

Programa de Cooperación Técnica
Organización de los Estados Americanos

FUNDAMENTOS DE EXTENSION AGRICOLA



717 I5974f 1954

ZONA SUR

MONTEVIDEO, URUGUAY

JUNIO, 1954



col. 25 = (Edición)

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRÍCOLAS
PROGRAMA DE COOPERACION TECNICA, ZONA SUR. ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

C. Rica
G30.717
I 5974 F 1954

002773

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
Montevideo, Uruguay

FUNDAMENTOS

DE

Biblioteca

EXTENSIÓN AGRÍCOLA



MONTEVIDEO, URUGUAY

1954

NOTAS DEL SEGUNDO CURSO INTERNACIONAL
DE EXTENSIÓN AGRÍCOLA

(OCTUBRE-NOVIEMBRE DE 1953)

ESTE CURSO FUE DESARROLLADO POR EL INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, ZONA SUR, COMO PARTE DEL PROYECTO N° 39 DE ENSEÑANZA TÉCNICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA AGRICULTURA Y DE LA VIDA RURAL, DENTRO DEL PROGRAMA DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS Y BAJO LOS AUSPICIOS DEL GOBIERNO DEL URUGUAY

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	
QUÉ ES EXTENSIÓN	
<i>Qué es Extensión</i>	9
<i>La actividad de Extensión</i>	10
<i>Objetivos de la labor de Extensión</i>	13
A. Objetivos principales	13
B. Objetivos secundarios	13
<i>Filosofía de la actividad de Extensión</i>	14
<i>Organización de la labor de Extensión</i>	17
La organización de Extensión en el nivel nacional	18
La organización de Extensión en el nivel regional	18
Deberes y funciones del personal de Extensión	19
El Director de Extensión	19
El líder regional	19
El agente de extensión	20
El especialista en la organización de Extensión	20
La organización local para Extensión	22
<i>Planeamiento de programas de Extensión</i>	26
Generalidades	26
Método para el planeamiento de programas	27
1. El método autocrático	27
2. El método democrático	27
Información básica necesaria para el planeamiento de un programa de Extensión	28
1. Recursos físicos	28
2. La población	29
3. Organizaciones existentes en el área	30
4. Colaboración de los especialistas	30
5. Colaboración de los líderes	30
Procedimiento para el planeamiento de un programa de Extensión	31

CAPÍTULO II

EL PROCESO DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA DE EXTENSIÓN

<i>El proceso de la actividad educativa de Extensión.....</i>	41
<i>Influencia de los métodos y procedimientos educativos utilizados en Extensión....</i>	46
<i>Métodos y procedimientos utilizados en Extensión.....</i>	51
A. Métodos a usar en contactos con grupos de personas.....	52
Reuniones.....	52
Reuniones con demostraciones de métodos.	53
Demostraciones de resultados.....	53
Cursos de adiestramiento.	53
B. Métodos a usar en contactos individuales.....	53
Demostración de métodos.....	54
Método de adiestramiento J. I. T.....	54
Demostración de resultados.....	59
Visitas a las fincas u hogares.....	60
Visitas a la oficina del agente de extensión.....	61
Correspondencia.....	61
Llamadas telefónicas.....	61
C. Métodos adecuados para influenciar masas de población.....	62
Artículos periodísticos.....	62
Cartas-circulares.....	62
Radiotelefonía.....	63
Exhibiciones.....	63
Publicaciones.....	64
Carteles.....	64
<i>La función de los líderes en la labor de Extensión.....</i>	64
<i>Evaluación de Extensión.....</i>	66
A. ¿Qué es evaluación?.....	66
B. Propósitos e importancia de la evaluación en Extensión.....	67
C. Cómo realizar la tarea de evaluación.....	69
D. Sistemas y medidas de evaluación.....	70
E. Muestreo.....	72

CAPÍTULO III

CLUBES AGRARIOS JUVENILES

Antecedentes históricos. Su significado y trascendencia.....	74
Objetivos.....	78
Organización de los clubes.....	79
Organización local, regional y nacional.....	80
Aspectos de la organización del club agrario juvenil.....	83

1. Elementos que concurren a la integración de un club agrario juvenil.....	83
2. Tipos de clubes agrarios.....	84
3. Cómo se organiza un club agrario juvenil.....	84
4. Los miembros ejecutivos del club. Sus responsabilidades.....	85
5. Las subcomisiones del club agrario.....	86
Funcionamiento del club agrario juvenil. Sus actividades fundamentales.	86
1. El proyecto.....	87
2. Las reuniones del club.....	88
3. Las demostraciones.....	89
4. Giras y paseos.....	89
5. Concursos y exhibiciones.....	90
6. Campamentos.....	90
El club agrario juvenil y la comunidad.....	90
Dirección y orientación.....	92
1. Responsabilidades del agente de extensión.....	92
2. Responsabilidades del líder voluntario.....	93
El programa de trabajo de los clubes agrarios juveniles.....	94
1. Planeamiento y programación en la labor de los clubes.....	94
2. Estructuración y conducción de los programas.....	95

CAPÍTULO IV

ACTIVIDADES DE ECONOMÍA DOMÉSTICA

Salud — Nutrición — Preparación de alimentos — Conservación de alimentos — Puericultura — Relaciones de la familia — Costura — Industrias — Mejoramiento de la parte física del hogar — Administración del hogar.....	97
BIBLIOGRAFÍA SELECCIONADA.....	101

PROFESORES QUE ACTUARON EN EL CURSO DE EXTENSIÓN AGRÍCOLA DE 1953

DR. HARRY C. RAMSOWER, Director del Curso.

Ex-Director de Extensión Agrícola de la Universidad de Ohio, E. U. A. Fué también **Profesor y Jefe de Departamento de Ingeniería Agrícola** de la misma Universidad. **Cursó sus estudios** en las universidades de Ohio y Harvard, E. U. A., en la última de las cuales logró su título de Doctor en Educación. Es actualmente **Especialista en Extensión Agrícola** del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Sur

PROF. CANNON C. HEARNE

Jefe de la División de Estudios de Campo y Capacitación, Servicio de Extensión Agrícola del Departamento de Agricultura de E. U. A., Washington, D. C. **Graduado en la Universidad de Missouri, E. U. A.** adquirió vasta experiencia actuando en el **Servicio de Extensión Agrícola** del citado Estado

ING. AGR. SANTIAGO ANTUÑA

Jefe de Servicios Agronómicos del Ministerio de Ganadería y Agricultura del Uruguay; **agregado al Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Sur, como Especialista y Jefe de Programas de Extensión Agrícola.** Se graduó de ingeniero agrónomo en la **Facultad de Agronomía del Uruguay, y siguió estudios de especialización en el Servicio de Extensión Agrícola** del Departamento de Agricultura, E. U. A.

PROF. CARMEN S. SÁNCHEZ

Especialista en Economía Doméstica, del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Sur. **Desempeñó los cargos de Agente de Demostración del Hogar y Especialista para la Educación del Consumidor,** en el Servicio de Extensión Agrícola de la Universidad de Puerto Rico. **Cursó sus estudios en dicha Universidad y en la de Cornell, E. U. A.** En esta última obtuvo el grado de M. S. en **Economía Doméstica**

INTRODUCCIÓN

Dentro del Programa de Cooperación Técnica de la Organización de los Estados Americanos, el Proyecto 39, Enseñanza Técnica para el Mejoramiento de la Agricultura y de la Vida Rural, dicta algunos cursos internacionales. Estos cursos tienen por objeto capacitar a profesionales de los países de las Zonas correspondientes en materias relacionadas con Extensión.

Entre otros, la Zona Sur viene dictando un Curso de Extensión Agrícola, materia que se ha complementado con Fundamentos de Sociología Rural, la primera vez y de Administración Rural, la segunda.

Al repetirse este curso por segunda vez, en los meses de octubre y noviembre de 1953, las materias de Extensión se dieron en forma más completa y objetiva. Esto hizo pensar que la publicación de estas notas podría constituir un aporte importante a la escasa literatura que sobre Extensión existe en español.

El presente trabajo constituye, en realidad, una exposición bastante completa de las materias que acerca de Extensión se dieron en clase. No alcanza, ni pretende ser todavía un verdadero manual. Al respecto, conviene destacar que las exposiciones y discusiones que tuvieron lugar en las clases, significaron para los asistentes mucho más de lo que la limitación lógica de este volumen permite ofrecer. Sin embargo, hay en sus páginas suficiente infor-

mación básica para que su publicación pueda considerarse de utilidad para todos los que tienen interés en estas actividades.

Como Director del Curso actuó el especialista de la Zona Sur, Harry C. Ramsower. Su enorme experiencia y su gran calidad de profesor le permitieron organizar y moldear el Curso. Ramsower revisó y corrigió el material de esta publicación. Hemos tenido la suerte de contar las dos veces que se ha dictado el Curso, con la cooperación de Cannon C. Hearne, quien al hacerse cargo de las materias Métodos y Procedimientos de Extensión y Evaluación en Extensión, contribuyó en forma muy importante al éxito del Curso. Santiago Antuña tuvo a su cargo la materia de Clubes Agrarios. Fué además quien vertió al español las materias dadas por Ramsower y Hearne y en las del último, tuvo además la tarea de redactar los temas y organizarlos.

Finalmente, Carmen S. Sánchez dió a conocer los aspectos de Extensión de los programas de Demostración del Hogar.

MANUEL ELGUETA GUERÍN,

Director, Zona Sur.

Montevideo, junio de 1954.

CAPÍTULO I

Qué es Extensión

Qué es extensión. — La actividad de extensión. — Objetivos de la extensión. — Filosofía de la actividad de extensión. — Organización de la labor de extensión. — Planeamiento de programas de extensión.

POR EL PROF. DR. H. C. RAMSOWER

A. Extensión es un sistema educacional creado para impartir conocimientos a la población rural, al productor, su esposa y sus hijos. Extensión expresa una forma de enseñanza cuyo desarrollo y aplicación directa concierne ya a la finca o granja, ya al hogar, ya a la comunidad, con breves u ocasionales pausas.

La agricultura es un negocio complejo que requiere considerables conocimientos relativos a muchas ciencias. De una manera general puede afirmarse que son escasos los hombres y mujeres campesinas que poseen estudios más o menos avanzados; muchos de ellos no poseen sino la educación recibida en la escuela primaria, y muchos aún ni siquiera eso. La necesidad por instrucción y entrenamiento es entonces, obvia, y ello atañe por igual a las actividades de la agricultura y de la economía doméstica. Es de esencial importancia la continuidad en un adiestramiento de esta naturaleza. La experiencia nos muestra que aquellos agricultores poseedores de una mayor cultura son los que más frecuentemente recurren a los agentes de extensión.

B. Extensión es un sistema que provee efectivas oportunidades a los hombres y mujeres del campo para incrementar sus conocimientos al tiempo que ellos desarrollan sus actividades en sus fincas, en sus hogares o en sus comunidades. Extensión provee de educación a la población rural.

Con escasas excepciones, el productor rural y su esposa son esclavos de su ganado o de sus cultivos. Ellos están atados a su trabajo

siete días a la semana, trescientos sesenta y cinco días al año. Por consiguiente, las oportunidades educacionales deben ser llevadas a ellos.

C. Extensión enseña a la niñez y juventud rurales actividades directamente relacionadas con las tareas de la finca, del hogar y de la comunidad.

D. Extensión es un sistema educacional que usa como aulas de clase o laboratorios los campos de cultivo o de pastoreo, los establos, las huertas, los gallineros, las cocinas, y las comunidades.

Extensión propicia y hace efectivo uso de situaciones y ejemplos vivos extraordinariamente superiores a aquellos que podría ofrecer el salón de clase tradicional.

E. El trabajo de Extensión no se concreta solamente a proporcionar oportunidades educacionales a la población rural, sino también a estimularla en su interés por aprender más y más acerca de sus complejas actividades, enseñando solamente a aquellos que por voluntad propia deseen aprender.

F. Extensión constituye un proceso de educación y asistencia mutua. El agente de extensión posee la información técnica necesaria complementada con una limitada experiencia; el agricultor y su esposa poseen una considerable experiencia en las tareas que les son propias combinada con una información técnica muy limitada. La combinación de estas dos situaciones permite esperar excelentes resultados educacionales.

LA ACTIVIDAD DE EXTENSIÓN

A. Uno de los principales objetivos de la Extensión es la de capacitar y asistir al campesino y a la ama de casa sobre la manera de determinar y resolver sus propios problemas. Les enseña el proceso de analizar situaciones totales y apreciar claramente los variados y específicos aspectos de diferentes situaciones que pudieran confrontar, por ejemplo:

Cierto agricultor produce trigo. Sus cosechas son pobres en cantidad y calidad. Recurre entonces al agente de extensión solicitándole su ayuda. Procurando éste un buen diagnóstico, pregunta al

agricultor acerca de las condiciones del suelo de su finca, el tratamiento que él ha recibido y qué cultivos ha soportado. Así descubre que el trigo ha sido cultivado continuamente desde muchos años atrás alternado solamente con maíz; no se ha incluido ninguna leguminosa en las rotaciones. También descubre que la misma variedad de trigo ha sido cultivada años y años, sin esfuerzo alguno por clasificarla, depurarla o limpiarla. Éstas y otras cosas ayudan al agente de extensión a componer su convicción. Al propio tiempo, el agricultor no tarda en reconocer lo difícil que es superar tales dificultades sin una oportuna y efectiva asistencia. Las deficiencias de su suelo, las prácticas inconvenientes de cultivo, etc., requieren apropiados conocimientos para su solución, los cuales, desafortunadamente, él no posee. Vemos así que el agente de extensión *ayuda al agricultor* analizando sus dificultades y prescribiendo las soluciones. En otras palabras, un buen agente de extensión agrícola hace mucho más que prescribir simplemente un remedio, como lo haría un médico con un paciente, con muy escasos conocimientos acerca del contenido del frasco que ha obtenido en la farmacia.

B. Extensión ayuda al campesino a resolver cada uno de sus problemas.

Veamos el caso de un agricultor cuyo cultivo de maíz presenta claras deficiencias. El crecimiento es desperejo, el aspecto es pobre, muchas plantas presentan una coloración amarillenta, mientras es posible apreciar algunos grupos de plantas de un hermoso color verde. El agente de extensión sospecha que todo ello es provocado por un bajo contenido en el suelo de ciertos elementos minerales, o aun, quizá por un exceso de alguno de ellos. Pero no tiene certeza de que tales sean las causales del problema. Él podrá hacer algunos análisis del suelo del maizal; podrá, asimismo, conseguir un poco de nitrato de amonio o de fosfato o de potasio, y recomendar al agricultor su aplicación, separadamente, en diferentes áreas del cultivo. De alguna manera él encontrará la solución. Así vemos al agricultor y al agente de extensión *trabajando juntos* para hallar la solución a un problema. Tal proceso constituye una magnífica experiencia educacional, quizá para ambos, pero muy especialmente para el agricultor.

C. Extensión brinda asistencia a las dueñas de casa en la realización de sus tareas como esposa y madre, determinando los caminos para hacer de ellas mejores amas de casa y asegurando, de tal manera, el bienestar de la familia.

D. Extensión ayuda a la niñez y juventud rurales a decidir sobre las actividades de la agricultura y la economía doméstica que mejor los ha de capacitar para convertirlos en miembros útiles, activos y productivos en el seno de sus familias y comunidades.

E. Extensión asiste a grupos organizados de la población rural, en el análisis de las necesidades de la comunidad, determinando lo que ellos mismos pueden hacer para mejorar sus condiciones de vida.

Este aspecto concierne a problemas tales como la reconstrucción de una escuela, el mejoramiento de un camino, la instalación de una línea telefónica o la compra de alguna maquinaria o utensilio agrícola de subido valor que puede ser usado cooperativamente. El agente de extensión sirve aquí como la fuerza que impulsa a hombres y mujeres de la comunidad a estudiar y resolver, en íntima unión, sus propios problemas.

F. Extensión ayuda y coopera con los campesinos — individual o colectivamente, — en el estudio de los problemas de comercialización y distribución de sus productos, contribuyendo al aporte de soluciones para aquéllos.

Un pequeño grupo de productores se siente defraudado por los malos precios que el comprador local está pagando por sus huevos. Algunos productores recogen huevos parejos, limpios y los clasifican antes de venderlos. Otros producen huevos sucios, de distintas coloraciones y tamaños; algunos recogen los huevos, regularmente, dos veces al día. Mientras ciertos productores conservan los huevos en lugares frescos y aereados, otros no lo hacen así. Pero todos reciben el mismo precio por su producción de huevos. La comunidad se agita alrededor de este problema; sus integrantes se reúnen y discuten el problema relativo a la producción de huevos de calidad. Todos acuerdan en reunir toda la producción de huevos en un cierto lugar, y venderla en pública subasta, donde aquellos que produzcan los huevos de mayor calidad conseguirán los mejores precios. Este pequeño esfuerzo inicial podrá luego extenderse más y más, hasta configurar una empresa de vastas proporciones con influencia en una dilatada región. En tal caso, *los productores habrán sido asistidos para ayudarse a sí mismos.*

G. Extensión está permanentemente alerta para asistir a la población rural en todos y cada uno de los aspectos de la vida de la comunidad, procurando su mejoramiento por las vías más prácticas y efectivas.

OBJETIVOS DE LA LABOR DE EXTENSIÓN

Un objetivo no constituye otra cosa que una meta hacia la cual se orientan los esfuerzos tendientes al cumplimiento de ciertos planes o tareas predeterminadas. En Extensión es posible establecer ciertas metas que pueden constituir objetivos principales, generales o totales. También pueden fijarse otras metas más definidas y concretas, verdaderas etapas intermediarias en el camino por alcanzar los objetivos principales; llamaremos a ellas objetivos secundarios.

A. Objetivos principales. — Los principales objetivos en Extensión son los de asistir a la población rural en la conquista de los niveles de vida más satisfactorios posibles, y proveer adecuadas oportunidades para un efectivo desenvolvimiento físico, mental, social, cultural y espiritual. Tales objetivos podrán lograrse en una forma más efectiva mediante una oportuna asistencia a la población rural — hombres, mujeres, niños y jóvenes — en el análisis cuidadoso de sus problemas, y en el aporte de soluciones para los mismos.

B. Objetivos secundarios. — Algunos de los objetivos secundarios en Extensión, a través de los cuales se llega a la realización de los principales, podrán ser los siguientes :

1. Acrecentar la rentabilidad de la tierra. Esto se podrá lograr mejorando :

Las prácticas de producción de manera tal que asegure el mantenimiento y mejoramiento de la productividad del suelo; y

Los sistemas de distribución y comercialización de la producción agraria.

2. Mejorar las condiciones de vida de la familia campesina asistiendo a la ama de casa en :

El propiciamiento de una mejor comprensión acerca de las necesidades de su familia en materia de nutrición ;

El acrecentamiento de sus conocimientos relativos a los diversos alimentos y a su preparación;

La mejor comprensión de los problemas relativos a la vestimenta de su familia; y

El suministro de una efectiva capacitación para el cuidado de los niños y una más exacta comprensión de sus necesidades en materia de recreación, educación y bienestar espiritual.

3. Mejorar y desarrollar la comunidad en la cual viven las familias campesinas.

Hay que tener en cuenta los problemas relativos a la escuela, caminos, sanidad, recreación, desarrollo cultural, etc. En programas de esta naturaleza, a Extensión le corresponden ciertas responsabilidades en el aporte del imprescindible trabajo educacional.

4. Asistir a la niñez y juventud rurales en el sentido de convertirlos en activas participantes en el diario vivir de la comunidad, a través de organizaciones y actividades apropiadas.

FILOSOFÍA DE LA ACTIVIDAD DE EXTENSIÓN

Consciente o inconscientemente, nos formulamos con frecuencia ciertas reglas de conducta, ciertas normas de comportamiento, estableciendo procedimientos básicos para el cumplimiento de una tarea difícil o compleja. Tales reglas podrán tener que ver con la intrascendente operación de vender naranjas, por ejemplo, o podrán servir como guía para decisiones de mayor importancia. Cierta persona encontró una vez un hermoso reloj pulsera en el salón comedor de un elegante hotel. ¿Qué debería haber hecho esa persona con el reloj? Un joven de nuestra amistad visita frecuentemente lugares de no muy buena reputación. ¿Deberíamos informar de ello a su madre o a su novia? En éstas o similares situaciones, hemos descubierto que en algún momento y de alguna manera, nos hemos formulado ciertas reglas o normas de conducta que nos han servido para adoptar nuestras decisiones. Llamaremos a esto « nuestra filosofía de la vida »; ellas constituyen las guías básicas para la selección de ciertas líneas de acción. Nos servirán tanto como el punto de referencia para el ingeniero civil en el trazado de una nivelación.

Discutamos, a continuación, algunas normas básicas que nos ayudarán a determinar nuestra filosofía en la actividad de extensión agrícola.

A. Extensión procura desarrollar a las personas antes que a las cosas.

Ello es absolutamente verdadero. La Extensión ayuda al campesino a mejorar su tierra, sus cultivos y su ganado, y a su esposa a embellecer y hacer más atractivo el hogar rural. Pero a menos que el campesino, su esposa y sus hijos adquieran efectivas capacidades para enfrentar y resolver sus propios problemas, Extensión habrá fracasado en la procura de uno de sus más trascendentes propósitos.

B. Una de las principales tareas de Extensión es la de asistir a la población rural a ayudarse a sí misma.

Ello podrá lograrse únicamente ayudando a los hombres, mujeres y jóvenes a pensar y a actuar por sí mismos, no haciéndolo nunca por ellos ni facilitándoles soluciones uniformes para todos sus problemas. La educación es un proceso activo por excelencia; « diciendo », solamente, quizá no logremos los resultados educacionales que buscamos.

C. La labor educativa de Extensión se inicia con el poblador rural y donde éste se halla.

El bebé gatea antes de aprender a caminar. Si el trabajo de Extensión es reciente, si los campesinos han disfrutado de escasas oportunidades educativas, si las familias no leen o no se informan por no saberlo hacer, los esfuerzos del agente de extensión para asistirlos deberán adaptarse, necesariamente, a sus necesidades, habilidades y capacidades. El buen educador deberá pasar por alto los conocimientos y capacidades de los campesinos con quienes trabaja. Es frecuente oír críticas acerca de la labor de aquellos agentes de extensión que suelen « tirar por encima de las cabezas » de los campesinos a quienes deben ayudar.

D. Trabajos específicos realizados para productores individuales resultan de muy dudoso valor educacional. Como regla general, deben evitarse.

Estos trabajos específicos incluyen actividades tales como clasificar un plantel de aves, vacunar un cerdo, dar tomas a una oveja para combatir parásitos intestinales, etc. En ciertas ocasiones el agente de extensión podrá realizar tareas de este carácter, pero sólo para ganar la confianza de sus campesinos o para mostrarles que él sabe cómo hacer las cosas; existe el peligro, sin embargo, de que tales tareas le insuman un tiempo tal que lo anule en su función de educador.

E. Extensión deberá mantenerse alerta para cooperar con los líderes de otras agencias, grupos u organizaciones.

Frecuentemente son numerosas las agencias u organizaciones al servicio de los campesinos de cualquier comunidad rural progresista. Entre ellas tenemos las organizaciones agrícolas, las empresas comerciales, etc. Extensión debe procurar trabajar con tales grupos y mantenerlos constantemente informados acerca de las actividades que le conciernen, ayudándoles a planear cualquier trabajo educacional que ellos deseen realizar, pero cuidando de no asumir ninguna responsabilidad oficial al respecto. Por ejemplo, constituirá una mala práctica que el agente de extensión asuma las responsabilidades de presidente o secretario de una organización de agricultores.

F. La efectiva asistencia a hombres, mujeres, niños y jóvenes rurales involucra aspectos y situaciones propicias para la realización de los esfuerzos educativos cumplidos por los agentes de extensión. La capacitación de líderes es también una función importantísima de la actividad de Extensión.

