

LIDERES VOLUNTARIOS

en Clubes Juveniles

**MEMORIA
DEL X CURSO INTERNACIONAL
DE EXTENSION AGRICOLA**

CLUBES JUVENILES RURALES

**6 de Agosto-14 de Setiembre, 1962
SAN JOSE, COSTA RICA**

I5974m 1966





C. Rica 630.717
I 5974m 1966

EE/27/63

LIDERES VOLUNTARIOS EN CLUBES JUVENILES

MEMORIA DEL X CURSO INTERNACIONAL DE
EXTENSION AGRICOLA - CLUBES JUVENILES RURALES

6 de agosto - 14 de setiembre, 1962
San José, Costa Rica

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
Dirección Regional para la Zona Norte
Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
Departamento de Economía y Ciencias Sociales
Turrialba, Costa Rica

Editores de la Memoria

Carlos L. Arias
Edgar Arias Ch.
Earl Jones

1108
635.917
C87 m

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

MEMORIA DEL X CURSO INTERNACIONAL DE
EXTENSION AGRICOLA - CLUBES JUVENILES RURALES

Patrocinado por

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
a través de la Dirección Regional para la
Zona Norte
Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA

En colaboración con

Programa Interamericano para la Juventud Rural, San José
Servicio de Extensión Agrícola, Ministerio de Agricultura
San José

Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria

Escuela Posgraduada, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
Turrialba, Costa Rica

Dirigido por

Cristóbal Ruiz

María Justina Laboy

Edgar Mata Q.

CONTENIDO

	Página
Participantes	vii
Programa	1
El Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica - Edgar Mata Q.	14
Programa Interamericano para la Juventud Rural - Howard E. Law	21
Trabajo de Clubes 4-S del Servicio de Extensión de Costa Rica - Edgar Arias	25
La Sociología en un Programa de Acción - Marco T. Salazar	29
Principios en que se basa el Trabajo de Clubes Juveniles - Earl Jones	36
Los Grupos Sociales - Roy A. Clifford	43
El Concepto de Liderazgo - Roy A. Clifford	51
Funciones de los Líderes Voluntarios en un Club Juvenil - Earl Jones	58
La Información como un Medio para Dar Estímulo y Reconocimiento al Trabajo de Líderes Voluntarios - Carlos L. Arias	62
Importancia de la Determinación de Necesidades en la elaboración de un Programa de Extensión - Joseph Di Franco y Carmen T. de Busquets	67
Métodos para Determinar Necesidades - Manuel Alers-Montalvo	75
Selección de Proyectos - Carmen T. de Busquets	78
Selección de Proyectos de los Clubes 4-S para Participar en Concursos y Días de Logros - Edgar Arias	85
El Adolescente, el Adulto y la Comunidad - Isaac Felipe Azofeifa	90
Métodos para Determinar Liderazgo - Manuel Alers-Montalvo	94

	Página
Estudio de Seis Comunidades en Costa Rica - Earl Jones	96
Cuestionario para el Trabajo de Campo	98
Informes de los Grupos:	
Estudio de la Comunidad de Agua Caliente	108
Estudio de la Comunidad de Pacayas	113
Estudio de la Comunidad de San Josecito de San Isidro de Heredia	118
Estudio de la Comunidad de Los Angeles de Atenas	122
Estudio de la Comunidad de Lagunilla de Santa Cruz de Guanacaste	126
Estudio de la Comunidad de San Rafael de San Ramón	130
Principios de Evaluación - Carmen T. de Busquets	134
Los Comités de Ayuda y Consejo - Luis Martínez Sandín	141
Selección de Proyectos para el Adiestramiento de Líderes Voluntarios - Luis Martínez Sandín	144
Problemas Relacionados con el Adiestramiento de Líderes Voluntarios - Luis Martínez Sandín	149
Informes Sobre los Adiestramientos:	
Informe Sobre Adiestramiento de Líderes - Agua Caliente, Cartago	152
Informe Sobre Adiestramiento de Líderes - Pacayas, Alvarado	156
Informe Sobre Adiestramiento de Líderes - San Josecito de San Isidro, Heredia	159
Informe Sobre Adiestramiento de Líderes - Los Angeles, Atenas	162

	Página
Informes Sobre los Adiestramientos (Cont.)	
Informe Sobre Adiestramiento de Líderes - Lagunilla, Santa Cruz de Guanacaste	165
Informe Sobre Adiestramiento de Líderes - San Rafael, San Ramón	170
Evaluación del Curso	175

PARTICIPANTES

<u>País</u>	<u>Nombre</u>	<u>Dirección</u>
Argentina	Pir Alf Rafael Sánchez	Casilla de Correo 31 Pergamino, <u>Argentina</u>
Costa Rica	Efraín Abarca Castillo	Servicio de Extensión Agrícola Ministerio de Agricultura y Ganadería San Ramón, <u>Costa Rica</u>
	Guido Aguilar Durán	Servicio de Extensión Agrícola Ministerio de Agricultura y Ganadería San José, <u>Costa Rica</u>
	Marina Chacón Quesada	Servicio de Extensión Agrícola Ministerio de Agricultura y Ganadería San José, <u>Costa Rica</u>
	Xinia María Salas M.	Agencia de Extensión Agrícola Alajuela, <u>Costa Rica</u>
El Salvador	Carlos Alberto Aguilar	Delegación de Agricultura y Ganadería San Vicente, <u>El Salvador</u>
	Víctor César Moreno Villa	Departamento Divulgación Agropecuaria C. N. A., Santa Tecla <u>El Salvador</u>
Guatemala	José René Casados Royo	Tactic Alta Verapaz <u>Guatemala</u>
	Humberto Corzo Guzmán	Dirección General Socio Educativo Rural 11 Av. 9-70 - Zona 1 Guatemala, <u>Guatemala</u>

<u>País</u>	<u>Nombre</u>	<u>Dirección</u>
Guatemala	Antonio Muñoz Peralta	Instituto Agropecuario Nacional - IAN 7a. Avenida Norte N° 82 La Aurora, <u>Guatemala</u>
	Mariano Roberto Palacios	Instituto Agropecuario Nacional - IAN 7a. Avenida Norte N° 82 La Aurora, <u>Guatemala</u>
Haití	L'Nelson Alteme	Ruelle du Quai Port-de-Paix, <u>Haiti</u>
	Fritz William	Ruelle Carlstroem N° 15 Port-au-Prince, <u>Haiti</u>
Honduras	Armando Barahona Canales	Oficina Central STICA Tegucigalpa, <u>Honduras</u>
	José Morales Cruz	Santa Rosa de Copán <u>Honduras</u>
México	Alfonso Funes Tirado	Escuela Nacional de Agricultura Chapingo, <u>México</u>
	Isaac Hernández F.	5 de Febrero N° 584 Morelia, Michoacán <u>México</u>
	Antonio Navarrete	Departamento de Extensión Agrícola Balderas 94 México D. F., <u>México</u>
Nicaragua	Pedro Conrado Flores	Ministerio de Agricultura y Ganadería Servicio de Extensión Agrícola Managua, <u>Nicaragua</u>
	Ana Mercedes Latino	Servicio de Extensión Agrícola Ministerio de Agricultura y Ganadería Managua, <u>Nicaragua</u>

<u>País</u>	<u>Nombre</u>	<u>Dirección</u>
Panamá	Jorge A. Medina	Agencia de Divulgación Agrícola Penonomé, Provincia de Coclé <u>República de Panamá</u>
	Luis F. Pérez	Servicio de Divulgación Agrícola Apartado 3473 Panamá, <u>República de Panamá</u>
Puerto Rico	José Vicente Cordero	Servicio Extensión Agrícola Apartado 515 Humacao, <u>Puerto Rico</u>
	María Luisa Mayol	Servicio Extensión Agrícola Apartado 471 San Sebastián, <u>Puerto Rico</u>
República Dominicana	Carlos Lorenzo Pellerano	Secretaría de Agricultura Santo Domingo <u>República Dominicana</u>
	Reemberto Pichardo	Sabana Larga #139 Santiago <u>República Dominicana</u>



**Grupo de Estudiantes e instructores que participaron en el X
Curso Internacional de Extensión Agrícola Sobre Juventudes
Rurales.**

X CURSO INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA SOBRE CLUBES JUVENILES RURALES

Objetivo

El X Curso Internacional de Extensión Agrícola sobre "Clubes Juveniles Rurales", tendrá como objetivo capacitar al personal responsable de la organización y supervisión de clubes juveniles rurales en las fases fundamentales del programa, con énfasis en la selección, adiestramiento, supervisión y evaluación del trabajo de los líderes voluntarios.

Organización

Este curso ha sido organizado por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, a través de la Zona Norte del Proyecto 39, Programa Interamericano para la Juventud Rural (PIJR), Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica, Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica, a través de su Servicio de Extensión Agrícola, el Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados de Turrialba y Agencia para el Desarrollo Internacional. (AID).

Programa

El programa incluirá los siguientes temas principales:

1. Líderes: selección y adiestramiento de líderes voluntarios.
2. Trabajo con líderes voluntarios sobre orientación, selección, financiamiento y supervisión de proyectos.
3. Evaluación del trabajo de líderes voluntarios.

En este curso se dará especial atención a las prácticas de campo.

Cada grupo será asignado a una Agencia del Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica, para efectuar sus prácticas. Las siguientes agencias han sido seleccionadas:

Heredia
Cartago
Atenas

Santa Cruz de Guanacaste
San Ramón
Pacayas

Participarán seis líderes voluntarios, quienes cooperan actualmente en el desarrollo de las actividades de los Clubes 4-S de Costa Rica.

Los grupos delegarán en uno de sus miembros la responsabilidad de presentar sus trabajos.

Al concluir cada tema de los anteriormente mencionados, se hará una evaluación del trabajo realizado.

Las sesiones se verificarán en el salón No. 32 en el 3er piso de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica.

Dirección del Curso

Director	Ing. Cristóbal Ruiz P., Extensionista - Zona Norte
Codirectores	Ing. Edgar Mata Q., Director Servicio de Extensión Agrícola, Costa Rica
	Srta. María Justina Laboy, Economista del Hogar, - Zona Norte

Agencias, Instituciones y Personal Técnico que Cooperan en el Desarrollo de este Programa

1. Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica

Ing. Elías Soley C., Ministro
 Ing. Edgar Mata Q., Director, Servicio Extensión Agrícola
 Srta. Virginia Solano S., Supervisora de Mejoramiento del Hogar
 Ing. Fernando Ocampo, Supervisor de Extensión Agrícola
 Ing. Gilberto Campos, Supervisor de Extensión Agrícola
 Ing. Carlos Norza, Supervisor de Extensión Agrícola
 Srta. Marina Chacón, Supervisora de Mejoramiento del Hogar
 Sr. Carlos Cordero, Jefe, Departamento de Información Agrícola
 Sr. Rodrigo Sandoval, Editor de la Revista "La Carreta"
 Sr. Moisés Moya, Especialista en Ayudas Visuales

2. Universidad de Costa Rica

Prof. Carlos Monge Alfaro, Rector
 Ing. Luis Angel Salas F., Decano de la Facultad de Agronomía
 Dra. Emma Gamboa, Decana Facultad de Educación
 Dr. Marco Tulio Salazar, Profesor
 Dr. Isaac Felipe Azofeifa, Profesor

3. Programa Interamericano para la Juventud Rural

Sr. Howard E. Law, Director
 Prof. Edgar Arias, Técnico de Clubes Juveniles Rurales
 Sr. Santiago D. Apodaca, Especialista Regional de Juventudes Rurales

4. Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
- a. Zona Norte - Proyecto 39 - Programa de Cooperación Técnica
- Ing. J. Alberto Torres, Director
 Sr. Roy Clifford, Sociólogo Rural
 Ing. Cristóbal Ruiz, Extensionista
 Sr. Aurelio Hernández, Oficial de Administración
 Srta. María Justina Laboy, Economista del Hogar
- b. Zona Sur - Proyecto 39 - Programa de Cooperación Técnica
- Ing. Ignacio Ansorena, Extensionista
- c. Departamento de Economía y Extensión - Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados
- Dr. Manuel Alers-Montalvo, Sociólogo
 Dr. Joseph Di Franco, Extensionista
 Dr. Earl Jones, Extensionista Asociado (Juventudes Rurales)
 Dra. Carmen T. de Busquets, Economista del Hogar
- d. Servicio de Intercambio Científico
- Ing. Carlos Luis Arias, Editor de Publicaciones
 Sr. Enrique Sánchez Narváez, Profesor de Estado
5. F.A.O.
- Ing. Enrique Summers, Jefe División de Extensión, Roma
 Ing. Luis Bolaños, FAO Centro América
6. Universidad de Puerto Rico, Servicio de Extensión Agrícola
- Ing. Luis Martínez Sandín, Líder Estatal 4-H
 Ing. Adolfo Mayoral Reinat, Ex-Líder Estatal 4-H
7. Banco Nacional de Costa Rica
- Ing. Emilio Tejada
8. Organización Internacional del Trabajo
- Prof. Jorge Ochoa
9. Servicio Cooperativo Interamericano de Salubridad Pública (SCISP)
- Sr. Víctor J. Piedra, Fotógrafo

P R O G R A M A

Lunes 6

9:00 - 10:00 a.m.	Orientación General Discusión del Programa	Srta. María J. Laboy Ing. Edgar Mata Q. Ing. Cristóbal Ruiz
10:00 - 10:30 a.m.	Receso	
10:30 - 11:30 a.m.	El Programa de Extensión Agrícola de Costa Rica	Ing. Edgar Mata Q.
8:00 p.m.	Inauguración del Curso	

Martes 7

8:00 - 9:00 a.m.	La Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica - Programa Cooperativo de la Facultad de Agronomía y el Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica	Ing. Luis A. Salas F.
9:00 - 9:30 a.m.	Receso	
9:30 - 10:30 a.m.	Programa Interamericano para la Juventud Rural	Sr. Howard E. Law
10:30 - 11:30 a.m.	Trabajo de Clubes 4-S del Servicio de Extensión de Costa Rica	Prof. Edgar Arias Srta. Virginia Solano
1:30 - 2:30 p.m.	La Sociología como parte de las ciencias sociales en un programa de acción	Dr. Marco Tulio Salazar
2:30 - 3:00 p.m.	Receso	
3:00 - 4:00 p.m.	Los Grupos Sociales	Sr. Roy A. Clifford
4:00 - 5:00 p.m.	Principios en que se basa el trabajo de Clubes Juveniles	Dr. Earl Jones

Miércoles 8

8:00 - 10:00 a.m.	Conceptos de Liderazgo	Sr. Roy A. Clifford
10:00 - 10:30 a.m.	Receso	
10:30 - 11:30 a.m.	Funciones de un líder voluntario en el trabajo de Clubes Juveniles	Dr. Earl Jones
1:30 - 5:00 p.m.	Hipótesis sobre características de líderes. Trabajo de grupos sobre funciones de un líder voluntario en las actividades de clubes	Dr. Earl Jones Sr. Roy A. Clifford

Jueves 9

8:00 - 9:00 a.m.	La información como estímulo en el trabajo de líderes voluntarios	Ing. Carlos Luis Arias
9:00 - 9:30 a.m.	Receso	
9:30 - 11:30 a.m.	Importancia de la determinación de las necesidades para elaborar un programa	Dr. Joseph Di Franco Dra. Carmen T. de Busquets
1:30 - 3:30 p.m.	Relación entre líderes voluntarios y socios del Club	Dr. Earl Jones
3:30 - 4:00 p.m.	Receso	
4:00 - 5:00 p.m.	El programa de actividades del Club y su relación con el adiestramiento de líderes voluntarios.	Ing. Emilio Tejada

Viernes 10

8:00 - 9:00 a.m.	Métodos para determinar necesidades	Dr. Manuel Alers-Montalvo
9:00 - 9:30 a.m.	Receso	
9:30 - 11:30 a.m.	Métodos para determinar necesidades (Cont.)	Dr. Manuel Alers-Montalvo
1:30 - 3:30 p.m.	Preparación de formularios para los estudios de campo	Sr. Roy A. Clifford Dr. Earl Jones
3:30 - 4:00 p.m.	Receso	
4:00 - 5:00 p.m.	Preparación de formularios para los estudios de campo (Cont.)	Sr. Roy A. Clifford Dr. Earl Jones

Lunes 13

8:00 - 10:00 a.m.	Selección de proyectos	Dra. Carmen T. de Busquets
10:00 - 10:30 a.m.	Receso	
10:30 - 11:30 a.m.	Selección de proyectos para la participación de los clubes 4-S en concursos y días de logros	Prof. Edgar Arias
1:30 - 2:30 p.m.	Psicología del adolescente	Prof. Isaac F. Azofeifa
2:30 - 3:00 p.m.	Receso	
3:00 - 5:00 p.m.	La recreación y su valor educativo en el trabajo de Clubes Juveniles	Dr. Earl Jones

Martes 14

8:00 - 10:00 a.m.	Métodos para determinar liderazgo
10:00 - 10:30 a.m.	Receso
10:30 - 11:30 a.m.	Trabajo de grupos sobre formularios
1:30 - 4:00 p.m.	Trabajo de grupos sobre formularios
4:00 - 4:30 p.m.	Receso
4:30 - 5:00 p.m.	Trabajo de grupos sobre formularios

Dr. Manuel Alers-Montalvo

Miércoles 15

8:00 - 5:00 p.m.	Visita al Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados de Turrialba y actividades recreativas
------------------	--

Jueves 16

8:00 - 11:30 a.m.	Trabajo de grupos sobre formularios
1:30 - 5:00 p.m.	Planeamiento para el trabajo de campo por los grupos

Viernes 17

8:00 a.m.	Salida al campo
-----------	-----------------

Sábado 18

Trabajo en el campo. Varias
Agencias del Servicio de
Extensión Agrícola de Costa
Rica

Domingo 19

Trabajo en el campo. Varias
Agencias del Servicio de
Extensión Agrícola de Costa
Rica

Lunes 20

Trabajo en el campo. Varias
Agencias del Servicio de
Extensión Agrícola de Costa
Rica

Martes 21

Trabajo en el campo. Varias
Agencias del Servicio de
Extensión Agrícola de Costa
Rica

Miércoles 22

Mañana

Trabajo en el campo. Varias
Agencias del Servicio de
Extensión Agrícola de Costa
Rica

Tarde

Regreso a San José.

Jueves 23

8:00 - 11:30 a.m.

Análisis de los cuestiona-
riosDr. Earl Jones
Sr. Roy A. Clifford

1:30 - 5:00 p.m.

Análisis de los cuestiona-
rios (Cont.)

Viernes 24

8:00 - 11:30 a.m. Análisis de los cuestionarios (Cont.)

1:30 - 5:00 p.m. Análisis de los cuestionarios (Cont.)

Sábado 25

8:00 - 5:00 p.m. Jira recreativa - Comité de recreación Srta. Marina Chacón
Sr. Mariano Palacios

Lunes 27

8:00 - 11:30 a.m. Presentación de informes por los participantes

1:30 - 5:00 p.m. Presentación de informes por los participantes (Cont.)

Martes 28

8:00 - 11:30 a.m. Presentación de informes por los participantes (Cont.)

1:30 - 5:00 p.m. Presentación de informes por los participantes (Cont.)

Miércoles 29

- | | | |
|-------------------|---|------------------------|
| 8:00 - 11:30 a.m. | Discusión de los grupos de participantes asesorada por: | Ing. Adolfo Mayoral R. |
| 1:30 - 5:00 p.m. | Discusión de los grupos de participantes asesorada por: (Cont.) | Ing. Adolfo Mayoral R. |

Jueves 30

- | | | |
|-------------------|--|---|
| 8:00 - 11:30 p.m. | Resúmenes de las encuestas verificadas en el campo | Sr. Roy A. Clifford
Dr. Earl Jones
Ing. Adolfo Mayoral R. |
| 1:30 - 4:00 p.m. | Resúmenes de las encuestas verificadas en el campo (Cont.) | Sr. Roy A. Clifford
Dr. Earl Jones
Ing. Adolfo Mayoral R. |
| 4:00 - 5:00 p.m. | Resultados de la encuesta realizada en el área de Cartago | Prof. Jorge Ochoa |

Viernes 31

- | | | |
|--------------------|---|---|
| 8:00 - 10:00 a.m. | Principios en que se basa el adiestramiento de líderes | Ing. Adolfo Mayoral R. |
| 10:00 - 10:30 a.m. | Receso | |
| 10:30 - 11:30 a.m. | Panel - Financiamiento de proyectos de clubes juveniles, con la participación de: | Ing. Fernando Ocampo
Ing. Gilberto Campos
Agr. Armando Barahona |
| 1:30 - 5:00 p.m. | Libre | |

Setiembre - Lunes 3

8:00 - 9:00 a.m.	Experiencias en el adiestramiento de líderes voluntarios en otros países	Ing. Enrique Summers
9:00 - 10:00 a.m.	Principios de la evaluación	Dr. Joseph Di Franco
10:00 - 10:30 a.m.	Receso	
1:30 - 3:30 p.m.	Criterios para determinar el tipo de adiestramiento para líderes voluntarios	Ing. Adolfo Mayoral R.
3:30 - 4:00 p.m.	Receso	
4:00 - 5:00 p.m.	Trabajo de grupos sobre los temas tratados anteriormente	

Martes 4

8:00 - 10:00 a.m.	Los comités de ayuda y consejos: sus funciones y actividades en relación con el trabajo de líderes voluntarios	Ing. Luis Martínez S.
10:00 - 10:30 a.m.	Receso	
10:30 - 11:30 a.m.	Evaluación del trabajo de líderes voluntarios	Dr. Joseph Di Franco
1:30 - 5:00 p.m.	Instrucciones para la elaboración de planes de adiestramiento para líderes voluntarios	Ing. Adolfo Mayoral R.

Miércoles 5

- 8:00 - 10:00 a.m. Selección de proyectos para el adiestramiento de líderes voluntarios
Ing. Adolfo Mayoral R.
Ing. Luis Martínez S.
- 10:00 - 10:30 a.m. Receso
- 10:30 - 11:30 a.m. Problemas relacionados con el adiestramiento de líderes voluntarios
Ing. Luis Martínez S.
- 1:30 - 5:00 p.m. Plan y programa de adiestramiento de líderes voluntarios
Ing. Adolfo Mayoral R.

