemento importante que afecta al otro.

La ayuda para enfrentarse a la emergencia que el Servicio de Extensión prestaba a las familias rurales aumentó la confianza que los finqueros y los oficiales del gobierno depositaban en él. Esta confianza, a su vez, ayudaba a que la organización creciera y obtuviera aún más apoyo moral y económico. Así vemos que cuando el Servicio de Extensión tiene como meta un sincero deseo de ayudar, y lo pone en práctica, sus recompensas son tanto (1) mayor apoyo, como (2) mayores demandas para sus servicios.

El segundo período fue la depresión agrícola de los primeros años de la década de 1920-30. Esto fue una consecuencia de la Primera Guerra Mundial, durante la cual se estimulaba a los agricultores a producir más. Muchos aumentaron demasiado sus actividades acumulando deudas con el fin de ampliar sus operaciones. Los años de las buenas ganancias para la agricultura llegaron a su fin. Durante el período de reajuste a la producción en tiempo de paz, después de la producción para la guerra, surgió una crisis rural. Muchos miles de agricultores no pudieron soportar la tempestad. Los juicios hipotecarios se ejecutaban con tanta frecuencia que la situación tomó caracteres de crisis nacional.

Nuevamente los agentes de extensión sirvieron de contacto tanto para las agencias gubernamentales como para los finqueros. Las agencias usaban a los agentes de extensión para llevar a cabo recomendaciones del gobierno y para obtener información que el gobierno necesitaba. Los agentes servían a los agricultores ayudándoles a adaptarse, a organizarse para actuar y para trasmitir las necesidades de la población rural.

Nuevamente la organización de extensión se mostró lo suficientemente flexible para cambiar el énfasis de su programa de más producción, a mayor eficiencia en la producción, mejores mercados, lograr que la vida rural sea más independiente económicamente, mejorar las condiciones rurales para que el agricultor no emigre de la finca. El énfasis también cambió, de tratar con individuos, a tratar con grupos comunales.

El trabajo educativo llegó a ser más amplio de lo que originalmente se había anticipado. Los programas sobre cuidado de niños, embellecimiento del hogar, recreación, y asuntos públicos, cobraron mayor importancia. Esta labor requería nuevas técnicas y nuevos enfoques, pero de nuevo se logró esto mediante el esfuerzo mutuo. El Servicio de Extensión y la gente continuaban examinando y resolviendo sus problemas conjuntamente.

El uso de líderes locales no solamente era natural, sino una necesidad. Esto hizo que fuera posible proveer el máximo de ayuda al mayor número de personas. Los agentes locales, a través de los líderes, pudieron multiplicar sus contactos y ofrecer demostraciones e información a muchos. Brunner y Yang informan que ya en 1923, más de 182.000 personas en los Estados Unidos prestaban servicios como líderes locales, contribuyendo así con medio millón de días de trabajo no remunerado.*

El Servicio de Extensión continuaba creciendo a pesar de la escasez de fondos disponibles. Creció su buena reputación. Aumentaba la demanda para agentes y programas de tiempo completo.

El cuadro agrícola en los últimos años de la década de 1920-30 estaba cambiando favorablemente, pero desafortunadamente la depresión económica llegó con fuerza devastadora. Esta fue otra crisis nacional que afectaba a cada individuo y a cada familia del país. Nuevamente cambiaron las necesidades de la población rural y, felizmente, el Servicio de Extensión supo hacerle frente a la situación.

Fue durante este período que dicha organización educacional mostró su adaptabilidad y su importancia. Como sistema educacional, era su deber ayudar a la gente rural a comprender y a utilizar las agencias gubernamentales. El éxito de estos programas gubernamentales dependía de la participación de los agricultores. Ello significaba que era necesario que el agricultor conociera y comprendiera el alcance de tales programas. El Servicio de Extensión actuaba como línea de comunicación para las familias rurales. Los agentes locales generalmente servían como asesores a todas las organizaciones locales. Ellos participaban en casi todos los programas y se convirtieron en el brazo educativo de las actividades federales y estatales relacionadas con la agricultura.