Un agente de extensión adiestra líderes al propio tiempo que realiza su labor de asistencia a hombres, mujeres y jóvenes. Por ejemplo, un agricultor es elegido como presidente de un comité encargado de la organización de una exposición para la comunidad. Ello involucra la selección y preparación del lugar donde se realizará la exhibición, la búsqueda de premios, la designación de los jurados correspondientes, etc. El agricultor posee escasa experiencia en la realización de tales tareas, y es aquí dónde se presenta una magnífica oportunidad para el agente de extensión, al brindarle su cooperación. El agente de extensión podrá sugerirle la designación de subcomités y le indicará la manera de coordinar sus actividades; le ayudará a preparar un bosquejo de las gestiones a realizar, indicándole donde conseguir buenos jurados, etc. En otras palabras, el agente de extensión instruirá al agricultor acerca de sus deberes y responsabilidades y le indicará la mejor manera de llevarlas a feliz culminación. Vemos, entonces, que es el agricultor y no el agente de extensión el que realiza el trabajo.

G. El agente de extensión deberá desarrollar una efectiva actitud de cooperación hacia y con los demás agentes que con él trabajen y con la población rural con quien trabajen. Él debe representar el espíritu y la naturaleza de la cooperación que pretende enseñar. Deberá también considerar los puntos de vista ajenos y deberá sentirse responsable en impulsar las gestiones de superación de los demás.

H. El agente de extensión debe cultivar las relaciones públicas.

En su carácter de agente de extensión, éste representa a la Universidad o al Departamento o Ministerio de Agricultura. Él será el encargado, por consiguiente, de propiciar un sentimiento de buena voluntad y reconocimiento para con el trabajo que realiza y la institución que representa. Deberá mantenerse relacionado con el banquero, con el comerciante, con el inspector de escuelas, etc., visitándolos frecuentemente, e interesándose por sus asuntos ; como lógica consecuencia, ellos se sentirán inclinados a interesarse por sus cosas.

I. La labor educativa de extensión demanda mucha energía, fortaleza, paciencia y preparación intelectual.

El agente de extensión deberá estar perfectamente preparado para su trabajo antes de abocarse a él. Deberá ser, asimismo, un estudiante constante acerca de la naturaleza de sus tareas, debiendo dedicar ocasionales licencias para realizar estudios ampliatorios o especializados.

ORGANIZACIÓN DE LA LABOR DE EXTENSIÓN

La función de Extensión es la de « educar a la población rural ». Quizá sea más correcto expresar que Extensión intenta la provisión del mayor número de oportunidades a la población rural, para que ella aprenda a través de demostraciones en sus campos de cultivo, en sus establos, en sus cocinas, o en los centros de sus comunidades, fácilmente accesibles para todos. Llegar hasta cada una de las familias campesinas a través de una actividad educativa, sea cual fuere, constituye la ambición de todos los servicios de extensión agrícola. Es, asimismo, una estupenda tarea para cualquier país. La efectividad de la organización a través de la cual Extensión trabaja, representa uno de los factores que han de decidir la exitosa culminación de los objetivos que la animan. Una efectiva organización de extensión no puede formarse en un año, en dos, o aun en cinco ; se desarrollará paulatinamente desde modestos comienzos. Por otra parte, una organización para el trabajo de Extensión deberá ser adaptada al sistema general y organización total gubernamental de cada país. Por ello, discutiremos a continuación tipos, estructuras, necesidades, funciones a cumplir en los diferentes niveles, etc., en el entendido de que podrán ser adaptados a cualquier forma u organización gubernamental.

La organización de Extensión en el nivel nacional. — En la mayoría de los países latinoamericanos, la extensión agrícola es administrada por el Departamento o Ministerio de Agricultura. En dicho organismo existe un sector encargado de la realización del trabajo de Extensión. Designaremos a este sector u oficina con la denominación de *División de Extensión* y a su jefe como el *Director de Extensión*. En un prototipo de organización para el trabajo de Extensión en el nivel nacional, deberán incluirse diferentes y bien definidas líneas de trabajo para atender a las necesidades y problemas de los hombres, de las mujeres y de los jóvenes, componentes de la colectividad rural. Cada una de estas líneas de trabajo deberá estar bajo la dirección de una sola persona, cuya designación podrá ser: líder nacional en agricultura; líder nacional en economía doméstica; y líder nacional en actividades de clubes agrarios.

La organización de Extensión en el nivel regional. — Bajo la denominación de « regional », se entiende la organización que corresponde a las provincias, departamentos, estados, etc., según sea el país considerado. Sea cual sea la división política correspondiente, en el nivel regional deberá haber una oficina de Extensión, a cuyo cargo estará la administración de la labor a través de:

1. Una oficina con jurisdicción sobre una provincia, departamento o estado completo.
2. Una oficina con jurisdicción sobre parte de una provincia, departamento o estado.
3. Una oficina con jurisdicción sobre una provincia, departamento o estado y parte de otro.

En dichas oficinas de extensión habrá uno o más de los siguientes funcionarios:

- a) Agente de extensión agrícola;
- b) Agente de economía doméstica;
- c) Agente para actividades de clubes agrarios juveniles.

Esta línea de organización se ha trazado en base a tres agentes. Si sólo hubiera uno de ellos, éste deberá ser, usualmente, un agente agrícola. En este caso él asumiría las responsabilidades que corresponden a una o a ambas de las restantes líneas de trabajo.

Deberes y funciones del personal de extensión. —

1. Corresponden al Director de Extensión los siguientes deberes y funciones :

Representar al Director de Agricultura.

Preparar y administrar el presupuesto para Extensión.

Establecer contactos con oficinas, agencias y organizaciones relacionadas con la actividad de extensión.

Seleccionar y utilizar el personal de extensión.

Proveer y mantener los servicios necesarios y correspondientes al nivel nacional, entre ellos, personal de inspección, personal especialista, editor, boletines, fotografías y otros elementos de educación visual.

Propiciar conferencias periódicas con su personal.

Dar oportunidades de adiestramiento para su personal.

Establecer frecuentes contactos con los agentes de extensión.

Preparar el informe anual correspondiente a todas las actividades de Extensión.

2. Tan pronto como un cierto número de agentes de extensión se hallen en actividad, el Director podrá estimar aconsejable la adición a su personal de uno o más líderes regionales (provinciales, departamentales o estaduales, según el caso). Si las tres líneas de trabajo que ya hemos visto corresponden a Extensión, se encuentran desarrolladas o en vías de ello, el Director podrá designar un Líder Regional para cada una de esas líneas de trabajo. He aquí algunos de los deberes y funciones de estos líderes :

Representar al Director en gestiones pertinentes a la actividad de extensión y depende directamente de él.

Colaborar con el Director en la selección, empleo e instalación del nuevo personal.

Colaborar con los agentes de extensión asegurándoles la asistencia de los especialistas.

Colaborar con los agentes de extensión en el planeamiento y realización de los programas respectivos.

Convocar y supervisar las conferencias de agentes de extensión para discutir problemas de interés común.

Atender a las necesidades de los agentes de extensión y gestionar del Director la atención de las mismas.

Mantener estrechas relaciones con los productores caracterizados y organizaciones de agricultores.

El agente de extensión : Constituye la línea avanzada del Departamento o Ministerio de Agricultura. Por estar en contacto con la población campesina, el agente de extensión establece el nexo entre los intereses y responsabilidades del gobierno nacional y los hombres y mujeres que cultivan el suelo. Los agentes de extensión estimulan las actividades de las instituciones rurales, de quienes depende, finalmente, el progreso y prosperidad del país. Sintetizando, diremos que los agentes de extensión constituyen los elementos más importantes de cualquier organización nacional de extensión agrícola. Sus deberes son, por supuesto, numerosos y variados, a saber :

Representan al Director de Agricultura, al Director de Extensión y a los líderes regionales, de quienes depende.

Estudian y mantienen información y conocimiento actualizado acerca de la agricultura y vida rural de la jurisdicción a su cargo.

Mantienen íntima relación con los productores y amas de casa más caracterizados de su zona.

Planean y realizan los programas correspondientes con la ayuda de la población rural con quien trabaja.

Elaboran programas efectivos y balanceados destinados a servir los intereses de los campesinos, de sus esposas y de sus hijos.

Colaboran con los productores en sus esfuerzos por constituir las organizaciones que han de concurrir a solventar sus propias necesidades, proporcionando la necesaria asistencia para que estos grupos se mantengan unidos y poderosos.

Asesoran a cientos de individuos acerca de problemas agrícolas de diferente índole.

El especialista en la organización de Extensión : Los agentes de extensión son personas muy ocupadas ; disponen de muy escaso tiempo para dedicar al estudio. Ello les impide, muchas veces, mantener a la población rural a su cargo lo suficientemente informada acerca de las conquistas de la investigación. Es simplemente imposible para cualquier agente de extensión constituirse en especialista en las múltiples disciplinas que debe

encarar ; el especialista constituye una respuesta parcial al enunciado problema. Las infinitas áreas del conocimiento técnico o científico se están subdividiendo constantemente y aportando considerable material de investigación y actualizada información. Constituye tarea específica del especialista seguir de cerca y al detalle las alternativas y desenvolvimiento relativos al campo de su especialidad, seleccionar aquellos materiales que pudieran tener aplicación en la solución de los problemas agrícolas e interpretarlos y hacerlos utilizables por los agentes de extensión y la población rural. El número de especialistas necesarios para mantener informados a los agentes de extensión, aumenta constantemente. Mientras que hace cuarenta años un especialista en ganadería atendía perfectamente las necesidades en esta rama del agro, por ejemplo, hoy existen — para el mismo trabajo, — especialistas en bovinos, caballos, ovinos, suínos, como asimismo en comercialización de ganado. Las especialistas en el campo de la economía doméstica aumentan igualmente a medida que la investigación confronta nuevos hechos y se multiplican las necesidades de las áreas rurales. Fenómeno similar se observa en el campo de la información agrícola. Día a día se deja sentir más la necesidad de contar con personal técnico especializado en información de extensión agrícola y ayudas visuales.

Corresponden al especialista los siguientes deberes y funciones :

Mantenerse informado y al día en lo referente al campo de su especialidad. La mejor manera de lograr ello será manteniendo una estrecha asociación con las facultades de agricultura, estaciones experimentales, centros de investigación, etc.

Procurar información actualizada sobre los problemas y necesidades de la población rural, concerniente al campo de su especialidad.

Investigar y experimentar los mejores métodos y técnicas para aplicar sus conocimientos a la solución de los problemas que enfrenta ; por ejemplo, los insecticidas más modernos y el equipo de pulverizar más apropiado, etc.

Preparar boletines y comentarios para facilitar a los agentes de extensión y pobladores rurales la información necesaria. El lenguaje a emplearse deberá ser claro, breve y preciso.

Propiciar frecuentes contactos con los agentes de extensión y llegar a la población rural a través de ellos.

Establecer contactos con las sociedades u organizaciones nacionales e internacionales dedicadas a su especialidad.

Corresponde al especialista una doble responsabilidad con respecto a las líneas de relación de una organización de Extensión.

Deberá estar asociado con otros colegas de especialidad, ya sea en la facultad de agricultura, en la estación experimental o en ambas. Sus actividades deberán coordinarse de tal manera que aseguren contactos satisfactorios. Teniendo en cuenta que sus contactos con los pobladores rurales serán hechos a través de los agentes de extensión, ello implica una dependencia directa del Director de Extensión.

En otras palabras, el especialista será responsable ante su correspondiente oficina en lo que a su especialidad concierne, y ante el Director de Extensión en lo relativo a sus contactos y relaciones con los agentes de extensión y con la población rural.

La organización local para Extensión: La oficina local de Extensión, que podrá tener jurisdicción ya sobre una provincia, departamento o estado, o parte de ellos, podrá estar integrada por uno o más agentes de extensión, dependiendo ello de las necesidades y volumen de operaciones en la zona de que se trate. Supongamos que se trata de una oficina que tiene un solo agente de extensión y que éste es un agente agrícola. Existen muchas maneras por las cuales él podrá adaptar sus actividades a la atención de los intereses de la población rural a su cargo.

a) *El agente de extensión*: Podrá actuar como asesor y consejero de los productores rurales, individual o colectivamente. Siguiendo tal método él podría emular la costumbre de los médicos y poner en lugar visible un anuncio de la presencia de su oficina en la comunidad. Podría también describir en el periódico local el tipo de servicio que está en posición de ofrecer; finalmente, él esperaría la llegada de sus « clientes ». Gran parte del trabajo de Extensión hecho en el pasado y por hacer en el futuro ha sido realizado de esta manera. Allí donde el trabajo de Extensión está establecido desde años atrás, es posible afirmar que el agente de extensión tendrá suficiente tarea para mantenerlo ocupado gran parte

del tiempo de cada día, atendiendo solamente a aquellos que le visiten en su oficina. Las visitas en la oficina y las llamadas telefónicas adelantan y conducirán después a la realización de visitas a las fincas donde se hallarán pobladores interesados en asesoramiento, información y consejo. Este tipo de servicio es altamente deseable y usualmente efectivo; cada agente de extensión deberá realizarlo. Sin embargo, corresponde indicar que el número de familias campesinas que es posible asistir en un año de trabajo con este método, será muy reducido. Los agentes de extensión realmente eficientes deben buscar los medios y métodos que les permitan alcanzar la mayor cantidad de campesinos posible. Además, los agentes de extensión deben ser algo más que doctores al diagnosticar las enfermedades de que padece la vida rural y prescribir los remedios correspondientes. Extensión debe conducir programas efectivos y agresivos al mismo tiempo. Y también, y esto es muy importante, la población rural debe participar activamente en el planeamiento de tales programas. Para ello será necesario desarrollar una definida organización y apelar a diferentes métodos de acercamiento.

- b) *El comité colaborador y de asesoramiento* : El valor y trascendencia de comités de esta índole dependerán enteramente de la manera en que funcionen y sean utilizados. Deberán tener un presidente y un secretario, y reunirse periódicamente, de preferencia una vez al mes. Luego de las primeras reuniones, los miembros de estos comités se habrán puesto perfectamente al tanto de todo cuanto Extensión trata de hacer, propiciándose su interés en tal trabajo y determinando, posteriormente, que tales comités se transformen en fuerzas poderosas orientadas hacia el mejoramiento de la vida rural. Existen tres clases de comités colaboradores y de asesoramiento, a saber : el comité agrícola, el de economía doméstica y el de actividades de clubes agrarios.
- c) *Organización de la población rural* : Ya hemos visto la valiosa ayuda que significa para el desenvolvimiento del programa de Extensión, la actividad del comité colaborador y de asesoramiento. Para la realización efectiva de la tarea de Extensión resultará aconsejable contar con una organización

creada, controlada y conducida por la población rural. Al respecto, podrán plantearse diferentes situaciones, a saber :

Organizaciones de agricultores ya existentes en la zona : Los agricultores de la zona podrán ya tener su propia organización, con anterioridad a la iniciación de la tarea de Extensión. Podrá ser una organización única que comprenda y atienda a todos los intereses de las familias campesinas. Por ejemplo, podrá estar integrada por ganaderos, lecheros, horticultores, fruticultores, etc.

Organizaciones especializadas : Podrán ser, por ejemplo, organizaciones de criadores de ganado, de fruticultores, de avicultores, etc. Este tipo de organización es muy activo, generalmente y propicia de una manera efectiva el interés de aquellos que la integran. El agente de extensión podrá usar estos grupos interesados a los efectos de desarrollar poderosos y eficientes programas de Extensión, asegurando al propio tiempo la activa colaboración de los productores en la realización de tales programas.

Una organización dedicada a la labor de Extensión : Si no existieran organizaciones suficientemente poderosas y a través de las cuales la extensión agrícola pudiera desarrollarse, será aconsejable la formación de una organización u organizaciones exclusivamente dedicadas a las tareas de extensión.

Al efecto, podrán propiciarse organizaciones integradas por hombres, mujeres y jóvenes ; por hombres, exclusivamente, para trabajos agrícolas ; por mujeres, exclusivamente, para labores de economía doméstica ; y finalmente se podrá también formar una organización cuyo especial interés constituya la actividad de clubes agrarios.

d) *El funcionamiento de las organizaciones agrarias* : Las organizaciones agrarias son creadas por los campesinos a los efectos de atender a sus muchos y variados intereses. Ellas pueden ser clasificadas de la siguiente manera :

De intereses legislativos : Los líderes agrarios, productores caracterizados, presentan a los miembros del gobierno sus requerimientos por una nueva legislación que mejor contemple sus necesidades, o la aplicación de leyes ya existentes o cualquier otra gestión que el gobierno pueda impulsar por sí mismo.

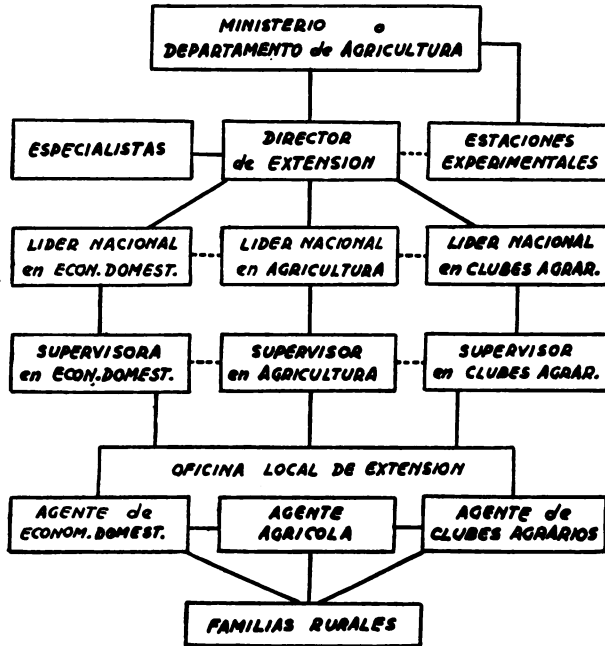
De intereses comerciales : Los productores agrarios podrán realizar actividades cooperativas, construir elevadores, silos y depósitos, y vender productos o comprar maquinarias.

De intereses educativos y de fomento : A este tipo de organización corresponderán, por ejemplo, la organización de exposiciones, ferias o exhibiciones, ventas de ganado o la realización de actividades de carácter educacional.

e) *La contribución de Extensión a las organizaciones agrarias* :

- Asistir a los agricultores en el establecimiento de nuevas organizaciones que se preocupen por la resolución de sus problemas ;
- Adiestrar a los miembros directivos en la conducción de los asuntos concernientes a sus organizaciones ;
- Aconsejar y asesorar sobre la conducción de los asuntos y negocios de las organizaciones ;
- Conducir la necesaria tarea educacional en conexión con las actividades de las organizaciones agrarias.

Una poderosa y bien organizada agricultura es esencial para el progreso de cualquier zona rural. La tarea de Extensión es la de ayudar a las organizaciones rurales a determinar cómo pueden ellas servir mejor sus propios intereses.



Este gráfico muestra el enlace de los servicios de extensión con el Ministerio o Departamento de Agricultura.

PLANEAMIENTO DE PROGRAMAS DE EXTENSIÓN

GENERALIDADES

Al iniciar la discusión acerca del planeamiento del programa de Extensión, es necesario establecer ciertos conceptos, tales como :

1. Un servicio de Extensión es una forma de educación.

Constituye un tipo de educación que provee oportunidades para su desarrollo educacional al campesino, a su esposa y a su familia, ya sea en la finca, en el hogar o en la comunidad donde la familia vive. *Extensión lleva educación a la población rural.*

2. La educación, para ser efectiva, debe producir cambios en la actitud del educando. Los cambios de conducta debidos al proceso educacional, según Paul J. Kruse, de la Universidad de Cornell, pueden ser definidos o clasificados como sigue :

- a) Cambios en el conocimiento, o cosas conocidas ;
- b) Cambios en la habilidad, destreza o cosas hechas ;
- c) Cambios en actitudes, o cosas sentidas o experimentadas.

3. Un plan bien estudiado es esencial para un efectivo programa de enseñanza.

El planeamiento de un programa es, en sí mismo, un proceso de enseñanza.

4. El planeamiento de un programa de Extensión comienza con los problemas de la población rural.

Estos problemas deberán encarar la realidad de dicha población.

5. La población rural, hombres, mujeres y jóvenes, deben participar activamente en el planeamiento del programa.

Los planes que se elaboren deberán confrontar sus necesidades e intereses.

6. Un programa bien planeado ayuda notablemente a determinar la dirección del futuro desenvolvimiento de la vida rural en un área determinada.

7. El planeamiento del programa de una comunidad debe constituir una parte del programa total de la región que se considere. Asimismo, los programas de estas regiones, provincias, departamentos, etc., deberán correlacionarse con los programas estatales y nacionales.

La expansión, importancia y crecimiento de un programa nacional dependerán de sus programas regionales, departamentales, provinciales o estatales.

MÉTODOS PARA EL PLANEAMIENTO DE PROGRAMAS

Existen dos métodos para encarar el planeamiento de un programa de extensión :

1. **El método autocrático.** — El gobierno de cualquier país, especialmente si se trata de un país pequeño, puede determinar por sí mismo cuáles serán los planes de acción o política general que regirá su desenvolvimiento agrícola, qué productos deberán ser producidos, cuáles deberán ser exportados y cuáles importados. Ello determinará la política nacional a seguir en cuanto a conservación y uso de los recursos naturales se refiere, o en lo que concierne a la manufactura y distribución de los productos industriales; de ello dependerá el desarrollo de planes agrícolas en perfecto acuerdo con tal política. Todo esto podrá ser realizado con poco o sin ningún contacto o referencia con los planeamientos de carácter local. En un departamento, provincia o comunidad, un agente de extensión ambicioso y activo, contando o no con la colaboración de algunos líderes locales, podrá asumir la responsabilidad total en el planeamiento de un programa agrícola, para el que cuente con un limitado estudio o información. En este caso, el apoyo y colaboración para tal programa deberá conseguirlo el agente de extensión, posteriormente, de la población rural con quien actúa.

2. **El método democrático.** — En la consideración de este método daremos por sentado, en general, que la población rural que cultiva el suelo, que posee, arrienda o administra una finca, conoce mejor que nadie cuáles son sus problemas, cuáles sus éxitos, cuáles son los fracasos experimentados, cuáles son las tareas difíciles o imposibles, cuáles son las más fáciles, productivas o improductivas.

En consecuencia, la población rural es la que se encuentra en mejor posición para determinar planes actuales y posibles desarrollos futuros. De ello resulta que el planeamiento de programas rurales a través de este método, deberá iniciarse con la población rural misma. Implica también que los programas regionales o nacionales deberán ser elaborados desde abajo hacia arriba. Aquí será indispensable contar con la cooperación de esfuerzos entre la población rural y aquellos funcionarios agrícolas que ocupan cargos directivos. El planeamiento de programas por los mismos pobladores rurales, bajo la guía y cooperación de los agentes de extensión...

- a) ... proveerá de una valiosa experiencia educacional, tanto para la población rural como para los agentes de extensión ;
- b) ... asegurará un efectivo y permanente interés en la realización del programa propiamente dicho, mucho más que en el caso que el programa fuera elaborado desde arriba hacia abajo ;
- c) ... se adaptará mejor a las más inmediatas y permanentes necesidades de los campesinos.

INFORMACIÓN BÁSICA NECESARIA PARA EL PLANEAMIENTO DE UN PROGRAMA DE EXTENSIÓN

Antes de comenzar la tarea de planear un programa, el agente de extensión deberá estudiar, en forma sistemática y total el área que será influenciada por el mismo. Toda información disponible, como ser censos y estimaciones estadísticas, deberán ser consideradas y estudiadas. El agente de extensión deberá también mantener entrevistas con productores progresistas, banqueros, comerciantes, etc., a los efectos de obtener de ellos valiosa e interesante información concerniente con los propósitos que le animan. Un análisis detallado de cualquier área deberá incluir los siguientes aspectos : ¹

1. **Recursos físicos.** — Los recursos físicos de cualquier comunidad determinarán, en grado sumo, el nivel económico y social de la población, y controlará, asimismo, su futuro desenvolvimiento. He aquí algunos puntos a ser estudiados :

¹ Gran parte del material utilizado en la discusión de estos aspectos ha sido tomado de la publicación *Agricultural Program Building*, del doctor J. Paul Leagans, Mississippi State College, 1950.