Jueves 6

- 8:00 a.m. Salida al campo y comienzo del adiestramiento de líderes voluntarios. Cada grupo tendrá un asesor responsable

Viernes 7

- 8:00 a.m. - 5:00 p.m. Adiestramiento de líderes voluntarios

Sábado 8

- 8:00 a.m. - 5:00 p.m. Adiestramiento

Domingo 9

- Concluye el adiestramiento

Lunes 10

Mañana

Regreso de los grupos de trabajo a San José

1:30 - 5:00 p.m.

Preparación del informe de trabajo realizado en el campo. Asesor:

Ing. Luis Martínez S.

Martes 11

8:00 - 11:30 a.m.

Presentación de los trabajos efectuados por los grupos

1:30 - 5:00 p.m.

Presentación de los trabajos efectuados por los grupos. (Cont.)

Miércoles 12

8:00 - 9:00 a.m.

Evaluación individual de las actividades del Curso por los participantes

9:00 - 9:30 a.m.

Receso

9:30 - 11:30 a.m.

Análisis e interpretación de lo evaluado

Dr. Joseph Di Franco

1:30 - 5:00 p.m.

Trabajo de grupos. Recomendaciones finales

Jueves 13

8:00 - 11:30 a.m.

Continuación de los trabajos anteriores

1:30 - 5:00 p.m.

Finalización de los trabajos

Viernes 14

8:00 p.m.

Libre todo el día

Clasura y entrega de diplomas

EL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA DE COSTA RICA

Edgar Mata Q.

Antecedentes

El Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica es relativamente nuevo. Tiene solamente catorce años de existencia y aún está en su etapa de desarrollo.

Con anterioridad a la creación de este Servicio ya se habían despertado en el país algunas inquietudes por el mejoramiento de la agricultura.

El 16 de diciembre de 1926 se aprobó la ley que creaba la Escuela Nacional de Agricultura. En julio de 1928 se dictó otra ley con el fin de reorganizar el Departamento de Agricultura que existía en esa época y se adscribió a la Secretaría de Fomento. La labor de ese Departamento consistió en promover un mayor desarrollo de las actividades agrícolas y ganaderas para lo cual realizó algunos trabajos de investigación y condujo campañas de sanidad animal y vegetal, lo mismo que otras actividades de fomento.

En 1928 se creó un nuevo organismo denominado Centro Nacional de Agricultura en el cual se refundieron el Departamento de Agricultura y la Escuela Nacional de Agricultura. Este organismo continuó sus labores de fomento de la producción y de enseñanza agrícola, hasta el año 1942. En esta fecha se creó la Secretaría de Agricultura y la Escuela Nacional de Agricultura pasó a ser la Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica.

En 1948 se procedió a reorganizar la Secretaría de Agricultura y se aumentaron sustancialmente sus presupuestos de operación, lo que le permitió incorporar a su personal un mayor número de profesionales de las ciencias agrícolas y tecnificar más sus servicios.

Origen del Servicio de Extensión

En 1942 inició sus operaciones en Costa Rica el Instituto de Asuntos Interamericanos, Agencia del Gobierno de los Estados Unidos creada para dar asistencia técnica en los campos de agricultura, educación y salud. La rama de agricultura de este Instituto desarrolló de 1942 a 1947 un programa de producción de alimentos destinado a estimular especialmente la producción de hortalizas y frutas. Estos productos eran comprados a los agricultores y enviados a la Zona del Canal de Panamá con el fin de abastecer las fuerzas militares destacadas allí. Para desarrollar esta operación se abrieron tres agencias localizadas en los centros de mayor producción. Los agricultores, mediante contrato recibían asesoría técnica y

facilidades para obtener semillas, fertilizantes, herramientas, equipos y fungicidas.

Las tres agencias mencionadas sirvieron como centros de enseñanza técnica y a través de ellas se despertó en los agricultores la inquietud por el aprovechamiento de esta clase de servicios, que venían a solucionarle un buen número de problemas de sus fincas.

Con base en estas experiencias, el Ministerio de Agricultura consideró de conveniencia nacional establecer un Servicio de Extensión Agrícola que llevara ayuda a otras zonas agrícolas y ganaderas del país.

En 1948 se firmó un convenio entre los Gobiernos de Costa Rica y de los Estados Unidos. Se creó un organismo denominado Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola (STICA) cuya misión principal fue la de organizar el Servicio de Extensión. Al finalizar ese año, STICA tenía organizadas nueve Agencias de Extensión Agrícola y su programa continuó ampliándose en los años siguientes.

Filosofía y Objetivos del Servicio de Extensión

El Servicio de Extensión de Costa Rica fue creado con el propósito de mejorar la agricultura y las condiciones económicas, sociales y culturales de la gente. Estos propósitos están siendo alcanzados a través de los programas educativos que conduce y que afecta a tres niveles de la población: los agricultores, las amas de casa y la juventud rural.

La enseñanza para los agricultores incluye la aplicación de métodos para aumentar la productividad de sus tierras, el mejoramiento de sus explotaciones pecuarias y asistencia para la organización de comités, asociaciones y cooperativas.

Las amas de hogar reciben adiestramiento sobre la preparación de dietas alimenticias balanceadas, reglas de higiene y salud, aprovechamiento y conservación de productos agrícolas, confección de prendas de vestir y organización de clubes de amas de casa.

Los jóvenes tienen oportunidad de aprender prácticas para mejorar la agricultura, la ganadería y el hogar, a través de sus proyectos individuales. Por medio de los clubes 4-S mejoran su cultura, adquieren habilidades y aprenden cosas útiles que les servirán para hacer la vida rural más agradable y atractiva. El trabajo en proyectos colectivos de mejoramiento comunal, despierta en ellos el sentido de sociabilidad, compañerismo y ayuda mutua.

En síntesis el programa de extensión prepara al agricultor y a su familia para que descubran sus propias necesidades y resuelvan ellos mismos sus problemas.

Etapa Inicial

Bajo la dirección y administración de STICA, el Servicio llegó a ser el proyecto de mayor importancia, ya que las otras actividades que conducía STICA giraban alrededor del Programa de Extensión y trataban de complementar sus servicios.

Los programas de acción que se realizaron con la cooperación de los demás proyectos de STICA y del Ministerio de Agricultura, dieron lugar a un resurgimiento de las actividades agrícolas y ganaderas en las zonas de influencia de las Agencias de Extensión. Tanto los agricultores como las amas de casa y los jóvenes rurales acogieron con gran entusiasmo estos programas y a ello se debió, en su mayor parte, el impulso que recibieron los programas durante los primeros siete años de operación.

Traspaso del Servicio de Extensión

A partir de enero de 1956 el Servicio de Extensión fue transferido al Ministerio de Agricultura e Industrias, el cual tomó a su cargo la responsabilidad del Programa.

Algunos consideraron que el momento para realizar este traspaso era oportuno por cuanto se contaba con personal nacional bien adiestrado y el Gobierno de Costa Rica había separado los fondos necesarios para la continuación y expansión del Programa.

Al incorporarse al Ministerio de Agricultura e Industrias, el Servicio funcionó como una Dirección y conservó la misma fisonomía y orientación con que había operado dentro de STICA.

Sin embargo, en el aspecto administrativo fue necesario ajustarse a normas y reglamentos establecidos por la Administración Pública, tanto en lo que se refiere a las leyes de ordenamiento fiscal como al Régimen de Servicio Civil. Estas limitaciones afectaron y aún afectan al programa por cuanto lo restringen en algunas de sus fases más importantes.

Estado Actual y Estructura del Servicio

El Servicio de Extensión Agrícola ocupa un lugar destacado dentro del Ministerio de Agricultura, ya que por su presupuesto, personal y amplitud de sus programas, es la mayor de sus unidades.

Su estructura funcional es similar a la de muchos otros servicios en los países latinoamericanos. Consta de una Oficina Central y de Agencias distribuidas en el territorio nacional. La Oficina Central ubicada en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, en San José, consta de las siguientes secciones:

1. **Dirección de Extensión:** A cargo de un Director quien es responsable de la administración y ejecución del programa en todo el país. Sus funciones principales son: determinar la política general y orientar el desarrollo del programa; preparar los presupuestos anuales; colaborar con la oficina de personal del Ministerio en la selección del mismo y en las acciones que éste requiera; mantener las relaciones necesarias entre Extensión, Investigación y Educación, lo mismo que con otros organismos relacionados con el Programa; evaluar y preparar informes periódicos sobre el desarrollo del programa; asignar funciones y delegar autoridad.
2. **Supervisión:** Está constituida por los Supervisores de Agencias, de Clubes 4-S y de Mejoramiento del Hogar. La labor de estos técnicos es la de coordinar y supervisar todas las actividades de extensión en sus respectivas áreas de trabajo y prestar toda la ayuda y facilidades posibles al personal bajo su dirección. Los supervisores deben asistir a los Agentes de Extensión y al resto del personal en el planeamiento, organización y conducción del trabajo tanto en el campo como en la oficina. También tienen como función adiestrar al personal bajo su cuidado en los métodos de extensión y técnicas para el trabajo con la gente, y coordinar las labores con los especialistas del Servicio, del Ministerio y de otras instituciones.
3. **Especialistas:** El Servicio cuenta con especialistas en Dasonomía, Ayudas Visuales y Apicultura. La labor de estos técnicos es importante ya que ellos deben mantener a los extensionistas informados sobre las investigaciones realizadas en los campos de su especialidad.

Los especialistas sirven de puente entre la investigación y la extensión. Interpretan los resultados de aquella, para ponerlos al alcance de los extensionistas.

4. **Agencias de Extensión:** El Servicio cuenta con 33 agencias distribuidas convenientemente dentro del territorio nacional. Estas oficinas están localizadas en cabeceras de provincia o de cantón y cubren la mayor parte de las zonas agrícolas y ganaderas del país. Para ubicar estas agencias se tomaron en cuenta las condiciones agropecuarias de las zonas, las vías de comunicación, la población, la división territorial y otros factores.

El Programa de Clubes 4-S y de Mejoramiento del Hogar está establecido en 20 Agencias de Extensión.

El personal de las Agencias que tienen programa completo está integrado por un Agente Agrícola, un Asistente de Clubes 4-S, una Asistente de Mejoramiento del Hogar y un Oficinista. En algunas Agencias existe además uno o más auxiliares de campo.

Las Agencias que trabajan únicamente con agricultores cuentan sólo con un Agente Agrícola y un Oficinista.

Presupuesto del Servicio

El presupuesto total del Ministerio de Agricultura y Ganadería para 1962 es de \$6.371.446,00. De este total le corresponde al Servicio de Extensión una asignación de \$2.107.563,00 o sea aproximadamente una tercera parte del total. Esta suma se desglosa así: \$1.714.063,00 para gastos fijos o sea sueldos del personal y \$293.500,00 para gastos variables, viáticos, materiales, repuestos, etc. (Un Colón = US\$0.15)

Personal

El personal del Servicio de Extensión en 1962, consta de 168 empleados en la siguiente forma:

<u>Oficina Central</u>	<u>Agencias de Extensión</u>
1 Director	27 Agentes de Extensión
3 Supervisores de Agencias	6 Agentes Auxiliares
2 Supervisores de Clubes 4-S	9 Asistentes de Campo
2 Supervisoras de Mejoramiento del Hogar	20 Asistentes de Clubes 4-S
2 Especialistas	20 Asistentes de Mejoramiento del Hogar
1 Encargado de Requisiciones	32 Oficinistas
3 Secretarías	3 Motoristas
1 Chofer	35 Mandaderos y peones

Resumen

Oficina Central	16 personas
Agencias	<u>152</u> personas
Total	168 personas

Programas y Planes

La programación del trabajo de Extensión en Costa Rica ha pasado por algunas etapas que se consideran lógicas en todo servicio que se inicia. Cuando comenzó a operar el Programa, los planes de trabajo los preparaban de antemano los Agentes de Extensión, basándose en su propia iniciativa y en los problemas que los agricultores le planteaban. Representaban en sí una ayuda de gran valor, pero se relacionaban casi exclusivamente con los problemas individuales de los agricultores.

Con mayor experiencia y conocimientos, en los años siguientes, los programas y planes comenzaron a ser elaborados tomando en consideración las sugerencias que en forma directa o indirecta hacían los agricultores. Posteriormente se han comenzado a elaborar tomando en consideración los recursos físicos de la zona, la población, la colaboración de organismos locales y gubernamentales y la participación de especialistas y líderes.

Métodos de Extensión

Extensión Agrícola, como proceso educativo que es, necesita utilizar métodos especiales para hacer llegar a los agricultores, a las amas de casa y a los jóvenes las enseñanzas que les permitan mejorar sus condiciones de vida. En su fase inicial el Servicio de Extensión utilizó preferentemente los métodos de contacto individual, tales como visitas a fincas y hogares, cartas personales y demostraciones de resultado.

Conforme el Programa fue avanzando se hizo necesario aplicar también otros métodos tendientes a abarcar a un mayor número de personas tales como adiestramientos de líderes y agricultores, campamentos de socios 4-S, reuniones en demostraciones de método y de resultado, campañas, ferias, programas de radio y televisión, artículos de prensa y otros.

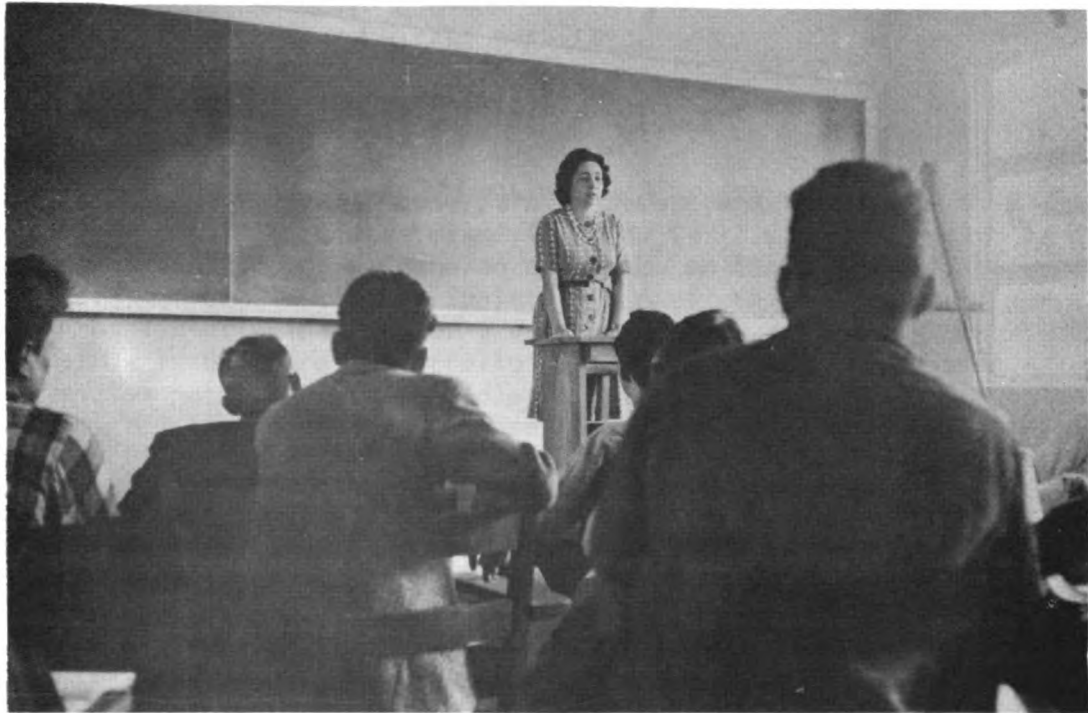
Adiestramiento del Personal

El adiestramiento que recibe el personal del Servicio de Extensión puede clasificarse en la siguiente forma:

1. Adiestramiento antes de ingresar al Servicio: Esta fase está basada en los estudios académicos realizados en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica. Aunque la preparación de los egresados es muy buena en las Ciencias Físicas y Biológicas, sus conocimientos en Ciencias Sociales no son completos.
2. Adiestramiento en Servicio: Con estos adiestramientos el Servicio de Extensión pretende aumentar la eficiencia del personal manteniéndolo al día sobre los métodos más avanzados para realizar su trabajo. En el adiestramiento en servicio intervienen especialmente los supervisores y especialistas del Servicio de Extensión, técnicos del

Ministerio de Agricultura y Ganadería y técnicos de instituciones nacionales e internacionales. Este adiestramiento se complementa con cursillos cortos, cursos nacionales o internacionales, concentraciones, giras a estaciones experimentales y visitas.

3. Adiestramiento Posgraduado: Algunos miembros del Servicio de Extensión, especialmente supervisores de agencias, han disfrutado de becas en la Escuela Graduada de Extensión del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA en Turrialba. También otros miembros del personal han aprovechado becas para realizar estudios superiores en universidades de los Estados Unidos.



Las lecciones teóricas se desarrollaron en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica.



Los estudiantes divididos en grupos discutieron las lecciones recibidas y prepararon cuestionarios y otros materiales para el trabajo de campo.

PROGRAMA INTERAMERICANO PARA LA JUVENTUD RURAL (PIJR)

Howard E. Law

El Programa Interamericano para la Juventud Rural (PIJR) es un programa asociado del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA. Nació como resultado de un acuerdo celebrado en 1960 por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas y la American International Association. Tiene como fin principal ayudar y suplementar los esfuerzos de los Estados Miembros de la OEA en el desarrollo de programas para la juventud rural. Las agencias patrocinadoras decidieron establecer este Programa debido a su profunda creencia de que el progreso real de la agricultura y el fortalecimiento de la economía de los países americanos dependen de la orientación adecuada que se le dé a la juventud para el desempeño de sus futuras funciones como agricultores, amas de casa y ciudadanos y guías.

La Organización de los Estados Americanos ha demostrado siempre un gran interés en los programas de la juventud. En su Departamento de Cooperación Técnica ubicado en la Unión Panamericana en Washington existe "un Programa de Actividades para la Juventud, debido a la importancia que ésta tendrá en el desarrollo socio-económico y cultural del Hemisferio, en el futuro".

El Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas ha dado especial importancia a los trabajos de extensión agrícola y de clubes juveniles rurales, en su Escuela de Enseñanza para Graduados, en los cursos nacionales e internacionales y en las visitas que sus técnicos hacen a solicitud de los países interesados. El Departamento de Economía y Extensión del Instituto se ha ampliado. Cuenta en la actualidad con los servicios de un especialista en trabajos de clubes juveniles y proyecta incorporar más especialistas en este campo, en el futuro.

La American International Association ha operado por un período de 14 años en Brasil y Venezuela. En Brasil conjuntamente con el Gobierno del Estado de Minas Gerais, estableció la entidad local denominada ACAR (Asociación de Crédito y Asistencia Rural). Uno de los logros más importantes alcanzados por este organismo fue la organización de un programa estatal de clubes 4-S y posteriormente doce estados más del Brasil organizaron programas juveniles rurales.

En Venezuela, con la cooperación de varios organismos gubernamentales, se fundó el CBR (Consejo de Bienestar Rural). Una de las actividades más importantes de esa entidad fue la creación de una área demostrativa para adiestrar técnicos venezolanos en trabajos de extensión agrícola y de clubes juveniles rurales.

Tanto el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas como la American International Association comprobaron a través de sus experiencias que los programas de clubes juveniles rurales debían ser mejorados y aumentados para lograr los resultados que se esperan de este movimiento en el desarrollo económico y cultural de los países del Hemisferio.

Tomando en cuenta la limitación de fondos, personal y otros recursos del Programa Interamericano para la Juventud Rural, se consideró indispensable seleccionar las actividades que debería llevar este Programa. Se decidió en primer término, hacer un estudio de la situación de la juventud rural. Los resultados de este trabajo han sido publicados y están siendo distribuidos entre las personas y organismos autorizados.

Este estudio reveló datos significativos sobre el panorama en que se desenvuelve la juventud rural de las Américas. Señaló con bastante precisión las áreas específicas en las que el Programa Interamericano para la Juventud Rural debería concentrar sus mayores esfuerzos.

Además demostró que si se desea ampliar y mejorar estos programas es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. Aumentar la ayuda financiera que se le da al trabajo de clubes (según el estudio es necesario aumentar los presupuestos en la suma de \$31.000.000,00 y crear 5.325 oficinas de extensión con su correspondiente personal).
2. Aumentar el número de líderes profesionales y voluntarios y adiestrarlos convenientemente. (El estudio demuestra que se necesitan 17.000 líderes profesionales y 72.000 líderes voluntarios más).
3. Dar estímulo a los socios, líderes y cooperadores por medio de premios y reconocimientos.

A pesar de que el estudio determinó en forma clara las áreas en las que el Programa Interamericano para la Juventud Rural podía cooperar en forma más efectiva con los programas locales, fue difícil seleccionar las actividades específicas ya que había que tomar en cuenta los recursos limitados del Programa, y el impacto que éstas podrían tener al tratar de ampliar y mejorar los programas para la juventud rural.

Se decidió entonces que el Programa concentrara sus esfuerzos en cuatro áreas principales que son:

1. Organización de Comités, Fundaciones o Asociaciones nacionales.
2. Adiestramiento de líderes profesionales y voluntarios.

3. Programas de premios y reconocimientos e intercambio para socios, líderes y cooperadores.
4. Publicidad de las actividades y logros alcanzados por los programas de juventudes rurales.

Muchos de estos proyectos ya están en acción y esperamos que puedan ser ampliados en el futuro.

En lo referente a organización de comités, el Programa Interamericano para la Juventud Rural gestionó por medio de la OEA que se integrara un Comité Interamericano para la Juventud Rural. En diciembre de 1961, el Dr. José A. Mora, Secretario General de la OEA anunció la integración de dicho Comité, en el que figuran personas prominentes de varios países del Hemisferio, todas ellas interesadas en los problemas de la juventud rural. Asimismo el Dr. Mora nombró un Comité formado por técnicos y personas con muchos años de experiencia en el trabajo con juventudes rurales.

Se ha remitido a los demás países del Hemisferio información y datos relacionados con la formación de comités, fundaciones o asociaciones nacionales, con el fin de interesarlos en la creación de entidades de este tipo. Los técnicos del Instituto y del Programa han trabajado directamente con entidades locales y les han ayudado en el planeamiento y organización de comités nacionales y estatales para los programas de la juventud rural.

En lo que se refiere a adiestramiento de líderes profesionales y voluntarios el Programa cooperó durante el año pasado con organismos nacionales e internacionales en la organización de conferencias especiales sobre selección y preparación de líderes voluntarios para los programas de juventudes rurales. Este año el Programa colaboró con la Zona Norte del Instituto y con otras entidades para la realización de este X Curso Internacional de Extensión Agrícola sobre Juventudes Rurales.