Las presiones sobre el personal de extensión llegaron a ser casi excesivas, haciéndolos esforzarse al límite. Aunque cada distrito resolvía sus propios problemas, se hizo necesario que los agentes estatales y federales clarificaran los papeles del personal de extensión. El Servicio de Extensión pudo así evitar el convertirse en un servicio que imponía reglamentos. Se recalcó su papel educativo. Esto fue un punto de cambio significativo y un factor importante que contribuyó al éxito del sistema de los Estados Unidos . Hubiera sido más fácil que el Servicio de Extensión

---

* : Ibid.

fuera absorbido durante las emergencias o que cambiara para convertirse en una agencia gubernamental que impusiera controles, reglamentos y fiscalización. Pudo así demostrarse la importancia de una agencia libre, controlada localmente, velando por los intereses educacionales de la gente. De hecho, era una función necesaria que ayudaba a las agencias fiscalizadoras a cumplir sus responsabilidades.

El grado de participación, los puntos de énfasis y el papel del agente local variaban considerablemente a través del país. Esta variedad contribuyó a su utilidad ya que podía servir los intereses locales bajo las condiciones locales. Llegó a ser un instrumento mediante el cual los objetivos nacionales se implementaban o aceptaban localmente, bajo condiciones favorables para ese ambiente, cultura o sociedad. Este puente entre los objetivos locales y los objetivos nacionales contribuyó al progreso de ambas causas. En realidad, se hizo evidente que existía un objetivo mutuo que abarcaba ambos intereses. La extensión cobró importancia y llegó a ser un vehículo mediante el cual la gente rural y los líderes gubernamentales formaban un equipo.

A través de esta década, el Servicio de Extensión se expandió, alcanzando a todos los distritos rurales de los Estados Unidos. Teóricamente, los extensionistas estaban en contacto con cada familia agrícola. Sus actividades se intensificaron a medida que aumentaban las demandas para agentes demostradoras del hogar y para agentes de clubes juveniles (clubes 4-H) de tiempo completo. Así las necesidades de cada miembro de la familia eran satisfechos por profesionales que podían dedicar su tiempo completo a esta tarea. El énfasis se ampliaba aún más, evolucionando desde la idea original de concentrarse en la producción alimenticia hasta convertirse en un servicio para ayudar a los agricultores a mejorar todos los aspectos de la vida rural.

Las ideas y actividades que surgieron de este período de depresión económica fueron muchas y variadas. La libertad de operación y la utilización del pensamiento colectivo fueron dos facetas valiosas que le dieron importancia. Esto, a su vez, fomentaba entre el pueblo rural un esfuerzo nacional que tendía literalmente a "levantarse por sus propias botas". Un factor importantísimo consistió en que llegó a ser un esfuerzo unido, inspirado y promovido por individuos que trabajaban para el bien común.

Un ejemplo del alcance que lograron las actividades educativas de extensión es el interés y la participación de los agricultores en discusiones sobre asuntos de interés público. Esto dista bastante, indudablemente, del énfasis sobre productividad agrícola.

La cuarta fase, según Brunner y Yang, fue la próxima emergencia nacional - la Segunda Guerra Mundial. En esta época, el Servicio de Extensión era una institución que estaba en plena operación, pero de nuevo se vió involucrada en la tarea de satisfacer las grandes demandas para alimentos y fibras. Las emergencias exigen acción y adaptación inmediatas. El Servicio de Extensión nuevamente tuvo que "cambiar de transmisión". Gracias a sus experiencias pasadas, no fracasó. No se había estancado. Tampoco se había desviado, por su crecimiento, hacia la burocracia. Como era una organización controlada localmente, acogió el reto a ese nivel. Antes de que se puedan alcanzar objetivos nacionales, se necesitan programas y esfuerzos locales. En este caso, el objetivo era el de ganar la guerra.