El suelo : Su origen y constitución física. Su utilización en el pasado y su condición en el presente. Deberán efectuarse análisis rápidos para determinar el contenido en nitrógeno, ácido fosfórico, potasio y calcio. También deberá estudiarse su topografía, erosión, etc.

El agua : Presencia de corrientes de agua, lagunas, pozos, pluviosidad, etc.

Tipos de explotación : Extensiva, intensiva, pequeñas fincas, fincas extensas, etc.

Aspectos de la producción : Clases de cultivos, ganados, niveles de producción, prácticas de rotación, uso de fertilizantes, etc.

Ganadería : Tipos, razas, cantidades, calidad, manejo del ganado, etc.

Mercados y transporte : Cantidades referentes a cultivos agrícolas, número de cabezas de ganado, comercialización de productos derivados de la ganadería. Caminos y distancias a los centros de comercialización (mercados).

Vivienda : Clase de viviendas, tipos de construcción, aspectos generales, adaptabilidad, etc.

Recursos forestales : Condiciones de los bosques, posibilidades de expansión.

Servicios de la comunidad : Tiendas, almacenes, casas de comercio en general, teléfono, correos, periódicos, radiotelefonía, transporte, etc.

2. La población. — La tarea de Extensión es efectuada con y para la población rural. Los progresos que se logren serán apreciados a través de los cambios de actitud que se operen en los integrantes de la comunidad rural. Por lo tanto, reviste singular importancia el estudio de los aspectos relacionados con la población con quien se trabaja, sus hábitos, costumbres, forma de vida, etc. La información relativa a la población del área cuyo programa vaya a considerarse, deberá incluir :

Orígenes raciales : Hábitos, costumbres y creencias, son transmitidas de una generación a otra y no son fáciles de cambiar.

Situación económica : Tamaño de las familias, propiedad de la tierra, renta familiar y su utilización, etc.

Situación social : Actividades sociales, tales como escuelas, clubes; iglesias, grupos especiales de la comunidad, etc.

Niveles educacionales : La labor de enseñanza en Extensión debe ser ajustada y adaptada a la preparación educacional de la población rural. Los agentes de extensión son frecuente y justiciaramente criticados por hablar « por encima de las cabezas » de los productores agrarios con quienes trabajan, es decir, por expresarse en términos difíciles de captar y entender. El agente de extensión deberá prevenir a su labor de tales « puntos débiles » y para ello deberá estudiar y compenetrarse de la experiencia educacional de sus campesinos.

Condiciones sanitarias y hábitos de alimentación : Estos aspectos revisten especial importancia para los agentes en economía doméstica, desde el momento en que la salud de la familia posee directa influencia sobre la actividad del hombre en su trabajo. Un agente de extensión perspicaz puede llegar a conocer bastante acerca de los hábitos familiares, en ocasión de sus visitas a los hogares campesinos y en charlas con los productores durante las reuniones.

Intereses y necesidades de la población rural : Es de gran importancia llegar a descubrir, con la mayor precisión, los intereses específicos y necesidades de las familias campesinas. Es posible que las necesidades que ellas sientan y expresen, quizá no constituyan sus necesidades básicas. Esto deberá establecerse en forma precisa.

3. Organizaciones existentes en el área. — El número y naturaleza de los intereses organizados en el área que se considere, tendrán un sentido y valor de trascendencia en el programa de Extensión, sea en su contenido o en el proceso de su ejecución. Deberán estudiarse muy cuidadosamente y establecer firmes contactos con sus dirigentes.

4. Colaboración de los especialistas. — Si hubieran especialistas disponibles en las actividades más importantes del área considerada, deberán ser consultados y, si ello fuera posible, llevados a visitar la misma.

5. Colaboración de los líderes. — Frecuentes contactos con los líderes agrarios más caracterizados, contribuirán grandemente en la labor de planeamiento de un programa de Extensión.

PROCEDIMIENTO PARA EL PLANEAMIENTO
DE UN PROGRAMA DE EXTENSIÓN

Cuando haya estudiado cuidadosamente su área y reunido toda la información posible acerca de ella, el agente de extensión estará en condiciones de iniciar el planeamiento de un programa.

Existen muchas maneras para desarrollar un programa, entre ellas :

El agente de extensión, a través de sus estudios, observaciones y entrevistas con los campesinos, estará habilitado, sin duda alguna, para establecer las bases de un programa práctico y efectivo que concorra a solventar las necesidades más apremiantes de las familias rurales.

El agente de extensión podrá invitar a concurrir a su oficina a un grupo de hombres y mujeres de su área, especialmente seleccionados al efecto, y poner a la consideración de ellos el programa que ha preparado. Si éste resultara aprobado, el agente de extensión podrá realizar los pasos necesarios para ponerlo en ejecución. Cualquiera de estos procedimientos, llevarán a los pobladores del área a la obvia conclusión de que el agente de extensión intenta desarrollar el programa por sí mismo, y que no necesita mayormente de su colaboración. Es posible que tal proceder satisfaga a muchos. Agregaremos aún este comentario. Cuando la tarea de Extensión es nueva o de reciente implantación en una comunidad, será necesario instalar algunas demostraciones — a los efectos de vislumbrar las posibilidades de un programa de Extensión — en las cuales la población de la misma tendrá un rol de reducidas proyecciones en su planeamiento. Sin embargo, es necesario destacar que una buena tarea de planeamiento deberá ser realizada de una manera muy diferente.

Discutamos, con mayor detalle, algunos otros procedimientos, suponiendo que el agente de Extensión es enviado a una nueva área, que no conoce, y que debe abocarse al estudio y planeamiento de un programa de Extensión para la misma. Agreguemos que se descuenta que dicho agente de extensión ha hecho los esfuerzos posibles para informarse lo más extensamente acerca del área. El procedimiento correcto que deberá adoptar será, entonces, el siguiente :

a) *Deberá seleccionar un comité de planeamiento del programa del área* : El agente de extensión deberá confiar en la información que le proporcione un grupo selecto de pobladores del área, tendiente a seleccionar el comité que actuará en el planeamiento del programa. Mucho cuidado deberá poner aquél en la adopción de tal medida, dedicándole todo el tiempo requerido. El agente de extensión deberá determinar cuáles son las personas — hombres y mujeres — más connotadas de la comunidad. Hablará con el director de la escuela, con el gerente del banco, con el presidente de la organización de agricultores, etc., solicitándoles le indiquen algunas personas que ocupen posiciones destacadas en la comunidad e *inspiren confianza a sus pobladores*. A continuación, el agente de extensión visitará a cada una de las personas así pre-seleccionadas. Discutirá con ellas algunos de los planes que se desea impulsar y le solicitará su colaboración como integrante del comité que ayudará a decidir sobre cuáles son los elementos de un programa que concorra mejor a encarar los deseos y necesidades de la población rural del área en consideración. En la selección de un comité de tal naturaleza deberán tenerse presente los aspectos que siguen :

Los miembros que lo integrarán deberán ser respetados por sus amigos y vecinos. Ellos deberán disponer de tiempo para asistir a las reuniones que el comité celebre.

Los diferentes grupos y organizaciones rurales, deberán estar representados en dicho comité. También deberán estar representadas todas las comunidades del área.

Algunas mujeres deberán formar parte del comité. También deberán seleccionarse algunos jóvenes.

En el comité deberán estar representados tanto propietarios como arrendatarios u ocupantes.

Tendrán representación, asimismo, las diferentes actividades del área, tales como cultivos agrícolas, lechería, avicultura, ganadería, etc.

Este comité no deberá ser muy numeroso, a lo sumo, podrá iniciarse con 9 ó 12 miembros.

b) *El comité celebra su primera reunión* :

En esta oportunidad se recomienda :

- Establecer claramente en qué consiste la tarea de extensión.
- Revisar la información disponible.
- Discutir los problemas y necesidades de la comunidad.
- Establecer las responsabilidades del comité, y elegir su directiva.
- Fijar las reuniones futuras ; el número de ellas dependerá de las circunstancias, pero no deberán ser menos de cuatro al año.

El agente de extensión deberá estar preparado para ofrecer sugerencias acerca de algunos proyectos que podrían ser realizados en el área.

c) *El comité celebra su segunda reunión :*

Esta podrá ser la reunión de planeamiento. Los miembros del comité han tenido tiempo suficiente para considerar posibilidades, e intercambiar opiniones y ya podrán ofrecer valiosas y efectivas sugerencias.

El agente de extensión deberá destacar que aprecia y valora la colaboración del comité y la contribución que podrá aportar, no sólo en el planeamiento sino también en la ejecución de cualquier programa dedicado a solventar las necesidades de la población rural. Deberá, asimismo, procurar que todos los miembros del comité participen en las discusiones y propongan ideas ; un buen agente de extensión deberá siempre recordar que « nadie aprende nada mientras tenga su boca abierta ».

d) *Reuniones en diferentes comunidades :*

Tan pronto como sea posible, el agente de extensión establecerá contactos con pobladores caracterizados de las diferentes comunidades del área, explicando a ellos la naturaleza y objetivos de la tarea de Extensión e interesándolos a colaborar. Posteriormente, podrán constituirse comités en las diferentes comunidades.

e) *El comité asesor permanente :*

Cuando sea posible, deberá instalarse y constituirse un comité asesor permanente con jurisdicción en toda el área. Podrá estar integrado por representantes de cada uno de los comités de comunidades, elegidos por cada uno de ellos. La función de este comité será permanente y tomará el lugar del comité provisorio o temporario que ya se comentó. Deberá establecerse un plan que permita la rotación de los integrantes del comité, propiciándose la manera de que, por ejemplo, un tercio de sus miembros, sea reemplazado cada año.

f) Declaración de los principios del programa :

De las discusiones que tengan lugar en el seno del comité asesor permanente, emergerá la expresión de la opinión general relacionada con los problemas más importantes del área y con las etapas a cumplir para propiciar su solución. En otras palabras, dará una idea de lo que deberá hacer el agente de extensión durante su primer año de trabajo en el área, para adoptar vías de solución a los más urgentes problemas que se aprecien en la misma. Las declaraciones de principios del programa de Extensión, deberán ser formuladas de una manera clara y simple, estableciéndose uno o más problemas importantes y la actividad que deberá desplegarse con referencia a los mismos.

He aquí un ejemplo :

Problema	Objetivo	Solución
1. Suelo pobre.	Aumento de la producción.	{ Uso de fertilizantes. } Rotaciones de cultivos.
2. Renta reducida en la actividad lechera.	Aumento de la producción lechera.	{ Alimentar el ganado con granos. } Alimentar el ganado con heno de leguminosas.
3. Escasa actividad con la juventud.	Interesar a la juventud en las tareas de la finca y el hogar.	Organizar clubes agrarios juveniles.

g) Planeamiento del trabajo del año :

Con la colaboración del comité asesor, el agente de extensión determinará la tarea a realizar durante el año, a los efectos de poner en práctica las soluciones sugeridas. Existen muchas maneras, por ejemplo, para mejorar la productividad del suelo; entre ellas tendremos los análisis para determinar los contenidos en diferentes minerales, la aplicación de fertilizantes, la suplementación de materia orgánica, el mejoramiento de los métodos de cultivo, el cultivo de leguminosas, la práctica de rotaciones, etc. Quizá podrán seleccionar una o dos de estas soluciones para mejorar la producción del suelo, programándose y estableciéndose los arreglos necesarios para

la realización de demostraciones y reu
a tal efecto. Luego de una adecuada di
llegar a elaborar un plan de trabajo. S
de cómo podrá hacerse esta labor :

PLAN DE TRABAJO PARA EL AÑO

Proyecto	Objetivo	Actividades
Producción de maíz.	Fomentar el uso de ferti- lizantes.	5 demostraciones. 5 reuniones.
Producción de leche.	Producir más alfalfa.	5 demostraciones del cultivo de la alfalfa.
Trabajo con clubes agrarios.	Enseñar a criar más y me- jores aves.	5 clubes de criado- res de aves.

A los efectos de poner el precedente plan en ejecución, de-
berán considerarse los siguientes aspectos :

Dónde se localizarán las demostraciones. Ello podrá hacerse en
las fincas de productores caracterizados y respetados por sus
vecinos.

Quién proveerá de los materiales necesarios. A los efectos de
que las demostraciones puedan ser establecidas, el agente de
extensión deberá conseguir las semillas, fertilizantes, etc.,
elementos facilitados en donación, quizá, por firmas comer-
ciales o personas interesadas en el desarrollo de tal o cual
actividad.

Quién realizará el trabajo y quién proveerá el equipo necesario.
En general debe establecerse que el productor debe realizar el
trabajo necesario, utilizando su propio equipo ; si fuera neces-
ario algún equipo adicional, el agente de extensión deberá
procurar su provisión y aprovechará la oportunidad para de-
mostrar el uso de nuevas herramientas o equipos. A menudo
representantes locales de fábricas de maquinarias o implemen-
tos agrícolas, colaborarán en tales demostraciones facilitando,
en préstamo, los equipos necesarios.

Quiénes actuarán como líderes voluntarios en los clubes agra-
rios.

Qué clase de publicidad será aplicable al trabajo a realizarse ; qué boletines, manuales o folletos deberán prepararse, reuniones a celebrarse, arreglos para la realización de giras y visitas.

Determinación de un calendario de trabajo para el año. No será difícil que se planee más tarea que la que pueda ser supervisada adecuadamente. Un calendario de trabajo ayudará a distribuir convenientemente la tarea a realizar y a evitar innecesarios congestionamientos.

h) *Elementos varios.*

Introducción al trabajo de economía doméstica: El hogar es el centro de actividades de la familia. El ama de casa, la esposa del campesino, afronta la responsabilidad por el cuidado de los niños, por su alimentación, por su vestido, por su salud, atendiéndolos cuando están enfermos, enseñándoles a jugar y suplementando — de alguna manera — el trabajo escolar. También ella atiende a la alimentación de su esposo y procura mantenerlo fuerte y saludable. Se esfuerza, asimismo, para hacer de su hogar un lugar atractivo y acogedor, un lugar donde el padre y los hijos se sientan siempre contentos y satisfechos, y donde los amigos sean siempre bienvenidos. Dicho en otras palabras, el manejo del hogar constituye parte integral e inseparable del manejo total de la finca. « Farmstead » es una palabra inglesa que expresa claramente este concepto. Sin duda alguna, un servicio de Extensión no llegará a culminar sus fundamentales objetivos hasta tanto no incluya en su programa de asistencia a la población rural, las actividades, problemas y necesidades concerniente a la finca y al hogar campesino, por igual. Por lo tanto, la actividad de Extensión desarrollada en cualquier país, estado, provincia o región, deberá incluir lo antes posible, el desarrollo de un programa de economía doméstica realmente efectivo, impulsándolo de manera tal que llegue a plantearse la necesidad de asignar un agente de economía doméstica donde quiera que haya establecida una oficina de Extensión. En la precedente exposición sobre temas relativos al planteamiento de programas de Extensión, nuestra atención fué dirigida preferentemente hacia el programa agrícola. Consideremos ahora, algunos cambios a introducirse en dicho programa, en el caso de que una especialista de economía doméstica tomara parte en la tarea de Extensión a realizarse en el área.

Las responsabilidades de la especialista de economía doméstica son :

Preparar, con la colaboración de mujeres campesinas de su área, un programa referido especialmente a los problemas del hogar rural y a las necesidades e intereses de la mujer del campo, aportando los elementos necesarios para hacer más interesante, efectivo y atrayente el trabajo de la ama de casa.

Trabajar conjuntamente y en colaboración con el agente agrícola... :

En proyectos relativos al mejoramiento del hogar campesino y de su equipo.

En actividades sociales y recreativas de la comunidad, en las cuales están interesados hombres y mujeres por igual.

En el planeamiento y desarrollo del programa de clubes agrarios.

Planeamiento de un programa que incluya las tareas de economía doméstica :

El comité de planeamiento del programa para el área, deberá incluir varias mujeres.

Ambos agentes de extensión deberán intervenir en la formación e instalación del comité asesor.

Ambos agentes de extensión deberán colaborar en la búsqueda de informaciones y materiales.

Ambos agentes de extensión deberán asistir a todas las reuniones que celebre el comité de planeamiento para el programa del área.

El programa del área deberá incluir proyectos especialmente dedicados al hogar.

La publicidad relativa al programa de Extensión deberá incluir los proyectos para la finca y para el hogar campesino.

El agente de economía doméstica constituirá los comités de mujeres que considere convenientes para un más efectivo y práctico planeamiento del programa de economía doméstica, incluyendo un comité asesor para el área.

Resultará recomendable que el agente agrícola y el agente de economía doméstica compartan la responsabilidad por la organización, planeamiento y desarrollo del programa de clubes agrarios. Esto resulta esencial si se tiene en cuenta que muchas actividades de naturaleza social y recreativa, como

así también exhibiciones y otros eventos especiales, deben ser planeados y realizados conjuntamente por niños, niñas y jóvenes.

Tanto el agente agrícola, como el agente de economía doméstica tienen el mismo nivel profesional. Ellos son compañeros de tareas en el desarrollo de un programa común; ninguno deberá ser « patrón » del otro.

En algunas ocasiones, uno de los agentes deberá tener autoridad para hablar en público, emitir opiniones acerca de la labor de Extensión o adoptar decisiones. Por ello deberá convenirse, quién será el portavoz de la oficina de extensión en las ocasiones pertinentes. Esta atribución podrá ser rotativa; adquirirá mucha importancia si el personal de la oficina aumentara.

Responsabilidad del especialista en el planeamiento del programa de Extensión :

Proporcionar información básica relativa a su especialidad y de directa aplicación en el área.

Ofrecer sugerencias y ayudar a resolver los problemas del área.

Proveer los elementos necesarios para el enunciado de los proyectos directamente relacionados con su especialidad.

Informar y asesorar a los agentes de extensión y ayudarlos a realizar demostraciones.

Prever situaciones difíciles tales como invasiones de insectos — por ejemplo — y prevenir a los agentes de extensión acerca de la época y manera de combatirlos.

Colaborar en el adiestramiento de líderes.

El rol de supervisor en el planeamiento del programa de Extensión :

Será altamente conveniente que el supervisor de agentes de extensión sea un especialista en planeamiento de programas; es posible — quizá seguro — que él haya sido agente de extensión con anterioridad. He aquí los que pueden ser sus deberes y responsabilidades :

Asistir a las reuniones en que se trate el planeamiento de programas de Extensión, y colaborar en las discusiones correspondientes ;

Proporcionar a los agentes de extensión elementos para aplicar al desarrollo del planeamiento de programas, en los niveles local, regional o nacional ;

- Ofrecer sugerencias relativas a procedimientos en el planeamiento y enunciado de proyectos y planes de trabajo ;
- Celebrar conferencias con los agentes de extensión, especialmente con aquéllos en cuyas áreas los programas se encuentren en elaboración ;
- Asegurar a los agentes de extensión la colaboración de los especialistas, en las ocasiones oportunas ;
- Proporcionar especial colaboración y asistencia a los agentes de extensión de incorporación reciente y sin la necesaria experiencia ;
- Colaborar en el adiestramiento de líderes ;
- Llevar al seno de los comités de planeamiento regionales o nacionales, los principales puntos de los programas de las diferentes áreas, y procurar su integración en aquellos programas totales.

El planeamiento de programas constituye un proceso continuo : El primer programa que se planee en un área, será meramente un comienzo. Puede que sea necesario alterar los planes en el transcurso del primer año de trabajo. Cada año deberá formularse un nuevo programa, y cada nuevo programa deberá basarse en el anterior, incluyendo, naturalmente, nuevos elementos cada vez ; quizás alguno de ellos altere parcialmente los proyectos en operación, pero — seguramente — ello supondrá un real progreso y mejoramiento en el desenvolvimiento de la actividad agraria del área.

El planeamiento de un programa ofrece efectivas oportunidades de enseñanza : En cada reunión en la que se trate acerca del planeamiento de un programa, el agente de extensión encontrará magníficas oportunidades para incrementar el conocimiento de los miembros del comité acerca de su comunidad, ayudándoles a descubrir nuevas informaciones y apreciar nuevos hechos a través de las discusiones. También podrá ayudarles a ampliar sus posibilidades en el mejoramiento de sus propias empresas, como así también en el desarrollo de las actividades del área. Dicho de otra manera, el agente de extensión podrá provocar fácilmente en los miembros del comité de planeamiento, inquietud por nuevos conocimientos. Podrá también adiestrarlos, en prácticas parlamentarias, cómo conducir las reuniones, etc. Por su parte, los miembros del comité podrán transmitir al agente de extensión sus propios pensamientos y sugerencias.

El planeamiento de un programa constituye un proceso de adiestramiento : En cada reunión del comité de planeamiento, sus

miembros amplían su capacidad para interpretar debidamente la información disponible y para analizar los problemas, buscando las soluciones pertinentes. Ganarán habilidad para expresarse y participar más efectivamente en las discusiones y se encontrarán mejor capacitados para conducirlos. De esta manera, ellos se preparan para luego adiestrar a otros compañeros.

La población rural deberá participar en el planeamiento del programa: Si la población rural participa en el planeamiento del programa de Extensión a aplicarse en la comunidad que integra, ella se mostrará más interesada y dispuesta a participar y colaborar en la realización del mismo. Sentirá «suyo» tal programa y ello redundará en infinitas ventajas para su desarrollo.

CAPÍTULO II

El proceso de la actividad educativa de Extensión

El proceso de la actividad educativa de extensión. — Influencia de los métodos y procedimientos en la labor educativa de extensión. — Métodos y procedimientos utilizados en extensión. — La función de los líderes en la labor de extensión. — Evaluación en extensión.

POR EL PROF. CANNON C. HEARNE

Extensión constituye un proceso educacional tendiente a introducir cambios deseables en la población rural, en sus conocimientos, habilidades y actitudes. Es decir, Extensión significa transferir la técnica y la educación a la familia rural, y propiciar las oportunidades para que ésta entregue sus problemas a la investigación.

El gráfico que sigue da idea de este proceso.



Este mecanismo presupone una íntima colaboración entre los investigadores, extensionistas y miembros de la colectividad rural, y la necesaria y efectiva coordinación entre ellos y la expresión de su actividad.

La labor educativa de Extensión se realiza mediante diversos métodos, entre ellos, las demostraciones, reuniones, visitas, etc. No será suficiente, por ejemplo, que un especialista establezca una variedad mejorada de semillas y que trasmita tal hallazgo a los productores agrarios. Deberá ir más lejos aún; será necesario que se las ingenie para presentar su nueva variedad de semilla a los agricultores, de una manera atractiva y convincente, de forma tal que ellos se sientan inclinados a cultivarla.

He aquí otro ejemplo de lo que comentamos: ciertos padres desean enseñar a sus niños que deben ordenar sus ropas antes de acostarse por las noches. Esta labor educativa deberán realizarla de tal forma que los niños aprendan por sí mismos, cerciorándose de que lo han conseguido cuando observen que ellos actúan de la manera deseada.