En el área de reconocimientos e intercambio en 1961, el Programa cooperó con el Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica y con los organismos correspondientes de El Salvador, Honduras y Nicaragua en la organización de un programa experimental de estímulos, reconocimientos para socios y líderes de clubes. Dentro de este programa, seis socios y seis líderes de los tres países participantes viajaron a Costa Rica para participar en las actividades de la Semana Nacional de Clubes 4-S y del Día Nacional de Reconocimientos. A su vez un número igual de socios y líderes de Costa Rica visitaron uno de los países participantes por un período de diez días incluyendo dos países más: México y Guatemala.

En Brasil los socios más destacados de diez estados recibieron premios de intercambio para asistir a la primera concentración estatal de clubes 4-S en Minas Gerais. La Zona Sur ha elaborado planes para iniciar en el año 1963 un programa de intercambio con participantes del Brasil, Paraguay, Uruguay, Argentina y Chile.

En el año 1964 se espera organizar con la cooperación financiera de algunos organismos internacionales, un congreso internacional de juvenudes rurales al cual asistirán delegaciones integradas por socios y líderes ganadores de cada país.

En lo referente a publicidad nacional e internacional el Programa ha colaborado con el Anuario de la Ford Motor Co. en la presentación de algunos materiales que han sido publicados en esa revista y en su boletín bimensual. Tan pronto como nuestro Programa cuente con fondos y personal adicionales daremos especial consideración a la preparación de historias de interés para el público con el fin de que sean publicadas en los periódicos y revistas locales.

Antes de finalizar deseo hacer hincapié en que estos aspectos que hemos mencionado deben recibir igual énfasis si deseamos desarrollar un programa balanceado. El propósito fundamental de los programas de clubes juveniles rurales es desarrollar la capacidad y las habilidades de los jóvenes, utilizando técnicas educativas que incluyen la realización de proyectos individuales. Las ventajas de utilizar estos métodos pueden perderse si se da demasiado énfasis por separado, sólo a los proyectos de premios y reconocimiento, al adiestramiento de líderes, a la publicidad o a la formación de comités.

El trabajo con la juventud rural es y debe ser parte del programa de Extensión Agrícola, ya que mejorando y aumentando los programas de clubes juveniles rurales tendremos más oportunidad de llegar a las familias, de introducir nuevas prácticas y de obtener un mayor impacto en la economía agrícola futura.

El Programa Interamericano para la Juventud Rural desea poner de manifiesto el interés vital que tiene en este curso. El aumento de clubes juveniles rurales depende del desarrollo de técnicas adecuadas para descubrir, seleccionar y utilizar un gran número de líderes voluntarios.

El material que se desarrolla en este curso será de inmenso valor como referencia para otros cursos y para las personas y entidades interesadas en el mejoramiento de nuestras juventudes rurales.

TRABAJO DE CLUBES 4-S DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA DE COSTA RICA

Edgar Arias Ch.

Antecedentes Históricos

El Ministerio de Educación Pública, entonces Secretaría de Educación Pública, y la Fundación Internacional de Educación, promovieron en Costa Rica, en el año 1947, un intenso programa de Huertos y Comedores Escolares. Como parte de esa actividad, varios maestros de las provincias de San José, Cartago, Hederia y Alajuela, organizaron los primeros Clubes 4-S con el fin de complementar la labor de los comedores escolares y de atender el cultivo de los campos agrícolas.

En 1948 por medio de un acuerdo firmado entre los gobiernos de Estados Unidos y Costa Rica, se estableció el Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola, comúnmente conocido como STICA bajo cuyo cargo y dirección comenzó a funcionar el Servicio de Extensión Agrícola.

Fue uno de los departamentos de STICA, el de Bienestar Social Rural, el que sentó las bases para la organización de un programa de Clubes 4-S y de Mejoramiento del Hogar, el cual se estableció en forma oficial y con carácter nacional en el mes de agosto de 1949.

Los Clubes 4-S tuvieron desde su inicio gran aceptación entre los jóvenes de ambos sexos de nuestras zonas rurales. El movimiento se extendió con gran rapidez y en diciembre de 1957 se contaba con 254 clubes establecidos y un total de socios de 3.499. El 54% de estos jóvenes estaba comprendido entre los 10 y los 14 años de edad, y el 46% entre los 15 y los 21 años. Además existían otras organizaciones, tales como los Clubes J-A (Jóvenes Agricultores) y los Clubes de Amas de Casa que contaban con 897 socios mayores de 21 años.

A partir de 1947 se observó una mayor participación de los líderes voluntarios en el desarrollo del programa. Esto hizo posible en los años siguientes no sólo mantener los niveles alcanzados hasta ese momento sino aumentar consistentemente el número de clubes y de socios.

Los líderes voluntarios han asumido muchas de las responsabilidades del Programa, pero esta tarea está aún en proceso de realización.

En 1961 cooperaban con el Servicio de Extensión solamente 98 líderes voluntarios para atender un programa que cuenta con 290 clubes y con 4.293 socios.

Objetivos de los Clubes 4-S de Costa Rica

Los objetivos de los Clubes 4-S de Costa Rica han sido señalados en la siguiente forma:

1. Promover el mejoramiento del hogar y de la comunidad.
2. Cultivar sentimientos de solidaridad humana y fomentar el espíritu de asociación y ayuda mutua.
3. Introducir mejores prácticas agrícolas y domésticas.
4. Desarrollar la capacidad directiva de los jóvenes de las zonas rurales.
5. Apoyar todo movimiento que tienda a elevar el nivel cultural de la comunidad y a desenvolver en sus habitantes altos ideales y normas de vida.

La promesa de los clubes 4-S también expresa en forma sencilla los principios fundamentales de esta organización:

"Con la ayuda de Dios, en nombre de mi Club, de mi Pueblo y de mi Patria, Prometo: Cuidar mi Salud para ser feliz, Emplear mi Saber, en bien de los demás, Conservar en mi corazón los Sentimientos más nobles y estar siempre al Servicio de mis semejantes.

Mi Salud, mi Saber y mis Sentimientos, al Servicio de Dios, de mi Club, de mi Pueblo y de mi Patria".

Forma en que Funciona el Club

El trabajo de clubes 4-S se desarrolla como una fase de la labor general del Servicio de Extensión Agrícola que tiene como propósito llevar una ayuda más completa al agricultor, considerando a la familia como una unidad.

Los clubes 4-S han contribuido al mejoramiento de las condiciones de vida de nuestras zonas rurales al dar a los jóvenes, y a través de ellos, a los adultos, la oportunidad de aprender mejores prácticas en agricultura, ganadería y mejoramiento del hogar. Con las prácticas que aprenden en los clubes no sólo acrecientan su propia cultura sino que también sienten una mayor satisfacción por la vida del campo. Los clubes 4-S forman buenos líderes y mejores ciudadanos.

El Programa está establecido en 20 de las 33 Agencias con que cuenta el Ministerio de Agricultura y Ganadería. En cada Agencia hay un Asistente de Clubes 4-S y una Asistente de Mejoramiento del Hogar que tienen a su cargo la orientación de las actividades de los clubes 4-S en su área. El jefe inmediato de estos Asistentes es el Agente Agrícola. En algunas Agencias se han organizado clubes 4-S que están directamente bajo la supervisión de los Agentes de Extensión.

Los clubes 4-S están divididos en dos zonas: Zona A y Zona B. Cada zona cubre un total de 11 Agencias de Extensión y cuenta con un Supervisor de Clubes 4-S y con una Supervisora de Mejoramiento del Hogar que tiene a su cargo la orientación general del programa en su respectiva zona. Estos supervisores dependen en forma directa del Director del Servicio de Extensión Agrícola.

También los supervisores de Agencias de Extensión colaboran estrechamente con los Supervisores de Clubes 4-S y las Supervisoras de Mejoramiento del Hogar, en la orientación y conducción del Programa en todo el país.

Cada club 4-S elabora anualmente un Programa de Actividades en el que se señalan los objetivos del grupo para ese año, los medios y recursos con que cuentan y las fechas en que van a llevar a cabo sus reuniones, fiestas, competencias y otros eventos.

Las Agencias de Extensión Agrícola a su vez, elaboran planes y calendarios anuales de trabajo. Además envían mensualmente a la Oficina Central un informe estadístico y narrativo de la labor realizada y un itinerario de las actividades para el mes siguiente.

Estado Actual del Programa y Proyecciones Futuras

En sus 13 años de existencia, los clubes 4-S cuentan con muchas realizaciones a su haber. La divulgación de sus actividades, por medio de los órganos de prensa, La Carreta y otras revistas nacionales e internacionales, la radio y la televisión, le han dado al Programa un prestigio bastante sólido.

Gracias al apoyo recibido de un sector de nuestra opinión pública, el Programa ha logrado sobrevivir a varios períodos críticos de su existencia. Uno de ellos fue el traspaso que se operó en el Servicio de Extensión Agrícola del Ministerio de Agricultura y Ganadería en el año 1956, que trajo como consecuencia una reducción de los medios de trabajo, falta de movilidad para el personal técnico de las Agencias de Extensión y supresión del Campamento Nacional de Clubes 4-S.

Otro de los factores que ha contribuido mayormente a mantener los niveles de progreso alcanzado ha sido la ayuda muy valiosa y oportuna que ha recibido el Programa de varios organismos internacionales. Por ejemplo, CARE proveyó equipos de costura, carpintería, agricultura y deportes a todos los clubes del país, el Heifer Project Inc., ha donado terneras, cerdos, conejos y cabras de pura raza. El Programa Interamericano para la Juventud Rural colaboró con el Ministerio de Agricultura en la organización de un proyecto de estímulos y reconocimientos e intercambio de socios.

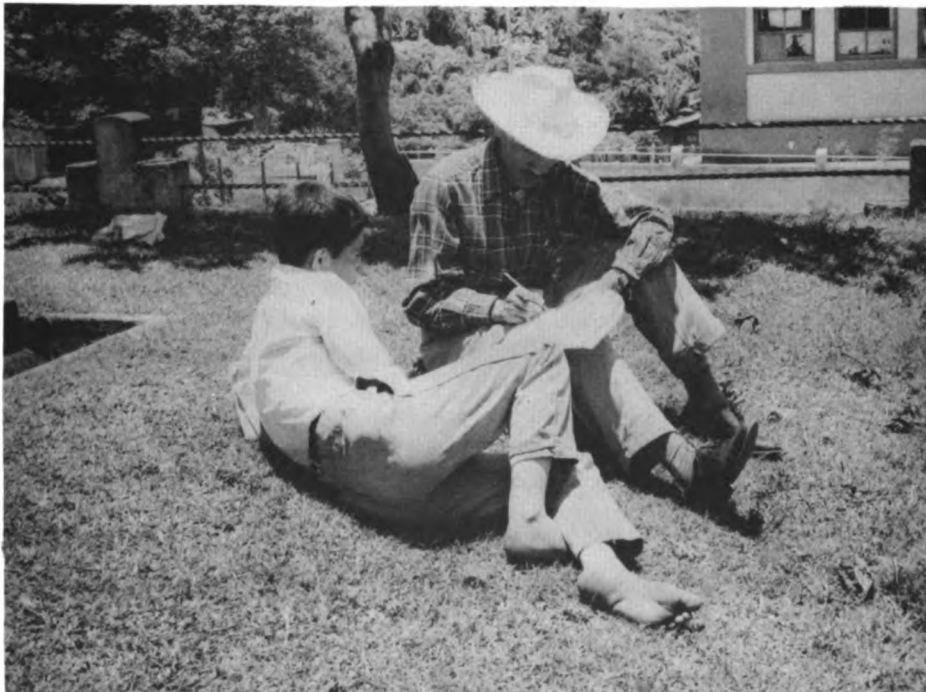
El Programa de Juventudes Rurales tiene una importancia fundamental para la economía del país, sobre todo si se piensa en términos de una nueva estructura agro-económica a través de los planes de Alianza para el Progreso y de Reforma Agraria.

Para que el Programa pueda responder a estas nuevas demandas, se considera necesario:

1. Dar al personal en servicio mayor adiestramiento en las técnicas para descubrir, adiestrar y utilizar líderes voluntarios.
2. Aumentar el número de líderes voluntarios.
3. Dar mayor adiestramiento a los líderes voluntarios.
4. Dar más información técnica a líderes y socios de los Clubes 4-S.
5. Informar con más frecuencia y a un sector más amplio del público sobre los logros alcanzados por el Programa y su importancia en el desarrollo del país.
6. Lograr el establecimiento de un mayor número de comités, fundaciones y asociaciones nacionales, que den colaboración financiera y respaldo moral al movimiento.
7. Mantener y ampliar el Programa de Estímulos, Reconocimientos e Intercambio para socios 4-S, líderes profesionales, voluntarios y demás colaboradores del Programa.



En seis comunidades de Costa Rica se llevaron a cabo encuestas a jóvenes y adultos.



LA SOCIOLOGIA EN UN PROGRAMA DE ACCION

Marco Tulio Salazar

Conviene aclarar, en primer término, lo que entendemos por Sociología. Algunos autores la definen así:

La ciencia de la sociedad (F. Lester Ward); la ciencia de los fenómenos sociales (F.H. Giddings); la ciencia que estudia la génesis y el desarrollo de las instituciones (E. Durkheim); la ciencia de la organización y el cambio sociales (Kovalevsky); la ciencia de las relaciones humanas (Simmel); el estudio de la acción social (Weber); el estudio de los procesos sociales (Small); la ciencia del comportamiento colectivo (Park).

Podríamos decir que la Sociología es el estudio de los grupos humanos y su comportamiento, referido a los diversos tipos de cultura (variables éstos en el espacio y en el tiempo).

François Le Lionnais en su libro "Las Ciencias Hoy", presenta el siguiente cuadro: Las ciencias humanas:

1. La psicología científica
2. Antropología, etnología, etnografía
3. La sociología
4. La economía política
5. Geografía humana y ciencias históricas

Sin intentar hacer un análisis de los propósitos que persigue cada una de estas disciplinas, reconozcamos el esfuerzo desplegado para explicar la naturaleza humana. Por ahora nos bastará con partir de este principio: La naturaleza humana es naturaleza de grupo.

Aun cuando propongamos el grupo como la hipótesis fundamental de la Sociología, es tan general el uso que se hace de la palabra sociedad que parece necesario encontrar algunas definiciones.

Se dice que quizá no haya palabra cuyo uso sea menos preciso que la palabra sociedad. (G. Brysin) Eso se debe a que incluye el conjunto de relaciones humanas y a que carece de límites precisos. Caben en ella "sociedades específicas", lo que explica las relaciones múltiples en que viven los seres humanos.

Sabemos que los hombres viven en interacción continua; respondemos y provocamos respuestas, y acomodamos nuestra acción a la conducta de los otros. En resumen, la interacción es un proceso continuo de acción y reacción.

En la relación social, los individuos y los grupos poseen expectativas recíprocas con respecto a la conducta de los demás. Luego, la sociedad es la "trama de las relaciones sociales". Además, se puede decir que la sociedad es el conjunto de individuos que comparten una vida común total, o un mismo estilo de vida, sin precisar propósitos específicos.

Aún mejor es comprender la sociedad como la organización compleja de grupos, es decir de grupos relacionados en diversas formas, tal como vemos que se relacionan, en un mismo país, las familias, los clubes, los partidos, las sectas, los grupos económicos, las clases sociales.

Así entendemos la interacción social como la influencia ejercida recíprocamente entre los individuos, entre los grupos, o bien de los individuos sobre los grupos o de los grupos sobre los individuos.

Al tratarse de un programa de acción, debemos plantearnos la diferencia que existe entre la investigación sociológica (aspecto desinteresado y puro del progreso de esa disciplina) y la encuesta social (que representa la contribución de los investigadores empíricos y de los organismos públicos y privados al adelanto de la sociología científica. G. Santoro).

Son caracteres de la investigación: los objetivos propios de la misma, una técnica que responda a normas rigurosas de método, la colaboración de especialistas, la neutralidad emotiva y la descripción de los hechos sin apreciación personalista. (Autor citado).

En cuanto a necesidades de método, se señalan cuatro: necesidad de síntesis, necesidad de definición, necesidad de limitar la generalización y necesidad de usar diferentes instrumentos descriptivos.

Sectores de investigación. En el Diccionario Específico de Sociología Contemporánea, al final, pueden verse en el apéndice, los diversos sectores de investigación: población, actividades productivas, servicios de comunicación, poblado, alimentación, y costo de la vida, instituciones, tradiciones y costumbres.

Cada sector está dividido en categorías y detalles (en total 205). Conociendo los aspectos que ofrecen campo a la investigación, se puede realizar un trabajo provechoso, con la posibilidad de hacer comparaciones con resultados obtenidos en otros países.

Los países latinoamericanos recibieron el llamado de R. Prebisch, Director del CEPAL, en su artículo titulado: "Producir y Vivir depende de Latinoamérica".

Puede servirnos para hacer un análisis de la situación de cada país la puntualización de características económicas y otras, de los países subdesarrollados, formulada por J. Kibedi.

Sólo mediante ese conocimiento metódico de la realidad social en que vivimos sería posible el planeamiento operativo que permita hacer de la Alianza para el Progreso un medio de acción eficaz por su aplicación y sus resultados. Cabe decir lo mismo con respecto a otros planes de mejoramiento de América Latina.

Un plan de acción debe tomar en cuenta los principios de cambio social para asegurar el buen éxito de las variantes culturales lanzadas en diferentes campos, tales como la agricultura, la industria, la nutrición, el sistema educativo y la vida familiar.

¿Qué es Cultura?

1. Tylor la define: Complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y otras capacidades y hábitos adquiridos por los individuos como miembros de grupos. (Primitive Culture, 1923).
2. Otro concepto: Cada estilo de vida es una cultura. Los pueblos que comparten una cultura común forman una sociedad.
3. Cultura es la parte aprendida del comportamiento humano; es la parte del ambiente hecho por el hombre. O es la porción del comportamiento aprendido y compartido con los otros.
4. Los animales reaccionan automáticamente a los estímulos. Pero el hombre es flexible, adaptable; aprende a adaptarse al ambiente y a realizar ciertas funciones en la organización social. Se reajusta a medida que las condiciones cambian.
5. El hombre puede crear cultura, adquirirla de los otros, trasmitirla a los otros.
6. ¿Cómo se relacionan los puntos anteriores con la educación?
7. El hombre es superior a los otros seres. Los biólogos explican ese principio.

8. Valores y creencias se expresan en símbolos y se refuerzan periódicamente con rituales y ceremonias.
9. Valores y creencias se unen en un cuerpo de mito. Mitos son creencias y nociones, cargadas de valor, que el hombre lleva; vive con ellos y para ellos.
10. Sistema mítico es un conjunto de formas dominantes de pensamiento, que determina todas las actividades. El sistema mítico saca valores y creencias de lo abstracto y los pone en la esfera de lo real, eso da la fe.
11. Los mitos varían en grado de importancia. Cada civilización, período o nación, tiene su complejo mítico característico.
12. Rasgo cultural es la unidad más elemental en el análisis de la cultura (lápiz, mecate, herramienta, utensilio).
13. Complejo es la combinación de rasgos culturales, interrelacionados e interdependientes, funcionando como un todo.
14. Una cultura puede caracterizarse por ciertos comportamientos o valores dominantes, por creencias o mitos: competencia, cooperación, agresividad, pacifismo, democracia, valuación pecuniaria, confort material, moralidad pragmática, inventiva técnica, arte, religiosidad, reglamentación.
15. Todo hecho social debe considerarse dentro del "cake of custom" de que forma parte (Bagehot).
16. Cultura es el conjunto de conquistas que nos diferencian de los animales (Goldenweiser).

Principios de Cambio Sociocultural

1. Algunos aspectos de la cultura son más susceptibles de cambio que otros. Menos lo son: la religión, el nacionalismo (ceremonias, oraciones, banderas, himnos, etc.).
2. La difusión de los cambios se efectúa por diversas vías: accidente, transculturación, propaganda, coacción gubernamental o conquista.
3. Los inventos y los elementos ajenos son más fácilmente adoptados durante períodos de crisis y desorganización social que durante los períodos de relativa estabilidad.

4. Los nuevos rasgos son aceptados sobre una base de utilidad y compatibilidad con la cultura existente. Se ridiculiza lo que no parece útil o no es compatible (casos de Galileo, Colón, Pasteur, Harvey). Los colonizadores aceptan rasgos indígenas.
5. La resistencia al cambio es mayor de parte de los miembros de más edad de una sociedad.
6. La actitud hacia la otra cultura, afecta la voluntad con que se adopta un elemento cultural (las modas de París, los términos ingleses, etc.).
7. La forma se difunde más fácilmente que el significado o la función (en parte por razones de idioma). Objetos, palabras, gestos, fórmulas de conducta.
8. Los nuevos elementos de cultura tienen la oposición de los intereses creados que los consideran como competidores. Vinos franceses y bebidas americanas; las máquinas y los trabajadores de industria textil en Inglaterra.
9. Un cambio en un aspecto de la cultura casi invariablemente produce cambio en otros aspectos. Tesis de la evolución y la Biblia; máquinas de vapor y nivel de vida; moda y progresos científicos.
10. Los nuevos elementos culturales son introducidos por individuos (intérpretes) y son aceptados como algo individual, particular (leyes, procedimientos diversos, estilos, modos de comportamiento).

Sociología de la Educación

Países Subdesarrollados (También se dice: pueblos poco desarrollados, o áreas en desarrollo).

Características económicas:

1. Porcentaje demasiado alto de la población está en la agricultura.
2. Desempleo disfrazado en la población activa rural, que significa bajísimo rendimiento per cápita.
3. Insuficiente capital per cápita.
4. Bajo ingreso per cápita: nivel de vida cerca o debajo del mínimo indispensable.
5. Ahorro insuficiente o inexistente en gran porcentaje de la población.

6. Poca variedad en la producción agrícola y poco rendimiento por hectárea.
7. La mayor parte de los ingresos se gasta en alimentos y necesidades primarias.
8. Los productos agrícolas primarios y materias primas constituyen los principales rubros de las exportaciones.
9. Bajo porcentaje de adquisición de artículos per capita.
10. Deficientes condiciones de vivienda.
11. Pocas facilidades de crédito y comercialización.
12. Sistemas antieconómicos de tenencia de tierras.
13. Uso antieconómico de los capitales en la agricultura.
14. Técnicas agrarias primitivas.
15. Sistemas deficientes de transporte.
16. Despilfarro de la tierra y erosión.
17. Comercialización deficiente.