Esta vez se hicieron sentir nuevas presiones. Parte del personal del Servicio de Extensión se había reducido para satisfacer las necesidades de personal para las fuerzas armadas. La gente había llegado a esperar del Servicio de Extensión cada día más cooperación y participación. A él acudían en busca de información y liderazgo. La experiencia les había enseñado a no esperar menos. Los líderes y las organizaciones gubernamentales le solicitaban más asistencia. Su experiencia pasada también le había demostrado la importancia de este sistema educacional que opera de abajo hacia arriba. "Consulte a su agente local" llegó a ser un lema muy repetido.

Nuevamente, algunas de las demandas al Servicio de Extensión exigían esfuerzos que no tenían precedente. El programa de trabajadores agrícolas es un ejemplo. Había escasez de personal y la productividad estaba dirigida hacia la consecución del más alto nivel, haciéndose necesaria la importación de trabajadores. Estos fueron traídos, no de las ciudades, que competían con la finca en la búsqueda de personal, sino de otros países, tales como México, Puerto Rico y Jamaica. Cómo utilizar hombres, mujeres y niños que provenían de lugares no agrícolas, cómo atender a su adiestramiento y colocación, su vivienda y transporte, su salud y aun su recreación, fueron algunos de los problemas que los extensionistas ayudaron a resolver. Hasta se vieron involucrados en la utilización de prisioneros de guerra para la cosecha de cultivos perecederos.

El Servicio de Extensión también ayudó en la recolección de familias agrícolas cuyas tierras habían sido expropiadas para las industrias bélicas y los centros de municiones. Otros campos del esfuerzo de los agentes de extensión incluyeron: ayuda con encuestas, asesoramiento a familias y representantes gubernamentales, asesoramiento a juntas de conscripción militar para evitar la extrema reducción de productores agrícolas, y fomento de la producción por gentes no agrícolas, mediante las "hortalizas de la victoria". Patrocinaron programas de seguridad en la finca y el hogar, organizaron y ejecutaron campañas de recolección de chatarra, de vieja maquinaria agrícola y de sobrantes de papel y trapos que se necesitaban con urgencia para la producción bélica. El Servicio de Extensión pudo hacer todas estas cosas, y aún más, con un mínimo de sacrificio en los servicios normales que rendía.

Este tipo de expansión fue posible gracias a la mayor utilización y participación de líderes rurales. El uso de líderes no solamente hizo posible llevar a cabo actividades de extensión, sino que proveyó una red de comunicaciones que literalmente cubrió a los Estados Unidos. Un hombre y una mujer en cada vecindad llegaron a ser extensiones del Servicio de Extensión. Los agentes de extensión les suministraban orientación, adiestramiento y materiales, pero de hecho, gran parte de los programas tuvieron éxito gracias a sus propios esfuerzos.

ESTADO ACTUAL

A medida que disminuía la presión de la guerra, muchos de los proyectos de emergencia se usaron menos, pero el potencial de este sistema educativo alcanzó una nueva cumbre. Pudo adaptarse para hacerle frente a la nueva crisis. Afortunadamente, esta crisis, como otras, pasó a la historia y fue seguida por el período de posguerra. Este período también traía consigo nuevas presiones y exigía nuevas adaptaciones.

La guerra no solamente había descubierto nuevas áreas de necesidad dentro de los Estados Unidos sino que descubrió nuevas áreas en la escena internacional. Los Estados Unidos ya no podían divorciarse de los problemas de otros países. Así como los Estados Unidos, en tiempo de guerra, tuvieron que poner a trabajar su aparato bélico para ayudar a los aliados, ahora tenían que poner a funcionar sus recursos económicos y educacionales para ayudar a todas las naciones necesitadas.

Sería demasiado extenso en este momento contar la historia de cómo y por qué el Servicio de Extensión se vio impulsado a la vanguardia en este esfuerzo sin precedentes para ayudar no solamente a los aliados sino a los anteriores enemigos. La mayoría de los otros países tenían problemas de rehabilitación y la necesidad de incrementar la producción de alimentos. Como la mayoría de los países eran principalmente agrícolas, la mayoría de los problemas surgían de las necesidades de las familias rurales.