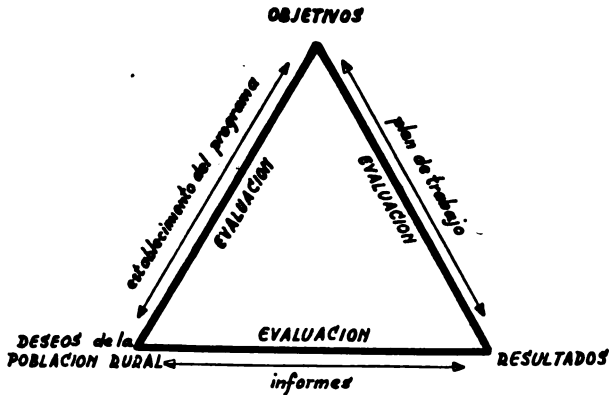
En todo proceso educativo es imprescindible el establecimiento de un objetivo preciso y sólo cuando éste haya sido alcanzado habrá habido educación y se habrá propiciado un cambio de actitud. Tal es el caso de los niños de nuestro ejemplo, al lograr que ellos ordenaran por sí mismos sus ropas antes de acostarse. Deberá establecerse, asimismo, que los objetivos de Extensión deberán ser comunes y comprensibles, tanto por parte de la población rural como por el agente extensionista. Si los objetivos de ambas partes son diferentes, se estará trabajando en direcciones opuestas y los resultados a obtenerse serán nulos.

Para evaluar la labor del extensionista bastará con comprobar si la población rural de su jurisdicción lleva a la práctica lo que aquel intenta enseñarle, con perfecta comprensión y sin automatismo. Cierta vez un agente de extensión expresó que no podía desarrollar correctamente su trabajo porque no contaba con líderes capaces y porque los campesinos de esa región eran muy ignorantes y no alcanzaban a comprender sus enseñanzas. ¿Qué es lo que demuestra una situación de esta naturaleza? Pues que el agente de extensión no usaba una técnica adecuada para lograr sus objetivos educacionales y que olvidaba que lo que importa, en tales casos, son las reacciones de los campesinos, de sus esposas y de sus hijos.

En la realización de la labor de Extensión deberán tenerse presente 4 puntos esenciales, a saber :

- Con quién estamos trabajando ;
- Cuáles son los problemas y situaciones que los campesinos desean solucionar. Qué es lo que deseamos que ellos hagan ;
- Cómo realizamos el trabajo de Extensión y la labor educativa que de él deriva ;
- Cuál es el éxito obtenido en nuestra labor.

El proceso de la labor educativa de Extensión puede sintetizarse de la siguiente manera :



Como este esquema lo indica, debe existir una estrecha relación entre los deseos de la población rural y los objetivos y resultados de la actividad extensionista. Aquellos deseos constituyen, principalmente, el punto de partida y a ellos deberán ajustarse los deseos del agente de extensión, cuidándose de lograr un efectivo acuerdo entre ambas partes a fin de que se actúe con propósitos comunes.

Establecidos claramente tales deseos será preciso que el agente extensionista fije un objetivo fácilmente perceptible y basado en aquellos deseos. Todo esto lo hará con anterioridad a la iniciación de su plan de trabajo. Cuando los planes de trabajo se hallen en vías de realización, se irán obteniendo resultados que siempre deberán identificarse con los objetivos propuestos.

Decidir sobre los deseos de la población rural es decidir sobre el programa mismo. Este aspecto es de difícil comprensión para las personas ajenas a la actividad de extensión propiamente dicha, aún tratándose de los especialistas. Es fácil que se plantee la interrogante acerca de cuando se deja de planear y se comienza a trabajar. A resultados erróneos conducirá la reflexión de que el trabajo comienza una vez establecido el objetivo correspondiente, ya que se olvidará la premisa de que el extensionista debe siempre partir de los deseos de la población rural, y luego establecer los objetivos de acuerdo a estos deseos.

Analizados los deseos que comentamos, deberá recordarse que los objetivos deben ser siempre específicos y de alcances y características perfectamente delimitadas. Un productor podrá desear aumentar sus ingresos, por ejemplo, pero para el propósito y punto de vista del exten-

sionista, será preciso buscar un objetivo bien específico dentro de aquellos que puedan propiciar el aumento de ingresos. Esto se logrará sembrando semillas seleccionadas y de alta productividad, utilizando fertilizantes, etc. Sobre estas bases deberá trabajarse, entonces, persiguiendo resultados efectivos dentro de los objetivos propuestos.

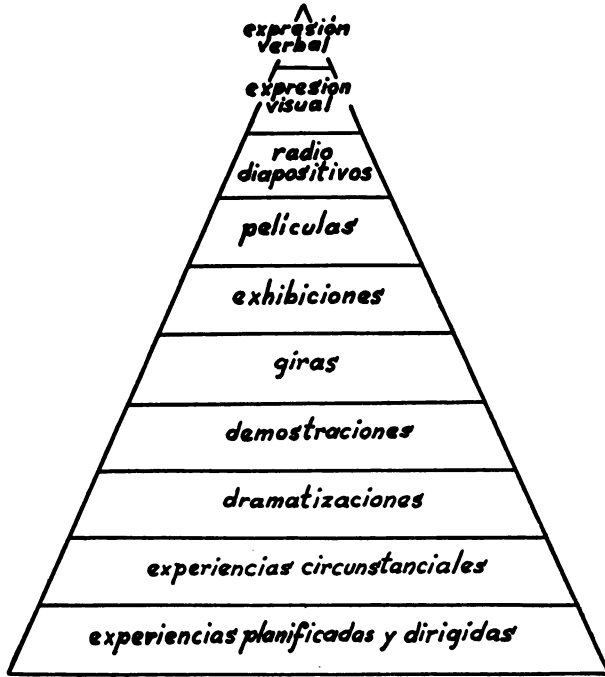
Una vez analizados los resultados obtenidos, se estará en posesión de los elementos necesarios para informar a la colectividad. Dicho informe deberá estar concebido de tal manera que comprenda, por igual, a todos los miembros de la comunidad campesina, y en términos que refleje la satisfacción de los deseos expresados por ella. Esto dará lugar seguramente, al enunciamiento de nuevos deseos y, consecuentemente, de nuevos objetivos.

Es preciso conocer muy bien a la población rural para llegar a identificarse con sus deseos y aspiraciones; de otra manera, los objetivos que motiven la labor de Extensión carecerán de significado. El análisis de la efectividad de los métodos y procedimientos de Extensión deberá siempre unirse a los conceptos de su evaluación. No podrán evaluarse los resultados de una labor sino se conocen con precisión sus objetivos y se sitúan a éstos dentro del conjunto de los deseos y aspiraciones del poblador rural y su familia.

Visitando a los campesinos en sus hogares, conociendo su trabajo y analizando su intervención en las actividades de la comunidad, podremos descubrir como piensan, que hacen, cuales son sus problemas, cuales sus conocimientos y sus deseos. Asimismo, debemos saber de que manera aprenden nuevas prácticas los pobladores rurales. Aprenden viendo, haciendo, oyendo acerca de lo que tienen que aprender. Pero antes de que vean, oigan o hagan, deberemos conseguir su atención, despertar su deseo conciente y proporcionar la oportunidad para que puedan actuar.

Estudios de Extensión conducidos por un largo período de años y en diferentes áreas, muestran que los pobladores rurales acusan efectivamente la influencia de la actividad educativa de Extensión, y que sus cambios en actitudes guardan relación con los diferentes métodos y procedimiento utilizados.

El « Cono de la Experiencia » de Edgar Dale, — que sigue a continuación, — muestra que la influencia ejercida va disminuyendo desde la base hacia la cúspide, concretando la conclusión de que se aprenden mejor las cosas haciéndolas, es decir, mediante la experiencia personal



El precitado «Cono de la Experiencia» ofrece una serie de ideas acerca de cómo se debe preparar la enseñanza para que ésta llegue de una manera efectiva a la población rural. Es más importante la reacción y pensamiento del que aprende, que lo que diga el que enseña. He aquí una ilustración práctica relativa a una presentación visual y auditiva :

Forma de presentar 10 palabras	Número de palabras recordadas	
	Enseguida	Después de tres días
Dichas por el instructor.....	7,1	1,0
Mostradas en el pizarrón.....	7,2	2,0
Dichas y mostradas.....	8,6	6,5

Del cuadro precedente se desprende :

- A. Que una charla no es tan efectiva como una ilustración visual concreta ;

B. Que se obtienen mejores resultados cuando se usan los dos métodos conjuntamente (decir y mostrar).

De cualquier manera, será conveniente utilizar varios métodos de enseñanza siempre y cuando ellos concurren al logro del objetivo buscado. En general, las personas poseen distintas facilidades de captación frente a los distintos métodos y procedimientos utilizados; combinando éstos se logran, frecuentemente, los resultados más afectivos.

INFLUENCIA DE LOS MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS EDUCATIVOS UTILIZADOS EN EXTENSIÓN

Es sabido que algunas personas poseen memoria visual, y otras auditiva. Deberemos, entonces, valernos de distintos medios de exposición o demostración a los efectos de que el mayor número de personas pueda entender y asimilar nuestras enseñanzas. Otro hecho perfectamente conocido es el de que las personas jóvenes tienen sus sentidos más agudamente despiertos que las de más edad; éstas, en cambio, tienen sobre aquéllas la ventaja de su experiencia.

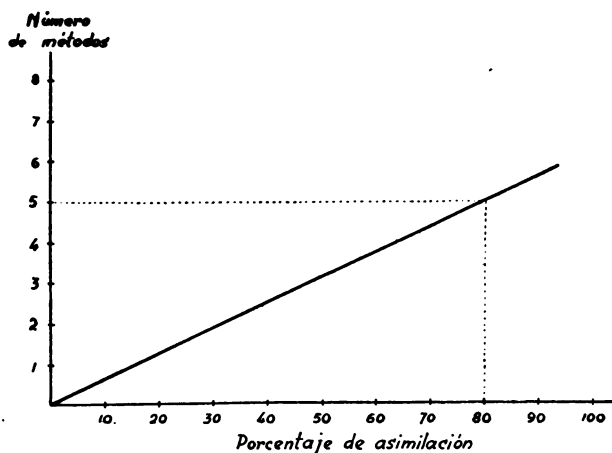
Uno de los aspectos más interesantes del trabajo del extensionista es el de que su programa de actividades está orientado por un complejo de necesidades a las que hay que encontrar soluciones. En su labor educativa, el extensionista deberá siempre ajustar su conducta a los términos del interés de los campesinos a quienes se va a enseñar algo. Localizada la necesidad, el educador y el educando deben trabajar conjuntamente en la búsqueda de soluciones.

Los agricultores de la zona «X» no están obligados a concurrir a una reunión que ha preparado el agente de extensión, por ejemplo; aún es posible que concurren pero que no permanezcan en ella mucho tiempo si allí no se habla de algo que verdaderamente les interesa. Existiendo interés, las personas de mayor de edad podrán asimilar enseñanzas tan rápida y efectivamente como las más jóvenes; de igual manera, el distinto nivel de educación de la gente perderá importancia a medida que el tema de la enseñanza vaya cautivando su interés y, muy especialmente, si se presenta en distintas formas.

Número de métodos diferentes	Porcentaje de la gente	
	Con 8 ó menos años de escuela	Con más de 8 años de escuela
1 ó 2.....	45	48
3 ó 4.....	64	75
7 u 8.....	95	89
8 ó más.....	97	98

En el precedente cuadro estadístico se aprecia la efectividad del número de diferentes métodos educativos utilizados sobre el porcentaje de gente que ha estado ocho o menos años en la escuela, o por un período mayor.

Otras investigaciones han demostrado que a medida que se van aumentando las exposiciones utilizando diferentes métodos, el número de personas que adoptan las nuevas prácticas preconizadas va aumentando consecuentemente:

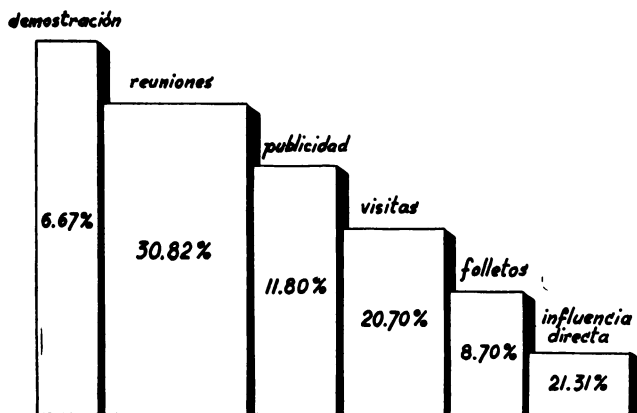


Este gráfico nos demuestra que cuando el número de métodos utilizados alcanza a cinco, el número de personas que adoptan las prácticas enseñadas llega al 80 %, y cuando nos aproximamos a ocho o más, se llega a obtener el 100 %. Queda, así, evidenciada *la importancia y efectividad de la repetición en la actividad educativa*.

Conocer a la gente con quien se trabaja reviste también singular importancia en lo que tiene que ver con la efectividad de la labor educati-

va de Extensión. Uno de los métodos extensionistas más reputados es la visita al campesino en su finca, no tanto por lo que significa en la promoción de cambios deseables en las prácticas de ese campesino, sino por la oportunidad que ofrece para que el agente de extensión se familiarice con él y los suyos. Recorriendo con el campesino su finca, podrá observarse el estado de sus cultivos y de su ganado. Igualmente se podrá informar de sus costumbres, manera de pensar, cómo vive su familia, etc.

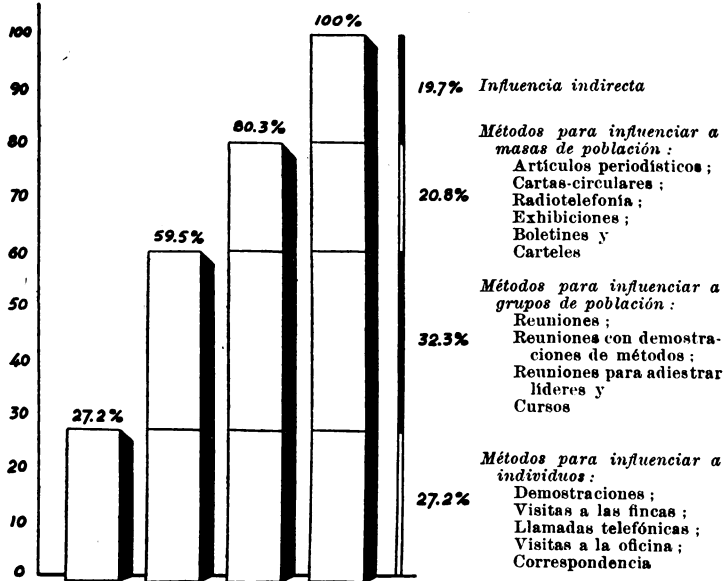
El extensionista puede usar una gran variedad de métodos y procedimientos en su diaria actividad en el medio rural, entre ellos, demostraciones, visitas, publicidad, reuniones, folletos. Estos métodos influyen de diferentes maneras en la trasmisión de los conceptos o prácticas que se deseen enseñar. El cuadro que sigue a continuación nos muestra la efectividad de los diferentes métodos, medidos en términos de porcentaje de prácticas adoptadas :



Es indudable que el ideal es llegar a una influencia educacional equivalente al 100 %. Quizá la acertada combinación de los diferentes métodos y procedimientos nos aproxime a esta meta deseada. La cifra de 6.67 % para la demostración puede parecer muy reducida, pero conviene tener presente que ello ha de depender del número de ellas que se hayan realizado ; en el caso de ser una sola, el porcentaje de influjo será necesariamente bajo. El método que aparece como más eficaz es la reunión, que aporta un influjo del 30,82 %. Las reuniones nos proporcionan la oportunidad de expandir notablemente la enseñanza y hacerla llegar aún a aquellos que no saben leer o que no tienen el gusto o tiempo

para hacerlo. Finalmente, tenemos el influjo indirecto o comentario libre, es decir, el comentario de lo que se va viendo y haciendo. El porcentaje de influencia asignado a este método es bastante alto, pero convendrá tener presente que esta podrá ser positiva o negativa, es decir, que si los trabajos resultan bien el comentario será positivo o favorable, pero si resultaran mal se convertirá en negativo y puede llegar a destruir el trabajo realizado por años.

Los métodos y procedimientos que proveen oportunidad para efectuar contactos personales entre el agente de extensión y los campesinos, representan entre un 17 y 18 % de la influencia total que es posible ejercer por intermedio de ellos. Los métodos que permiten alcanzar a grupos de campesinos totalizan un 26 % de la influencia total a través de los métodos conocidos. Corresponden a este grupo las reuniones — con o sin demostraciones — los centros de entrenamiento, los cursos, etc. Las reuniones comprenden, en general, los cuatro caminos más efectivos para aprender alguna cosa, a saber : ver, oír, discutir y hacer.



Todo agente de extensión, desde su punto de vista de educador, debe tener siempre presente que de sus enseñanzas depende un gran número de individuos — la población rural de su área de influencia — . Éstos no son

otra cosa que alumnos potenciales a quienes debe instruir apelando para ello a los métodos y procedimientos que aseguren los contactos más efectivos — directos o indirectos — con la mayor cantidad posible de aquéllos. Tales métodos, como artículos y comentarios en periódicos, cartas-circulares, audiciones radiales, exhibiciones, boletines, folletos y carteles murales, suman un 37,4 % de la influencia total de todos los métodos utilizables.

La influencia indirecta — de vecino a vecino, visitas y comentarios, observaciones directas, etc. — representa un 19.7 % de la influencia total. La diseminación indirecta de prácticas recomendables o enseñanzas de una persona a otra, no constituye otra cosa que una expresión de satisfacción y confianza en ellas.

Las deducciones comentadas precedentemente, provienen de estudios e investigaciones realizadas en varios estados de los Estados Unidos de Norte América. En el cuadro correspondiente, que antecede, puede apreciarse el efecto acumulativo debido al uso de todos los métodos contenidos en el mismo. Un buen trabajo de extensión requerirá el uso de todos los métodos reconocidos por su efectividad. Un contacto personal, por ejemplo, es realizado por intermedio de una llamada telefónica o una visita; un líder es entrevistado, una demostración es establecida y una reunión posterior es realizada a efectos de discutir dicha demostración. Se distribuirán muchas cartas-circulares invitando para tal reunión y se redactarán artículos para los periódicos, referentes a aquella demostración y a la consecuente reunión. Lo mismo se hará utilizando la radiotelefonía. Se tomarán fotografías y se preparará una colección de diapositivos concernientes a la demostración, para ser mostrados en la reunión. Vemos, así, cómo un método complementa al otro. Muchos de ellos se usan en perfecta combinación, repitiendo el tema de la enseñanza de una manera siempre nueva y atractiva y tratando de que ella llegue a la mayor cantidad posible de los pobladores de la comunidad rural.

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN EXTENSIÓN

La comunidad, la finca o el hogar son los escenarios en los que con más frecuencia se realiza la labor educativa de Extensión; los objetivos de dicha labor serán, seguramente, las situaciones y problemas locales. Es posible que la visita del agente de extensión a una finca u hogar constituya el ideal en cuanto a posibilidades de enseñanza se refiere. Pero deberá tenerse presente que son muchos y muy variados los factores que inciden en la selección de los métodos y procedimientos de extensión a utilizar en la labor diaria. Más aún, muchas veces lo que llamamos « métodos » no constituyen otra cosa que « herramientas » o medios que el agente de extensión deberá aplicar de manera diversa. Los métodos que favorecen los contactos individuales proporcionan las más directas oportunidades para influenciar a la población rural. Los métodos usados con grupos o masas de población, en cambio, constituyen adaptaciones creadas para satisfacer tales necesidades.

Influenciar a la mayor cantidad de individuos y hacerlo con la mayor frecuencia posible, ha de constituir preocupación constante de todo agente de extensión. Sin embargo, ya hemos visto que varios métodos, combinados en forma adecuada, suelen actuar mejor que si se utilizara uno de ellos. No será tan importante, entonces, conocer cuál es el mejor método, cómo saber las características de cada uno, cuál es la contribución de cada uno a la efectividad de la labor educativa y cuál es la mejor combinación para lograr el propósito perseguido.

En la selección de los métodos y procedimientos a utilizar en extensión, se debe tener en cuenta :

- a) La duración del programa a desarrollarse en el área ;
- b) El carácter y estado de desenvolvimiento de dicho programa ; por ejemplo, las demostraciones de resultados no serán necesarias una vez que se hayan probado las bondades de las prácticas recomendadas ;
- c) La personalidad y habilidades de los agentes de extensión y de los líderes disponibles ;
- d) El sexo, edad, educación y otras características y costumbres del sector de población a ser influenciado ;

- e) Las condiciones locales generales : época, clima, lugares de reunión, organización y disponibilidad de líderes;
- f) Los elementos y equipos disponibles.

Esta lista no pretende ser completa y no persigue otra intención que la de exponer una serie de condiciones a las que deberán supeditarse la elección de los métodos, procedimientos o elementos a ser utilizados en la labor de Extensión. Ellos deberán tener flexibilidad y ser susceptibles de fácil adaptación a diversas condiciones. Es también importante la utilización de tales métodos y procedimientos en la forma, proporción y oportunidad más adecuadas.

Los métodos a usar en trabajos de extensión son los siguientes :

- * Para contactos con grupos de personas ;
- * Para contactos individuales ;
- * Para influenciar masas de población.

Veamos ahora en detalle, las características de cada uno de estos grupos.

A. Métodos a usar en contactos con grupos de personas.

Reuniones. Las reuniones y las demostraciones, son los más antiguos y efectivos métodos usados en Extensión. Pueden asumir características de suma variabilidad y es común oír que cualquiera es capaz de conducir una reunión adecuadamente. Sin embargo, ello no es tan simple como parece. Las reuniones atractivas y exitosas, se deben al interés y entusiasmo que despertan sus temas, a la cuidadosa presentación de sus planes y a la atención de sus más mínimos detalles.

Las reuniones son de gran valor en los trabajos de Extensión porque :

- Influencian al mismo tiempo a un determinado número de personas ;
- Propician el contacto personal de los campesinos ;
- Facilitan la utilización de los elementos de enseñanza : material escrito ; demostraciones ; ayudas audiovisuales, etc. ;
- Dan oportunidad para el desarrollo de líderes.

Los que asisten a las reuniones tienen oportunidad de ejercer el liderazgo, desarrollar su habilidad de pensamiento y de acción, ampliar sus contactos sociales, y obtener informaciones útiles.

En las reuniones juegan un papel importante los informes de los comités, la presentación oral, los ejemplos y dramatizaciones, los programas de ingenio, informes de experiencias, discusiones con uso de cuestionarios, discusiones en grupos pequeños, y debates generales.

Las ayudas visuales agregan interés y efectividad a la presentación oral. Entre éstas cabe mencionar: pizarrones, gráficos, franelógrafos, fotografías, dispositivos, películas, etc.

Reuniones con demostraciones de métodos (Ver comentarios detallados más adelante, bajo « Demostración de métodos »).

Demostraciones de resultados (Ver comentarios detallados más adelante, bajo « Demostración de métodos »).

Cursos de adiestramiento.

B. Métodos a usar en contactos individuales :

« Ver para creer » son los términos de una antigua sentencia, que no siempre suele ser verdad. El ser humano se muestra inclinado, a veces, a creer y aceptar ciertos hechos y cosas sin mayores esfuerzos, mientras duda y requiere pruebas acerca de otras que parecen tan simples. En general, algo nuevo suele recibirse con desconfianza e incredulidad.

Una de las expresiones de la labor de extensión es la de enseñar nuevas prácticas a través de la demostración. Quizá más que nadie, el agente de extensión « debe vivir » el resultado de su trabajo educativo. La idea de demostrar prácticas recomendables en la finca y en el hogar campesino ha sido, es y será, uno de los pilares fundamentales de extensión.

Las demostraciones deben ser siempre tan prácticas y simples como sea posible. Frente a las evidencias que nos muestre una finca demostrativa, es frecuente que el campesino exprese: « esto está muy bien aquí, pero no creo que yo pueda hacerlo en mi finca ». Quizá el mayor resultado se obtendrá a través de demostraciones instaladas en varias fincas de una comunidad, usando a los propios campesinos como demostradores.