Características Demográficas

1. Natalidad excesiva.
2. Mortalidad alta.
3. Baja esperanza de vida (expectativa de vida).
4. Alimentación inadecuada.
5. Condiciones higiénicas y sanitarias rudimentarias.
6. Desequilibrio demográfico entre las regiones urbanas y rurales.

Características "Culturales" y Políticas

1. Analfabetismo y sistemas educacionales insatisfactorios.
2. Trabajo infantil.
3. Clase media inexistente o débil.

4. Posición inferior de la mujer.
5. Inercia del grueso de la población en sus tradiciones y comportamiento.

Características Tecnológicas

1. Oportunidad reducida para la capacitación de técnicos, ingenieros y otros profesionales.
2. Falta de centros de investigación pura y aplicada.
3. Falta de tradición y mentalidad técnico-científica.
4. Falta de cooperación efectiva entre universidad, empresa, gobierno y comunidad.
5. Limitadas posibilidades de comunicaciones de toda índole.

PRINCIPIOS EN QUE SE BASA EL TRABAJO DE CLUBES JUVENILES

Earl Jones

Los programas para juventudes rurales se han llevado a cabo por un periodo de tiempo suficientemente largo, de tal manera que ya se han desarrollado ciertos principios y conceptos del trabajo. Estos principios se pueden dividir en las siguientes fases: la filosofía del trabajo con juventudes, la justificación de esta labor, las bases educacionales, las bases psico-sociales de la programación, las bases psico-sociales del desarrollo personal, y los métodos educativos.

Todo este conjunto de bases del procedimiento del trabajo con juventudes rurales se ha desarrollado y se está desarrollando en muchos países. Este artículo es una síntesis de las tendencias de todos los programas, presentado para ayudar a los programas y su actual etapa de crecimiento.

Filosofía

Aunque parezca raro, ningún programa ha adoptado una filosofía oficial. Tampoco los múltiples autores de materiales de extensión y los organismos de diferentes tipos de programas que incluyen trabajos con la juventud, han escrito una filosofía de este trabajo que pudiéramos adoptar. Hace pocos años, el expresidente de Costa Rica, José Figueres, conocido humanista, propuso la siguiente filosofía moral: "Lo que más vale en el mundo es el ser humano. Cuanto más avancen los métodos de producción, cuanto más progreso nos traigan los esfuerzos del brazo y del cerebro, más debemos recordar que el hombre es antes que todo, un ente moral. Antes que el fomento de la riqueza, está la formación del ser humano. Toda la lucha económica por producir más cosas, y toda la lucha social por repartir mejor el producto del trabajo, han de ser medios para formar hombres más educados intelectual y moralmente: hombres más buenos. De lo contrario, todos esos esfuerzos pueden traer resultados negativos, pueden tener en la vida humana efectos destructores, como las más científicas armas de guerra."

Mucho tiempo antes de que se formalizara este concepto, varias organizaciones juveniles rurales habian intentado poner en práctica esta filosofía por medio de un triple programa de mejoramiento individual, desarrollo del grupo y mejoramiento material. Estas son aún las gúfas de los antiguos movimientos y han sido adoptadas universalmente por las nuevas generaciones.

Justificación del Trabajo

Los programas del trabajo con juventudes rurales requieren grandes recursos en cuanto a personal, tiempo y dinero. ¿Por qué gastamos tantos recursos en individuos que no están todavía en capacidad de poner en práctica lo que aprenden? ¿Por qué no nos concentramos en la educación de

adultos? Un autor brasileño, Bechara, justificó este esfuerzo en estos términos generales:

1. Los jóvenes aprenden más fácil y rápidamente.
2. La juventud desea cambiar y está dispuesta a probar lo nuevo.
3. Los jóvenes cuentan todavía con muchos años productivos de manera que la inversión es, potencialmente, más eficiente.
4. Actualmente son pocas las personas en las Américas que mueren de hambre, pero si la producción y su utilización no se mejoran pronto, las nuevas generaciones verán este desastre.
5. Los problemas sociales y psicológicos del múltiple contacto personal llegarán a ser más fuertes y serios con el aumento de la población, si la educación no puede proveer mayor comprensión y mejores métodos para hacer los ajustes a la nueva situación.

Por esto el trabajo con la juventud rural debe ser efectivo y eficiente si el hombre quiere lograr y gozar progresivamente de una vida mejor.

Algunos Resultados del Trabajo

Existe muy poca investigación sobre el impacto total de los programas juveniles rurales, aún en los Estados Unidos. La mayoría de los estudios son de tipo regional o limitados a una sola fase. Dan entonces, un cuadro parcial de los beneficios, dejando una inferencia de que los resultados son ampliamente aplicables. Sin embargo, estos estudios son de alguna utilidad para justificar la existencia de programas para la juventud.

Los informes estadísticos de las organizaciones juveniles estadounidenses muestran que algunos de sus socios llegaron a establecerse en la agricultura. Hace unos años estos jóvenes ocupaban tierras nuevas, pero en el presente, están reemplazando a los finqueros retirados. Se dice que estos nuevos finqueros son más progresistas que los anteriores, por lo siguiente:

1. Las organizaciones estimulan más provecho individual y una permanencia más larga en la educación primaria, secundaria, universitaria y extraescolar, tal como extensión.
2. Estos ex-socios manejan sus fincas más eficientemente debido a la educación científica y técnica que han recibido.
3. La combinación de las actividades educativas formales con la participación activa en la agricultura, con sus padres, provee un agricultor mejor preparado.

Varios estudios formales citan mayor adopción de prácticas mejoradas entre los ex-socios que entre los no socios.

Se presume también que los programas femeninos den resultados parecidos en el mejoramiento de las condiciones de vivienda familiar. Las ex-socias usan más eficientemente sus recursos de tiempo, dinero, y a la vez, participan más en actividades extrahogareñas.

Aparentemente, las organizaciones orientan y dan a los socios adiestramiento útil para las especializaciones de extensión agrícola, economía del hogar, agricultura vocacional, crédito supervisado, mercadeo e investigación. El éxito de los socios en posiciones fuera de la agricultura se debe en parte al hecho de que los socios consiguen mejores calificaciones en las universidades y, en parte, a las destrezas aplicables a esas especializaciones que obtuvieron los muchachos en sus programas juveniles. También los ex-socios han demostrado tener más éxito en carreras vocacionales, no profesionales.

Bases Educativas

Las bases educativas del trabajo con la juventud rural son una mezcla extraordinaria de la educación general de la sociedad (lo aprendido en la casa, en la finca, de amigos y familiares) y el tipo más formal de la educación, lo aprendido en la escuela. Se espera que el primer tipo proveerá:

1. Destrezas y técnicas manuales específicas.
2. La conciencia de la necesidad de más educación.
3. Un ambiente adecuado para practicar lo que se aprende en el programa juvenil rural.

La segunda parte de la mezcla, la educación formal, presumiblemente:

1. Proveerá cierto conocimiento básico que hace más fáciles y probables los cambios futuros.
2. Engendrará una propensión hacia el cambio. Esto vendrá de sus observaciones de las ventajas de los cambios.
3. Desarrollará una actitud favorable hacia los agentes de cambio haciendo posible mayor provecho de técnicas y conocimientos futuros.

Bases Psico-sociales de la Programación

La educación dada por las organizaciones juveniles rurales debe estar basada en las necesidades y problemas del individuo y de la comunidad. Bajo estas circunstancias comunales, teóricamente se construye un programa que consigue que los jóvenes aprecien el medio rural y a la vez, se esfuerzan hacia el mejoramiento de este medio. Este esfuerzo debe ser controlado para que los deseos nuevamente creados estén dentro del alcance del socio, reduciendo así al mínimo, la frustración y estancamiento. Se planea de tal modo que cuando ya esté logrado un objetivo, el joven pueda seguir hacia otro, progresando así en un desarrollo racional.

Ambos procesos, que mantienen al joven en el campo y lo convencen de cambiar, se consigue por medio de un intermediario: el líder voluntario. Este líder debe ser una persona que sea un símbolo de la comunidad, pero que al mismo tiempo represente y probablemente oriente hacia el cambio, por ser progresista en pensamiento y en acción.

Bases Psico-sociales del Desarrollo Personal

La naturaleza dualista de la programación, concomitantemente demanda dos enfoques en su desarrollo. Estos pueden describirse como:

1. Trabajo directamente con el individuo.
2. Llegar al individuo por medio de su grupo.

La literatura general sobre los programas para la juventud rural, particularmente sobre aquellos llevados a cabo como parte de extensión, pondera más los métodos de grupo, aunque la mayoría de los métodos propuestos dan énfasis al individuo.

La justificación más común para trabajar por medio de grupos se basa en la escasez de personal. Sin embargo, la presión del grupo sobre el individuo es un factor considerable que justifica de por sí los métodos de grupo. La necesidad de amoldarse a las normas del grupo puede jugar un papel importante para conseguir cambios en los individuos. Es también un método importante trabajar con los líderes del grupo para llegar a los seguidores. Otra ventaja del trabajo con grupos es que hace posible que algunos individuos se escondan dentro del grupo, hasta que puedan desempeñar independientemente alguna función.

Los métodos individuales son preponderantes en el trabajo con jóvenes: proyectos en la finca y el hogar, demostraciones por los socios, competencias, visitas al hogar y a la finca. Casi todas las presentaciones públicas dan preferencia a aquellos jóvenes mental, social, económica y físicamente más capaces de ejecutar varias de las funciones. Las jerarquías de

la organización, los congresos, los concursos, y la mayoría del reconocimiento juvenil, dan más fuerza a las diferencias individuales. A pesar de esta dificultad, estas actividades se consideran valiosas porque algunos socios se desarrollan mucho, por medio de su participación sucesiva. Además, se estimulan a los otros socios para que traten de lograr más en el futuro, aunque aparentemente consigan muy poco reconocimiento en el presente. Algunos programas nuevos están procurando dar más fuerza al reconocimiento a grupos, como a un club total, en vez de dar énfasis al individuo.

Varios países, en años recientes, han estado intentando desarrollar un mayor número de individuos, mejor preparados, basando el trabajo en las tareas propias del desarrollo de los adolescentes, las cuales son:

1. Dominar el ambiente físico.
2. Llegar a ser suficientemente competentes para que puedan ganar una vida mejor.
3. Entenderse a sí mismos, en relación a la comunidad.
4. Desarrollar sus habilidades para conseguir amigos y escoger su cónyuge.
5. Lograr madurez emocional, flexibilidad y adaptabilidad.

Se espera que por medio de trabajos así, los agentes y líderes puedan penetrar en el mundo adolescente hasta que puedan ayudar a los jóvenes a desarrollarse dentro de su propio marco de referencia, en vez de hacerlo dentro de los términos de un mundo estrictamente adulto. Se pondera, entonces, el crecimiento individual de todos los socios en vez de premiar los "super logros" de algunos pocos.

Métodos Educativos

El cuerpo de métodos educativos usados en el trabajo con la juventud rural, difiere muy poco de aquellos de la educación general, y casi toda la diferencia está en el énfasis dado a una parte del proceso de aprendizaje. Este proceso mental de aprendizaje puede ser descrito:

1. Basando la instrucción en, y despertando el interés en las necesidades de la juventud.
2. Siguiendo cuatro pasos organizados:
 - a. La preparación del instructor y del aprendiz.

- b. La presentación de la materia.
 - c. Oportunidad de practicar lo que se ha presentado.
 - d. Proveyendo pruebas eficaces de la utilidad de la materia.
3. Motivando los aprendices para seguir sucesivamente cada uno de los pasos del aprendizaje.

Teóricamente los socios de los clubes juveniles rurales laboran su propio programa por medio de un estudio de la situación y una determinación de sus problemas. Si están adecuadamente guiados y adiestrados en este procedimiento, el programa debe estar dentro de sus intereses. Este proceso también podrá proveer motivación porque los socios pueden ver de esta manera en su programa, soluciones a algunos de sus problemas. Se cree también, que una motivación adicional se puede lograr por medio de los concursos en los cuales un cierto nivel de logro se premia, mientras los niveles bajos se castigan con no dar reconocimiento, lo que teóricamente estimula así el mayor esfuerzo. Como estímulos se usan sistemas de calificación, cintas de diferentes colores y tamaños, premios materiales y campeonatos.

La preparación del instructor incluye las fases comunes de dominio de la materia, planeamiento de la presentación, obtención de los materiales, y práctica de la presentación si es necesario. Se dice que el aprendizaje en las organizaciones juveniles es más voluntario que en la situación escolar. Si es así, debe darse más énfasis a la preparación de los socios para que aprendan. Principalmente, la preparación de los socios deberá consistir en convencerlos de que pueden dominar la materia y que de la aplicación de lo que aprendan resultará una ganancia económica o social.

La presentación de las lecciones puede hacerla un maestro o agente profesional, un líder voluntario, o los mismos socios pero se da preferencia a las presentaciones por los líderes y los socios. Los profesionales deben actuar siempre por medio de los líderes voluntarios. Las demostraciones de métodos o de resultados son necesarias para acompañar la instrucción oral. Se ha pensado que este proceso proveerá mayores posibilidades de que los socios capten el mensaje, lo que facilitará la práctica en el futuro. La preparación de los socios será más completa porque estarán más convencidos de que ellos mismos pueden realizar una actividad.

La práctica de cualquier destreza tiene tres fases. La primera es mental y se provee por repetición de la expresión oral, es decir la participación mental con el instructor durante la presentación. La segunda fase, cuando sea posible, debe permitir practicar a los estudiantes la destreza, físicamente bajo la supervisión del instructor. Finalmente, se espera que los socios practicarán también la destreza en el hogar o en la

finca para ayudar a sus padres o en sus proyectos individuales. Este paso es designado como "aprender haciendo".

La prueba de la efectividad de la destreza debe ser ofrecida en cada uno de los pasos previos y también como un paso final. Como se ha mencionado antes, la preparación, presentación y práctica debe probar al aprendiz que él puede ejecutar la acción y que la lección vale la pena. Los resultados, si son positivos, ofrecerán ahora otra prueba objetiva de su habilidad y de la utilidad de lo que aprendió, favoreciendo así la retención y la aplicación futura por medio de esta evaluación individual. Los seis factores - interés, motivación, preparación, presentación, práctica y prueba - son partes indispensables de un proceso cuidadosamente integrado, por lo cual, los socios pueden aprender lo más eficazmente.

En resumen, los movimientos juveniles rurales son programas extraescolares diseñados para ayudar en el desarrollo de este importante segmento de la población por medio del mejoramiento personal, ingresos económicos y actitudes favorables. Se logra este desarrollo por medio del trabajo con el individuo y con el grupo, basando todo el trabajo en los problemas de los socios. Los profesionales y los líderes voluntarios enseñan por un proceso organizado de convencer a los socios de la utilidad de mejorar su finca, su hogar, y su comunidad, principalmente por demostraciones y proyectos. El programa integrado de planeamiento, enseñanza y práctica ayudará a la educación general en el desarrollo de ciudadanos activos e inteligentes que puedan sacar provecho de su ambiente y vivir felizmente.

LOS GRUPOS SOCIALES

Roy A. Clifford

Introducción

Es muy apropiado que se trate el tema "grupos sociales" antes de entrar en los aspectos específicos del trabajo con clubes juveniles. Todo trabajo educativo y de cambio, se realiza a través de la modificación o formación de los grupos sociales. En el presente caso de este curso sobre clubes juveniles, el programa destaca los siguientes temas principales:

1. La selección y adiestramiento de líderes voluntarios.
2. Trabajo con líderes voluntarios sobre orientación, selección, financiación y supervisión de proyectos.
3. Evaluación del trabajo de líderes voluntarios.

Para la "selección" de líderes voluntarios es preciso conocer los grupos de la comunidad donde se quiere desarrollar el programa, para saber quiénes son las personas que ya ejercen influencia sobre ellos y quiénes son las personas que pudieran llegar a actuar como líderes.

El adiestramiento de líderes tiene que tomar en cuenta los deseos y las normas de los grupos que se interesarán por el papel que estos líderes van a desempeñar y por los trabajos que los clubes van a realizar.

La orientación, selección, financiación y supervisión de los proyectos también se relacionan directamente al conocer los grupos: sus intereses, sus recursos y potencialidades y sus valores y normas. La supervisión de proyectos se refiere directamente al trabajo de los líderes con los clubes y con otros grupos de las comunidades rurales.

La evaluación del trabajo de los líderes voluntarios requiere el estudio de la forma en que los líderes han desarrollado sus relaciones con los clubes y los otros grupos, y los resultados de estas relaciones.

Cuando se trata del "liderazgo", se está considerando simplemente una de las características de los grupos sociales. Todos los grupos organizan sus actividades de tal manera que los papeles que ciertos individuos desempeñan, ejercen una influencia especial sobre lo que hace el grupo y sus miembros. Esto es lo que constituye el "liderazgo". No se puede separar al "líder" del grupo porque entonces deja de ser "líder". Es por esto que se puede decir que el trabajo con "líderes" es en realidad un trabajo con grupos. A la vez se puede decir que cualquier trabajo con grupos, implica inherentemente trabajo con líderes.

Para evitar confusión en la elaboración de los puntos que siguen, es necesario anotar que el concepto de "grupo social" en esta discusión, se refiere a un número de personas en interacción. Ni número de personas, ni sus características, ni la manera en que se establece la interacción, ni la duración de la misma, tienen que tomarse en cuenta para formular la definición de "grupos". Interacción se refiere al proceso en que dos o más personas con previsión, influyen sobre la conducta de cada cual.

Ahora vamos a analizar con más detalles la naturaleza de los grupos sociales y su significado para el trabajo de desarrollo rural y de los clubes juveniles.

Orientación General de la Sociología Respecto al Concepto de Grupos

1. La Relación del Individuo con los Grupos. Para referirse a las acciones de un individuo como miembro de cierto grupo, los sociólogos emplean el concepto de "rol" o "papel". El rol, es decir, la acción de la persona como miembro de un grupo, resulta básicamente de las ideas que los miembros han formulado sobre lo que la persona debe hacer. Usualmente las ideas de los distintos miembros están de acuerdo, puesto que se basan en valores y normas comunes.

Los valores (los conceptos generalizados sobre lo bueno • lo malo) y las normas (los conceptos específicos sobre las formas apropiadas de actuar en ciertas situaciones) dependen de las experiencias que el grupo ha tenido y sus esperanzas por el futuro.

Se debe apuntar que nunca se espera encontrar una situación en la que haya un acuerdo perfectamente completo sobre estos conceptos, aunque algunos grupos viejos, tradicionalistas y aislados, superficialmente han dado esta apariencia.

En el desempeño de su rol en un grupo, el individuo mismo, así como los demás miembros, están continuamente evaluando sus acciones con vista en los valores y normas del grupo. El individuo tiene que averiguar las "expectativas" de los demás y relacionarlas con los conceptos que han formulado sobre lo que debe hacer.

Es obvio que el rol de la persona tiene que modificarse de acuerdo con los cambios que ocurran en el grupo: algunos miembros salen y otros entran; la edad del individuo cambia; sus conocimientos aumentan; el ambiente en que se desarrollan las actividades del grupo, cambia.

Con estos cambios los conceptos que tiene el individuo sobre lo que debe hacer, en efecto, sobre su propia identidad, tienen que cambiarse.

Para ayudarnos a entender la influencia del grupo sobre el individuo, se ha formulado el concepto de "grupos de referencia". Esto se refiere a la manera como el individuo trata de comprender o anticipar lo que el grupo espera de él y así saber la manera como los miembros van a evaluar lo que hace. El individuo no tiene que estar en presencia del grupo para formular una idea de sus expectativas hacia él y la manera de cómo juzgarían sus acciones. Es decir, la influencia del grupo de referencia sobre el individuo, sigue, aún cuando no está presente en el grupo.

Esto nos trae cierta complicación respecto a lo que hemos dicho sobre las relaciones del individuo y un grupo; esto es debido a que la persona normalmente es miembro de varios grupos. De ahí que el rol que tiene en cierto grupo pueda extenderse, en cierto grado, al rol en otro grupo. El muchacho que se niega a hacer algo "malo" cuando sus amigos quieren hacerlo, está exhibiendo la influencia de otro grupo de referencia, posiblemente de su familia.

A la vez cada grupo toma en cuenta, generalmente, los roles del individuo en otros grupos, cuando está formulando sus expectativas sobre el rol apropiado para él dentro del propio grupo.

2. La Organización de las Actividades del Grupo

a. La ordenación de las actividades.

La existencia del grupo depende de la ordenación de las actividades de sus miembros. Esto quiere decir que las acciones de los miembros, sus roles, tienen que estar ordenados o interrelacionados, y lógicamente, los valores y normas también tienen que formar un patrón o conjunto de conceptos interrelacionados y dependientes. Aún más, en una comunidad compuesta de varios grupos, tiene que haber una coordinación de actividades entre los grupos y cierta integración de valores y normas. Así es como los roles de un individuo, en los distintos grupos de los cuales es miembro, tienen cierta concordancia.

El grupo mantiene unas normas respecto al adoctrinamiento o adiestramiento u orientación de los nuevos miembros, así como de los miembros que cambian sus roles. Este adiestramiento le enseña la forma de actuar y es importante también porque le ayuda a formular un concepto de sí mismo.

El desarrollo de la personalidad del individuo es un proceso integral, junto con el funcionamiento del grupo. Por esto se dice que el grupo tiene una inversión en la persona y a la vez la persona o personalidad del miembro tiene una inversión en el grupo y en la manera de desarrollar sus actividades.

Cada grupo establece un sistema para asignar los roles a sus miembros (o viceversa) e, inherentemente, un sistema para la evaluación de los roles y los individuos. De manera que ciertas características, que tienen significado para el desempeño de los roles o que están asociadas con los individuos, llegan a tener una función simbólica para la asignación de roles y la evaluación de la persona. Se ve que en cualquier sociedad, el sexo de la persona y su edad son características que se relacionan con la asignación de roles. Otras características físicas, tal como de raza, han tenido mucha importancia en algunas sociedades.

En forma más concreta, los factores, tales como lazos familiares, condición económica, educación y habilidades personales pueden tener gran importancia sobre la manera como el grupo distribuye los roles. Sin embargo, la manera como tales características funcionan para la distribución de los roles y la forma como el grupo los evalúa, varía de un grupo a otro, dentro de las bases y los límites establecidos por la sociedad.