El sistema de educación adulta más grande que existía en el mundo era el Servicio de Extensión de Estados Unidos. Su efectividad en fomentar la productividad agrícola estaba demostrada. Tenía una historia de adaptabilidad y flexibilidad en su servicio a las familias rurales. Era un Servicio del pueblo que servía a las necesidades locales. Era una agencia gubernamental que usaba procesos educativos. Su motivo fundamental era el de ayudar a la gente, no el de construir una organización. Estas son solamente algunas de las razones obvias por las que, en los diez años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, el personal de Extensión fue llamado a ayudar a casi todos los países del mundo. Los programas y las actividades variaron tanto como los individuos involucrados. Se cometieron muchos errores, pero fueron más los éxitos que los fracasos.

Muchos países cuentan actualmente con algún tipo de extensión o servicio asesor rural. Hasta cierto grado, la mayoría de ellos, si no todos, fueron creados con base en el sistema de los Estados Unidos. Así como la influencia de los sistemas coloniales francés, español e inglés en los siglos pasados afectaron a otros países, así ahora el sistema de educación rural de los Estados Unidos está surtiendo su efecto. Literalmente miles de personas han sido expuestas al trabajo de asesoría rural "a la americana". Así como en los Estados Unidos de 1914 a 1956, la idea original ha ido cambiando para servir a la población rural, así también el sistema de los Estados Unidos necesita hacer cambios para poder servir a diversas culturas.

Los Estados Unidos tienen cincuenta servicios de extensión y, dirían algunos, tres mil servicios de extensión locales separados. Por lo tanto, es natural que cada país desarrolle su propio servicio de asesoría, de acuerdo a un sistema que satisfaga las necesidades de su propia población rural. Lo más importante es que el servicio de asesoría debe continuar su desarrollo y adaptarse para ajustarse a los cambios que irán ocurriendo a medida que la gente rural vaya cambiando.

El Servicio de Extensión de los Estados Unidos es actualmente

más grande que nunca y sirve a más gente, a pesar de que el número de productores agrícolas se ha reducido enormemente, siendo el porcentaje nacional más bajo del mundo, o sea que solamente un once por ciento de la población se dedica a la producción de alimentos y fibras*. El Servicio de Extensión se encuentra en otro período de adaptación. Está ayudando a su gente a hacer los cambios necesarios para satisfacer las necesidades de un nuevo tipo de población rural. La escena rural en sí está cambiando. La población urbana está migrando a las áreas suburbanas y rurales. Tiene problemas de adaptación y nuevamente se está pasando el consejo "Vea a su agente local". Si la historia sigue repitiéndose, los agentes locales harán frente a este nuevo reto y continuarán ayudando a la gente a resolver sus propios problemas.

El Servicio de Extensión continúa sirviendo a la gente al nivel local. Esto ayuda a crear una mejor situación local y por lo tanto, mejores estados y una nación mejor. Un país mejor, a su vez, puede contribuir significativamente hacia un mundo mejor.

RESUMEN DE FACTORES QUE INFLUYEN EN SU OPERACION

En resumen, parece que los elementos que han contribuído al éxito y la importancia de la organización de educación rural de los Estados Unidos que se llama el Servicio Cooperativo de Extensión, son:

1) Es una organización educativa.

2) Tiene igual importancia que los otros dos servicios educativos vitales -- la investigación y la enseñanza en el plantel.

3) Está apoyado por fondos federales, estatales y locales.

4) Tiene un lugar importante en el Departamento de Agricultura, pero no esta dominado por éste.

5) Cada estado tiene autonomía en su administración y organización del servicio de asesoría de ese estado.

6) Se hace énfasis en el nivel local, desarrollando cada distrito su propio programa.

---

*: Basado en el Censo Agrícola de los Estados Unidos, 1955

7) Está adjunto a las facultades estatales de agricultura, que coordinan la enseñanza en el plantel, la investigación y la enseñanza de extensión.

8) Hay un flujo de ideas en dos direcciones, de arriba hacia abajo, y del nivel de campo hacia arriba.