Debe diferenciarse, sin embargo, una demostración de una experimentación. La primera se propone mostrar un hecho verdadero y conocido, mientras que la segunda busca la verdad y conocimiento de tal hecho. Nunca deberá intentarse demostrar una práctica hasta tanto no se esté seguro de la misma.

Una demostración podrá ser de métodos o de resultados. Es de métodos cuando se trata de demostrar la mejor manera de realizar una práctica o trabajo, por ejemplo, cómo construir una terraza, cómo seleccionar una buena ponedora, cómo preparar un postre, etc. Una demostración de resultados, en cambio, persigue la finalidad de mostrar, a través del ejemplo práctico, la aplicación de un hecho o comprobación establecida y probada, como por ejemplo, demostrar la superioridad de un cultivo fertilizado frente a otro que no lo ha sido, o la productividad de un plantel avícola seleccionado frente a otro que no lo es.

Demostración de métodos : Es de gran valor en procesos de adiestramiento (clubes agrarios juveniles, clubes de economía doméstica, adiestramiento de líderes, etc.).

Para obtener éxito en una demostración, hay que tener muy en cuenta la preparación del educando. Debemos estimular su interés :

- Ayudándole a comprender el objetivo de la demostración ;
- Averiguando sus conocimientos, cómo trabaja (hábitos), etc. ;
- Despertando su confianza ;
- Colocándolo en las mejores condiciones para recibir la demostración (confortable, tranquilo, con buena visibilidad).

La demostración deberá presentarse en forma clara y lenta. Conviene :

- Marcar las diferentes etapas de la demostración ;
- Explicar los puntos claves ;
- Preguntar si la demostración se ha comprendido para aclarar dudas.

Para asegurarse que una demostración ha sido comprendida hay que pedirle al alumno (campesino o ama de casa) que realice el trabajo o práctica por sí mismo y que explique cada una de las etapas. Con el objeto de corregir errores habrá que repetir la demostración hasta que el alumno tenga seguridad y confianza en sí mismo.

Método de adiestramiento J. I. T. :

A manera de ilustración, se incluye a continuación el proceso detallado de cómo adiestrar a una persona de manera tal que se la capacite para que pueda enseñar a hacer un trabajo cualquiera. Este proceso o método es muy conocido en los Estados Unidos de Norte América con la denominación de J. I. T. (*Job Instructional Training*). Se usó durante el período de la última guerra mundial para entrenar al personal de fábricas y plantas industriales. Más tarde, dicho proceso fué adop-

tado como un método de adiestramiento de eficaz utilización en Extensión.

La instrucción práctica es un método particular muy eficaz.

Para lograr una buena instrucción hay que considerar los siguientes puntos :

Cómo analizar el trabajo ;

Cómo seleccionar las etapas y puntos claves ;

Cómo aplicar una instrucción correcta sobre un trabajo conocido por el grupo que recibirá la demostración.

La primera fase de una instrucción correcta es preparar al que va a aprender. Establezca una actitud amistosa hacia él, dígame lo que usted va a hacer, averigüe lo que él sabe acerca de ese trabajo, e interéselo a que aprenda más. Presente todas las ideas con sus propias palabras, empleando ilustraciones personales y locales.

Asegúrese de que el grupo esté arreglado de forma tal que todos puedan ver y oír con facilidad.

Ahora bien, ¿ cómo enseñamos a una persona a hacer un trabajo ? ¿ En forma verbal ? Ello es correcto. ¿ Mostrándole cómo hacerlo ? También es correcto. Usemos estos dos métodos para instruir a una persona. La demostración que emplearemos consiste en hacer un nudo contra incendio en un cordón eléctrico. Este ejemplo es corto, sencillo y poco conocido. También serviría cualquier otro trabajo similar.

Empleando la demostración de hacer un nudo contra incendio en un cable eléctrico, podremos observar las características de una buena y una mala instrucción.

Las indicaciones que se dan más adelante nos informan sobre el procedimiento a seguir, el tipo de preguntas a formular y las explicaciones a ofrecer, en relación con una instrucción verbal, con una instrucción visual y con una instrucción que incluya a ambas. Para esta demostración sólo necesitaremos unos pedazos de cordón eléctrico retorcido.

a) *Instrucción verbal* : ¿ Ha hecho usted alguna vez un nudo contra incendio ? (Formúlese esta pregunta a una persona situada a su derecha). El instructor dirá : « me agradecería que usted hiciera un nudo; le diré cómo hacerlo. Escuche atentamente estas instrucciones que *debe de aprenderlas de memoria* ».

- Tome un pedazo de cordón eléctrico retorcido corriente ;*
Sosténgalo verticalmente con su mano izquierda, tomándolo entre el pulgar y el dedo índice, a una distancia de quince centímetros del extremo ;
Desenrolle los extremos, formando una letra V ;
Estire bien los extremos sueltos, con el pulgar e índice de su mano derecha ;
Sostenga el cordón, en el comienzo de la V ;
Tome la punta del cable suelto de la derecha con su mano derecha y haga un lazo hacia la derecha, o sea, trayendo el extremo suelto por delante del cordón principal ;
Asegúrese de que este lazo tenga unos tres centímetros de diámetro, y que el extremo sobresalga hacia la izquierda del cordón, unos cinco centímetros ;
Sostenga el cable en la juntura del lazo con el cordón principal ;
Tome el otro extremo suelto con su mano derecha ;
Haga un lazo hacia la izquierda. Para hacer este lazo, tire el extremo suelto hacia usted, páselo por debajo del extremo saliente, hacia atrás del cordón principal ;
Pase el extremo suelto a través del lazo de la derecha, desde atrás hacia adelante ;
Junte los extremos y tómelos entre el pulgar y el índice de la mano derecha ;
Estire el nudo, dándole forma con el pulgar e índice de la mano izquierda a medida que aprieta el nudo.

(Saque el cordón de su bolsillo, páselo al alumno y pídale que haga el nudo en la forma explicada. Después que éste haya tratado de hacerlo — y fracasado — tome el cordón, enrolle los extremos y déjelo sobre la mesa).

La instrucción puramente verbal no es suficiente. Sin embargo, mucha de la instrucción que se imparte es verbal. Miles de personas son instruidas *verbalmente*, sin tener en cuenta que muchos trabajos son difíciles, demasiado complicados, como para describirlos únicamente con palabras. No siempre es fácil emplear las palabras exactas y necesarias. Las cosas que no comprendemos aparecen complicadas cuando sólo se nos explican en forma verbal. Aquí cabe recordar que *si el alumno no ha aprendido, el instructor no ha enseñado*.

b) *Instrucción puramente visual* : Ensayemos este otro método. Pregunte a una persona hacia su izquierda : ¿ Sabe usted cómo hacer un nudo contra-incendio ? Aquí nuevamente el instructor dirá : « me gustaría que usted tratara de hacerlo ; le daré las indicaciones del caso ». Tome el cordón de la mesa y haga el nudo. Pásele al alumno otro cordón de su bolsillo para que éste haga lo que usted ha hecho. Cuando fracase, tome el cordón, enróllelo y colóquelo sobre la mesa. Si el alumno lograra hacerlo, felicítelo y pase el cordón a otra persona.

El *mostrar únicamente* no constituye una buena instrucción. El alumno vió hacer el nudo pero vuelto hacia atrás. Frecuentemente se copian movimientos pero sin entenderlos, olvidando que muchos de ellos son difíciles de imitar. Nuevamente diremos : *si el alumno no ha aprendido, el instructor no ha enseñado.*

c) *Instrucción correcta* : Una instrucción correcta tiene cuatro fases bien definidas. Cualquier persona puede aprender a hacer un trabajo cuando se le explica y se le muestra repetidamente cómo hacerlo ; sin embargo, este método, aun siendo efectivo, no es infalible.

Existe un método « a prueba de fuego » que siempre resulta : Elija a un alumno y explíquele en qué consistirá la instrucción. Dígale, por ejemplo, que usted es el jefe de un taller eléctrico y que él ha sido designado para trabajar en dicho taller en la preparación de equipos eléctricos, y que lo primero que tendrá que hacer será aprender a hacer nudos contra-incendio en cables eléctricos. *Obsérvese el método de instrucción que ha de seguir sin poner mucha atención en el tema de la demostración.*

Proceda a efectuar una demostración del trabajo siguiendo los pasos de una demostración correcta, los que se indican más adelante. La demostración deberá hacerse con naturalidad y teniendo siempre presente que todo lo que usted haga le servirá posteriormente para explicar el sistema y sus cuatro fases. No se apresure. Cuide de los pequeños detalles, que tanto pueden significar en una buena instrucción. Practique la demostración por anticipado.

Una vez que ha efectuado la demostración solicite al grupo de alumnos que citen las distintas operaciones que usted hizo al dar la demostración, y vaya anotándolas en el pizarrón. A continuación concrete los detalles de cada fase. Siguiendo el proceso de las cuatro fases se economiza tiempo, se mejora la calidad, se hace más seguro el trabajo, y se reducen los posibles errores.

Las cuatro fases de la instrucción correcta son las siguientes :

Primera fase :

- Prepare al alumno ;
- Procure que se sienta cómodo y tranquilo, logre su completa atención ;
- Explíquelo en qué consiste el trabajo, dígale también por qué se hace ;
- Averigüe lo que él sabe acerca del trabajo ;
- Despierte su interés en hacerlo bien ;
- Coloque al alumno al lado suyo, en su misma posición, mirando hacia el trabajo.

Segunda fase :

- Presente el trabajo o demostración ;
- Hágalo etapa por etapa ;
- Dígale, muéstrela y explíquelo cada etapa ;
- Destaque los puntos claves, aquellas cosas que mejorarán la calidad, que evitarán accidentes, y que harán el trabajo más fácil ;
- No trate de abarcar demasiado en una sola vez.

Tercera fase :

- Observe el desempeño del alumno ;
- Hágale hacer el trabajo o demostración ;
- Pídale que le muestre y explique la razón de cada etapa ;
- Pídale que le explique los puntos claves ;
- Hágale preguntas y corrija cualquier error ;
- Continúe de esta manera hasta asegurarse que el alumno ha aprendido.

Cuarta fase :

- Encargue al alumno del trabajo ;
- Infórmele respecto a quién debe acudir si necesita ayuda ;
- Indúzcalo a formular preguntas acerca del trabajo ;
- Manténgase en contacto con lo que él está haciendo ;
- Esté listo para ayudarlo.

El análisis o descomposición del trabajo da un cuadro claro de lo que uno va a enseñar. Es una recapitulación muy útil, que le ayuda a organizar sus pensamientos y le asegura contra omisiones. El análisis es necesario porque :

- Nosotros creemos saber bien un trabajo, cuando no es así ; o
- Lo sabemos *tan bien*, que pasamos por alto los *puntos difíciles* para el nuevo aprendiz ; o
- Creemos saberlo *tan bien*, que no planeamos la forma de enseñarlo a otro.

Estos puntos débiles son, desgraciadamente, casi universales. En la segunda fase, por ejemplo, destacamos los puntos « realice el trabajo o demostración etapa por etapa » y « destaque los puntos clave ». Estas etapas y puntos claves son los elementos que el alumno tiene que aprender. Use el pizarrón para anotar el análisis del nudo contra-incendio, a medida que el grupo se desarrolla. A falta de pizarrón, repéselo verbalmente con ellos, demostrándolo lentamente, etapa por etapa, punto por punto. Haga que los alumnos señalen las etapas principales y los puntos claves. Asegúrese que conozcan bien lo que significa una etapa principal y un punto clave.

Cómo analizar la tarea del nudo contra-incendio

Etapas importantes	Puntos claves
Cualquier parte de la operación en que ocurre algo que adelanta el trabajo :	Cualquier punto determinante del éxito o fracaso del trabajo, daño al trabajador o haga más fácil el trabajo :
1ª Desenrolle y estire.	Quince centímetros.
2ª Haga un lazo a la derecha.	Frente al cordón principal.
3ª Haga un lazo a la izquierda.	Hacia abajo, detrás.
4ª Pase al extremo a través del lazo.	Desde atrás hacia adelante.
5ª Estire.	Extremos parejos, dar forma al nudo.

Demostración de resultados. — Mediante la demostración de resultados se crea un ambiente de confianza entre la población rural y el agente de extensión. Asimismo, los ejemplos prácticos de la demostración sirven para influir a que los agricultores sigan las recomendaciones que haga el agente de extensión.

Existen diferentes tipos de demostraciones de resultados. Entre éstas tenemos :

- 1) Demostraciones de una sola práctica (valor de las terrazas en la lucha contra la erosión, uso de fertilizantes en el cultivo del maíz, etc.).
- 2) Demostraciones de prácticas múltiples (valor del uso de fertilizantes, distancias apropiadas de siembra, buena semilla, etc.).

- 3) Demostraciones naturales (una expresión cualquiera de la actividad agraria o del hogar, de alto valor como demostración de resultados).
- 4) Demostraciones a corto y largo plazo.

Al planear una demostración conviene :

- Redactar un plan de operaciones, incluyendo los diagramas que fueran necesarios ;
- Determinar el número de demostraciones necesarias ;
- Seleccionar una buena ubicación ;
- Conseguir los materiales necesarios ;
- Tener en cuenta la información que se deberá obtener de la demostración.

Los encargados de efectuar las demostraciones deben tener interés por su trabajo, y conciencia de su papel de demostrador para la comunidad.

Al iniciar los trabajos se debe instalar la demostración cuidando de dejar « testigos » que permitan comparaciones. Es posible que en esta fase hayan oportunidades para realizar demostraciones de métodos (cómo aplicar un fertilizante, cómo manejar una maquinaria, etc.).

La supervisión de la demostración se realiza mediante visitas frecuentes y control del desarrollo de los planes previamente trazados. Hay que asegurarse de que en el momento oportuno se recojan las informaciones necesarias de la demostración. Conviene también aclarar dudas y satisfacer las preguntas que hagan los agricultores.

Es necesario no descuidar los trabajos complementarios de la demostración, como ser : preparar informes breves sobre los resultados obtenidos, y efectuar reuniones para la observación y comentario de los mismos. Luego, se debe dar publicidad a los resultados y evaluar la influencia ejercida por la demostración.

Visitas a las fincas u hogares. — Es éste uno de los métodos de enseñanza más efectivos entre los usados en la labor de Extensión. Pero es también uno de los más onerosos. Ambas razones, por tanto, aconsejan un cuidadoso planeamiento de tales visitas.

a) *Valores positivos de las visitas :*

- Lograr contacto con personas difíciles de alcanzar de otra manera ;

Familiarizar al agente de extensión con los campesinos de su área ;
Conocer los problemas del área ;
Conseguir líderes ;
Planear demostraciones ;
Observar los resultados de las prácticas utilizadas en la finca y en el hogar ;
Discutir problemas y programas.

b) *Formas de asegurar la efectividad de las visitas :*

Llevar un propósito definido y planear la visita de manera que asegure su logro ;
Hacer de la visita un episodio amable ; de ser posible, hacer una demostración, dejar un folleto, tomar fotografías, etc. ;
Conservar breves notas sobre la visita.

Visitas a la oficina del agente de extensión. — Cuando un campesino hace el esfuerzo de concurrir a la oficina del agente de extensión, éste tiene una buena oportunidad de entrevistarle sin tener necesidad de trasladarse hasta su finca. Por supuesto, que habrá mayores posibilidades de que el motivo de la visita concierna más directamente al campesino que al agente. Una buena organización en la oficina determina una mayor efectividad de la visita : el personal bien entrenado, la oficina bien dispuesta, folletos y materiales de referencia disponibles, ayudas visuales y un buen lugar para utilizarlas, etc. Las visitas a la oficina serán un indicio, asimismo, de la confianza que la población rural del área tiene en su agente de extensión.

Correspondencia. — Se recomienda observar las siguientes normas :

Conservar los principios de buena redacción : claridad, precisión y brevedad ;
Poner en el lugar del destinatario de la carta o circular ;
Ser amable ;
Tratar directa y claramente el objetivo de la correspondencia ;
Ser cuidadoso en todos los detalles.

Llamadas telefónicas. — Aún a pesar de que las llamadas telefónicas a la oficina del agente de extensión pudieran interrumpir su labor o sus momentos de descanso, no es menos cierto que dichas llamadas telefónicas suelen también ahorrar a éste muchos kilómetros y tiempo. Del

mismo modo, el teléfono representa para el campesino un medio de lograr una asistencia rápida o la satisfacción de una pregunta o una duda. El agente de extensión deberá observar cortesía y atención siempre que un campesino recurra a él por medio del teléfono.

C. Métodos adecuados para influenciar masas de población :

Artículos periodísticos :

a) *Valores positivos :*

Los artículos periodísticos pueden ser vistos y leídos por mucha gente ;
Pueden proporcionar informaciones de una manera regular y actualizada, promoviendo ideas y reacciones ;
Llegan hasta el sector de la población no familiarizada con las actividades agrícolas.

b) *Fuentes de información :*

Reuniones ;
Demostraciones ;
Estaciones experimentales ;
Clubes agrarios juveniles ;
Clubes de economía doméstica ;
El hogar campesino.

c) *Preparación de un artículo periodístico.* Normas que deben observarse :

Escribir para el campesino medio, usando palabras fáciles y frases cortas ;
Redactar el artículo en la forma más personal posible ;
Referirse a demostraciones que han tenido éxito ;
Usar buenas fotografías, siempre que sea posible.

Cartas circulares :

a) *Valores positivos :*

Llegan a muchas personas interesadas en temas especiales ;
Suministran una información regular ;
Sirven para combinar con otros métodos informativos.

b) *Preparación de las cartas-circulares.* Normas que deben observarse :

- Mantener los principios básicos observados para la redacción de cartas ;
- Dirigirse al campesino en términos de « usted y su problema » ;
- Observar claridad en la expresión.

Radiotelefonía :

a) *Valores positivos :*

- Llega a una gran masa de población ;
- Proporciona información regular y actual de una manera interesante ;
- Introduce nuevas ideas, anuncia reuniones o demostraciones ;
- Requiere un mínimo de esfuerzo por parte de los campesinos.

b) *Formas de hacer de la radiotelefonía un método más efectivo :*

- Observar naturalidad ;
- Dirigirse al oyente de una manera personal. No dar conferencias ;
- Usar nombres ; dar crédito personal ;
- Tener fe en lo que se va a decir. Comunicar entusiasmo.

Exhibiciones :

a) *Valores positivos :*

- Estimulan el interés y atraen la atención ;
- Promueven la comprensión y reconocimiento por parte de la población urbana.

b) *Cómo realizar una exhibición efectiva :*

- Planear la exhibición. Tener en cuenta quiénes la van a ver ; seleccionar cuidadosamente la idea central y atender a la mejor utilización del espacio disponible ;
- Instalar la exhibición. Dar impresión de conjunto, usar contraste de colores, distribuir adecuadamente ;
- Dirigir la exhibición. Hacer una buena publicidad y procurar que ella sea lo más atractiva, movida e ilustrativa posible ;

Evaluar la exhibición. Cuánta gente la vió, cuáles fueron los comentarios; si estimuló el deseo de información por parte de los campesinos, etc.

Publicaciones :

a) *Valores positivos :*

Constituyen materiales de referencia para la familia campesina ;

Pueden ser usados para suplir o combinar con otros métodos.

b) *Cómo elaborar un buen folleto o publicación.* Normas que deben observarse :

Redactar en base a palabras conocidas y frases simples y breves ;

Usar tipos de impresión lo más claro posible ;

Incluir sólo unas pocas ideas por página ;

Usar buenas ilustraciones ;

Distribuirlos solamente entre aquellas personas realmente interesadas.

Carteles : Un buen cartel presupone, al mismo tiempo, una buena idea y su efectiva presentación gráfica. La función principal de los carteles es la de presentar una idea tan rápida y simplemente, que cautive la atención de quien lo vea y provoque su reacción. Una idea presentada en una buena ilustración y en pocas y concisas palabras será suficiente para cada cartel.

LA FUNCIÓN DE LOS LÍDERES EN LA LABOR DE EXTENSIÓN

La función de los líderes es de extraordinaria importancia para el normal y efectivo desenvolvimiento de la labor de Extensión. He aquí algunas especificaciones generales relativas a la actividad de los líderes en Extensión :

A. El desarrollo del liderazgo constituye un camino y una finalidad en la labor de extensión.

B. La actividad de los líderes es voluntaria y honoraria.

C. Un líder representa a un grupo de campesinos ; por tanto, debe-

rán existir estos grupos para justificar la existencia de los líderes correspondientes.

D. Funciones de los líderes :

Mantener reuniones con los pobladores de la comunidad rural.
Hacer demostraciones.

Guiar la actividad de los niños y jóvenes miembros de los clubes agrarios juveniles.

Guiar la actividad de las jóvenes y señoras miembros de los clubes de economía doméstica.

Realizar los arreglos necesarios para las reuniones y demostraciones que lo conciernan.

Anunciar las mismas.

Planear el trabajo con los agentes de extensión.

Seleccionar y preparar a los demostradores, en la labor de los clubes agrarios juveniles y de economía doméstica.

Informar sobre los resultados de su labor.

Valorar el trabajo.

Promover y alentar la comprensión y reconocimiento de la población rural hacia la labor del agente de extensión.

E. Métodos para localizar líderes : Se pueden localizar líderes a través del extensionista, del grupo de pobladores rurales, de un comité y, finalmente, por presentación voluntaria de los mismos.

F. Entrenamiento de líderes :

Contenido del entrenamiento :

Fines, propósitos del trabajo a realizar.

Cómo enseñar. Métodos a emplear. Materiales necesarios.

Cómo planear el trabajo.

Conocimientos esenciales sobre diferentes materias.

Cómo evaluar el trabajo realizado.

Métodos de entrenamiento :

Visitas de los extensionistas acompañados por los líderes.

Libros, manuales, folletos.

Reuniones de adiestramiento, demostraciones.

Correspondencia, circulares.

Giras, reuniones en estaciones experimentales, establecimientos agrícolas o industriales, etc.

G. Reconocimiento del trabajo de los líderes :

Brindarles oportunidades.

Permitirles que conduzcan libremente las fases del trabajo a su cargo.

Proporcionarles toda la ayuda necesaria.

Mencionarlos en informes, artículos periodísticos, reuniones, etc.

Reconocimientos especiales, certificados, banquetes, etc.

EVALUACIÓN EN EXTENSIÓN

Cuando alrededor de la mesa familiar llega el momento de servir una torta especialmente preparada, y cuando cada uno de los comensales ha logrado su pedazo de torta y la ha probado, con seguridad podrá oírse un murmullo de satisfacción o inexpresada exclamación de placer. No se habrá producido entonces, sino un virtual proceso de evaluación. Del mismo modo cuando un campesino ha completado la trilla de sus granos y divide el número de kilogramos o bolsas de granos obtenidos por el número de unidades de tierra utilizada (hectáreas, cuadras, acres, etc.), no está haciendo otra cosa que medir los resultados obtenidos de su cultivo. A pesar de que es ésta una parte importante del proceso de evaluación, el resultado final y definitivo no lo habrá conseguido nuestro campesino hasta tanto no haya comparado estos resultados, con la expresión de sus objetivos originales. Quizá su vecino consiguió una cosecha total menor pero con un mayor rendimiento por unidad de tierra utilizada. Y ello provocará la interrogante: ¿ cuál era el objetivo del campesino ? ; ¿ era el de producir la mayor cantidad de granos posible ? ; ¿ o era el de producir estos granos al menor costo posible ? ; ¿ estaba el campesino más interesado en conocer y medir su producción en términos de kilogramos por unidad de tierra o por hombre ?

El ejemplo anterior nos muestra la diferencia entre medir simplemente los resultados obtenidos y evaluarlos.

A. ¿ Qué es evaluación ? — Si el proceso educativo de Extensión tiende a producir cambios deseables en la población rural, ya sean ellos en conocimientos, habilidades o actitudes, ha de constituir preocupación esencial del extensionista saber con certeza si tales objetivos educativos van siendo conseguidos. Estadísticas e informes podrán dar al exten-

sionista una idea de las actividades desarrolladas, pero ellas, simplemente, no constituirán evidencias de los cambios propiciados y logrados entre los pobladores del área rural.