La Distribución de Sanciones

El adiestramiento de la persona para interpretar adecuadamente las expectativas del grupo así como la evaluación de su comportamiento por parte del grupo, se relacionan directamente con el proceso de la distribución de sanciones. Las sanciones pueden tener la forma de recompensas o de castigos; dependen del grado en que el individuo se conforma con las expectativas del grupo.

Es importante anotar que el grupo hace todos los esfuerzos para que el individuo asimile sus valores de tal modo que él mismo tome parte en la condenación de sus propias actividades, que no estén conforme a lo deseado por el grupo.

Es así como la persona por el proceso de socialización, sigue actuando conforme a los valores de su grupo, aún cuando esté fuera del mismo. El sabe lo que es correcto o lo que debe hacer de acuerdo con las expectativas del grupo, lo que hemos designado como grupo de referencia.

Cuando el individuo se encuentra en una situación en donde las expectativas de dos de sus grupos están en conflicto, se produce un problema

que usualmente se resuelve para seguir los valores del grupo que ha tenido más influencia sobre el desarrollo de su personalidad. O sigue los valores del grupo que tiene más que ver con la situación en particular.

De todos modos tales situaciones son difíciles para él: hacer lo que espera un grupo le traería sanciones del otro y hacer un compromiso resultaría en censura por parte de ambos. A la vez, el individuo mismo sufre las consecuencias de tener que actuar de una manera no conforme con algunos de sus propios valores y normas.

Una de las funciones básicas de un líder es guiar el sentimiento del grupo respecto a la orientación de los miembros mismos y respecto a la aplicación de las sanciones. A la vez la naturaleza de los valores del grupo constituye la base sobre la que el líder forma sus ideas, sobre la aplicación de las sanciones.

Distribución de Facilidades

El desempeñar un rol requiere que la persona tenga acceso a ciertas facilidades, por ejemplo, que el grupo le permita dedicar su tiempo a las actividades esperadas. Las facilidades pueden incluir el uso de tiempo; la dirección de las actividades de otras personas; acceso a los canales de comunicación; el uso de recursos económicos y el acceso a objetos o experiencias especiales, tales como, los objetivos que son simbólicos de poderes religiosos, o el acceso a adiestramiento especial. Las facilidades se distribuyen de acuerdo con las necesidades del rol y usualmente las facilidades más altamente valoradas se asignan a los roles que se consideran de más importancia o prestigio.

Se ve pues una dependencia directa entre el desarrollo de los roles que llevan mucha influencia (el liderazgo) y la distribución de las facilidades. Tener derecho a facilidades especiales le da a la persona la oportunidad de ejercer una influencia especial y, por otro lado, el rol que va aumentando su influencia recibe mayor derecho a las facilidades.

Un arma muy eficaz que tiene el grupo sobre el individuo que lleva influencia, es precisamente la distribución de facilidades. Por ejemplo, el individuo que ocupa cierto puesto puede quedarse en el puesto, pero perder su influencia si el grupo le quita su acceso a las comunicaciones y otras facilidades.

Es de interés también anotar que la persona con pocas habilidades pero que desempeña un oficio importante, aparece algunas veces como persona muy capaz simplemente porque las facilidades que el grupo le asigna esconden las debilidades del individuo. Así sucede en los casos extremos de burocracia. Es difícil para el público saber cuáles son las capacidades reales de los individuos que ocupan altos puestos políticos.

El Cambio de las Actividades del Grupo

Trataremos ahora solamente algunos aspectos del proceso de cambio social. Mencionaremos los aspectos de cambio que parecen más pertinentes, de acuerdo con el concepto del autor.

1. Antes de entrar plenamente en este tema merece la pena considerar la tendencia de cada persona y de cada grupo o sociedad a defenderse frente a invasiones o amenazas de fuera.

Se refiere principalmente a las invasiones o amenazas no físicas sino psico-sociales. Por ejemplo, la tribu que cree en algunos dioses "primitivos", ejerce todas sus fuerzas en forma altamente emocional contra el "misionero" que cree en un solo Dios. No es por la razón de que un solo misionero sea una amenaza física. Sino porque representa una amenaza intelectual contra la unidad de la personalidad del miembro y del grupo. En primer lugar, la destrucción de una creencia o de un valor tiene consecuencias para toda la unidad o sistema de valores. Además, si una creencia o valor puede ser destruido, se siente que otros también pueden ser destruidos. Por esto es que muchas veces la persona o el grupo se defiende con más emoción de la que parece que se amerita contra la invasión de ideas nuevas o contrarias a las suyas. A este proceso de "auto-defensa" vamos a llamarlo "mantenimiento de la unidad".

El concepto del proceso de mantenimiento de la unidad nos ayuda grandemente a entender la resistencia de los seres humanos y sus grupos, a la introducción de nuevas ideas y prácticas. A la vez, nos enseña que los esfuerzos para rechazar todas las ideas distintas, resultan generalmente al final en una explosión interna o en una falta de capacidad para defenderse de un ataque mortal de afuera.

En el mundo moderno hay grupos y sociedades que reconocen el peligro de ser muy rígidos y éstos han desarrollado un valor relativo frente a "lo nuevo es bueno" que les da cierta flexibilidad.

2. Los procesos generales que llevan al cambio son:
 - a. Socialización. Ya hemos mencionado que la persona tiene que cambiar durante su vida, es decir, que en el proceso de socialización está implícito un proceso de cambio de la persona, a la vez que funciona para el mantenimiento de la estabilidad del grupo.
 - b. Comunicación. La comunicación es el proceso por medio del cual unas personas influyen de una manera algo prevista sobre otras

y depende del grado en que las personas implicadas tengan, conceptos comunes. No es posible que dos personas tengan conceptos sobre algo exactamente iguales puesto que cada concepto que desarrolla el individuo, se relaciona con el resto de lo que aprende, es decir, con todas sus experiencias, y es obvio que jamás han tenido, dos individuos, las mismas experiencias. Se ve pues que el proceso de comunicación nunca puede tener un éxito completo. Pero se puede esperar que por lo menos por estas características del proceso de la comunicación se produzcan algunos cambios.

En realidad el resultado de los esfuerzos para mantener el grupo sin cambiar, así como para introducir cambios, depende de la eficacia del proceso de comunicación.

- c. Acoplamiento de las Unidades. Los procesos a los cuales los conceptos de comunicación y de socialización se refieren no son independientes. Estos conceptos se usan para referirse a perspectivas algo diferentes de las actividades humanas. Igualmente el concepto de "acoplamiento de las unidades", pone de relieve ciertos aspectos algo diferentes de las actividades sociales. En este caso se refiere al proceso por el cual se desarrollan relaciones entre dos unidades sociales; ya sean, dos personas o dos grupos.

El acoplamiento requiere que las unidades involucradas tengan ciertos valores sociales, ciertos conceptos, en común. Esto permite la comunicación que es necesaria para que ellas puedan establecer una relación entre sí.

Es además un proceso que requiere que se ejerza cierta influencia de parte de cada unidad sobre la otra, cierta modificación de sus actividades. La intensidad de la "influencia" de cada unidad "sobre" la otra, determinan el grado de las modificaciones.

El ejemplo más a mano es la acción de un Servicio de Extensión al relacionarse con un grupo de agricultores y más específicamente, de una agencia, al fomentar la organización de Clubes 4-S.

- d. Llegar a decisiones. Los procesos que hemos descrito anteriormente indican que el individuo y el grupo se encuentran constantemente con alternativas de acción. Los valores y las expectativas de los demás indican generalmente cuál será la manera más "apropiada" para actuar, pero siempre quedan algunas áreas de duda.

La acción que se toma frente a algunas alternativas es el proceso de llegar a decisiones. Para llegar a una decisión, la persona o grupo se refiere a ciertas experiencias pasadas, a los conceptos que ha desarrollado (en efecto, consulta a sus grupos de referencia, si no directamente, por lo menos pensando en lo que estos grupos le han enseñado) para tratar de ver lo que significa tomar una alternativa u otra.

Así es que su decisión puede ser influida por una multitud de factores con el resultado de que para un observador será difícil entender por qué seleccionó cierta alternativa. Por ejemplo, para un técnico es fácil criticar a alguien que rechaza sus ideas, diciendo que la persona actuó emocionalmente y no racionalmente. Pero tal técnico está exhibiendo su falta de comprensión de los factores que intervienen en el proceso de llegar a decisiones. En realidad la tendencia a desprestigiar a la persona que no acepta nuestras ideas, diciendo que es tradicional, emocional, o lo que sea, es resultado de nuestros propios prejuicios o evaluaciones emocionales.

Referencias

- CLIFFORD, ROY A. y JORGE RAMSAY A. (editores), "Liderazgo en la Manga" No.1, Material de Enseñanza sobre Liderazgo Rural , IICA, Zona Norte, Proyecto 39, San José, Costa Rica. 1962.
- LEONARD, OLEN E. y ROY A. CLIFFORD, La Sociología Rural para los Programas de Acción, IICA, Zona Norte, Proyecto 39, La Habana, Cuba. 1960.
- LOOMIS, CHARLES P., Et. Al., Turrialba, Social Systems and the Introduction of Change, The Free Press, Glencoe, Illinois. 1953
- LOOMIS, CHARLES P. y ALLEN BEEGLE, Rural Social Systems. Prentice-Hall, New York, 1950.

EL CONCEPTO DE LIDERAZGO

Roy A. Clifford

El conocimiento sobre el fenómeno del liderazgo es de suma importancia para todos los profesionales que trabajan en programas de acción y de importancia especial para los que trabajan con gente que vive bajo un sistema social muy estable. En tal ambiente, los patrones de liderazgo, aunque algo rígidos, son con frecuencia muy oscuros frente al extraño. Afortunadamente, la falta de reconocimiento de la importancia del liderazgo que caracterizó a muchos programas en épocas anteriores, casi no se encuentra ahora. En el presente, el problema no es el de enseñar a los administradores y técnicos la importancia del liderazgo, sino de ayudarles a comprender sus variaciones y funciones y a desarrollar métodos adecuados para estudiarlo.

El concepto de "liderazgo rural" se refiere básicamente a la organización de las relaciones humanas, de tal manera que permita a ciertos individuos ejercer cierta influencia sobre la dirección que toman las actividades de los demás. Desde el punto de vista sociológico, la fuente de influencia puede ser cualquier factor de la organización local, y el tipo de influencia puede variar en su forma, dentro de cada situación. Se han hecho varias investigaciones para determinar la naturaleza de los factores y de su funcionamiento, y se cuenta ahora con un gran número de datos sobre este fenómeno. Los análisis de tales datos ya han rendido varias conclusiones e hipótesis valiosas.

Los estudios indican que un líder es alguien que dentro de cierto patrón de relaciones sociales, ejerce influencia especial sobre las acciones de los demás y sobre los procesos sociales, tenga o no tenga un puesto formal. Un líder puede ser la persona que cambia el patrón de relaciones que ya existe, o puede ser la que lucha contra las tendencias de cambio para mantener el patrón tradicional establecido. El punto básico es que cuando alguien actúa de tal manera, interviniendo en el camino que seguirían las actividades de los demás, esta persona es un líder dentro de esa situación.

Desde ese punto de vista, cualquier persona ejerce liderazgo de vez en cuando. Aun las amas de casa que vivían bajo una dominación casi completa de los hombres, aunque limitada, ejercían cierta influencia sobre la conducta de sus hijos. Por otro lado, siempre podemos encontrar individuos que ejercen extraordinaria influencia sobre la dirección en que evoluciona la sociedad. Tales líderes lucen aún más importantes, comparándolos con otros que son muy pasivos en las mismas situaciones. En el proceso de cambio estamos interesados en las acciones y relaciones sociales de tales personas.

Las personas que parecen tener poca influencia y que soportan las decisiones del líder, las llamamos "seguidoras". Naturalmente, ellas tienen cierta influencia, pero en comparación con los líderes, es ligera. No obstante, la acción de los seguidores constituye un elemento indispensable para la estructura del liderazgo.

El Liderazgo Depende de la Situación

El patrón de liderazgo varía siempre de un grupo a otro, aunque es posible encontrar algunos aspectos generales que lo caracterizan. El liderazgo surge de las relaciones de los miembros, refleja los distintos problemas, la personalidad y la cultura de cada grupo. Esto quiere decir que la forma del liderazgo y la selección de los líderes depende de la situación en que el grupo actúa, lo que significa que es una función de la situación.

Para dar un ejemplo de este concepto general nos referiremos a un estudio clásico de la vida rural en Irlanda, que hicieron los profesores Arensberg y Kimball sobre un grupo de ancianos en una comunidad pequeña. Los investigadores encontraron un interesante complejo de interrelaciones entre los miembros de este grupo.

Sin examinar los detalles, presentamos unas conclusiones sobre el estudio. En reuniones informales de los ancianos, se observó que cada persona tenía distinta función dentro del grupo. Por ejemplo, era usual que cierto campesino presentara algunos temas para discusión, en forma de interrogantes o de dichos tentativos. Cuando un tema cautivaba el interés de los demás, la discusión estaba generalmente dominada por otras dos personas que examinaban el tema desde varios ángulos, con la contribución ocasional de los demás. Después de un rato de discusión, cualquier punto de diferencia se presentaba a una persona, la cual casi nunca entraba en las discusiones preliminares. Cuando presentaban el problema a esta persona hacía un sumario del asunto y entonces daba su opinión. Con esto terminaba la discusión. Arensberg y Kimball asignaron unos nombres simbólicos a los miembros. Vamos a decir que la persona que terminaba la discusión con la presentación de su opinión, es el "juez"; el "iniciador" es la persona que presentaba el tema, y los "dispuntantes" son los que presentaban la mayoría de los argumentos.

No hemos mencionado a todos los miembros del grupo, pero vale la pena llamar la atención hacia uno que contaba más o menos 45 años de edad. Era hijo de uno de los más viejos agricultores de la comunidad. Puesto que él vivía con su padre y trabajaba bajo su dirección, le llamaban el "boy" o "muchacho" del señor "Fulano de Tal". Él tenía suficientes años y responsabilidades para ser un nuevo participante en el grupo. Sus actividades dentro del grupo consistían en reírse cuando otros hacían un chiste y hablar de vez en cuando sobre sus aventuras en amores o deportes. Para nuestros propósitos, vamos a llamar a esta persona el "play boy" o

"muchacho juguetón". Es importante notar que en otro grupo de personas de mediana edad, este mismo "play boy" contaba con dignidad y solemnidad, y tuvo un papel de alto prestigio e influencia.

La determinación de los papeles señalaron varios factores que incluyeron: la edad, el status económico, las relaciones de parentesco, la personalidad, el número de años que la persona ha sido miembro del grupo y otras características de las personas en la comunidad.

Pues bien, ¿quién es el líder en el grupo de ancianos? ¿Por qué? ¿Hay más de un líder? ¿Cómo es posible que una persona, con mucha influencia dentro de un grupo, no tenga influencia en el otro grupo?

En su trabajo en el campo, los agentes de extensión han encontrado muchas situaciones similares y aún más complejas. Para conocer el verdadero patrón del liderazgo de cualquier grupo, parece que el primer paso es establecer la hipótesis de que la forma de liderazgo depende de la situación, o es una función de la situación. Cuando entendemos los aspectos importantes de la situación, seguramente entenderemos el patrón de liderazgo.

Factores Relacionados con el Liderazgo

La influencia que ejerce un individuo o grupo, se basa en algunos factores que se pueden dividir en cuatro clases generales:

1. Prestigio tradicional
2. Derechos oficiales o racionales
3. Influencia personal
4. Fuerza bruta

En la vida actual casi cualquier situación de liderazgo incluye más de una de estas fuentes de influencia. Por ejemplo, se supone que la persona que llegue a ocupar un alto cargo oficial ya tiene habilidades o recursos especiales, pues de lo contrario le hubiera sido muy difícil ganar el puesto. De la misma manera, la persona que tiene mucho prestigio tradicional, está en buena posición de ganar los puestos de mayor poder.

1. El prestigio tradicional depende de las costumbres y tradiciones que da a ciertas familias y personas una influencia difusa sobre los demás. El mayor elemento de prestigio es el respeto de los demás, que se deriva de eventos del pasado, lazos religiosos u otras condiciones especiales. Debido a que el prestigio se basa en las experiencias

del pasado y las correspondientes tradiciones, las habilidades personales del individuo no son necesariamente importantes. Por la misma razón, es muy difícil delegar su poder, porque las costumbres indican que solamente cierta persona debe tenerlo, como en el caso de la herencia de los títulos nobiliarios.

Puesto que su influencia se deriva de tradiciones, el líder de prestigio generalmente tiene influencia sobre todos los miembros de los grupos o comunidades, que respetan y mantienen estas tradiciones. Naturalmente, cada grupo local u otro subgrupo puede tener ciertas tradiciones propias que dan prestigio especial solamente a cierta familia dentro del mismo grupo.

Para un programa educativo, puede ser muy valioso el apoyo de las personas que cuentan con mucho prestigio. El respeto, que le dan los demás, puede ser transferido al programa por razón de la cooperación de tales líderes. Además, tales personas generalmente cuentan con acceso especial a las autoridades y otras personas de influencia dentro o fuera de la comunidad.

También, el simple hecho de tener prestigio generalmente indica que la persona va a tener poderes especiales con respecto al control de las facilidades sociales y económicas. Es decir, que él puede canalizar y controlar hasta cierto grado las comunicaciones e interrelaciones sociales y los bienes económicos tales como, los terrenos y el capital.

Hay otras características que con frecuencia están asociadas a la de tener prestigio, pero las mencionadas parecen ser más comunes y de más importancia.

2. Los derechos oficiales o racionales se refieren a unos factores muy diferentes al de prestigio tradicional. Este se deriva de cierto cargo o acuerdo formal en que la persona recibe recompensas específicas para ejecutar ciertas tareas. Tales cargos son establecidos legalmente, o por medio de arreglos racionales, tal como un contrato civil, entre los individuos. Un ejemplo de los cargos oficiales es el caso del soldado que, bajo definidas condiciones, pueda privar a la gente de sus bienes y hasta de sus vidas. Esto es verdad, aunque la misma persona como ciudadano privado puede que ejerza muy poca influencia sobre los demás. Lo que distingue más claramente al liderazgo basado en los derechos de cierto cargo del que se deriva de prestigio, es que los derechos del primero están delegados y definidos concretamente por acuerdos formales y ceremonias, mientras que el de prestigio resulta de expectativas muy difusas. La influencia basada en el prestigio nunca es tan definitiva, y depende de premisas difíciles

de encontrar y evaluar con exactitud. Al contrario del prestigio tradicional, los derechos oficiales y racionales son transferidos fácilmente de una persona a otra.

El poder de los cargos oficiales y acuerdos racionales depende en su mayoría de la libertad para asignar ciertas responsabilidades y los correspondientes derechos a una persona. El resultado principal es que esta persona tiene control de ciertas facilidades sociales y económicas. Las facilidades económicas incluyen el dinero, bienes materiales y el tiempo requerido para lograr el éxito de los deberes propios del cargo. También la habilidad de organizar los esfuerzos de los demás, es frecuentemente un requisito para tales cargos.

El acceso a otros, con que cuenta el líder con cierto cargo oficial o racional, es dado principalmente al oficio y no a la persona tal como en el caso de prestigio tradicional.

3. La influencia personal es otro factor relacionado con el liderazgo, que depende primeramente de las habilidades personales del individuo y de la forma cómo éstas se evalúan. Un individuo puede influir sobre otros, por ejemplo, por su extraordinaria inteligencia o tacto. Tal influencia está caracterizada por la falta de organización de responsabilidades y de derechos específicos.

Entre las habilidades puede ser muy importante usar eficazmente los símbolos que tienen significados especiales para la comunidad. Tales incluyen los conocidos por toda la sociedad, tales como el lenguaje, hasta el más idiomático doble sentido que se refiera a un asunto local.

En el mundo rural la persona con numerosa familia y extensos lazos familiares que pueda movilizar, recibirá una atención especial con respecto a sus decisiones e ideas.

El caso extremo de influencia personal se llama "carisma" y es cuando el poder se deriva de una intensa y emocional devoción de los demás hacia el líder por sus supuestas extraordinarias habilidades. El poder "carismático" es muy difuso y la influencia cambia con los caprichos y deseos personales del líder. El líder de este tipo mantiene una lealtad y fe casi absoluta a sus seguidores, por medio de acciones y dichos emocionantes y la atracción poderosa de su personalidad. Como su influencia está basada en sus propias capacidades y características, es muy difícil transferir este poder.

4. La última clase, la fuerza bruta, se refiere al poder que no es legal ni está de acuerdo con las costumbres y normas, sino que depende de las armas, la violencia o el poder económico puro. Puesto que el

uso de tal poder tiende a crear conflictos con las normas, en realidad esto no constituye una verdadera clase de liderazgo. En efecto, es una influencia impuesta sobre las acciones de los demás a pesar de sus normas y deseos. Se menciona simplemente para poder incluir todos los factores de influencia humana sobre acciones sociales. Por supuesto, el extensionista no tiene interés en cooperar con individuos o grupos que dependen del uso de la fuerza bruta.

El Líder Rural y Sus Características

Para conocer la capacidad de los líderes, deben tener en mente algunas de sus características. Las que siguen parecen ser de mayor significación:

1. Un líder es como las demás personas. Ha crecido en un ambiente social y ha aprendido a evaluar sus acciones y hacer sus planes con referencia a las expectativas de los grupos de sus amistades, de sus familias y otros grupos influyentes. El líder "consulta" las normas de tales grupos de referencia, cuando considera alternativas para resolver sus problemas y evaluar los modos de actuar. Cuando el extensionista conoce cuáles son los grupos de referencia del líder, estará en buena posición para entender y prever sus acciones y deseos.
2. La condición básica del líder es ser miembro del grupo del cual es líder. El liderazgo que él ejerce es producto del grupo y funciona en el mismo grupo. No podemos entender el patrón de liderazgo sin estudiarlo como un fenómeno del grupo. No es suficiente estudiar el líder sólo. La idea de que cierto líder puede actuar con autoridad y eficacia en cualquier situación, es una gran equivocación. El técnico que cuenta con la cooperación de un líder, necesita aprender los límites de su influencia.
3. Debido a que los líderes tienen funciones centrales dentro del grupo, muy rara vez los encontramos buscando cambios e innovaciones. Para proteger sus posiciones especiales, ellos tienden a resguardarse contra los cambios que podrían desorganizar o desorientar al grupo. En extensión con frecuencia encontramos personas con pretensiones de ser líderes que tratan casi inmediatamente de involucrarse en nuestros proyectos. Cuando esas personas tienen una buena educación, comprenden los proyectos y tienen interés real en ellos, será para el extensionista difícil evaluar con objetividad su posición en la comunidad. En la actualidad tales personas podrían ser evaluadas por los demás como extrañas, como alguien que critica la vida tradicional y queda bajo sospecha. Con frecuencia tales individuos están buscando un modo de ganar posiciones de influencia y amenazan el poder de los verdaderos líderes. El apoyo de tales personas puede conducir a la resistencia fuerte de los demás en la comunidad y especialmente de los verdaderos líderes.