9) Se emplean los últimos métodos de comunicación cuando éstos demuestran ser útiles para llevar a cabo la labor.

10) El procedimiento democrático es fundamental a su operación.

11) El uso de líderes legos es uno de los aspectos que contribuye más fuertemente a que se haya extendido a todas las áreas rurales.

12) El programa es flexible, pudiendo ajustarse a los cambios.

13) El Servicio evolucionó de uno de mejoramiento de producción agrícola a uno de servicio a la familia rural como unidad. (Aún se llevan a cabo programas especiales para hombres, mujeres y juventud rural).

14) El adiestramiento en técnicas agrícolas y en economía del hogar son obligatorios para el personal de extensión. Reciben cursos para "refrescarse la memoria" y adiestramiento en servicio para mantenerse al día de los nuevos acontecimientos y de la investigación, las técnicas, las destrezas y sus nuevas responsabilidades.

Estos son apenas algunos de los factores que parecen obvios cuando uno busca las razones de por qué el Servicio de Extensión de los Estados Unidos ha crecido como lo ha hecho. De estos factores se podrían desarrollar algunas pautas o principios útiles. Es más, muchos ya lo han hecho. Estas pautas y principios son útiles solamente si se comprenden*.

Una de las ideas más significativas que se desprenden de esto es el hecho de que hay aspectos del desarrollo del Servicio de Extensión de los Estados Unidos que pueden ser adaptados para ayudar a resolver problemas similares en otros países. Algunos de ellos serían:

1) Se da énfasis a la educación y el desarrollo de una organización educativa.

---

*: Ver lista de principios en el apéndice.

2) Se permite a los miembros del personal asumir responsabilidades y construir el programa mediante el sistema de animar a otros a que contribuyan al programa.

3) Se permite a esta organización educativa desarrollar su programa para satisfacer las necesidades y las condiciones de la agente a la que sirve. El programa varia en muchas áreas con el desarrollo de acciones democráticas y pensamiento colectivo.

4) Participación de la gente en todas las fases del desarrollo del programa.

Hay otros factores que podrían mencionarse, pero nuestro propósito no es sugerir que haya una fórmula definitiva para el éxito. Nuestro propósito es demostrar que los procesos de crecimiento y desarrollo evolucionan con base en una filosofía de educación para todos. Para servir a la gente, es necesario que ellos participen, es preciso ayudarles a catalogar sus necesidades y desarrollar un programa para satisfacer estas necesidades y permitir flexibilidad en el programa y los objetivos.

Los Estados Unidos no tenían todo a su favor. Los profesionales y los recursos humanos que había disponibles para proveer personal al Servicio de Extensión estaban menos preparados y quizá tenían menos recursos y menos experiencias que muchos extensionistas de otros países que hoy se enfrentan al mismo desarrollo.

Los Estados Unidos tenían quizá un factor más a su favor porque comenzaron con la "pizarra relativamente limpia". En muchos otros países, los extensionistas tienen que sobreponerse al pasado o "limpiar la pizarra", porque se encuentran estorbados por posiciones y organizaciones ya existentes, que reclaman prioridad en este campo de operación. Sus filosofías y, en la mayoría de los casos, sus reglamentos, necesitan revisión. En este respecto, el actual sistema de los Estados Unidos no difiere en nada de cualquiera otro. Este también necesita estar alerta para evitar la rigidez y para no ahogar la ingeniosidad y la imaginación con que se enfrentarán a los cambios y las demandas del futuro.

El llamamiento a servir en otros países es quizá una de las mejores cosas que pudo haber sucedido para el futuro del Servicio de Extensión de los Estados Unidos. Su personal pudo así someter a prueba sus capacidades en culturas y ambientes extraños. Encontraron que hay algunas cosas que no se pueden hacer. Se vieron sacudidos fuera de su posición de auto-satisfacción. El Servicio de Extensión ganó vitalidad al ser llamado a extenderse para aceptar un nuevo reto. La esencia vital de este servicio educativo es que busca nuevos retos y ayuda a la gente a conquistar los obstáculos.