En el sentido amplio del vocablo, « evaluación » puede usarse para definir un análisis o proceso a través del cual es posible conocer, comprender y apreciar los méritos relativos o deficiencias de personas, grupos, programas, situaciones, métodos y procedimientos. Quizá, más concretamente, diremos que « evaluación » constituye un método para determinar el grado de progreso alcanzado por una actividad y el de efectividad para alcanzar el objetivo fijado.

B. Propósitos e importancia de la evaluación en extensión. —

1. Proveer oportunidades de pruebas periódicas cuyos resultados indicarán la manera de continuar la labor con creciente eficiencia.
2. Ayudar a determinar en qué grado se van consiguiendo los objetivos específicos y fundamentales de la labor y, en su proceso, contribuir a clasificarlos.
3. Proveer la imprescindible información relativa a situaciones de la población rural, esencial para la labor de planeamiento de programas.
4. Proporcionar valores acerca de la efectividad de los métodos de enseñanza utilizados en Extensión.
5. Aportar evidencias relativas al valor de un programa.
6. Proporcionar a líderes y colaboradores, como al extensionista mismo, una exacta apreciación y valoración de la labor realizada, aportando confianza y reconocimiento.

En capítulos anteriores se ha expresado que los diversos objetivos de Extensión pueden ser agrupados en :

1. *Educativos*, o sean los que propician cambios deseables en los conocimientos, habilidades o actitudes de la población rural.
2. *Económicos*, o sean los que propician mejores condiciones económicas en la explotación de la finca.
3. *Sociales*, o sean los que propician mayores actividades de relación en una vida rural más atractiva.

Los tres grupos de objetivos referidos precedentemente tienen, por supuesto, gran importancia. Considerando la naturaleza educativa de Extensión, será también de equivalente importancia la evaluación de la satisfacción de los objetivos educacionales. Éstos deberán ser expre-

sados en términos de cambios operados en la conducta o comportamiento de la población.

Se ha dicho que existen tres niveles de objetivos, a saber :

1. *Fundamental*, que incluye a todos los objetivos, por ejemplo, una vida venturosa, ciudadanía, democracia, desarrollo del individuo, etc.
2. *General*, que incluye a los objetivos más definidos, por ejemplo, ayudar a la población rural a mejorar su vivienda, etc.
3. *Específico, activo*, que incluye los objetivos activos de cualquier programa. En este nivel, el análisis deberá ser establecido según dos puntos de vista diferentes. Por un lado, el punto de vista del extensionista, por ejemplo, inducir a los campesinos para que adopten prácticas recomendables de conservación del suelo ; el otro punto de vista es el de la población rural, por ejemplo, como aumentar la productividad del maíz, etc.

Teniendo en cuenta que la asimilación de enseñanzas tendrá lugar, precisamente, en aquel nivel en que los objetivos sean más específicos, el proceso de evaluación deberá tener lugar, por consiguiente, en el mismo nivel.

He aquí, a continuación, una ilustración relativa a la formulación de los objetivos, desde el nivel *fundamental* hasta el *específico o activo* :

Toda la población de un país mejora su nivel de vida	Los objetivos de este nivel son, generalmente, vagos y difusos, de diferentes características y concernientes a diferentes grupos de individuos
La población rural de un país mejora su nivel de vida	El objetivo se va haciendo ya más específico
La población rural mejora su estado sanitario	Este es un objetivo más específico aún, y que contribuye al anterior, algo más general
Las familias rurales mejoran su nutrición	El objetivo se persigue ahora en el nivel donde se halla la gente
Las familias rurales de la comunidad «X» producen más y mejores alimentos para su hogar	Objetivo más concreto y localizado
Las familias rurales de la comunidad «X» cultivan variedades de hortalizas recomendadas	Objetivo más concreto y localizado.

C. **Cómo realizar la tarea de evaluación.** — La realización de una correcta labor de evaluación deberá ser precedida por la satisfacción de las siguientes interrogantes :

- ¿ *Qué se enseñó ?*
- ¿ *Cómo se enseñó ?*
- ¿ *A quién se enseñó ?*
- ¿ *Cuáles fueron los resultados obtenidos ?*

Una vez obtenidas las respuestas a tales interrogantes, estaremos en condiciones de iniciar la búsqueda de evidencias, las que estarán íntimamente relacionadas, naturalmente, con lo que hemos enseñado. Una manera de conseguir una visión clara de ello, será la de elaborar una lista, en secuencia u ordenación lógica, de todas las enseñanzas específicas impartidas, agregando, de paso, los puntos más importantes de cada una de ellas.

Cuando nos referimos a «cómo se enseñó», se entiende a todo lo relacionado con los métodos educativos y técnicas y procedimientos empleados, por ejemplo, giras, demostraciones, radio, artículos periodísticos, etc. De la relación de los métodos y procedimientos utilizados en la labor educativa de Extensión surgirá, frecuentemente, la fuente de la que será posible conseguir las evidencias buscadas.

Las evidencias a buscar podrán ser de dos órdenes : 1ª Cambios en la conducta o proceder de la población ; y 2ª Oportunidades o actividades educativas a través de las cuales la población puede aprender.

1. *Cambios en el proceder de la población* : La labor educativa de Extensión persigue la finalidad de propiciar en la población rural, — niños, jóvenes y adultos, — cambios deseables que incidan en sus conocimientos, habilidades o actitudes, a través de la expresión de su actividad y de los métodos y procedimientos utilizados. Veamos, a continuación, los pasos que guiarán nuestra búsqueda de evidencias de este orden :

a) Determinar el por qué de la evaluación :

1. Para determinar un punto de partida;
2. Para medir progresos;
3. Para determinar resultados finales.

b) Decidir si las actividades realizadas o las cosas hechas, fáciles de apreciar y valorar, pueden constituir evidencias adecuadas;

- c) Seleccionar solamente las evidencias susceptibles de medida. Empezar con tipos de evidencias bien tangibles y claras, hasta ir ganando mayor experiencia en la labor de evaluación ;
- d) Hacer una lista de las evidencias buscadas ;
- e) Dar tiempo a que las enseñanzas produzcan su efecto en la conducta y proceder de la población. Cuidar, sin embargo, que las evidencias buscadas no pierdan actualidad o que con una demora muy prolongada se pierda la posibilidad de conseguirlas ;
- f) Determinar en qué unidades o términos se expresarán, e informarán las evidencias conseguidas.

2. *Oportunidades o actividades educativas a través de las cuales la población puede aprender* : Este orden de evidencias es utilizado cuando es difícil o imposible evaluar en términos del cambio en el proceder de la población. Evidencias de este orden pueden ser, por ejemplo, el número de reuniones o giras efectuadas, charlas radiales efectuadas, artículos periodísticos preparados, demostraciones realizadas o instaladas, etc. Estas evidencias no expresan, necesariamente, la calidad y trascendencia de la actividad realizada. Ello podrá ser logrado, sin embargo, preparando un « standard » ideal del método o procedimiento y comparando luego éste con los puntos básicos de la reunión, gira, charla, artículos periodísticos o demostración realizada. De esta manera apreciaremos claramente sus virtudes y defectos.

La labor de evaluación puede tener lugar en tres etapas bien diferenciadas :

1. En el punto de partida, midiendo o evaluando la situación existente antes de comenzar la labor de Extensión.
2. Cuando la labor se ha iniciado, midiendo o evaluando los progresos obtenidos.
3. Al final, midiendo o evaluando la situación existente y determinando si se lograron los objetivos propuestos y en qué grado.

D. **Sistemas y medidas de evaluación.** — Existen numerosos sistemas para medir el progreso obtenido en trabajos de Extensión. Entre ellos, citaremos :

Adopción de prácticas : Método muy usado en Extensión para saber si ciertas prácticas están siendo adoptadas o realizadas, por quiénes, por cuántos y con qué frecuencia. Tiene el defecto que no mide o aprecia el uso correcto de la práctica o su comprensión adecuada por parte de la población rural.

Estudio de casos : Una comunidad, finca o club agrario juvenil es analizado y estudiado en detalle, y sus resultados compendiados en un informe. Es un sistema que nos informa de toda una situación y nos muestra claramente la importancia de cada uno de los factores que han intervenido.

Escala para medir actitudes : Es un sistema que muestra las actitudes y reacciones de la población hacia ciertos hechos, prácticas o cosas.

Encuestas : Una buena ilustración de este método es la Encuesta Gallup, muy notoria en los Estados Unidos de Norteamérica. Es un medio efectivo para recabar la opinión de la población sobre variadas cuestiones.

Pruebas de conocimiento y comprensión : Método utilizado cuando es necesario saber si una persona o grupo de personas comprenden y pueden aplicar ciertos conocimientos solicitados.

Verificación de intereses : Método muy utilizado para conocer los intereses de la población, sus preferencias, etc. (*Kuder Preference Record*).

Pruebas de destreza : Sistema utilizado para determinar el grado de destreza alcanzado por individuos o grupos.

Control de prácticas recomendadas : Es un sistema excelente para determinar las líneas de un programa. Consiste en una serie de preguntas que el campesino debe contestar.

Podremos saber si el sistema o método utilizado es efectivo y ha sido bien aplicado, encarándolo de acuerdo a las siguientes bases :

Validez : Determinará si el método o sistema de medida es apropiado a la situación. ¿ Mide el método lo que usted cree estar midiendo ?

Seguridad : ¿ Es la muestra del tamaño e importancia como para permitirnos extraer conclusiones útiles ? ¿ Es real y verdadera ?
¿ Los resultados serán igualmente efectivos cuando el método sea utilizado con diferentes personas ?

Objetividad : Una prueba puede ser considerada «objetiva» cuando

sus resultados son influenciados por las diferencias que pudieran existir ya en las personas que intervendrán en ella o en aquellas que las han de interpretar. ¿ Están las preguntas expresadas clara y concisamente ?

Simplicidad : Procurar que todos los formularios y técnicas utilizadas sean simples, fáciles de usar y de entender.

E. Muestreo. — La calidad y seguridad de un estudio evaluativo dependerá, en gran parte, de la selección de las muestras utilizadas. Cualquier método o técnica podrá considerarse seguro y aceptable si es capaz de arrojar resultados que representen más fielmente la realidad de la situación. Existe un medio — quizá el más seguro — de obtener estos resultados, y es el de hacer preguntas. Estas se harán a integrantes de todos los niveles de población. Tratarán sobre cuestiones que interesen a la evaluación y se prepararán de una manera que todos las comprendan y puedan responderlas de la misma forma. Sin embargo, este medio implica enormes dificultades. La tarea de formular preguntas a todos los miembros de una comunidad o área cualquiera presumiría un gasto extraordinario de dinero, tiempo y esfuerzo.

Las dificultades apuntadas pueden obviarse, sin embargo, por medio del muestreo, que no es otra cosa que la selección de un número determinado de personas a quien preguntar, y de los temas que incluirán esas preguntas. Veamos a continuación, algunos de los métodos de muestreo que han probado ser más efectivos :

1. *Muestreo por lista* : Estimar primero el volumen de la muestra necesaria. Por ejemplo, si se trata de un área poblada por 1.400 familias y necesitamos muestras equivalentes a un 10 % de dicha población, deberemos consultar a 140 familias. Para seleccionar a estas 140 familias, se procederá a numerar, al azar, a las 1400 que pueblan el área y luego se irá seleccionando la 10^a, 20^a, 30^a, 40^a..., y 1.400^a familia de la lista completa, y con ellas se hará el muestreo.
2. *Muestreo por área* : En una zona dada se seleccionan áreas — que serán marcadas en un mapa — conteniendo aproximadamente la misma cantidad y calidad de fincas en cada una. Se numerará cada una de estas áreas. Las que se incluyan en el muestreo se elegirán al azar, consultándose a todas las familias de las mismas. Este método permite obtener mayores resultados en igual tiempo

y con el mismo esfuerzo, pero no ofrece las mismas posibilidades en exactitud.

3. *Muestreo por grupos*: Este método consiste en seleccionar grupos constituídos al efecto ya existentes en el área, como podrían ser los clubes agrarios juveniles, clubes de economía doméstica, asociaciones de agricultores, etc. Pero ocurre, frecuentemente, que los integrantes de estos grupos se afinan en una misma zona, por lo que este método tiene muchos puntos de similitud con el anterior.

*Instituto Latinoamericano
de Estadística y Demografía*

Estadística

CAPÍTULO III

Clubes agrarios juveniles

Antecedentes históricos. — Significado y trascendencia. — Objetivos. — Organización para la labor de dichos clubes. — Aspectos de la organización del club agrario juvenil. — Su funcionamiento y actividades fundamentales. — Dirección y orientación de los clubes. — El programa de trabajo. — El club agrario y la comunidad.

POR EL ING. AGR. SANTIAGO ANTUÑA

ANTECEDENTES HISTÓRICOS. SU SIGNIFICADO Y TRASCENDENCIA

1. **Antecedentes históricos.** — Establecer definitivamente las etapas históricas del desenvolvimiento organizado de las actividades tendientes a enfrentar los problemas y situaciones de la niñez y juventud campesinas, no constituye tarea fácil. Los orígenes de este singular sistema educacional concretado por los clubes agrarios juveniles que hoy conocemos, se ofrecen en variadísimos aspectos.

En lejanos orígenes podemos situar la inquietud de aportar elementos orientadores a la niñez y juventud campesinas, tendientes a la solución de sus problemas y a la satisfacción de sus necesidades. Ya en el siglo XVI comenzó a germinar en España la idea de que uno de los caminos más efectivos para asegurar la trascendencia y positividad de la labor agrícola, era la de enseñarla, de una manera práctica, en las escuelas a los hijos de los agricultores. En otros países de la vieja Europa cundió posteriormente esta hermosa iniciativa, y al finalizar el siglo pasado la organización de tales actividades educativas cobraba proyecciones de claro futuro.

Ya en ese entonces, América comenzaba a encarar, de una manera práctica y efectiva, problemas tales como los de que la acción de las escuelas rurales de la época no era adecuada a los requerimientos mínimos de la vida rural; o de que era imprescindible renovar y modernizar

los hábitos de vida y trabajo de las colectividades campesinas o, más simplemente, de que era urgente y vital detener el creciente éxodo de la juventud del campo hacia las ciudades.

Considerando que el mayor y más fundamental aporte en la organización de las actividades de la niñez y juventud campesinas corresponde a los Estados Unidos de Norte América, reseñaremos los fundamentos históricos más destacados, en el proceso formativo y evolutivo de los que hoy se conocen como clubes «4-H».

1856: Antecedentes hallados en una modesta biblioteca de un condado del estado de Nueva York, establecían que un joven llamado Franklin B. Spaulding, recibía la máxima clasificación en un concurso para jóvenes cultivadores de maíz.

1882: El Colegio de Agricultura del estado de Delaware, realizaba un concurso estadual de jóvenes cultivadores de maíz, organizado sobre bases que no diferían en mucho de las que rigen los concursos que se efectúan en nuestros días por organizaciones de clubes agrarios de todo el mundo.

1890-1900: Comienza a apreciarse en los Estados Unidos de Norte América una marcada tendencia a introducir aspectos y conocimientos concernientes a la naturaleza y a sus manifestaciones más notables, en los programas escolares. La Universidad de Cornell reacciona efectiva y rápidamente a los requerimientos de la población rural, reclamando que se enseñara a niños, niñas y jóvenes los caminos y oportunidades que ofrecía la vida rural.

1896: El profesor Liberty Hyde Bailey, de la Universidad de Cornell, inicia la redacción y distribución de hojas de divulgación sobre temas relativos a las ciencias naturales, para ser usadas por las escuelas del estado de Nueva York.

1900: Las organizaciones de campesinos existentes a principios de siglo en los Estados Unidos, se hacen eco de la transformación operada en la manera de pensar de la colectividad rural. Se acepta ya como necesidad fundamental que los niños y jóvenes del campo participen de las expresiones de la vida agraria y de las oportunidades de capacitación que se reclamaban. En un condado del estado de Illinois, se distribuyen paquetes conteniendo semillas de maíz entre unos 500 muchachos, con la intención de que las sembraran y expusieran el producto de sus cosechas en una exposición que se organizaría posteriormente.

1902 : Un educador llamado Albert B. Graham, desde su capacidad de superintendente de escuelas de la ciudad de Springfield, estado de Ohio, promueve la idea de formar un club experimental para muchachos y muchachas, con un programa consistente en proyectos de cultivo de maíz, huertas, análisis de suelos, reuniones y visitas a las fincas de los miembros del club. Nació así el primer club agrario, con una cierta organización y planes de definida orientación y efectividad.

1903 : Se constituye en el estado de Texas la primera « Liga de Jóvenes Agrarios ».

1904 : El público asistente a la Exposición Agrícola celebrada en la ciudad de Saint Louis, estado de Missouri, admira dos magníficas pirámides hechas con espigas de maíz. Y a su lado el ilustrativo y promisor anuncio proclamando esta contribución de nada menos que ocho mil jóvenes cultivadores del estado de Illinois, que habían concurrido a la exposición con las muestras de sus cosechas maiceras.

1905 : Tres de las cuatro haches que hoy distinguen a los clubes agrarios juveniles norteamericanos, comienzan a ser familiares por esta época, expresando las primeras letras de la frase « head, heart and hand » (« cabeza, corazón y manos »). Seis años más tarde, una nueva hache integraría el distintivo — que ya sería definitivo —, expresando esta vez la palabra « health » (« salud »).

1914 : En virtud de la sanción de la Ley Smith-Lever (Smith-Lever-Act), aportando los fondos y organización del Servicio de Extensión Agrícola de los Estados Unidos de Norte América, los Clubes 4-H, así se llamaron y se conocen los clubes agrarios juveniles norteamericanos, pasaron definitivamente a tomar parte de los programas nacionales y estadauales de extensión agrícola.

Corresponde establecer que no es ésta la única organización norteamericana dedicada a la atención de los problemas y situaciones de niños y jóvenes rurales. Aunque de más reciente fecha, el movimiento conocido con la denominación de « Future Farmers of America » (« Futuros Agricultores de América »), ofrece un tipo de actividades similar a la de los clubes 4-H, realizadas en conexión con las escuelas vocacionales de agricultura, en su mayoría.

Paralelamente al proceso evolutivo de los clubes agrarios de los Estados Unidos de Norte América, se desarrollaban movimientos similares en otros países del mundo, donde también ganaba adeptos la inspiradora idea de una nueva modalidad educativa para la niñez y juventud campesinas.

1905 : Aparecen en Quebec, Canadá, clubes hortícolas organizados bajo el auspicio del Departamento Provincial de Educación.

1913 : En Europa, es Dinamarca el primer país en contar con un movimiento más o menos organizado de clubes de muchachos campesinos.

1921 : Se inicia en Gran Bretaña el movimiento llamado de Clubes de Jóvenes Agricultores, en forma de una organización voluntaria auspiciada y financiada por el diario *Daily Mail*.

1926 : Se establece en Finlandia el trabajo con clubes agrarios y, cuatro años más tarde, también Suecia y Noruega se adherían al movimiento.

1931 : Comienza a cundir la idea de los clubes agrarios juveniles en suelo americano, al organizarse en Cuba el primer club «5-C» (las cinco letras expresan «Cuba, cerebro, corazón, cooperación y civismo»).

1934 : Puerto Rico establece su organización de clubes 4-H.

1939 : Nacen en Venezuela los clubes «5-V» (las cinco letras expresan «Venezuela, valor, vigor, verdad y vergüenza»).

1940 : A partir de este año, cuando Brasil organiza en las escuelas primarias de las zonas rurales sus Clubes Agrícolas, muchos países hacen lo propio, Perú, Chile, Uruguay, Costa Rica, Bolivia y Jamaica, en el continente americano ; Alemania, Austria, Grecia y Bélgica, en Europa ; Corea, Japón y Ceylán, en Asia ; y Nueva Zelanda y Australia, en Oceanía.

Se mencionan, a continuación, los países que poseen organizaciones de clubes agrarios juveniles, ya en permanente y firme progreso o ya en sus comienzos :

Alemania	Ecuador	Corea
Argentina	Estados Unidos de	Méjico
Australia	Norteamérica	Nueva Zelanda
Austria	Etiopía	Noruega
Barbados	Filipinas	Pakistán
Bélgica	Finlandia	Panamá
Brasil	Formosa	Perú
Bolivia	Francia	Puerto Rico
Canadá	Gran Bretaña	Saipán
Ceylán	Grecia	Samoa
Chile	Haití	Suecia
Costa Rica	Holanda	Turquía
Cuba	Jamaica	Venezuela
Dinamarca	Japón	Uruguay

2. **Significado y trascendencia de los clubes agrarios juveniles.** — Los clubes agrarios juveniles no constituyen otra cosa, en esencia, que grupos de niños, niñas y jóvenes, quienes, bajo la tutela de líderes voluntarios, eligen sus propios dirigentes, planean y conducen sus propios programas, realizan reuniones regulares, adquieren habilidades y buenas costumbres y toman parte activa en el desarrollo y mejoramiento de su comunidad.

Se ha dicho que la educación es un proceso que consiste en orientar la experiencia de tal modo que produzca ciertos cambios deseados en los conocimientos, en la habilidad y en la actitud. La labor que realizan los clubes agrarios en tantos países del mundo, sigue a este principio. Niños, niñas y jóvenes aprenden a través de la acción, adquieren una experiencia dirigida pero siguiendo sus propias y naturales inclinaciones. Mediante tal experiencia dirigida, sus conocimientos y habilidades se acrecientan, se desarrolla una actitud razonable hacia el trabajo del campo y del hogar y hacia la vida rural y su conducta, en fin, se transforma mediante la adopción de los procedimientos más perfeccionados que aprenden en sus clubes.

Digamos, pues, que los clubes agrarios juveniles constituyen una empresa educacional, una actividad orientada hacia la atención de los problemas y situaciones de niños, niñas y jóvenes del campo. Colaboran efectiva y activamente, asimismo, en procura de los objetivos educacionales que animan a las instituciones o grupos existentes en el medio rural, propendiendo al desarrollo de las habilidades y capacidades individuales y proporcionando oportunidades para adquirir capacitación en varios tipos de trabajos y expresiones de la vida campesina.

Expresemos, finalmente, que el interés y la actividad de los miembros de los clubes agrarios no está ni debe confinarse sólo al hogar o a la finca. Su eficaz participación en actividades que concurren al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad que integran, ha de despertar en ellos una trascendente y benéfica apreciación de la hermandad en el logro de finalidades comunes, con alcances más amplios, aún, que los de sus hogares y fincas.

OBJETIVOS

Los objetivos fundamentales de los clubes agrarios juveniles pueden definirse en *primarios* y *secundarios*, a saber :

1. Objetivos primarios :

Proveer las imprescindibles oportunidades tendientes al máximo desarrollo de las capacidades físicas, mentales, morales y espirituales de los niños y jóvenes campesinos.

Desarrollar un sentido de comprensión y correcta valoración del significado y trascendencia de la agricultura, economía del hogar, problemas de la familia y comunidad, etc.

Suministrar capacitación y habilidades en la realización y conducción de las actividades de la producción, hogar y comunidades rurales ; orientar hacia una visión clara, definida y actual de la importancia de un perfecto laboreo y una mejor utilización de la tierra, como expresión de industria básica y fundamental.

Propiciar una inteligente comprensión acerca de la importancia del aprovechamiento racional y conservación de los recursos humanos y naturales.

Desarrollar hábitos aconsejables relativos a una vida saludable y a una correcta aplicación de los períodos destinados al descanso y a la diversión.

2. Objetivos secundarios :

Aportar las facilidades para interesar a niños y jóvenes en la realización de simples tareas del hogar y de la finca, bajo la tutela de líderes bien capacitados.

Enseñar a usar tan bien sus manos como sus mentes.