4. El líder tiene conocimientos especiales de la organización de relaciones dentro del grupo, y por tal motivo, puede contribuir con consejos muy valiosos para un programa que quiera ejecutar con el grupo. Aunque el técnico tiene la responsabilidad de actuar de manera compatible con las normas de su programa, él aprenderá mucho de tales consejos, aún cuando no quiera seguir las sugerencias del líder local.
5. Un líder puede ser un canal muy eficaz para la transferencia del funcionamiento del programa de acción de la agencia al grupo mismo. Como este debe ser el objetivo básico de cualquier programa, es importante estudiar el patrón de liderazgo con el fin de que llegue el momento en que el grupo mantenga el programa por su propio esfuerzo. Los errores en el reconocimiento de los líderes y sus posiciones darán como resultado problemas serios durante y después de la transferencia del programa.
6. Los patrones centrales de valores y normas de la sociedad y la comunidad, indican en general, las calidades y recursos que sirven para aumentar el poder del líder sobre los demás. Por ejemplo, en algunas granjas pequeñas de distintas regiones de la América Central, encontramos con mucha frecuencia gentes con una larga historia de lucha intensa contra los elementos naturales para poder lograr un mínimo que cubra sus necesidades. La vida social es muy estable, con hondas raíces en los valores religiosos y familiares. En estas circunstancias los líderes rurales necesitan ser buenos trabajadores, buenos padres con una filosofía y casi un fatalismo con respecto al manejo de su granja. En contraste, los centros grandes e industriales tienden a enfatizar valores tales como la acumulación de dinero y privilegios especiales, la organización del trabajo en forma racional y científica y la adopción de nuevos métodos para aumentar su eficiencia y productividad. Los líderes bajo tales condiciones mostrarán una tendencia a dedicar todos sus esfuerzos a manipular sus relaciones con otros y a desarrollar nuevos planes y arreglos para la inversión de su dinero o de su tiempo. Estarán dispuestos a considerar nuevas técnicas e ideas, las que adoptarán si hay demostraciones de su valor.

FUNCIONES DE LOS LIDERES VOLUNTARIOS DE UN CLUB JUVENIL

Earl Jones

El líder voluntario o gufa de un club juvenil es la persona que sirve gratuitamente como consejero adulto de ese club. Es ideal que sea también líder en la comunidad, pues esta posición le da mayor influencia entre los jóvenes. Esta persona además debe ser aceptada como líder por los socios del club, pues no todos los líderes de una comunidad son reconocidos también por los jóvenes.

Si se enumeran las funciones de un líder voluntario, se ve que su tarea es tremenda. Por eso se da tanto énfasis a su selección y adiestramiento.

Funciones

Entre sus principales funciones se incluyen las siguientes: sirve de enlace entre los extensionistas, los socios y el resto de la comunidad, es investigador, instructor, modelo y consejero.

El agente que selecciona bien a sus líderes, los adiestra, les ayuda a trabajar correctamente y les da reconocimiento por el cumplimiento de su labor, puede atender muchos clubes y contar con un cuerpo de personas que lo respaldará en todas las actividades de los clubes.

1. De enlace: La primera de estas funciones, la de enlace, es la más descuidada. Por esto se discute al principio. El agente debe atender un número considerable de clubes, y debido a esto, no puede desempeñar el papel de enlace entre las distintas partes de la comunidad. Se encuentra, por ejemplo, la necesidad de discutir la organización del club y los proyectos individuales con los padres. Debe conseguir también, permiso para que los socios asistan a paseos, a conferencias en otros pueblos, competir con los otros socios en el concurso nacional en la capital, en fin, existe una larga serie de asuntos sobre los cuales los padres tienen derecho a hacer las decisiones. ¿Quién va a hacer cada uno de estos contactos?

Si un club quiere ofrecer una fiesta, debe conseguir un salón, anunciar el evento, conseguir quizás, permiso para que los socios se ausenten de la escuela unas horas e inviten a ciertos personajes a la celebración. ¿Corresponden estos trabajos al agente de clubes? Obviamente, si él tiene que hacer todos estos contactos, gastaría mucho tiempo en cada club. La verdad es que éstos no son quehaceres del agente, sino de los líderes voluntarios; son algunas de sus funciones de enlace entre el club y la comunidad. Y es más, el agente que hace

estos trabajos está pasando por alto a sus líderes voluntarios y encontrará después, que los líderes no responderán a su llamado.

2. **De Investigador:** Todo trabajo se basa en las necesidades de la gente y los clubes no son excepciones a esta regla. Es necesario, entonces, conocer bien las necesidades de los socios, necesidades sociales, económicas y personales. Esto indica también que se debe conocer bien a los socios, sus gustos, su personalidad, sus habilidades y sus valores. ¿Cómo puede conseguirse toda esta información? Puede conseguirse solamente por medio de contactos múltiples y frecuentes con los socios, por medio de visitas a sus fincas y hogares y por medio de conversaciones con los padres, maestros, el cura y otras personas implicadas en la formación de la juventud en la comunidad. Generalmente se recomienda que se haga por lo menos una visita por mes al hogar y a la finca de cada socio.

Los socios no viven en el vacío, viven en una comunidad de seres humanos y estos seres influyen mucho sobre la conducción de los clubes, sobre la vida de los socios y también sobre el agente de clubes. Los líderes voluntarios, por ser parte de la comunidad, pueden llevar el pensamiento de la comunidad al agente y las ideas del agente a la comunidad. Así puede efectuarse un intercambio de información e ideas que beneficiarán a la función de los clubes.

Un cálculo rápido del tiempo disponible de un agente de clubes demuestra que él no puede desempeñar bien esta función. Debe depender pues, de los líderes voluntarios para obtenerse la mayor parte de la información que necesita para realizar bien su trabajo.

3. **De Instructor:** El trabajo de líder voluntario que debe ocupar más tiempo es el de instructor. Casi todos los cambios que queremos lograr en los socios vienen de la enseñanza, sea formal o informal. Generalmente se habla de cuatro bases en el proceso educativo de los clubes: adiestramiento sobre la organización del club, información acerca de las prácticas recomendadas para la finca y el hogar, orientación para ser mejores ciudadanos y fundamentos sobre la recreación. Para tener éxito en cualquier organización, los socios deben conocer bien cómo funciona el club, los estatutos de la organización, los objetivos del grupo y los reglamentos especiales. Los miembros de la directiva deben también conocer sus deberes y sus atribuciones. Es decir, existe una serie de informaciones que deben pasar al grupo total o a los socios individualmente y el líder voluntario debe asumir esta responsabilidad. Esto indica, entonces, que el agente de clubes adiestra primero a los líderes para que sepan sus responsabilidades en este aspecto y para que tengan la información correcta que deben dar a los socios.

La segunda fase, dar información sobre prácticas de la finca y el hogar, requiere dos cualidades. Primero, el líder debe tener una buena base de agricultura o economía del hogar o de otra manera no podrá aprender fácilmente las nuevas prácticas. Esta base viene generalmente de la experiencia como agricultor o ama de casa, pero algunos aprenden suficiente en una escuela para desempeñar esta función. Naturalmente, la combinación de educación más experiencia es lo ideal. El agente de clubes debe procurar mantenerse siempre al día con los resultados de la investigación. De estos resultados es conveniente que el agente prepare folletos sencillos, artículos para la prensa y disertaciones con los líderes voluntarios.

La tercera fase es la orientación hacia una mejor ciudadanía. Aunque la mayoría de las actividades ayudan a esto, no se puede dejar este asunto al azar. El líder voluntario tiene que dar instrucción sobre las responsabilidades de un buen ciudadano, sobre las relaciones democráticas entre los seres humanos sobre procedimiento parlamentario y cómo hacer discursos públicos. Cómo guiar a un grupo o comité es también de mucha importancia.

Son muy pocos los individuos que en una comunidad saben cómo dirigir correctamente la recreación de un club. La mayoría piensa en término de competencia, juegos sin objetivo y participación individual. Muchas de estas actividades no favorecen el cooperativismo, dañan la personalidad de los socios con habilidades regulares y aprovechan solamente a los socios destacados. El agente debe enseñar a los líderes voluntarios suficiente psicología y metodología para que ejecuten bien esta función.

El líder voluntario es un maestro especial. Da lecciones sobre varios temas que requieren mucha habilidad. El agente también debe ser maestro para proveer la educación necesaria a los líderes voluntarios.

4. **De Modelo:** Se propuso en la introducción, que los líderes voluntarios deben ser también líderes informales en la comunidad. Si es así, son naturalmente modelos en sus habilidades vocacionales y en su comportamiento social. Esto último no indica que son santos, sino que actúan dentro de las normas fijadas por la comunidad. Si son líderes, por ejemplo, en agricultura, los seguirán los socios y adoptarán las prácticas que él les recomienda. En su posición como líder informal, se supone también que los socios le imiten en comportamiento social.
5. **De Consejero:** La función de consejero es una de las más útiles en el papel de líder voluntario. Si es realmente un líder, los socios van a llevarle sus problemas vocacionales y personales. Aquí tiene el líder voluntario la oportunidad de orientarlos hacia el progreso económico y también puede influir mucho en la formación de su personalidad.

Esta función de consejero requiere algún conocimiento sobre psicología, obtenido ya sea a través de cursos formales o de su experiencia y sentido común. El agente puede proveer a los líderes literatura sobre la materia o puede darles la información por medio de cursillos o charlas individuales.

Conclusiones

Este repaso de las funciones del líder voluntario, seguramente hace innecesarias muchas palabras sobre la importancia de esta persona. Obviamente el agente no puede atender todas las necesidades de los socios si el programa está llegando a un buen número de jóvenes. Un ministerio nunca va a tener suficientes agentes para atender a todos los socios.

El agente de clubes, que pretende funcionar sin un buen cuerpo de líderes voluntarios, está defraudando a su institución. Los líderes voluntarios, bien adiestrados y bien guiados por el agente, son la única solución. Por medio de ellos un agente de clubes puede atender bien a tres o cuatro mil socios; sin ellos, sólo a dos o trescientos. La solución queda clara: debemos identificar los líderes, interesarlos en trabajar con los jóvenes y adiestrarlos bien para que su trabajo sea efectivo.

LA INFORMACION COMO UN MEDIO PARA DAR ESTIMULO Y RECONOCIMIENTO AL TRABAJO DE LOS LIDERES VOLUNTARIOS

Carlos L. Arias

Hoy es indiscutible la importancia del trabajo con líderes en los programas de desarrollo rural, pues su participación es factor determinante de éxito o fracaso. La escasez de recursos económicos y la falta de personal de extensión, así como la demanda de asistencia por parte de la población rural hacen imprescindible la utilización de los líderes en el planeamiento y desarrollo de los programas de extensión. Su conocimiento de la comunidad, de la gente, de sus costumbres, de sus tradiciones, hacen que su colaboración sea de gran valor para obtener respaldo para los programas y lograr su desarrollo.

En una comunidad hay diferentes tipos de líderes: políticos, religiosos, deportivos, educativos. El agente de extensión debe tratar de descubrirlos para aprovechar su ayuda, de acuerdo con los objetivos de su programa. Dentro de los líderes habrá algunos que ofrecerán su ayuda al extensionista, aceptarán responsabilidades de parte del agente sin deseo de lucro, simplemente porque son personas muy cooperadoras y con gran espíritu de servicio. Son personas muy útiles y con su ayuda se puede lograr una amplia expansión del servicio. A estos líderes se les conoce con el nombre de líderes voluntarios.

¿Qué debe hacer un agente de extensión para aprovechar mejor la ayuda de estos elementos tan útiles para que le den su auxilio oportuno y eficazmente?

La mejor forma será estimularlos y reconocerles públicamente su abnegada y desinteresada labor. De esta manera se verán impulsados a continuar su trabajo con entusiasmo y servirán de ejemplo a otros líderes, algunas veces potenciales. No es aventurado afirmar que el reconocimiento y el estímulo son esenciales para un buen liderazgo. Toda persona desea siempre que se le dé reconocimiento por lo que hace. Los líderes voluntarios lo merecen.

Se debe tener mucho cuidado al hacer el reconocimiento, pues debe ser justo y adecuado, a cada líder por la parte que le corresponde, sin omitir a ninguno. Hay que evitar las alabanzas desmedidas que hagan sentir al líder que es el centro de atención y que lo vayan a poner en una situación embarazosa. Los buenos líderes no tratan de llevarse toda la gloria de lo que se realice; saben que es el resultado de un esfuerzo común. La labor cumplida generalmente los llena de satisfacción. Unas pocas frases de estímulo y un caluroso agradecimiento podrían ser suficientes, pero es esencial hacerles un reconocimiento público. Sería de gran significación, al

celebrarse un día de logros o algún otro acto público, entregar a los líderes: broches, distintivos, premios o certificados en reconocimiento a su labor.

Hay otras formas de dar estímulo a los líderes, por ejemplo:

1. Mencionar los nombres de los líderes en los informes, e indicar los actos organizados por ellos y decir el aumento en el número de socios en los clubes juveniles y el incremento en el uso de prácticas recomendadas por la agencia, debido a la acción de los líderes.
2. Darles respaldo en toda reunión o demostración que organicen y tratar de estar presente, de vez en cuando, para ayudarlos en lo que ellos necesiten.
3. Asesorarlos y darles instrucciones para que mejoren sus métodos de enseñanza y hagan mejor uso de los materiales de enseñanza.
4. Enviarles con frecuencia cartas circulares; tenerlos en las listas de envío de publicaciones; indicarles donde pueden encontrar informaciones que les pueden ser útiles para su trabajo.
5. Presentarlos al personal superior de extensión que visite la región principalmente a los especialistas del Servicio, para que puedan hacer sus consultas directamente.
6. Invitarlos a demostraciones, giras, días de campo, ferias, exposiciones, a las cuales esté invitado el personal de la Agencia.
7. Darles instrucciones de cómo preparar informes, redactar cartas, presentar noticias y artículos para la prensa.
8. En las reuniones y demostraciones darles lugar preferente, mencionar sus nombres y si es posible hacer arreglos para que ellos mismos desempeñen cargos de importancia como maestros de ceremonias, directores de debates, etc.
9. Cuando ellos sean los encargados de organizar una demostración o reunión ayudarles a anunciarla y facilitar la asistencia de personas interesadas.
10. Al utilizar los medios informativos, darles estímulo a través de ellos.

¿Cómo utilizar los medios informativos?

La información es un capítulo muy importante en el trabajo de extensión y un auxiliar eficaz para la expansión de los programas. Por medio de ella se alcanzan públicos que en otra forma no se alcanzarían. El agente debe pues utilizar todos los medios de comunicación que tenga disponibles para informar al público sobre la marcha de su trabajo, para anunciar reuniones, para hacer promoción de prácticas agrícolas mejoradas y para instruir al público sobre algún asunto. Por medio de ellos puede lograr muchos cambios de actitud en la gente.

En todas las informaciones, ya sean noticias, artículos, entrevistas por la prensa, la radio y la televisión, se procurará mencionar los nombres de los líderes y dar a conocer su participación en el desarrollo de los programas de extensión. Se les hará entrevistas para que el público conozca, por sus propias palabras, la marcha del programa.

En relación a publicaciones y ayudas visuales, el agente debe sugerir al departamento respectivo, la preparación de materiales que necesitan los líderes para sus demostraciones y para el mejor desempeño de sus funciones.

¿Cuáles medios de información usar de preferencia?

Se recomienda a los agentes no dar tratamiento preferencial a cierto periódico, revista o estación de radio. Deberá procurar tener las mejores relaciones con todos, para no producir resentimientos. Tratará de mantener las mejores relaciones y enviar informaciones igualmente a todos. Pero procurará conocer cuáles publicaciones leen sus agricultores, amas de casa, jóvenes agricultores y qué estación de radio escuchan, pues ahí es donde debe poner su información. Si la estación de radio, el periódico o la revista no tienen programas o secciones agrícolas debe motivar al gerente o propietario para que los establezca. Ahí tendrá entonces una gran ayuda para que su trabajo tenga éxito. El agente debe estudiar su público, sus valores culturales, sus tradiciones, sus preferencias, para darle lo que desea. Deberá también hacer una encuesta de los medios informativos de su región. De esta manera trabajará sobre bases sólidas, sabrá qué quiere su público y cómo y por qué medios llegar a él.

¿Qué información dar?

Los agentes de extensión tienen a mano muchas informaciones que pueden dar: sobre el desarrollo del programa, sobre sucesos de la comunidad, sobre las personas, las organizaciones e instituciones, así como sobre las nuevas ideas, nuevos cultivos y prácticas agrícolas mejoradas.

¿Cómo presentar las informaciones?

A menudo se oye a los agentes un tanto decepcionados porque los diarios, revistas o estaciones de radio no insertan sus informaciones.

En algunas ocasiones podría ser una falta de comprensión de los órganos informativos, pero a menudo es culpa del mismo agente. Este olvida algunas veces a su público, olvida también cuáles son los requisitos del periódico, revista o estación de radio y su material no va presentado en la forma debida. Cuando se preparen informaciones y se envíen para su difusión, es requisito indispensable que sean completas. Esto se logra haciendo antes un cuidadoso planeamiento de ellas. Se deben tener a mano todos los datos, fecha, nombres de personas y lugares, datos numéricos y estar seguros de ellos a fin de no incurrir en errores que comprometan la reputación de las personas y especialmente la del propio agente, quien puede perder la confianza de su público. Debe hacerse siempre antes, un bosquejo y pensar en las ilustraciones, esquemas y gráficos que deberá llevar la información.

Hecho el bosquejo se desarrolla el tema en un orden lógico, conforme acontecieron los sucesos. La brevedad y la simplicidad del escrito serán indispensables. Téngase presente el espacio disponible en el periódico, revista o estación. También téngase presente al público, su poca habilidad para la comprensión de los escritos y para la lectura. Palabras cortas, frases cortas, párrafos cortos son muy eficaces, facilitan la lectura y la comprensión del texto.

Las informaciones se deberán presentar en páginas escritas por un sólo lado, a doble espacio, dejando márgenes amplios y un espacio de un cuarto de página en la primera hoja, para anotaciones posteriores que hacen los directores del periódico o la revista.

Las ilustraciones deben ser muy claras, fácilmente comprensibles y deben llevar las leyendas explicativas al pie o al reverso, escritas en un papel pegado a la foto. No se escriba sobre la foto o en el reverso, ni se usen prensillas porque quedan las huellas y malogran las fotografías.

Las fotografías deben ser muy buenas, tomadas con cuidado, con buenos contrastes. Deben contener sólo el asunto de que se trata, muy poca gente, sólo la indispensable, a no ser que el motivo sea el de presentar una multitud, grupos grandes de asistentes. Las personas que aparezcan en las fotos deben estar en acción, nunca en pose y no deben estar viendo hacia la cámara. Cuidese el fondo de la foto, el cielo o una pradera son buenos fondos. Enviense varias fotos para que el director del periódico o revista tenga donde escoger. En la foto no debe partirse el cuerpo a las personas presentes. Los árboles o ramas de árbol sirven para hacer

marco a la fotografía. Los directores de periódicos y revistas tropiezan con el problema de que las fotografías que se les envían no son buenas.

Informaciones para radio:

Las informaciones para radio deberán ser más breves; servirán para motivar o sugerir pero no podrán ser muy detalladas.

La presentación deberá ser parecida a la de las comunicaciones escritas, por un sólo lado y a doble espacio; breves, simples y eficaces.

En todo escrito que se envíe para su difusión se debe anotar la procedencia y la fecha de envío y la fecha en que se debe publicar.

LA IMPORTANCIA DE LA DETERMINACION DE NECESIDADES EN LA ELABORACION DE UN PROGRAMA DE EXTENSION

Joseph Di Franco
Carmen T. de Busquets

Bosquejo de la presentación del Dr. Joseph Di Franco

La idea de utilizar las necesidades de la gente como base para la preparación de un programa de extensión es inherente a la filosofía de extensión. Si nuestro propósito es "ayudar a la gente a ayudarse a sí misma" o "involucrar a la gente en actividades democráticas educativas", simple y lógicamente el programa debe estar basado en las necesidades de la gente. Además es necesario que la gente comprenda que los programas de extensión se desarrollan de esta manera intencionalmente.

A menos de que el extensionista acepte esta manera fundamental de pensar y de encontrar los objetivos y elaborar los programas, no podrá tener éxito en su trabajo de extensión. Sólo que nosotros, que proclamamos que somos extensionistas, creamos esto sinceramente, podremos llegar a ser profesionales en nuestro trabajo.

Por lo tanto suponiendo que esta es la manera de hacer extensión, necesitamos reforzar más la filosofía de extensión y saber más cómo descubrir necesidades; cómo utilizarlas para desarrollar los programas planeando habilidades; cómo trabajar con la gente, etc.

El ciclo de la extensión sigue el patrón siguiente:

1. Conocimiento de la situación: social, política, geográfica, económica, cultural, etc.
2. Determinación de problemas y necesidades.
3. Determinación de objetivos específicos basados en problemas y necesidades.
4. Determinación de prioridades; cuáles se deben cumplir primero (incluye determinación de los recursos disponibles, como gente, económicos y otros).
5. Desarrollo de un plan de trabajo basado en los recursos disponibles y en los objetivos específicos.
6. Ejecución del plan, involucrando a la gente.
7. Evaluación del trabajo.

8. Reevaluación de las necesidades y objetivos.
9. Redesarrollo del ciclo.

Presentación de la Dra. Carmen T. de Busquets

El objetivo general del Servicio de Extensión Agrícola es mejorar el nivel de vida de las familias. Esta es una tarea gigantesca. ¡Cuántas cosas podrían hacerse para lograr ese objetivo! Las posibilidades se extienden desde mejorar una práctica agrícola o del hogar, hasta la construcción de carreteras, puentes, y hasta fábricas. Eso, sin olvidar los problemas sociales que inevitablemente habrá que afrontar. Nos preguntamos, ¿puede un agente agrícola y un agente de demostración en el hogar extender su radio de acción hasta cubrir todas las áreas? A mi modo de ver, uno de los problemas más difíciles que confronta el extensionista es decidir qué hacer y qué no hacer. En otras palabras, decidir entre lo que es importante y lo que de momento es menos importante y a la vez darse cuenta de que la situación cambia de día a día.