En los primeros años del desarrollo del Servicio de Extensión de los Estados Unidos, los profesionales que se vieron involucrados en esta aventura educativa también "aprendieron haciendo". No se disponía de ningún personal preparado de antemano, en el sentido específico de estar adiestrados para el trabajo de extensión..Esta carencia casi total de nociones preconcebidas dio lugar a que practicaran la libertad con responsabilidad. Aquellos individuos que descubrían medios de llevar a cabo su tarea llegaron a ser líderes, pero hubo una gran área de experimentación de prueba y error. El personal debe mantenerse en contacto estrecho con la situación, y sus programas deben ser elaborados para las condiciones existentes. Debe divorciarse lo práctico de lo teórico.

La filosofía sobre la cual una organización está construida, ya sea intencional o accidentalmente, es probablemente el factor más importante que contribuye al éxito o al fracaso de un programa educativo para adultos. Llega a ser una guía para aquellos que deben administrar y llevar a cabo el programa. Necesita constante interpretación y explicación para aquellos que se involucran. Es el fundamento sobre el cual se puede desarrollar con éxito un programa.

DESARROLLO DE LA AGRICULTURA NORTEAMERICANA Y DEL SERVICIO COOPERATIVO DE EXTENSION

1776	Firma de la Declaración de Independencia
1785	Organización de una Sociedad para el Fomento de la Agricultura, en Filadelfia
1785-1800	Varios estados del Norte y el de Carolina del Sur organizan sociedades agrícolas estatales.
1789-1797	El primer presidente de los Estados Unidos, Jorge Washington
1796	El presidente sugiere al Congreso el establecimiento de una Junta Nacional de Agricultura
1801-1809	El tercer presidente, Thomas Jefferson, agricultor, vitalmente interesado en el desarrollo agrícola
1811	La Sociedad Agrícola de Berkshire (Massachusetts) establece las ferias agrícolas -- venta de productos agrícolas, exhibiciones competitivas, programas de educación agrícola
1824-1836	La agricultura inicia sus demandas para ocupar un lugar en el gobierno
1826-1856	Educación popular y agrícola, los aspectos rurales adquieren prominencia.
1839	Primera asignación presupuesta, División de Agricultura, para el establecimiento regular de esta oficina
1852	Se organiza la Sociedad Agrícola de Estados Unidos, con 23 estados y territorios como miembros
1854	La Junta Estatal de Agricultura de Massachusetts inicia los Institutos de Agricultores. Durante los siguientes 50 años los Institutos de Agricultores se convirtieron en los medios principales para llevar información agrícola a la población rural
1854	Se emplea el primer entomólogo
1862	Se inicia la Oficina de Economía Agrícola con división de estadística

1862	El decreto Morrill establece los Colegios Estatales de Agricultura
1863	Se establece la División de Entomología Oficina de Entomología y Cuarentena Vegetal
1867	Se establece la Asociación de Granjeros
1884	Se establece la Oficina de Industria Animal
1887	El decreto Hatch establece las estaciones experimentales
1891	Se inicia el trabajo forestal
1894	Primera adjudicación de fondos para Nutrición Humana y Economía Doméstica
1895	Se establece la Oficina de Industria Lechera
1896	Se inicia la distribución gratuita de correspondencia en las áreas rurales
1900-1913	Se desarrolla en muchos estados el trabajo de clubes con niños y niñas de áreas rurales
1901	Se establece la Oficina de Fitotecnia
1902	Se organiza la Unión Nacional de Agricultores
1903	Seaman A. Knapp inicia la enseñanza por medio de demostraciones
1903	Se establecen granjas comunales de demostración en Texas
1904	Demostraciones en fincas sobre el control del picudo del algodón, se inician en Texas: 24 agentes especiales asisten al Dr. Knapp
1905	Se establece el Servicio Forestal de Estados Unidos
1906	Se emplea el primer agente local, en Texas
1908	157 agentes en 11 estados
1910	450 agentes en 455 distritos
1911	580 agentes trabajando
1913	Se inicia el trabajo de demostración en el hogar
1914	El decreto Smith-Lever coordina el trabajo de extensión en escala nacional
1916	Se establece la Administración de Crédito Agrícola
1916	Decreto federal sobre Préstamos Agrícolas
1917	Decreto Smith-Hughes sobre Educación Vocacional