Inculcar el sentido de responsabilidad necesario para propiciar el exitoso y total cumplimiento de la tarea emprendida.

Desarrollar la iniciativa individual, la independencia de acción y los mejores hábitos de trabajo.

Inculcar a través de las actividades del club, los métodos y valores de la acción cooperativa.

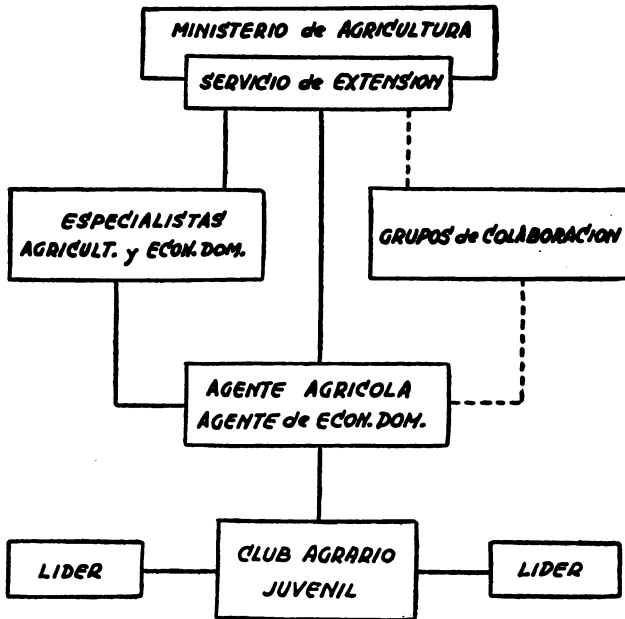
Demostrar el valor y trascendencia de la intervención en competencias, enseñando a ser tan buen perdedor como orgulloso triunfador.

ORGANIZACIÓN DE LOS CLUBES

La necesaria organización para la realización y desarrollo de las actividades de los clubes agrarios en cualquier país, deberá seguir el tipo de organización gubernamental o división política del país que se

considere. Tendrá estrecha coordinación con el sistema nacional de organización para la agricultura y la educación, y con las líneas de acción — en los países que lo hubiere — del servicio de extensión agrícola.

El gráfico que aparece a continuación da una idea de la relación que existe entre el club agrario juvenil y el servicio de extensión.



Existen ventajas de ciertos tipos de organización independiente para el trabajo con niños y jóvenes campesinos. Sin embargo, estando la labor de los clubes agrarios tan íntimamente relacionada — y dependiente muchas veces —, con las expresiones de la actividad y hogar rurales, parecería existir una visible conveniencia en colocar el trabajo de dichos clubes, bajo las mismas líneas de organización y supervisión que rigen en el país la actividad agraria en todas sus manifestaciones.

1. Organización local. — Constituye ésta, sin lugar a dudas, la unidad más valiosa y trascendente en la organización total del trabajo con los clubes agrarios juveniles. Si la organización en la comunidad es efectiva, si la labor del club agrario que en ella funciona tiene alguna

significación, su contribución al programa total, en la región o en el país, habrá sido valiosa. El club local no constituye otra cosa que una unidad de operaciones, la expresión viva y activa de aquel programa.

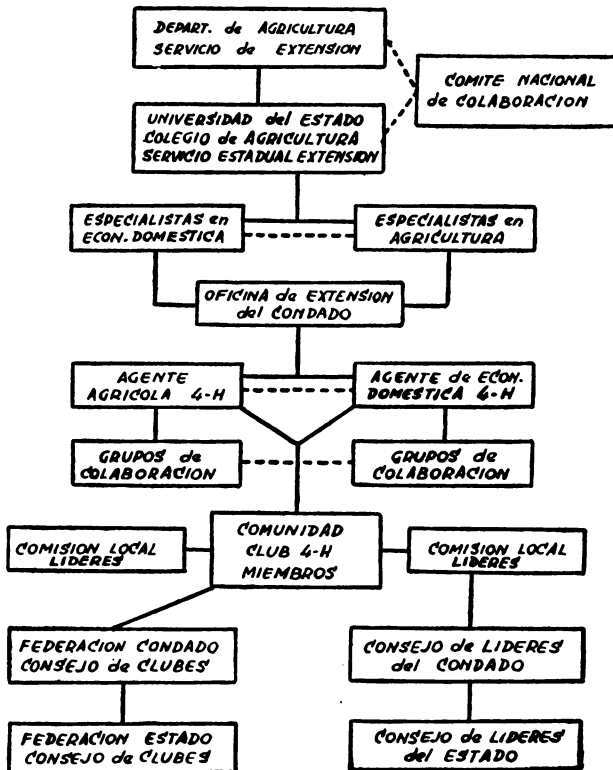
Dejamos, pues, establecido que la organización en el plano local se concreta en la organización del club agrario en sí mismo y en los elementos de colaboración local que concurren a su exitoso desenvolvimiento. La supervisión inmediata de la labor del club agrario estará a cargo del o los líderes voluntarios del mismo, pudiendo también aportar una valiosísima colaboración en tal sentido, las comisiones locales que se integren con la finalidad de prestigiar la labor de los clubes (comisiones colaboradoras de los clubes agrarios, comisiones de padres, etc.).

2. Organización regional. — Bajo el rubro de « regional », se expresan los tipos de organización que correspondan — según los países —, a provincias, estados, departamentos, etc. En la mayoría de los países que actualmente poseen organizaciones de clubes agrarios, este tipo de disposición regional para la labor de dichos clubes se halla sólo en un estado de incipiente evolución. En muchos de ellos, y en razón de su aún reciente iniciación, la organización de las actividades de clubes agrarios no va más allá de una orientación y supervisión directa de la labor de dichos clubes, por parte de una dirección nacional y única.

Otros países ya van evolucionando hacia tipos de organizaciones regionales, pero, aun los más adelantados en este aspecto, no han ido más allá de la organización estadual, provincial o departamental — principales unidades en la división política de aquéllos. La labor supervisora en este aspecto parcial de la organización, se asigna a los agentes de extensión — provinciales o departamentales, en su mayoría —, los que a su vez son responsables ante las autoridades nacionales respectivas. Comités o comisiones de colaboración integradas por educadores, agricultores, amas de casa y hombres de negocios, pueden contribuir extraordinariamente a facilitar y hacer más efectiva y trascendente la labor de los clubes de una región. Deberán para ello colaborar con el agente agrícola en el estudio de las necesidades de la misma, planeando y conduciendo las actividades que mejor concurren a su satisfacción a través de la labor de los clubes. Igualmente, brindaron oportunidades de adiestramiento a los líderes voluntarios y estimularon, de una manera atractiva y eficiente, el esfuerzo de éstos y el trabajo de los miembros de los clubes, por igual.

3. Organización nacional. — El centro motriz de la organización del movimiento de clubes agrarios, en lo que concierne al plano nacional está — en la mayoría de los países y en especial en latinoamérica —, radicado en el servicio de extensión agrícola u organismo nacional que ejerza la función directriz y orientadora de las actividades agrarias.

Sintetizando los conceptos sobre la organización para el trabajo de los clubes agrarios juveniles, se dan a continuación dos esquemas de tipos de organización. Uno de ellos — la de los clubes «4-H» norteamericanos —, como ejemplo de una línea de organización adaptada para un movimiento de su volumen e importancia; el otro, más elemental y simplificado, constituye el padrón de organización de las actividades de los clubes agrarios de muchos países del mundo :



ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL CLUB AGRARIO JUVENIL

Definimos a un club agrario juvenil como un grupo organizado de niños y jóvenes campesinos que busca su perfeccionamiento a través de la práctica de actividades agrarias y de economía doméstica. Tales actividades se realizarán en condiciones que permitan su adiestramiento y capacitación para trabajar colectivamente y con miras al mejoramiento de su comunidad. Constituye, asimismo, parte de un sistema o empresa educacional que tiende a suplementar la labor que, en tal sentido, realiza la escuela en el medio rural.

Veamos cuáles pueden ser los requerimientos generales para la organización de un club agrario juvenil, teniendo presente que ellos podrán variar en los diferentes países, de acuerdo a condiciones y conveniencias locales :

Estar integrado por un grupo apropiado de niños, niñas y jóvenes rurales, residentes en la vecindad o comunidad a que pertenezca el club.

La edad de sus miembros podrá oscilar entre 10 y 20 años.

Contar con un líder voluntario, por lo menos, quien actuará como conductor y consejero del club.

Las actividades podrán organizarse :

- a) En la escuela, actuando el maestro o maestra como líder ;
- b) Independientemente de la escuela, con líderes voluntarios locales.

Cada miembro del club agrario deberá seleccionar y realizar uno de los proyectos ofrecidos por el club, como mínimo.

Cada club elegirá sus dirigentes, su denominación y fijará el lugar y fechas para la realización regular de sus reuniones.

Planear un programa de trabajo y actividades, con logros definidos y con un alcance no menor de seis meses ni mayor de un año.

Celebrar no menos de seis reuniones durante el año, siendo aconsejable la realización de una reunión mensual, como mínimo, para mantener la acción de conjunto en la labor del club.

1. Elementos que concurren a la integración de un club agrario. — La realización del programa y de la labor que corresponden a los clubes agrarios juveniles son el producto de la actividad y esfuerzo

de sus miembros, de sus líderes y de los instructores que los dirigen y supervisan. Ellos constituyen los elementos dinámicos en la integración del club agrario, correspondiendo a cada uno de ellos una labor específica y diferente, a saber :

Los miembros : Son niños, niñas y jóvenes que, voluntariamente, aceptan los requerimientos y deberes que les impone el programa de actividades de su club.

El líder : Es la persona adulta, hombre o mujer, que aporta al club agrario y a sus miembros, individualmente, la orientación, inspiración e información necesarias para el cumplimiento efectivo de su programa de actividades.

El instructor : Que no será otro, en la mayor parte de los casos, que el agente agrícola o de economía doméstica, o el funcionario oficial o privado a cargo de quien se halle la dirección y supervisión del trabajo realizado por los clubes agrarios juveniles.

2. Tipos de clubes agrarios. — Casi todas las organizaciones de clubes agrarios juveniles existentes en los diversos países, poseen dos tipos de clubes de delineamientos perfectamente diferenciados aunque identificados en los mismos objetivos. Son ellos reconocidos con las denominaciones de « club-proyecto » y « club-distrito ».

El club-proyecto : En este tipo de club todos sus miembros realizan, individualmente, el mismo proyecto, es decir, desarrollan una única y común actividad relativa a la agricultura o a la economía del hogar (clubes avícolas, hortícolas, de conservación de alimentos, etc.).

El club-distrito : Este tipo de club, por el contrario, incluye varios proyectos diferentes, seleccionados y realizados individualmente por sus miembros.

3. Cómo se organiza un club agrario juvenil. — Al emprender la labor de organización de un nuevo club agrario juvenil, deberán analizarse la situación general de la comunidad, el número de niños, niñas y jóvenes existentes, los tipos de actividad más generalizados y los problemas peculiares de la niñez y juventud de la región. Deberá luego despertarse el interés de la comunidad hacia los objetivos y actividades de los clubes agrarios juveniles, y ello podrá realizarse de muchas maneras, entre ellas :

Por medio de artículos y comentarios a publicar en la prensa local. A través de reuniones en las que se explicarán a los asistentes — preferentemente padres de los posibles miembros — las ventajas que pueden derivarse de la participación efectiva de niños y jóvenes en las actividades desarrolladas por el club; y

Por medio de visitas realizadas a los hogares de los posible miembros del futuro club, interesando, a un mismo tiempo, a padres e hijos sobre la naturaleza y objetivos de la labor de los clubes agrarios juveniles.

Decidida la conveniencia de la formación del club, se convocará a todos los niños y jóvenes interesados en enrolarse en el club, a la reunión constitutiva a la que deberán asistir el agente de extensión y el o los líderes voluntarios previamente seleccionados. Dicha reunión podrá realizarse de acuerdo al siguiente plan :

Explicación de los principales objetivos de los clubes agrarios, en forma precisa, clara y sencilla.

Enrolamiento de los niños y jóvenes interesados en ingresar al club. Será conveniente contar con el consentimiento de los padres.

Realización de la elección de los miembros ejecutivos del club, usualmente, un presidente, un vice-presidente, un secretario y un tesorero. En todos y cada uno de los aspectos de esta elección, deberán intervenir directa y exclusivamente los miembros del club a los que se habrá suministrado, previamente, indicaciones generales sobre la manera de realizar el acto y sobre su singular trascendencia. No deberá despreciarse esta magnífica oportunidad de dar una lección práctica de civismo y democracia.

Explicación de los proyectos ofrecidos por el club. No deberá imponerse determinado proyecto a un niño o joven, sino que convendrá analizar sus deseos e inclinaciones y la manera de conciliarlos con los proyectos disponibles.

Adopción de la denominación del club y redacción del acta correspondiente.

4. Los miembros ejecutivos del club. Sus responsabilidades. — Son miembros ejecutivos de un club agrario juvenil, con ligeras variantes, el *presidente*, el *vice-presidente*, el *secretario* y el *tesorero*. El principal y más importante de estos miembros ejecutivos es, por supuesto,

el presidente, de cuya habilidad y actividad ha de depender gran parte de la exitosa trayectoria del club. *El vice-presidente*, por su parte, deberá tomar el lugar y responsabilidades del presidente en caso de ausencia o renuncia del mismo.

A cargo del *secretario* estará, principalmente, la redacción de las actas de las reuniones del club y realización de las gestiones que de ella deriven. Todo movimiento de fondos, como ser: cobros, pagos, etc., deberá ser controlado y documentado por el *tesorero*, actuando en estrecha colaboración con el presidente.

5. **Las subcomisiones del club agrario.** — Deberán ser designadas por el presidente del club y ellas podrán ser las de *Programas, Enrolamiento, Actividades Sociales y Recreación*, etc. Cada una de estas subcomisiones, integradas por miembros del club, atenderán a funciones específicas relativas a la índole expresada por sus respectivas denominaciones. La subcomisión de *Enrolamiento*, por ejemplo, iniciará su labor con la anticipación suficiente a la fecha de iniciación del nuevo año del club, a los efectos de trazar los planes pertinentes a la incorporación de nuevos miembros del club. La subcomisión de *Programas* atenderá una de las más fundamentales labores del club, es decir, la de trazar los planes del trabajo del club, de sus reuniones y de sus actividades. Con la labor de esta subcomisión deberá relacionarse la que corresponde a la subcomisión de *Actividades Sociales, y Recreación*; su contribución hará de la labor del club un motivo de sana diversión y esparcimiento, por medio de oportunos y variados planes. Cuando las circunstancias lo aconsejaren, podrán constituirse algunas otras subcomisiones, permanentes o transitorias, con cometidos precisos y conducentes al propiciamiento de una tarea más atractiva, agradable e interesante.

FUNCIONAMIENTO DEL CLUB AGRARIO JUVENIL. SUS ACTIVIDADES FUNDAMENTALES

El programa de actividades de los clubes agrarios juveniles incluye dos líneas principales de trabajo. A una de ellas corresponde el fundamento del trabajo de los mismos, los proyectos de la agricultura y del hogar, las reuniones, los concejos, las comisiones de trabajo, etc. El segundo grupo incluye actividades de orden general, tales como recrea-

ción, deportes, canto, apreciación musical, trabajos colectivos de interés de la comunidad, etc.

Las actividades del primer grupo revisten condiciones de obligatoriedad para los miembros del club, mientras que las del segundo son voluntarias. Pero, aun sin un definido esbozo de requerimiento, el primordial propósito de esas actividades de orden general es el de enriquecer, diversificar y hacer más atractivo el programa de los clubes agrarios juveniles. El *proyecto* es el fundamento del trabajo de los clubes, mientras que las restantes expresiones agregan a él vida e interés.

1. **El proyecto.** — Todo muchacho o muchacha campesina que ingresa a un club agrario aspira a aprender cómo realizar algunas de las tareas de la finca, del hogar o de la comunidad, de una manera práctica y efectiva. Estas tareas se denominan *proyectos*, y no constituyen otra cosa, en esencia, que pequeñas empresas desarrolladas por niños y jóvenes, en sus propias fincas u hogares.

Entre los numerosos métodos educacionales utilizados en el trabajo con clubes agrarios, el proyecto es aceptado como uno de los más efectivos. Su proceso constituye una vívida demostración acerca de cómo mejorar las condiciones y productividad de las actividades agrícolas y de economía doméstica, mediante el uso de prácticas e informaciones científicas. Correctamente conducidos, los proyectos realizados por los miembros del club agrario no sólo muestran los caminos del beneficio y de la economía, sino que también obran como ejemplos demostrativos para los restantes miembros de la comunidad. He aquí los objetivos principales del proyecto, en la labor del club agrario :

Proveer a los miembros de un elemento de trabajo tangible, bien organizado y de flexibles características. A través del proyecto los jóvenes adquirirán conocimientos y práctica en la realización de labores agrícolas y del hogar ;

Propiciar a niños y jóvenes valiosas oportunidades para el desarrollo de una mejor apreciación, actitud y filosofía hacia las expresiones de la vida rural.

La selección del proyecto por parte del miembro del club agrario no deberá ser forzada ni influenciada ; deberá satisfacer sus propios deseos e inclinaciones. He aquí unas pocas consideraciones que podrán orientar la selección del proyecto :

Deberá ser tangible, algo que pueda ser visto y mostrado. El sentido de propiedad será más satisfactorio para el miembro, si su proyecto proporciona ingresos monetarios o apreciables economías.

Deberá mantener una proporción o tamaño adecuado, lo suficiente como para propiciar en el niño o joven un sentido de digna satisfacción y mantener el equilibrio y realidad que exige una demostración de posibilidades.

Deberá proporcionar las disciplinas conducentes a un más efectivo desarrollo del carácter del niño o joven.

Deberá contribuir al desarrollo del sentido de responsabilidad del miembro del club agrario, inculcando la premisa que el éxito o el fracaso dependen, fundamentalmente, de las dicisiones adoptadas o de la acción realizada.

2. Las reuniones del club. — Las reuniones regulares de los clubes agrarios — celebradas una o dos veces por por mes —, en las cuales grupos de niños y jóvenes campesinos discuten su trabajo, sus planes y sus posibilidades, constituye una bella ilustración de democracia activa. Cada reunión ofrece a los miembros del club agrario y a sus líderes, magníficas ocasiones para trabajar y disfrutar reunidos, expresando y demostrando sus respectivas habilidades para dirigir, para discutir, para planificar y para organizar. Todo ello hace que las reuniones puedan llegar a significar uno de los elementos de mayor atracción e interés en la labor total de los clubes agrarios juveniles.

El programa típico de una reunión mensual del club agrario, incluye tres partes, a saber :

- a) Discusión de los asuntos regulares del club ;
- b) Programa especial ;
- c) Actividades sociales o recreativas.

La primera parte comprende la reseña, discusión y resolución de los asuntos que atañen a la marcha del club y a los intereses individuales de sus miembros. El programa especial, que integra la segunda parte del programa de la reunión, deberá ser objeto de cuidadosa preparación, incluyendo en él las demostraciones, conferencias, anuncios, etc. Finalmente, la reunión se clausurará con un período de actividades sociales y recreativas, que proveerá a los miembros del club de veinte o treinta minutos, digamos, de saludable diversión.

El término «recreación» cubre un vasto campo de actividades, incluyendo juegos, deportes, canto, música, etc., y constituye parte del trabajo total de los clubes agrarios, expandiendo el proceso educacional que desarrollan, por medio de la distracción y el disfrute placentero. Programas recreativos deben formar parte de la orden del día de toda reunión de un club agrario juvenil. En ellas puede dedicarse su parte final, ya al desarrollo de un juego interesante, o a cantar algunas canciones, o a brindar oportunidades de participación individual a los miembros.

3. Las demostraciones. — El humano deseo de mostrar o aprender la manera más hábil, más correcta o más conveniente de hacer algo, ofrece infinitas ventajas educacionales en el trabajo con clubes agrarios, y desde hace ya tiempo, las demostraciones constituyen uno de los métodos educativos más populares y efectivos. Una demostración consiste en mostrar y descubrir, a un mismo tiempo, como realizar alguna labor o actividad. Y ellas son usadas en los clubes agrarios como elemento educativo, atractivo e interesante, para ofrecer enseñanzas a sus miembros acerca de prácticas recomendables para mejorar las condiciones de la agricultura y del hogar campesino.

Aprender y enseñar son los conceptos que motivan, esencialmente, toda demostración — sea ella individual o colectiva —, ofreciendo a los miembros del club maravillosas oportunidades para aprender, enseñando y para transmitirse, los unos a los otros, los conocimientos adquiridos. El interés y atracción de una demostración dependerá, principalmente, de la elección del tema, de la preparación y conocimientos del o de los demostradores, de la fácil y correcta visibilidad de cada una de las partes del proceso de la misma, y de su claridad y simplicidad.

Tres aspectos principales integran una buena demostración :

- a) La introducción ;
- b) La demostración propiamente dicha ;
- c) El sumario o síntesis.

4. Giras y paseos. — La reunión regular de un club agrario podrá tomar, en ciertas oportunidades, la forma de una gira de observación a un establecimiento agrícola, a una buena huerta o monte frutal, a una granja avícola o, simplemente, a las fincas de algunos de los miembros del club, con el objeto de conocer el desarrollo de sus respectivos proyec-

tos. Otras veces, estas giras o paseos podrán tener, únicamente, finalidades de diversión y esparcimiento.

5. **Concursos y exhibiciones.** — Los concursos y consiguientes recompensas, constituyen otros de los elementos que aportan y estimulan el interés en las fases más importantes del trabajo con clubes agrarios, proporcionando las bases para establecer méritos y reconocimientos.

6. **Campamentos.** — La vida del campamento, con sus múltiples e interesantes aspectos, ejerce en niños, niñas y jóvenes, una extraordinaria y singular atracción. Los campamentos proporcionan magníficas oportunidades para la enseñanza y práctica de la cooperación, desarrollo de trabajos manuales, estudio de la naturaleza y diversas actividades tendientes al cultivo y desarrollo de la mente, cuerpo y alma de la juventud.

EL CLUB AGRARIO JUVENIL Y LA COMUNIDAD

De una manera general, puede sostenerse que una labor organizada y eficiente orientada hacia la atención de los problemas y situaciones de niños y jóvenes rurales, deberá atraer la atención pública en todos los niveles de la comunidad, de la región y de la nación entera. Es así cómo hoy vemos, en tantos países del mundo, a hombres y mujeres integrantes de las comunidades campesinas, a educadores, a comerciantes, a dirigentes rurales, a editores de periódicos y a innumerables organizaciones e instituciones, colaborando con este maravilloso sistema educacional.

La íntima relación de las organizaciones de clubes agrarios con la escuela rural, ha propiciado una suerte de evolución en la apreciación y consideración de los habitantes de las comunidades campesinas hacia su escolita. Con el pasar del tiempo, la modesta o confortable sede de la escuela rural se va convirtiendo en algo más que el espacio físico para desarrollar la labor de alfabetización del niño. Y los clubes agrarios, que funcionan en ellas, atrayendo nuevamente a jóvenes de la comunidad a la escuela que le enseñara sus primeras letras y despertando el público interés con la múltiple y variada expresión de sus actividades, brindan su inestimable contribución para hacer de la escuela rural un legítimo centro social de la comunidad.

Una activa función de educación es rasgo característico y esencial del trabajo desarrollado por los clubes agrarios juveniles. Para asegurar la continuación de tal función y su incidencia en el propiciamiento de una más atractiva y próspera vida rural, los clubes agrarios necesitan permanentes contactos con todos los líderes de las diferentes manifestaciones que integran la comunidad. Líderes de organizaciones o entidades agrarias pueden brindar extraordinarios servicios a los clubes agrarios, en su labor formativa de las aptitudes y el talento de los hombres y mujeres que han de actuar en el mañana de la comunidad.