En extensión trabajamos con la gente y para hacer un buen trabajo es esencial conocerla. Saber quién es, qué necesita, qué la mueve a actuar. Por eso decimos constantemente que el programa de extensión debe basarse en las necesidades de la gente con quien trabajamos.

¿Y qué son necesidades? A la palabra necesidad se le dá distintos significados. A menudo oímos decir que la gente de antes tenía todo lo que necesitaba y hasta se critica el progreso porque se dice que éste hace que la gente desee lo que no necesita. Es posible que en alguna ocasión ustedes hayan oído a un marido expresarse en el sentido de que su esposa, por imitar a una vecina, o a una amiga, quiere comprar un artículo que realmente ella no necesita. En estos dos casos la palabra necesidad ha sido usada para implicar algo que es absolutamente indispensable.

Otra definición que a menudo oímos de la palabra necesidad es la que define el diccionario como la falta de algo indispensable, deseable o útil. A mi entender, esta es una interpretación más exacta. Cuando la palabra necesidad se interpreta de esta manera, nadie está libre de necesidades. Claro que algunas necesidades son más urgentes que otras. Todos tenemos ciertas necesidades físicas que atender, como por ejemplo: sentimos hambre, sed y frío. Si no las atendemos nos exponemos a perder la vida. Además de estas necesidades primarias, necesitamos de bienes y facilidades que nos permitan vivir y desenvolvemos en el grupo social al cual pertenecemos. Necesitamos seguridad, respeto y apreciación de nuestros semejantes. Necesitamos hallar el modo de mejorarnos y de mejorar

nuestro nivel de vida. La vida es tan compleja y los recursos tan limitados que nunca estaremos satisfechos con lo que tenemos. Siempre habrá el deseo de progresar, de tener más de lo que tenemos.

¿Y cuáles son las fuerzas que motivan a las familias a actuar? Es imposible planear un buen programa de extensión si se desconocen estos motivos. Para poder guiar a las familias es necesario saber hacia donde van. Cuáles son sus objetivos. Para poder comprenderlas es necesario saber qué las mueve a desear la realización de esos objetivos. Cuáles son sus necesidades. Es bueno recordar que cada familia es diferente y que tiene objetivos y metas diferentes.

Factores que Influyen en la Determinación de Necesidades

1. Motivos emocionales:

Mencionamos en primer lugar los motivos emocionales, como por ejemplo:

- a. Prestigio: El prestigio es uno de los motivos emocionales más fuertes. El deseo de poseer cierto prestigio puede ser personal pero puede además relacionarse con la familia, negocio o profesión. En ciertas ocasiones es posible que la decisión de comprar cierto modelo de televisor o cierta clase de equipo para la finca, tenga más peso el prestigio que dicha compra proporciona que la utilidad del objeto en sí.
- b. Emulación: Al hombre le gusta imitar a sus semejantes: usando el vestido y el peinado de moda, comprando lo mismo que compra el vecino, frecuentando los sitios que visitan las personas que gozan de prestigio en la comunidad. Por eso vemos muchas veces que la propaganda comercial utiliza testimonios de personas célebres para anunciar sus productos.
- c. Individualidad: Por otro lado a mucha gente le gusta ser diferente. Les gustan las innovaciones. Es posible que estos sean los primeros en adoptar una nueva práctica en la finca o en el hogar. Es bueno señalar que esa individualidad tiene un límite. Podremos desear ser diferentes pero para ser aceptados, la diferencia tiene que ser aceptada por la sociedad.
- d. Conformidad: Lo opuesto a individualista es el grupo conservador, los que por nada del mundo se quieren apartar del patrón social o familiar. Ellos no adoptarán una nueva práctica hasta que ésta no ha sido totalmente aceptada por su grupo.

- e. Comodidad: Todos queremos estar cómodos o que nuestra familia tenga comodidades. Queremos comodidad para trabajar en la finca y para disfrutar del hogar.
- f. Placer: La necesidad de recreación es en muchas ocasiones un deseo de variar la monotonía del vivir diario. Buscamos recreación fuera y dentro del hogar: afuera, en sitios culturales y de recreo, adentro del hogar, por medio de libros, uso de instrumentos musicales, la radio y televisión, etc.
- g. Creatividad: En mucha gente, el deseo de crear va mucho más allá del motivo de recreación y del económico. Con frecuencia vemos a una persona que gasta más dinero en hacer un mueble que lo que este mueble le costaría al comprarlo en una mueblería.

Muchas mujeres utilizan gran parte de su tiempo en hacer labores que no han de reportarles beneficio económico alguno. Lo hacen por el placer de crear.

2. Influencia del Ambiente:

Clima, topografía, tipo de terreno, tipo de cultivo, tamaño de la finca.

- a. Clima: La importancia de los factores arriba mencionados en la determinación de las necesidades casi no necesita explicación. El clima determina en gran parte la forma de vida de un pueblo. Determina, entre otras cosas, el tipo de cosechas, el uso del fertilizante, vivienda, el modo de vestir, los medios de transformación y las relaciones sociales.
- b. Topografía: La topografía del terreno determina la clase de equipo que habrá de usarse. En terrenos llanos es posible el uso de maquinaria agrícola. El cultivo de la caña, la piña, el algodón y de otros productos propios de terrenos llanos pueden ser altamente mecanizados. La vida en una finca mecanizada es muy diferente de aquellas donde el trabajo se hace a mano.
- c. Tipo de terreno: Algunos suelos son fértiles, otros son pobres. En estos suelos las plantas crecen más y producen mucho más que en otros suelos. Un agricultor que tiene una finca con un buen terreno posiblemente esté en mejor posición que otro cuyo terreno no sea tan bueno. Las necesidades en cuanto a materiales que van a usar (fertilizantes, insecticidas, etc.) serán diferentes. Hay suelos que son excelentes para cultivar bosques pero de poco valor para otras cosechas. El tipo de terreno determinará por lo tanto el tipo de cultivo.

- d. Tipo de cultivo: Muchas veces la cultura de un pueblo es determinada por el tipo de cultivo. Aún en una isla pequeña como en Puerto Rico, puede notarse una diferencia en cultura entre regiones con diferentes tipos de cultivos. En la zona de café aún persiste el patrón de hacienda. La cosecha del café es más costosa y lenta y por consiguiente requiere capital. La zona tabacalera está compuesta de pequeños agricultores. El período de cosecha del tabaco es relativamente corto. Los costos de producción no son muy altos y las facilidades de crédito son buenas.

En la zona de la caña, el sistema es de patrón y obrero. El cultivo requiere mayor extensión de terreno, mejor equipo y los costos de producción son relativamente altos.

- e. Tamaño de la finca: La importancia del tamaño de la finca es obvia, ya que determina en gran parte la cantidad de ingresos de la familia y por consiguiente afecta su posición socio-económica.
- f. Localización de la finca: La localización de la finca y su acceso a las vías de comunicación y a los centros comerciales influyen grandemente en el patrón de vida y por consecuencia en las necesidades de una familia.

3. Diferencias Individuales:

En diferencias individuales podemos mencionar entre otros: edad, sexo, características físicas y mentales, conocimientos que resultan de experiencias vividas.

- a. Edad: A medida que una persona va creciendo también van cambiando sus necesidades. Cuando pequeño, le interesan los juguetes de juguete, luego quiere un triciclo, más tarde sueña con tener una bicicleta y por último su objetivo es poseer un flamante automóvil. Sus metas, educacionales y vocacionales, van realizándose una tras de otra. Primero van a la escuela primaria. Hay quienes empiezan sus tareas agrícolas al salir de ella. Otros más afortunados pueden asistir a la secundaria y algunos a la Universidad.
- b. Sexo: Las diferencias en necesidades entre personas de diferentes sexos son tan obvias que no necesitan explicación.
- c. Características físicas y mentales: Las necesidades de personas físicamente sanas varían considerablemente de aquellas con alguna incapacidad. La capacidad mental del individuo es también de suma importancia. Esta puede determinar no solamente la forma de ganarse la vida sino también qué hacer durante sus ratos de ocio.

- d. Experiencias vividas: Un niño de tres años de edad quiere un juguete. Cualquier cosa que llame su atención y que él pueda coger, servirá para su propósito. Lo mismo puede ser un florero que un juguete. La experiencia va a enseñarle, cuál de los objetos es el que él puede coger para jugar. Si es sorprendido con el florero una reprimenda de su madre a tiempo le enseñará con cuál objeto puede jugar. La experiencia le enseñará a no tocar más el florero. En la misma forma va aprendiendo a distinguir cuáles son los objetos propios para el uso de niñas o para varones. Si es varón pronto aprenderá que los varones no juegan con muñecas.

Además de estas experiencias casuales están aquellas que el individuo aprende por esfuerzo propio. Esto es leyendo, viajando y por medio de la observación e interés en las cosas de la vida cotidiana.

4. El Grupo Socio-económico:

Si bien es cierto que vivimos en una democracia, no podemos negar la existencia de diferentes clases socio-económicas. En términos generales usamos como evidencia de grupo socio-económico a que pertenece una familia, el vecindario y tipo de casa en que vive, su ocupación o la fuente de sus ingresos. La cantidad de ingresos con que cuenta la familia, no es muy buen índice de su posición. Hay muchas familias en la clase media que tienen un ingreso más bajo que otras de un nivel socio-económico inferior. Estas familias son capaces de hacer cualquier sacrificio por mantener su posición. Si bien es cierto que debemos ser cuidadosos y no sobreestimar la posición socio-económica de la familia, aconsejándoles prácticas que están por encima de sus medios es aún más peligroso subestimarlos. Este error podría hacernos perder nuestra clientela. El grupo social al cuál pertenece la familia está íntimamente relacionado con sus normas de vida.

Las normas de vida son el cuadro mental de comodidades, servicios y satisfacciones que la familia cree necesitar para sentirse feliz. Luchará por conseguirlo y si no lo consigue o lo pierde se sentirá insatisfecha.

5. Etapa en el Ciclo Familiar:

Durante su vida la familia pasa por varias etapas, cada una con necesidades diferentes. Podemos dividir la vida de la familia en siete etapas: período inicial, cuando se establece la familia; llegada de los hijos y su período preescolar; escuela elemental e intermedia; escuela secundaria; universidad, período de ajuste vocacional de los hijos; período de restablecimiento financiero y retiro.

- a. Período inicial: Una de las mayores preocupaciones de una pareja de recién casados es que su hogar posea el equipo que ellos consideran necesario. Por lo general los ingresos durante este período no son altos. La pareja está empezando a abrirse camino en la vida. Por otro lado los gastos de la familia tampoco son muy altos. En ocasiones como en los preparativos para la boda, la pareja acumula alguna ropa que le permite pasar algún tiempo sin gastar dinero en ese renglón. Este primer período es tiempo de ajuste y la época más indicada para establecer buenos hábitos de administración tanto de la finca como del hogar. Es una época ideal para trabajar con las familias ya que hay juventud y optimismo.
- b. La llegada de los hijos y el período preescolar: Esta es una época de mucho trabajo para el ama de casa. Es la época de pasar malas noches, de lavar mantillas. Los gastos médicos durante estos años suben un poco y hay necesidad de conseguir algún equipo para el hogar para facilitar el trabajo al ama de casa, o bien conseguir a alguien que le ayude. Las entradas aún son escasas pero en general es uno de los períodos en que el gasto es menor.
- c. Escuela elemental e intermedia: Durante este período aumentan los gastos del hogar. Surgen los gastos de la compra de libros y otros materiales escolares. El gasto en ropa es también mayor ya que hay que preparar a los niños para ir a la escuela. Esta es la época de bregar con varicelas, sarampión y otras enfermedades propias de la niñez.
- d. Escuela secundaria: El período de escuela secundaria trae consigo un aumento aún mayor en los gastos de la familia. Con frecuencia la escuela queda lejos del hogar y es necesario gastar plata en transportación y almuerzo. Los adolescentes crecen rápidamente y consumen una gran cantidad de alimentos. Los gastos de recreación son mayores. Por otro lado se supone que los ingresos hayan aumentado.
- e. Universidad: Este es el período más costoso para la familia. Los gastos de transportación, educación, ropa y diversiones suben considerablemente. Muchas familias se ven en la necesidad de incurrir en deudas para hacerle frente a esas necesidades. Esta no es la mejor época para proponerle a un agricultor una idea innovadora. Es época de sacarle el mejor provecho posible a lo que se tiene pero no lo es para embarcarse en nuevas aventuras inversionistas.

- f. Periodo de ajuste vocacional de los hijos: Esta es la época en que los hijos empiezan a abrirse paso en la vida. Uno está interesado en una finquita y el padre lo ayuda. Otro terminó una carrera pero los primeros meses el sueldo no alcanza y hay que ayudarlo. La hija se casa y hay que celebrar la boda.
- g. Periodo de restablecimiento financiero y retiro: Ya los hijos se fueron. Teóricamente la pareja se queda sola. Digo teóricamente porque en la América Hispana eso ocurre muy raramente. Aquí es corriente ver a la abuela ayudando a cuidar los nietos. Parece que los hijos nunca se van. Aunque físicamente lejos, los padres siempre están tendiéndoles la mano. Si consideramos esa gran variedad de factores que afectan el comportamiento de las familias podemos tener una idea de la gran cantidad y variedad de necesidades que tienen.

En resumen si queremos tener éxito en nuestro trabajo de Extensión es necesario conocer nuestra clientela; saber cuáles son sus necesidades y sus metas; analizar su etapa de vida familiar y proceder a trabajar en base a la información conseguida. Sólo así puede extensión contribuir efectivamente al mejoramiento de la vida rural.

METODOS PARA DETERMINAR NECESIDADES

Manuel Alers-Montalvo

Uno de los principios de extensión es trabajar basando el programa en las necesidades de la gente. Quiere decir, conocer los problemas de los agricultores y sus familias y ayudarles a resolverlos o por lo menos a sobrellevarlos.

De los problemas existentes surgen las necesidades, las cuales dan dirección a la programación de extensión.

¿Qué se entiende por necesidad?

Necesidad es una condición que mueve al individuo a actuar, que lo motiva. Es una condición que puede ser biológica o socio-psicológica (mental).

El hombre siente necesidad de ingerir alimentos, siente sed, frío, calor, cansancio. Estas son necesidades biológicas. También siente miedo a los ladrones y toma las precauciones debidas: cierra ventanas, registra la casa antes de dormirse. Otras veces siente deseo de notoriedad y habla de sí mismo, habla mucho para que sepan "quién es". Algunas veces desea que digan que es bueno y entonces se preocupa por "servir" a todo el mundo, por hacer favores a todo el que puede. Estas son necesidades sociales.

Al hablar de necesidades podemos decir que éstas son una preocupación, una insatisfacción, una inconformidad, que le producen al individuo una tensión, un desequilibrio y que lo hacen actuar para tratar de restablecer el equilibrio. Normalmente cuando el individuo está consciente de lo que desea hacer o poseer, lucha algunas veces con más vigor que otras. Algunos han llamado a estas necesidades, "sentidas", porque el individuo está muy consciente de ellas y desea realizarlas a satisfacción, al contrario de aquellas otras necesidades que nosotros consideramos importantes pero que la gente con quien trabajamos no lo considera así, por lo menos aparentemente. A estas las llaman algunos necesidades "no sentidas" o "técnicas".

En extensión se trabaja en agricultura, economía doméstica, con juvenudes, en las comunidades. Cabe preguntarse ¿Cuáles serán los estados de insatisfacción de desequilibrio, de preocupación en estas diferentes fases?

En agricultura podrían ser los bajos rendimientos, la falta de mercados, los malos caminos.

En la fase de economía doméstica podríamos anotar, el ornato de la casa, el presupuesto desequilibrado, los parásitos intestinales, la carestía de los alimentos.

En lo que se refiere a juventudes podrían ser la recreación, estímulos, seguridad, terrenos, oportunidades de trabajar, falta de comprensión de los padres.

Y en la comunidad podrían ser los caminos, el mercado, la plaza de deportes, la iglesia, etc.

¿Por qué es importante conocer las necesidades?

Como se dijo antes, las necesidades motivan a la gente a actuar y se reconocen dos tipos de necesidades, sentidas y no sentidas. Ambas son importantes para el "educador" o el "extensionista". Sin embargo las necesidades sentidas tienen una importancia singular: La gente aprende mejor cuando está motivada positivamente. El aprendizaje es más rápido cuando el individuo está interesado y considera importante la práctica o la recomendación que le presentamos. Esto involucra necesidades sentidas. El problema inmediato es cómo conocer esos estados de tensión, de desequilibrio en la comunidad, en el hogar, en las personas.

¿Cómo Conocer las Necesidades?

Para esto se deben seguir métodos especiales, pues es muy peligroso aceptar como cierto lo que dice un informante, o aceptar como gran necesidad, sin mayores averiguaciones, aquello que la gente expresa verbalmente. Puede venir un desencanto y un fracaso del programa que se planea.

A continuación se enumeran algunos de los métodos que se pueden utilizar para conocer necesidades (en general es conveniente usar varios métodos en vez de depender de uno sólo de ellos).

1. Por entrevista colectiva, informal.
2. Por entrevista individual, formal, utilizando una guía.
3. Por entrevista individual, con cuestionario.
4. Por observación sistemática.

La entrevista colectiva se lleva a cabo en reuniones de vecinos. Con este método se debe tener cuidado, pues a menudo estas reuniones no son representativas de la comunidad y se puede tomar como necesidad problemas de todo un vecindario, lo expresado por poca gente. Tiene la ventaja de que es un método rápido, pero es útil sólo para asuntos de la comunidad. Con este método se sabe relativamente poco de las necesidades de la familia.

Con la entrevista individual puede suceder que se pongan en boca de la gente necesidades que no eran sentidas por ella.

En la entrevista individual con cuestionario se hacen preguntas como ¿qué problemas tienen ustedes en salud, en vivienda, alimentación, agricultura? Con este método es peligroso que la gente no entienda las preguntas y diga que no tiene problemas.

El interés del agente es conocer los estados de insatisfacción de los agricultores, sus esposas, sus hijos y saber qué los mueve a actuar. El método perfecto lo debe conducir a uno pues, a conocer íntimamente a las personas y la comunidad. En general uno puede saber bien qué motiva a sus familiares y amigos porque está cerca de ellos y los trata íntimamente. Así el agente debe vivir con la gente que desea influenciar lo más que pueda. Pero hay que tener presente que vivir por vivir no conduce a conocer la gente.

Es una práctica recomendable cuando se usa un cuestionario, probarlo con un grupo pequeño de informantes para ver si entienden las preguntas y producen el tipo de respuesta en que está uno interesado.

El método ideal es el de la observación sistemática, utilizando una guía. Este método presume el uso de categorías y sub-categorías, para guiar las observaciones. Como es imposible observar todo lo que ocurre en una situación específica, es necesario planear de antemano "qué se va a observar" y posteriormente, ejercer control sobre las observaciones.

SELECCION DE PROYECTOS

Carmen T. de Busquets

¿Qué es un proyecto? Según el diccionario, un proyecto es una tarea educativa que requiere iniciativa. En extensión su significado ha sido expresado por el señor Adolfo Mayoral en la siguiente forma: "El proyecto es el laboratorio del socio, donde aprende haciendo".

En el desarrollo de un proyecto es indispensable seguir los mejores principios educativos.

¿Cuáles son las características de un buen proyecto?

1. Tener un objetivo específico. Si no sabemos hacia donde vamos, es muy difícil hallar el mejor camino.
2. Hacer posible el progreso hacia el objetivo. La enseñanza tendrá éxito cuando ha producido cambios en la dirección deseada. Los objetivos se expresan en términos de comportamiento. Eso quiere decir que el proyecto debe producir un cambio en:
 - a. Conocimientos
 - b. Habilidades
 - c. Actitudes

Estos tres tipos de conducta humana se observan en el desarrollo de un proyecto. Por ejemplo, si el proyecto es de costura:

- a. Debe aumentar los conocimientos y mejorar las habilidades en la selección de telas, diseño, confección del traje, etc.
- b. Cambiar su actitud con relación al vestuario. Quizás no le llame más la atención algunos modelos que antes le atraían. Comprenderá mejor el por qué esas telas a rayas no le sientan.

Un proyecto agrícola:

- a. Debe aumentar sus conocimientos y habilidades sobre la preparación del terreno, uso de fertilizantes, sobre cómo hacer semilleros, cómo transplantar, combatir insectos y enfermedades que atacan las plantas, realizar prácticas de conservación de suelos, etc.

b. Cambiar de manera de pensar sobre ideas relacionadas con antiguos métodos de siembra que venían pasando de generación en generación, de padres a hijos. Quizás ya no piense más que la menguante o creciente ejerce influencia en el éxito de sus siembras.

3. Ofrece al socio la oportunidad de adiestrarse en el proceso de administración: Esta es una de las características más importantes de un proyecto. El proyecto debe ofrecer al socio la oportunidad de planear, controlar y evaluar el uso de los recursos para conseguir la realización de los objetivos del proyecto.

¿Cuáles son los recursos que el socio debe administrar?

a. Recursos humanos

(1) Trabajo personal

(2) Cooperación de los miembros de la familia

(3) Cooperación de personas de la comunidad

b. Recursos materiales

(1) Dinero

(2) Terreno

(3) Equipo

(4) Materiales

La agricultura moderna exige buenos administradores. Para poder competir ventajosamente en los mercados, hay que saber producir a bajo costo. Hay que utilizar al máximo los recursos para poder recibir un margen razonable de ganancias y es que es aún más importante para poder permanecer en el negocio. Por ese motivo, las enseñanzas sobre administración deben comenzar lo antes posible.

4. Ofrece la oportunidad de aprender a hacer decisiones. Intimamente relacionado con el proceso de administración está la habilidad de hacer decisiones. La vida moderna es muy compleja y cada día aumenta la necesidad de hacer decisiones. El proyecto debe ofrecer al socio 4-S o 4-H la oportunidad de ejercitarse en el difícil arte de hacer decisiones.