1920	Se organiza la Federación Americana de Oficinas Agrícolas
1923	Decreto sobre Crédito Agrícola
1928	El decreto Capper-Fetcham amplía el trabajo de extensión
1933	Decreto sobre Crédito sobre Propiedades Agrícolas
1933	Decreto sobre Ajuste Agrícola (Agricultural Adjustment)
1935	Decreto Bankhead-Jones, expansión del trabajo de extensión
1935	Establecimiento del Servicio de Conservación de Suelos
1935	Se establece la Administración de Electrificación Rural
1935	Establecimiento de la Administración de Seguridad Agrícola
1938	Se establece la Corporación Federal de Seguro de Cosechas
1945	Decreto Bankhead-Flanagan, expansión del trabajo de extensión
1953	El Congreso enmienda el decreto Smith-Lever "...y asuntos relacionados...". Agrega a la definición de extensión "el ofrecimiento de instrucción y demostración práctica en agricultura y economía del hogar".
1955	Ley de Extensión (ley pública 360) -- Decreto sobre Desarrollo Rural -- adjudica fondos para que extensión dé "ayuda y asesoramiento a grupos locales en el avalúo de recursos en cuanto a su capacidad de mejoramiento de la agricultura, o la introducción de industrias destinadas a suplementar el ingreso rural" y que haga esto "en cooperación con otras agencias y grupos".

APENDICE

Principios de Extensión Educativa *

La Educación Rural de Adultos (con énfasis en el proceso de extensión) debe:

1. Realizarse de acuerdo con las condiciones existentes (locales, regionales, nacionales).
2. Involucrar a la gente en actos que promuevan su propio bienestar.
3. Desarrollar sus programas gradualmente.
4. Estar dirigida principalmente a la satisfacción de los intereses y necesidades de la gente.
5. Usar métodos democráticos.
6. Mantener sus programas flexibles.
7. Realizarse a través de la comprensión de la cultura.
8. Hacer uso de los líderes locales.
9. Hacer uso de las agencias locales existentes.
10. Utilizar especialistas adiestrados.
11. Trabajar con todos los miembros de la familia.
12. Elaborar programas tan amplios como amplias sean las necesidades de la población rural.
13. Realizar evaluación continuamente.
14. Trabajar con todas las clases sociales.
15. Mantenerse a tono con la política nacional.
16. Ser educación de la comunidad.
17. Ayudar a la gente a reconocer sus propias necesidades.

---

*: Di Franco, Joseph. A collection of principles and guides. Comparative Extensión Publication Nº 4, New York State College of Agriculture at Cornell University; July, 1958

BIBLIOGRAFIA

1. ALLAHABAD AGRICULTURAL INSTITUTE. Experiment in Extension: the Gaon Sathi. Bombay, India, Oxford University Press, 1956.

2. APODACA, ANACLETO. Enseñando al agricultor. Tegucigalpa, Honduras, Embajada Americana, 1954.

3. BAKER, GLADYS. The county agent. Chicago, The University of Chicago Press, 1939.

4. BLISS, RALPH K. The spirit and philosophy of extension work. Washington, D.C., published jointly by Graduate School, Department of Agriculture and the Epsilom Sigma Phi National Honorary Fraternity, 1952.

5. BRUNNER, EDMUND DE S. & YANG, HSIN PAO. Rural America and the Extension Service. New York, Teachers College, Columbia University Press, 1949. 210 p.

6. DI FRANCO, JOSEPH. A suggested advisory program for rural Italy. Unpublished Ed.D. thesis. New York, Teachers College, Columbia University, 1958.

7. _____ The United States Cooperative Extension Service. Comparative Extension Publication Nº 7. Ithaca, New York State College of Agriculture at Cornell University, 1958. 31 p.