Todas aquellas personas a cuyo cargo se encuentre la dirección y conducción de las organizaciones de clubes agrarios, sea cual sea el nivel — nacional, regional o local —, y sean ellos directores, supervisores, agentes rurales, líderes y aun los propios miembros de los clubes, deberán utilizar la más mínima oportunidad que pudiera presentárseles para promover el interés y el reconocimiento público para la labor de esos clubes. Seguramente, no faltarán ocasiones para que ellos disfruten del privilegio de ser oídos en las reuniones que celebran los cuerpos directivos de organizaciones o entidades agrarias, en la expresión de los objetivos y programas que guían a sus clubes agrarios, y de sus proyecciones y contribución al progreso y bienestar común. Igualmente y en idéntico sentido, podrán interesarse a los directores de empresas comerciales, de bancos, de instituciones de variado carácter, manteniéndolos informados acerca de :

1. El programa que cumple el club y sus progresos ;
2. Los aspectos más notables de sus actividades ;
3. Los resultados obtenidos ;
4. La naturaleza de la asistencia requerida para el más efectivo cumplimiento de los precedentes objetivos.

El trabajo de los clubes agrarios juveniles propicia infinidad de oportunidades para que estos grupos, organizaciones o entidades puedan aportar su estimable colaboración a su más efectiva expresión. Dichos clubes auspician y financian diversas actividades, tales como concursos, exposiciones, proyectos especiales, etc. ; sus dirigentes participan en la integración de las comisiones de colaboración, ya sean locales, regionales o de alcance nacional.

DIRECCIÓN Y ORIENTACIÓN

La tarea de supervisión de las actividades del club agrario corresponde, fundamentalmente, al agente de extensión y al líder voluntario.

1. Responsabilidades del agente de extensión. —

Explicar los objetivos del club.

Enseñar a organizar el club.

Proveer información concerniente a las actividades del club.

Explicar la naturaleza y requerimientos de los proyectos ofrecidos por el club.

Discutir el trabajo y responsabilidades de los miembros del club.

Describir las actividades sociales y recreativas del club.

Asistir a los miembros del club en la preparación de sus productos a presentar en ferias o exposiciones.

Explicar el trabajo y responsabilidades de los líderes.

Proveer oportunidades de entrenamiento a los líderes.

Preparar y proveer los elementos necesarios de información y enseñanza, correspondientes a los proyectos y actividades del club.

Visitar a los miembros del club tanto como sea posible.

Facilitar la provisión de todos los elementos y materiales relativos a los proyectos del club.

Ya hemos visto que todo el impulso e inspiración de la actividad del club agrario depende y proviene, principalmente, del agente de extensión. Él es quien supervisa la labor de los clubes y la acción de los líderes voluntarios.

La formación de ciudadanos capaces y conscientes, presupone ayudarlos a aprender cómo vivir y trabajar con sus semejantes. Y también los clubes ofrecen hermosas oportunidades para tales experiencias, a través de los comités de trabajo, de los equipos de demostraciones y de otras tantas actividades de conjunto.

El agente de extensión debe conocer todo esto y saber que una palabra de aliento, un consejo oportuno, una sabia orientación, puede promover la mejor de las reacciones en la individualidad de un niño joven. Sus hábitos, actitudes y normas se formarán de esa manera. No existe influencia más poderosa para ellos que una asociación con personas mayores a quienes ellos admiren y respeten.

2. Responsabilidades del líder voluntario. —

Interesar a niños y jóvenes de la comunidad en el trabajo y actividades del club.

Asistir a los miembros del club en la elección de los proyectos que mejor contemplen sus deseos e inclinaciones.

Distribuir el material informativo y de enseñanza.

Ayudar a los miembros del club a conseguir los elementos y materiales necesarios para el desarrollo de sus proyectos.

Interesar a los padres en las actividades que los hijos realizan en el club.

Colaborar en la organización del club, en el planeamiento de su programa y en la interpretación del material de enseñanza.

Explicar a los miembros del club sus deberes y responsabilidades.

Asistir a todas las reuniones del club, observar sus progresos y brindar su ayuda cuando sea necesaria.

Tutelar, guiar, orientar y enseñar, pero nunca hacer el trabajo de los miembros del club. Recordar que ellos deben aprender, haciendo.

El líder de un club agrario constituye una de las piezas fundamentales en la organización y funcionamiento del club. Hombres o mujeres, interesados en la conducción y en la actividad de los clubes agrarios, están habilitados para desempeñar las funciones de líder voluntario. He aquí algunas de las condiciones que han de facilitar la función del líder, ante su club y ante su comunidad rural :

1. Conocer la naturaleza de todos y cada uno de los proyectos del club. Ello le permitirá orientar más efectiva y prácticamente la labor individual y colectiva de su club.
2. Ser un buen organizador. Excelentes resultados será posible alcanzar mediante una cuidadosa organización y planes bien estudiados.
3. Interesarse en el bienestar y prosperidad de su comunidad rural.
4. Interesarse vivamente en todas y cada una de las actividades de los clubes agrarios. Tal interés y entusiasmo es importantísimo para el desenvolvimiento del club, ya que él se transmitirá, seguramente, a todos los miembros.
5. Sustentar estrictos conceptos de lealtad y honestidad.

6. Tacto y habilidad en el tratamiento de personas mayores. Es ésta una importantísima condición, especialmente desde el punto de vista de los miembros del club y de sus padres.
7. Perseverancia. No debe impacientar ni desanimar al líder la no obtención de rápidos y efectivos éxitos.

La visión primaria del líder es la de ayudar a niños y jóvenes de su club a descubrir sus propios deseos o inclinaciones. Luego, tratará de ayudarlos a realizar tales deseos. El líder enseñará al niño o joven a pensar, pero nunca deberá pensar por él. Le aconsejará pero no tratará de gobernarlo; le guiará pero no lo controlará.

EL PROGRAMA DE TRABAJO DE LOS CLUBES AGRARIOS JUVENILES

En lo que concierne a la atención de los problemas de la niñez y juventud campesinas, un agente de extensión perfectamente compenetrado con su trascendente misión, deberá llegar hasta los niños y jóvenes de su área, hacerse conocer por ellos, ganar su confianza. Analizará luego sus intereses y necesidades, y, finalmente, les ayudará a procurarse su propio desenvolvimiento, bienestar y satisfacción.

Pero para ello, el agente de extensión necesitará propiciar y valerse de programas efectivos, basados en situaciones reales y elaborados de manera tal que le faciliten los elementos necesarios para cumplir con los enunciados objetivos.

A través de las actividades de los clubes agrarios, niños y jóvenes del campo aprenden a trabajar unidos, tanto para su propio beneficio como para el de cada uno de los miembros de su comunidad. Éste constituye uno de los aspectos más importantes del programa de extensión a realizarse en cualquier área de cualquier país, es decir, ayudar a la niñez y juventud campesinas a descubrir las oportunidades para elaborar sus propios destinos. Pero esta tarea sólo podrá ser acometida a través del desarrollo de programas de acción bien planeados, y mediante la estimación de los intereses y necesidades de niños y jóvenes rurales.

1. Planeamiento y programación en la labor de clubes agrarios. — Como ya hemos visto, la base fundamental de la labor de los clubes agrarios que existen en todos los países del mundo, es la crea-

ción y conducción de actividades relativas a la agricultura y a la economía doméstica, especialmente dedicadas a niños, niñas y jóvenes campesinos, desarrolladas ya en sus fincas, ya en sus hogares o en sus comunidades.

Tanto los planes o programas totales de carácter nacional o regional o, como los de clubes agrarios considerados individualmente, deberán tener en cuenta los aspectos educacionales, sociales y recreativos, y de servicio a la comunidad.

Cada una de estos aspectos reviste singular importancia para la organización y planeamiento de la gestión que ha de contribuir al desenvolvimiento de la niñez y juventud rurales, y solamente a través de su apropiada correlación, podrá realizarse una tarea valiosa y efectiva.

Tal correlación no expresa otra cosa que un programa de acción bien balanceado, incluyendo todos y cada uno de los referidos aspectos, y concurrente a la asistencia de los miembros de los clubes agrarios en la realización de su trabajo, de sus reuniones y de sus actividades.

Digamos, por último y antes de considerar los aspectos relativos a la estructuración y conducción de la programación para clubes agrarios, que un buen programa deberá :

1. Comenzar con los intereses y necesidades de los miembros de los clubes.
2. Incluir variados aspectos y métodos.
3. Iniciarse y completarse en la debida oportunidad.
4. Incluir en sus actividades a la mayor cantidad de miembros del o de los clubes agrarios.

2. Estructuración y conducción de los programas. — De su cuidadoso planeamiento dependerá, en general, la exitosa realización de cualquier empresa. Programas efectivos, prácticos y realizables, concebidos con la oportuna y necesaria antelación, asegurarán el éxito de la tarea de los clubes, beneficiarán a sus miembros y ayudarán a sus líderes en la labor de conducción de sus respectivos clubes.

a) *El programa nacional o regional* : La correcta realización de la labor de los clubes agrarios en la mayoría de los países que los poseen, depende, en alto grado, de los esfuerzos coordinados de los funcionarios de extensión, de los líderes y de las personas que en forma voluntaria aportan su esfuerzo y dedicación a las actividades de dichos clubes agrarios.

Para asegurar el correcto desarrollo de un efectivo programa educacional dedicado a niños y jóvenes campesinos de entre 10 y 20 años de edad, dichos funcionarios de extensión, líderes voluntarios y demás colaboradores, deberán arbitrar los elementos de organización pertinentes. Sobre ellos recaerá la tarea de planear, elaborar y conducir los programas nacionales o regionales concernientes a clubes agrarios.

La apreciación y estudio de las situaciones, problemas y necesidades de la niñez y juventud campesinas, por parte de los funcionarios de extensión y de los líderes voluntarios, darán lugar a programas de alcances generales o de directa aplicación a las condiciones y requerimientos locales. Un comité o consejo nacional que tenga por finalidad la conducción del trabajo de clubes agrarios en un país, por ejemplo, deberá estudiar, estructurar y conducir programas de índole total o general para todos los clubes de ese país.

En la preparación de un programa, entre otros aspectos, hay que tener en cuenta la necesidad de :

Establecer clara y definitivamente los objetivos que ha de perseguir el programa a estudiarse.

Determinar y planear los proyectos que tiendan a demostrar prácticas u orientaciones deseables, asegurándose la más efectiva asistencia de los miembros de los clubes.

Planear actividades que mantengan, y aun acrecienten el interés de los miembros de los clubes.

Establecer y asignar responsabilidades para la conducción de dichas actividades.

b) *El programa del club* : — Ya hemos visto, al comentar los aspectos concernientes a la organización de un club agrario, que a la subcomisión de Programas correspondía una de las más trascendentes labores del club. En efecto, a dicha subcomisión, con la colaboración del o de los líderes, corresponde la responsabilidad de planear y confeccionar el programa anual del club, que entrará en vigencia luego que sea aprobado por los miembros del mismo.

El plan de trabajo del club deberá incluir no sólo el programa para las reuniones que éste celebre, sino que también deberá atender a la programación de otras actividades del club, tales como visitas, giras, demostraciones especiales, celebraciones y demás eventos de carácter local, regional o nacional.

CAPÍTULO IV

Actividades de economía doméstica

Actividades de economía doméstica. — Salud, nutrición, preparación y conservación de alimentos. — Puericultura, relaciones de la familia, costura, industrias. — Mejoramiento y administración del hogar.

Por CARMEN S. SÁNCHEZ

La Economía del Hogar forma parte de los trabajos de Extensión, ya que su enseñanza contribuye a elevar el nivel de vida de la familia rural. Lo que el ingeniero agrónomo extensionista es al campesino, la especialista de economía doméstica es para la dueña de casa. Ambos agentes deben trabajar siempre juntos, coordinando sus actividades de modo de considerar la finca y el hogar como un todo orgánico sobre el cual actuar para conseguir el objetivo general: elevar el nivel de vida de la población campesina.

Cabe citar los siguientes aspectos de la labor en Economía Doméstica o del Hogar:

A. Salud. — Es necesario conocer el estado de salud de la población rural. Ello se observa en reuniones y visitas. Hay enfermedades que se comprueban con cierta facilidad. En muchas oportunidades se explica su presencia por el desconocimiento por la población sobre la existencia de servicios gratuitos para su diagnóstico y tratamiento.

En la esfera de actividades de la especialista en economía del hogar se incluye un breve curso de primeros auxilios, así como enseñanza respecto al cuidado de los enfermos en el hogar. En este sentido se enseña la preparación de utensilios simples y económicos que contribuyen a este fin, así como las dietas alimenticias adecuadas.

B. Nutrición. — Se imparten los conocimientos necesarios para una mejor selección de los alimentos. Tanto en este aspecto como en los restantes, es preciso actuar con la máxima sencillez, evitando el uso de términos difíciles de comprender. Por ejemplo, para explicar la necesidad de las vitaminas, no se expresará esta palabra. Se buscará la carencia de vitaminas preguntando si sangran las encías, si se enrojece la piel, etc. En caso de respuesta afirmativa, se dirá que esos males o inconvenientes no se presentan si se consume «algo» que está en determinados vegetales. Se les hará ver que contienen lo mismo que receta el médico para curar esos males, y que, de consumir tales productos, no sólo no se presentarán las anomalías, sino que se evitarán gastos por visitas al médico y farmacia.

Se aprovechan circunstancias como la anotada para estimular la producción de alimentos de alto poder nutritivo y vitamínico, así como para seleccionarlos y prepararlos. Por ejemplo, se deberá indicar que los refrescos de naranja deben hacerse con frutas pesadas y de piel suave por poseer más jugo; que el zapallo puede utilizarse en muchas formas, algunas de las cuales son poco conocidas por la mayoría de los campesinos.

La enseñanza demostrará la excelencia de preparar los alimentos de modo que no pierdan su valor nutritivo. Por ejemplo, que las verduras cocidas deben prepararse en agua hirviendo, ya que haciéndolo en agua fría la sustancia se desperdicia. Se planteará la analogía con los caldos.

C. Preparación de alimentos. — Se enseñan modos distintos de hacerlo, así como su atractiva presentación.

D. Conservación de alimentos. — Tiende al aprovechamiento de las épocas de abundancia para poder consumir en las de escasez o carencia. Se enseña a envasar frutas, verduras, etc., en la forma más sencilla y económica posible. Esta enseñanza debe correlacionarse con comentarios sobre precios de las conservas industriales.

E. Puericultura. — Es evidente su conveniencia para las mujeres y niñas. Pero aunque llama la atención, es también de sumo valor su enseñanza entre los varones. Mostrar y hacer comprender la responsabilidad del cuidado de los pequeños es contribuir a mejorar el compañerismo y las relaciones de la familia. La tendencia moderna es enseñar a ambos sexos sobre este particular. En este aspecto de la enseñanza se

incluyen demostraciones a los niños de cómo pegar botones, zurcir medias, cuidados y juegos con los más pequeños, hacerles preguntas, etc. A las señoras se les instruye desde los cuidados pre-natales hasta que los niños lleguen a la adolescencia.

F. Relaciones de la familia. — Los niños del campo maduran antes que los urbanos. Las niñas al casarse lo hacen por lo general más jóvenes, o al menos más ignorantes de las cuestiones del matrimonio. Se busca desarrollar en ellas las aptitudes para la vida hogareña. Se intenta facilitarles la elección del compañero en un mejor conocimiento del sexo opuesto, por medio de una mayor relación entre ambos. Se enseña el respeto a los padres. El cuidado de la higiene personal en su aspecto de consideración a los demás. Cómo conducirse en la escuela, en el hogar, en las visitas, etc., es decir, en las relaciones del individuo con la sociedad. Se enseña a encontrar en el hogar las distracciones y entretenimientos que tanto faltan en el ambiente rural, y que son más necesarios que en el urbano, por sus mayores dificultades para buscarlos afuera.

La especialista en economía doméstica o del hogar no debe intervenir nunca en desavenencias familiares; sin embargo, en forma indirecta puede contribuir a evitarlas y a corregirlas.

G. Costura. — Junto con la cocina es lo que más se enseña en las áreas rurales, respondiendo a los deseos y gustos de la población femenina. Se empieza por remiendos, zurcidos, pegar botones, para luego practicar cortando en base a moldes simplificados. Se enseña a seleccionar géneros de acuerdo a los recursos económicos, color, calidad, gusto, etc. Se busca desarrollar el gusto eligiendo el modelo adecuado al físico, edad, etc. Es fundamental el aprovechamiento de la ropa usada. Hacer ver que, siempre que esté fuerte, puede utilizarse.

H. Industrias. — Se enseña a coser no sólo para el uso en el hogar sino para la venta, con el propósito de contribuir a ganar dinero. Además existe una enorme cantidad de cosas que pueden confeccionarse (flores de nylon, colchas, cuadritos, tejidos, etc.) con elementos sin valor aparente, que abundan en el campo o que se consideran como desechos en los hogares.

I. Mejoramiento de la parte física del hogar. — Se trata de que las señoras por un lado y las niñas por otro, cooperen en tener la casa bien arreglada, limpia, con higiene. Por ejemplo, blanqueo de las paredes, repisas, guardar los comestibles en frascos o latas, cuadros, muebles improvisados.

El lugar más importante de una casa es la cocina, y a ella deben tender los primeros esfuerzos. Es útil tomar fotografías antes y después de los arreglos para demostrar el contraste. Disponerla de modo de higienizarla, embellecerla, y hacerla más cómoda y práctica, logrando una disposición que no haga perder tiempo por desplazamientos inútiles.

Es importante buscar la división entre los distintos ambientes o habitaciones, persiguiendo una mayor comodidad e intimidad.

J. Administración del hogar. — Comprende el uso y distribución del dinero. Para ello es recomendable hacer presupuestos. Se persigue la finalidad de enseñar el modo de adquirir ropas y alimentos en la forma más económica y conveniente. Se explica la conveniencia del ahorro para hacer frente a situaciones difíciles, tales como una enfermedad, de modo que la carencia de dinero no signifique un problema o impida lograr las atenciones necesarias. Es importante enseñar a los niños la distribución e importancia del dinero.

Todos los aspectos enunciados precedentemente constituyen un programa, el cual se desarrolla de acuerdo a las necesidades e intereses de la familia. Lo más importante en dicha actividad son las visitas a los hogares. Ello permite conocer a la familia, evitando recoger impresiones falsas de la situación real, por la simple forma de presentación. Es necesario hacer visitas continuas, especialmente a los hogares más necesitados. Además, hay cosas que no se pueden hacer en el club sino que es necesario hacerlas en las casas, aún por razones físicas (construcción de muebles, distribución, etc.). Se ilustra y demuestra en los clubes de economía doméstica, y se hace en forma de ayuda directa en las casas. Ello, además, es de sumo interés por la confianza y amistad que se obtiene con las visitas. Es obvio destacar la importancia de los líderes en las tareas aludidas.

BIBLIOGRAFIA SELECCIONADA

- ALMACK, RONALD B. & HEARNE, CANNON C. « Suggestions for securing effective participation of rural people in educational programs ». *Agricultural Extension Service, Columbia, Missouri, USA. 1944.*
- APODACA, ANACLETO G. « Enseñando al agricultor », *Tegucigalpa, Honduras. C. A. 1954.*
- BELLO, ENRIQUE. « Memoria de los clubes 5-C ». *Ministerio de Agricultura, Cuba. 1946.*
- BRUNNER, E. S.; SANDERS, I. T. & ENSIMINGER, D. « Farmers of the world ». *Columbia University Press, New York, N.Y., USA. 1945*
- CRILE, LUCINDA. « Suggestions for building and maintaining interest and enthusiasm of neighborhood leaders. » *U.S. Department of Agriculture, Extension Service, Circular nº 44, Washington, D.C., USA. 1943.*
- DALE, EDGAR. « Audio-visual methods of teaching ». *The Dryden Press, New York, N.Y., USA. 1946.*
- DENT, ELLSWORTH C. « Audio-visual handbook ». *Society for Visual Education, Inc., Chicago, Illinois, USA. 1948.*
- ELY, MARY L. « Handbook of adult education in the United States ». *Teacher's College. Columbia University. New York, N.Y., USA. 1948.*
- GILBERSTON, H. W. « Educational exhibits : how to prepare and use them. » *U. S. Department of Agriculture, Extension Service, Miscellaneous Publication nº 634, Washington, D.C., USA. 1948.*
- HARVEY, WILLIAM E. « La extensión agrícola en El Salvador. Estudio monográfico ». *U.S. Department of Agriculture, Foreign Agricultural Service, Washington, D.C., USA. 1952.*
- HOLLINGWORTH, H. L. « The psychology of the audience ». *American Book Company, New York, N.Y., USA. 1935.*
- COOPERATIVE EXTENSION SERVICE, Michigan State College « How County Agricultural Teach », *East Lansing, Michigan, USA. 1952.*
- KELSEY, LINCOLN D. & HEARNE, CANNON C. « Cooperative Extension Work ». *Comstock Publishing Co., Ithaca, New York, USA. 1949.*
- LEONARD, NEIL B. « Let's prepare a publication ». *Cornell University, Extension Bulletin 753, Ithaca, New York, USA. 1948.*
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, DEPARTAMENTO DE EXTENSIÓN AGRÍCOLA. « Los Clubes Agrícolas Juveniles 4-C ». *Santiago, Chile. 1950.*
- NICHOLS, ANDREW J. « German community centers. A case study ». *U. S. Department of Agriculture. Foreign Agricultural Service, Washington, D. C., USA. 1952.*

- PINTO LIMA, J. ; BUHR, CARLOS ; CABRAL DE LAVOR, GUARACI. « Clubes Agrícolas »
Ministerio de Agricultura. Servicio de Información Agrícola. Río de Janeiro, Brasil. 1 4
- RECK, FRANKLIN M. « The 4-H story ». *National Committee on boys and girls club work. Chicago, Illinois, USA.* 1951.
- STONE, JOHN T « What does a county Extension agent do ? ». *Cooperative Extension Service, Michigan State College, East Lansing, Michigan, USA.* 1952.
- STRAUSS, L. H, & KIDD, J. R. « Look listen and learn. A manual of the use of visual aids materials in informal education ». *Association Press, New York, N. Y., USA* 1948.
- TRUE, A. C. « A history of agricultural education ». *Government Printing Office, Washington, D. C., USA.* 1929
- UNIVERSITY OF ILLINOIS, EXTENSION SERVICE, FARM FOUNDATION. « Extension Administration. Report of workshop ». *Madison, Wisconsin. USA.* 1946.
- UNIVERSITY OF ILLINOIS, EXTENSION SERVICE. « Farm and home planning workshop ». *Urbana, Illinois. USA.* 1948.
- U. S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE AND ASSOCIATION OF LAND-GRANT COLLEGES AND UNIVERSITIES. « Joint Committee Report on Extension Programs, Policies and Goals ». *U. S. Department of Agriculture, Washington, D. C., USA.* 1948.
- U. S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE, EXTENSION SERVICE. « What research shows about visual aids ». *Washington, D. C., USA.* 1949.
- U. S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE, EXTENSION SERVICE. « What research shows about group discussion ». *Washington, D.C., USA.* 1950.
- U. S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE, DIVISION OF TRAINING. « Guide and source book for meetings ». *Washington, D.C., USA.* 1947.
- U. S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE, EXTENSION SERVICE. « Extension Evaluation. Extension Objectives. Outline of summer school course ». *Colorado, USA.* 1946.

de N. S. ...

Estadística

IICA

630.717

I57

Fundamentos de extensión
agrícola

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS
AGRICOLAS

FECHA	PRESTADO A
IV-18-69	<i>[Signature]</i>
30-IX-72	ANSORENA

IICA

630.717

I57

No. Reg. 2773

Fundamentos de extensión
Agrícola

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS
AGRICOLAS.

INSTITUTO LATINOAMERICANO DE MERCADEO AGRICOLA

ILMA

BIBLIOTECA

I

II CA CH C