8. FENLEY, JOHN (Ed.) National extension services of selected countries in the Americas. Comparative Extension Publication Nº 8. Ithaca, New York State College of Agriculture at Cornell University, 1959.

9. GALLUP, GLADYS, ET AL. Evaluation in extensión. Division of Extension Research and Training, Federal Extension Service, U.S. Department of Agriculture. Revised edition, 1959.

10. GOOD, C.V. & SCATES, D.E. Methods of research: educational, psycological, sociological. New York, Appleton-Century-Crofts, Inc., 1954. 920 p.

11. GUARDIA, LUIS. The extension service in Bolivia: its origin, development, accomplishments and projections. Unpublished M.S. thesis. Ithaca, New York, Cornell University, 1958.

12. HAYES, WAYLAND J. The small community looks ahead. New York, Harcourt, Brace and Company.

13. KELSEY, LINCOLN D. & HEARNE, CANNON C. Cooperative extension work. 2nd edition. Ithaca, New York, Comstock Publishing, Associates, 1955. 424 p.

14. LAW, HOWARD E. Extensión agrícola: principios básicos y métodos de enseñanza. 3a ed. rev. Caracas, Venezuela, Consejo de Bienestar Rural.

15. LOOMIS, CHARLES P. & OTHERS. Rural social systems and adult education. East Lansing, Michigan State College Press, 1953.

16. MATA, EDGAR. The extension service in Costa Rica. Unpublished M.A. thesis. Ithaca, N.Y., Cornell University, 1957.

17. MOMFORD, FREDERICK B. The land grant colleges movement. Columbia, Missouri, College of Agriculture Bulletin 419, University of Missouri, 1940.

18. NATIONAL ASSOCIATION OF COUNTY AGENTS. The story of Squanto. A leaflet presented to newly elected agents. Chicago, National Association of County Agricultural Agents.

19. ORGANIZATION FOR EUROPEAN ECONOMIC COOPERATION. Agricultural extension services in the U.S.A. Paris, Report of a working party of European experts on farm advisory work, 1951.

20. _____ Agricultural advisory services in European countries. Paris, Report of a working party of experts on farm advisory work, 1950.

21. PENDERS, J.M.A. (ed.) Methods and program planning in rural extension. Wageningen, The Netherlands. The International Agricultural Study Center, 1956.

22. REID, T.R. & WILSON, M.C. Functions and activities of state extension specialists. U.S. Department of Agriculture, Extension Service Circ. 189, September, 1933.

23. RUIZ, CRISTOBAL. The extension service in Ecuador: its past, its present accomplishments, and its future. Unpublished M.A. thesis. Ithaca, N.Y., Cornell University, 1958.

24. SABROSKY, LAUREL K. Discussions: Evaluation Workshop, April 5-23, 1954. Aguas Buenas, Puerto Rico. Discussion VII: How you will get the information. U.S. Department of Agriculture, Federal Extension Service, Mimeo. ER & TI (1-59).

25. _____ Six keys to evaluating extension service. USDA Federal Extension Service, Bull. PA 377, November, 1958.

26. SPICER, EDWARD H . (Ed.) Human problems in technological change. New York, Russell Sage Foundation, 1952.

27. TRUE, ALFRED CHARLES. A history of agricultural extension work in the United States. Washington, D.C., Govt. Printing Office, 1928. 220 p.

28. UNIVERSITY OF PUERTO RICO. AGRICULTURAL EXTENSION SERVICE A public relations guide for extension work. Río Piedras University of Puerto Rico, Agricultural Extension Service.

29. UNITED STATES DEPARTMENT OF AGRICULTURE. Extension service review. Monthly publication. Washington, D.C.

30. WILSON, MEREDITH C. & GALLUP, GLADYS. Extension teaching methods. USDA Federal Extension Service Circular 495 August, 1955.

31. WORKSHOP FOR EXTENSION SPECIALISTS: Program, lecture notes and group reports. Ithaca, New York, Cornell University, April 17-28, 1950.

---ooOoo---