5. Enseña a asumir responsabilidades: El tener y cuidar algo que le pertenece, el deseo de quedar bien ante los compañeros de su club, de sus vecinos, familiares y agentes de extensión, le sirve de estímulo y lo hace ser más responsable.
6. Enseña el cómo y el por qué: Antes de empezar el proyecto debe recibir toda la información necesaria sobre la empresa que ha de emprender. Esta información deberá ser ampliada a medida que el socio progresa en su trabajo. Es importante que sepa no solamente como se desarrolla el proyecto sino que también debe conocer hasta dónde sea posible los conocimientos científicos involucrados. En otras palabras debe conocer también el por qué.
7. Debe ser lo suficientemente flexible para poder adaptarse a las necesidades de la familia: Es necesario recordar que cada familia es diferente y hay que considerarla como tal. En un proyecto de aves un socio de un nivel económico alto, puede tener un buen corral construido con tela metálica con todas las facilidades modernas; otro socio, con menos dinero lo puede hacer de madera rústica. En ambos se seguirán los principios sobre la crianza de aves que recomienda la tecnología.
8. De acuerdo con la edad del socio: Este es un punto de extraordinaria importancia. Un proyecto que sea demasiado fácil y sencillo, considerando la edad de un socio, hará que éste pierda el interés en su trabajo. Por otro lado, un proyecto muy difícil puede desanimarlo y con toda probabilidad no lo terminará.

Cómo seleccionar Proyectos

Un proyecto bien seleccionado y a la vez bien desarrollado hará que el socio se sienta parte importante de la familia. El tener algo de su pertenencia le hace sentirse importante. Este sentimiento es mayor cuando el proyecto es de beneficio económico para la familia o la comunidad.

Al seleccionar el proyecto deben considerarse:

1. Los objetivos de la agencia y las metas fijadas para el año.
2. Las necesidades del socio, de su familia y de la comunidad.
3. Debe estar en relación con el material de enseñanza.

Cada reunión del club debe tener un objetivo. Para desarrollar ese objetivo necesitamos impartir a los socios ciertos conocimientos usando diferentes métodos de Extensión. El proyecto no es otra cosa que el laboratorio donde se pone en práctica lo aprendido en las reuniones.

4. Debe estar en relación con la edad.

La edad de los socios de los clubes 4-H, 4-S y 4-C fluctúa entre los diez y 21 años. Un niño de 9 y 10 años es completamente diferente a uno de 17 a 21 años. Tienen características e intereses diferentes. El comprender como actúan y reaccionan los niños en las diferentes edades puede sernos de gran utilidad, y nos ayuda al planear las distintas actividades que hemos de ofrecerles.

Los socios 4-H, con relación a su edad, pueden dividirse en tres grupos: pre-adolescente (8-12 años); adolescentes (12-18) y jóvenes adultos, (18-21).

Vamos a estudiar los primeros dos grupos, pre-adolescentes y adolescentes. Repasemos algunas de las características de cada uno para así poder darnos cuenta de cuan diferentes son:

a. Preadolescencia

- (1) Son muy activos
- (2) Tienen muy buena memoria
- (3) Curiosos
- (4) Les gusta aprender destrezas
- (5) Poca habilidad para hacer decisiones, pero la misma va aumentando (mejorando)
- (6) Necesita instrucciones sencillas y fáciles de seguir
- (7) Les afecta el fracaso
- (8) Están aprendiendo el uso del dinero
- (9) Las niñas muestran más madurez que los niños de la misma edad.

b. Adolescencia

- (1) Están independizándose como adultos
- (2) Están aprendiendo a desenvolverse en sociedad
- (3) Les gusta asumir responsabilidades

- (4) Menos activos (indolentes)
- (5) Tímidos
- (6) Algo torpes en sus movimientos
- (7) Les preocupa la apariencia
- (8) Están estableciendo relaciones con el sexo opuesto

5. Interés económico

Un proyecto puede ayudar al socio a aumentar sus ingresos. Esto es un gran incentivo y mientras más pronto empiece a obtener ganancias mayor será el estímulo para trabajarlo.

El aumento en los ingresos no solamente viene o procede de ganancias obtenidas mediante una venta sino que también puede resultar por economías obtenidas en una buena administración de su proyecto.

6. Economía del tiempo

Algunos proyectos ayudan a la familia a economizar tiempo. Como ustedes saben el tiempo vale dinero. En el hogar pueden desarrollarse muchos proyectos de este tipo.

7. Interés de la comunidad

Un proyecto puede adquirir gran importancia de acuerdo con el interés que despierte en la comunidad. El interés puede ser inmediato o a largo plazo. Por ejemplo: un proyecto de renovación de bosques a primera vista puede no ser de mucho interés para los socios o para los padres. Sin embargo puede ser muy importante en el futuro. Por supuesto, proyectos de esta naturaleza necesitan motivación especial.

8. Mercado

Al seleccionar proyectos es conveniente considerar la existencia de mercados donde colocar los productos.

9. Integración con otras áreas de enseñanza

Es conveniente hasta donde sea posible, que haya coordinación entre las enseñanzas de la finca y del hogar. Como ejemplo: podemos citar la crianza de cerdos o de conejos. Proyectos de esta naturaleza deben estar acompañados por orientación de la familia sobre nutrición y la mejor manera de preparar la carne para el consumo.

10. Capacidad financiera del socio

En la selección de los proyectos es muy importante estudiar la capacidad financiera del socio para ver si él puede sufragar los gastos en que ha de incurrir durante la ejecución del proyecto. Ciertos proyectos exigen gastos que el socio no está en condiciones de hacer a pesar de que él desearía mucho el poder hacerlos. Cuando no es posible obtener la ayuda de los padres, el socio puede ganar dinero ofreciendo algún servicio. En varios países hay instituciones de crédito que prestan dinero a los socios para invertir en sus proyectos.

Si ninguna de estas cosas es posible, el proyecto no debe ser considerado.

11. Predilección personal

Un socio desarrollará con más entusiasmo un proyecto por el cual él sienta predilección. Cada individuo tiene preferencias personales por cierto tipo de trabajo.

12. Habilidades del socio

El socio debe poseer habilidad para conducir su proyecto hasta el final. En todo proyecto hay cierta cantidad de trabajo que debe exigirse al socio. A medida que el socio va adquiriendo más habilidad, podrá ir logrando metas más avanzadas.

13. Costumbres y creencias

El proyecto no debe ir contra las costumbres y las creencias de la comunidad. Por ejemplo: en un proyecto de costura no deben introducirse modelos que el pueblo no apruebe.

14. Apoyo de los padres

Al seleccionar un proyecto el socio debe de estar seguro de que cuenta con el apoyo de los padres. El no hacerlo así podría hacer fracasar la empresa. De todas maneras los padres son los jefes de la familia y muy poco podría hacerse sin su consentimiento.

No quisiera terminar sin recordarles que todo proyecto debe ser un reflejo de las enseñanzas de extensión. Debe demostrar que el socio está recibiendo orientación de los agentes. En mis años de trabajo en el Servicio de Extensión he tenido la oportunidad de ver muchos proyectos. He visto muchos proyectos buenos pero también he visto otros que no hablan muy bien,

no del socio sino de los agentes. Hay ocasiones en que los socios presentan en exhibiciones del club, productos o artículos que no son productos de las enseñanzas de extensión. A veces no reúnen las cualidades necesarias que los haga merecedores de figurar en una exhibición. El público que los ve va a tener una idea muy pobre de la labor de extensión.

En resumen, el proyecto es el laboratorio donde el socio practica lo que ha aprendido a través de su participación en los clubes. Los proyectos deben seleccionarse de acuerdo con las necesidades del socio, de la familia y de la comunidad, considerando los objetivos y recursos de la agencia. En su desarrollo deben usarse los mejores principios educativos y científicos.



Los países participantes presentaron interesantes exhibiciones de la labor realizada por sus programas de juventudes rurales.

SELECCION DE PROYECTOS DE LOS CLUBES 4-S PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS Y DIAS DE LOGROS

Edgar Arias

1. ¿Es necesario seleccionar los proyectos?

Una de las tareas más importantes en el trabajo con juventudes rurales es seleccionar los proyectos individuales y colectivos que han de llevar a cabo los socios 4-S en la finca, en el hogar o en la comunidad.

Los líderes voluntarios deben orientar a los socios y a los clubes en los métodos a seguir para seleccionar adecuadamente sus proyectos de trabajo, con la participación de los padres de familia.

Las necesidades de los jóvenes y de los adultos son múltiples, sin embargo, dentro de ellas hay algunas más urgentes desde el punto de vista social e individual. Por esta razón, la selección de proyectos debe hacerse tomando en cuenta las prioridades señaladas por los comités o juntas consultivas, al elaborar los planes y programas de trabajo.

Si en un trabajo con juventudes rurales los jóvenes llevaran un número ilimitado de tipos de proyectos, todos diferentes, sería muy difícil orientar a los socios y apreciar los resultados obtenidos en el trabajo. También sería casi imposible utilizar a los líderes voluntarios, ya que para adiestrarlos habría que destinar mucho tiempo y recursos con los que muchas veces no se cuenta.

Las razones anteriormente expuestas han obligado a los Servicios de Extensión a seleccionar los proyectos con base en criterios definidos, y tomando en cuenta los problemas más urgentes del joven, de la familia y de la comunidad. Para esto es necesario:

- a. Seleccionar con base en los programas y planes de trabajo, los proyectos que pueden llevar a cabo los socios.
- b. Seleccionar el proyecto individual del socio con la orientación de los líderes y la participación de los padres de familia.
- c. Organizar concursos para estimular determinados tipos de proyectos.
- d. Seleccionar los mejores proyectos una vez terminados, a fin de participar en días de logros, exposiciones y concursos.

- e. Clasificar los proyectos presentados en concursos, exposiciones, días de logros y en la Semana Nacional de Clubes, y otorgar reconocimientos y dar la mayor publicidad posible a los socios que los realizaron.

2. ¿Qué es la Lista de Proyectos?

En casi todos los manuales de clubes y guías de líderes se encuentra una lista de los proyectos que pueden ser realizados por los socios 4-S. Estas listas se hacen tomando en cuenta las necesidades generales, los intereses de los grupos que intervienen en el programa, y las posibilidades del Servicio de Extensión para dar asesoramiento a los líderes y socios.

Debido a que en muchos casos la lista de proyectos es demasiado extensa, conviene revisarla con frecuencia para variarla, ampliarla o reducirla, de acuerdo con los cambios que se hayan operado.

3. ¿Cómo seleccionan los socios sus proyectos?

Los líderes deben orientar a los socios en la selección de su o sus proyectos, tomando en cuenta lo siguiente:

a. Al socio mismo

- (1) Sus intereses
- (2) Las habilidades que posee
- (3) Las habilidades que puede adquirir
- (4) Los materiales y equipo disponibles
- (5) Su edad
- (6) El costo del proyecto
- (7) Posibilidad de financiación
- (8) Posibilidades de obtener alguna ganancia o economía
- (9) El tiempo con que cuenta el socio

b. A la familia

- (1) Llena el proyecto alguna necesidad de la familia?
- (2) Si el socio vive en una finca, ¿se adapta el proyecto al tipo de explotación?

(3) Está la familia interesada en el proyecto?

c. Al Club

(1) Llevan otros socios la misma clase de proyectos?

(2) Hay oportunidades de cooperación entre los socios?

(3) Hay oportunidad para desarrollar liderazgo?

d. A la Agencia de Extensión Agrícola

(1) Responde a los objetivos del Programa?

(2) Responde a alguna de las necesidades señaladas en el plan de trabajo?

(3) Se ha planeado adiestramiento de líderes en este tipo de proyectos?

(4) Existen boletines, folletos o libros que puedan servir como material de consulta para los líderes y socios sobre esa clase de proyecto?

e. A la Comunidad

(1) Está de acuerdo con las normas de la comunidad?

(2) Responde a una necesidad de la comunidad?

(3) Están interesados o pueden llegarse a interesar los vecinos en el proyecto?

(4) Se presta el proyecto para llevar a cabo demostraciones públicas o de resultados, preparar exposiciones o hacer giras con agricultores?

4. Cómo se seleccionan los proyectos para días de logros, semana nacional y exposiciones sociales?

A todos los socios debe dárseles la oportunidad de presentar sus proyectos en alguna actividad local, giras a proyectos, concentración local o reunión especial, preparada para dicho fin. En esta ocasión debe darse oportunidad a todos los socios para que reciban algún reconocimiento por su trabajo: una felicitación pública, una carta del agente de extensión, de la mejoradora del hogar o del agente de clubes,

un artículo de prensa o una publicación en la revista de los clubes, un certificado, una oportunidad para presidir algún acto, una cinta, una medalla.

En igual forma debe dársele reconocimiento a todos los líderes locales que están colaborando con el programa, así como aquellos clubes que hayan cumplido con los requisitos mínimos en cuanto a número de sesiones, porcentaje de asistencia, porcentaje de proyectos cumplidos y actividades realizadas. También es ésta la oportunidad para llevar a cabo una selección de los mejores proyectos presentados por cada club o cada localidad para exhibirlos en una vitrina, en una exposición, en la Semana Nacional de Clubes, en un día de logros o en cualquier otro evento público que se haya planeado.

A fin de llevar a cabo esta selección es conveniente que los mismos socios evalúen sus proyectos y escojan los que consideren mejores, ya sea para otorgarles algún premio especial o para presentarlos en los eventos mencionados. También pueden formarse equipos de calificación, integrados por los socios del club o con representación de todos los clubes cuyos proyectos se van a seleccionar.

La clasificación de los proyectos debe ser una actividad educativa, una evaluación justa. Los socios que actúen como jueces deben dar públicamente las razones para colocar el proyecto en un lugar determinado, dentro de la clasificación general.

5. ¿Cómo se clasifican los proyectos presentados en exposiciones, días de logros y concursos?

Para clasificar los proyectos presentados en exposiciones, días de logros y concursos, ya sea con el fin de otorgar premios y reconocimientos en cualquier nivel, o para seleccionar aquellos que han de competir en algún evento regional, nacional o internacional, deberá integrarse un comité calificador formado por miembros del personal del Servicio de Extensión, líderes, socios no participantes en el concurso, técnicos de instituciones afines, agricultores, amas de casa o grupos mixtos. Estas personas deben ser imparciales.

Antes de iniciar su trabajo, el comité calificador debe recibir un adiestramiento sobre evaluación, sistemas de calificar, requisitos del proyecto y forma en que se hacen las entrevistas. En Costa Rica para calificar los proyectos, se han tomado en cuenta los siguientes aspectos:

a. Valor económico

- (1) Le produjo al socio entrada en efectivo o una economía en tiempo o dinero?

- (2) Fue el proyecto de valor económico para la familia o se logró, a través de él, algún mejoramiento de las condiciones de vida del hogar o de la comunidad?

b. Cambios logrados

- (1) Aprendió algo nuevo a través del proyecto o mejoró sus conocimientos y habilidades?
- (2) Hubo algún cambio de actitud?
- (3) Se produjeron cambios en la familia?

c. Extensión de los conocimientos

- (1) Tuvo el socio oportunidad de enseñar a otros lo que aprendió?
- (2) Dió demostraciones en relación con su proyecto?

d. Aplicación de prácticas

- (1) Aplicó el socio las prácticas aprendidas en el club?
- (2) Tuvo oportunidad de explicar a otros las prácticas aplicadas en su proyecto?
- (3) Ha llevado a la finca o al hogar las prácticas aprendidas en el club?

6. Conclusiones

- a. Es necesario utilizar los distintos sistemas de seleccionar los proyectos para así poder estimular aquellos que beneficien más al socio, a la familia, a la comunidad y al país.
- b. Es conveniente tener cuidado a la hora de seleccionar los proyectos, ya sea al promoverlos, al iniciarlos, o al evaluarlos. Nuestra función es estimular, convencer y señalar la importancia de determinados tipos de proyectos a los socios, a las familias y a la comunidad.
- c. La falta de selección adecuada de los proyectos puede traer como consecuencia un programa deficiente.
- d. La selección de proyectos es un arma muy valiosa que puede utilizarse para facilitar el adiestramiento de líderes, lograr mayor participación y aumentar la eficiencia del trabajo con juventudes rurales.

EL ADOLESCENTE, EL ADULTO Y LA COMUNIDAD

Isaac Felipe Azofeifa B.

El período de la adolescencia va de los doce a los dieciocho años, para dar un límite pero sin fijarlo como un marco rígido. Es una zona de la vida humana durante la cual el ser tiene bien definidas tareas de desarrollo. A través de estos seis años se cumple la madurez biológica, física, psicológica, moral y social del hombre, o no se logrará nunca. Es decir, del modo como se desenvuelva el ser adolescente, depende en mucho el tipo de adulto, maduro o inmaduro; frustrado o apto para el trabajo humano pleno. Se entiende que, siendo cada etapa del desarrollo humano resultante de la vida y experiencia anterior, la infancia vivida por el adolescente elabora las bases desde las cuales parte este nuevo desarrollo. En el momento mismo en que individualizamos un caso adolescente, nos obligamos a inquirir sobre su infancia. Pero al enfocar el problema general de la adolescencia, podemos prescindir metodológicamente de esta investigación. Basta aludir, como lo hacemos, al principio general de la integración de todas las etapas del desarrollo humano individual, en una sola línea evolutiva que va del nacimiento a la muerte.

A través de la adolescencia deberán, o mejor dicho, deberían cumplirse varios procesos de maduración, y no sólo el de maduración de tipo biológico y físico. Estos procesos madurativos son los que en otras palabras, hemos llamado tareas vitales o tareas de desarrollo del adolescente:

1. Maduración biológica o proceso de ajuste hetero sexual.
2. Maduración social o proceso de ajuste al mundo de los adultos.
3. Maduración emocional o proceso de autodomínio.
4. Maduración intelectual, o proceso de adquisición de actitud objetiva frente al mundo.
5. Maduración vocacional o proceso de adquisición de alguna actividad humana útil.
6. Maduración lúdica o proceso de adquisición de actitudes correctas para el uso del tiempo libre.
7. Maduración esencial o proceso de adquisición de una filosofía de la vida o concepción superior del hombre y del mundo.

En una palabra, de estos siete distintos procesos, debe resultar al final un adulto integrado, maduro. Se comprende por qué hemos dicho al empezar, que son tareas definidas de desarrollo las que tiene en frente

cada individuo que entra en la adolescencia, y que del logro o no de estas tareas, depende la suerte del adulto. Digamos desde ahora que no hay adulto que pueda exhibir plenitud de desarrollo en todas estas áreas de su persona; pero el mayor o menor desarrollo de cada una de ellas se integra y se compensa en la unidad del ser.

Definido así el campo de problemas de la adolescencia, podría alguien objetar que este es el cuadro teórico del psicólogo; pero que en realidad la situación es muy simple. En efecto, los adultos, los padres, los profesores y los ciudadanos de todas las clases usualmente miran al adolescente como a un niño grande. Pero la verdad es que el adolescente no es ya un niño, ni es todavía un adulto. Es simplemente un adolescente; es decir, una línea de paso entre dos estaciones bien definidas. Se dice que el adolescente no tiene en nuestra sociedad un "status" social definido. En otras palabras, el adulto no sabe cómo tratarlo, si como niño o como adulto. O como las dos cosas a un tiempo. No sabe qué exigirle ni qué concederle. Y esta ambivalencia de conducta del adulto hacia el adolescente, concurre precisamente a crear el problema; el adolescente está por eso lleno de indecisión, de temor, de angustia, frente al mundo del adulto. El adulto en cambio, sabe qué exigir y qué concederle a un niño. Sabe, sobre todo, que entre el niño y él existe una relación definida por los patrones sociales de conducta tradicionales; sobre todo, sabe que el mundo intelectual, el mundo social, la vida afectiva y volitiva del niño son diferentes de los del hombre adulto. Pero no sabe cómo funciona la vida del adolescente sentimental y emotiva: cuáles son sus profundos deseos, impulsos, aspiraciones, ensueños; cuáles son sus ideales de conducta social, cuáles son los matices de sus complejas vivencias intelectuales. Este mundo le está vedado por la actitud del mismo adolescente, que se encierra, se oculta, se enmascara ordinariamente frente a los adultos, y muestra muchas veces una actitud de rebeldía, desprecio, insolencia, fastidio. Esas actitudes que ponen fuera de quicio al adulto más decidido a entender.

Pero, ¿por qué nos ha tomado desprevenidos la adolescencia de nuestros hijos? Aquí está el problema básico: es que este fenómeno es relativamente nuevo en el mundo. No el fenómeno biológico de la adolescencia, sino la adolescencia como un período de vida sin "status" definido en el mundo actual.

El problema de la adolescencia moderna está concretado sociológicamente en la adolescencia urbana, y dentro de ésta, en la adolescencia de la clase media. La familia urbana moderna no es una unidad integrada como la familia rural tradicional. Normalmente todos los adultos hábiles trabajan fuera de la casa, cada uno en una actividad distinta. El adolescente no interviene en la vida y actividades de los adultos. Es un estudiante. Está preparándose para asumir sus responsabilidades de adulto. En este sentido es irresponsable como un niño. Lo usual es que se le censure

o ridiculíse si adopta actitudes o pensamiento de adulto; pero se le ridiculiza también si se le descubren actitudes o pensamientos infantiles. Se le exige autonomía e independencia en muchas oportunidades, y al mismo tiempo, sumisión al adulto, y disciplina sin réplica igual que a un niño. Entonces el adolescente adopta una actitud que se hace cada vez más aguda, cuanto más aprieta el adulto; la rebeldía, la independencia irrazonable, la crítica violenta del mundo de los adultos, la réplica insolente. Entonces los adultos hablan de "esta nueva generación", de "estos jóvenes de hoy", y como la misma actitud tienen los padres en el hogar que los profesores en el "liceo", unos a otros se lanzan la bola de la culpabilidad.

Pero el adolescente busca integrarse al mundo de los adultos, sin lograrlo. Vitalmente, ciegamente, sabe que su meta, su destino final es llegar a ser un adulto como su padre o su profesor. Sin embargo, el mundo del adulto sólo se le ofrece en la forma abstracta, desvitalizada, general, de las ciencias y las letras de la enseñanza secundaria. Pero en el mundo del adulto, en la reunión social, en el deporte, en la conversación, y sobre todo, en el campo del trabajo, está la realidad de vida humana a la que aspira a incorporarse, y que le llena de miedo, de emoción, porque desconoce por entero la conducta apropiada; la actitud, el pensamiento, la reacción justos. Por esto se llena de timidez, de inhibición, y está sufriendo de profunda inseguridad. Pero hay más; el adolescente acaba de descubrirse a sí mismo como un "YO", como un ser con "intimidad", y a ese YO recién descubierto se opone violentamente el mundo de los demás. El adolescente es "reflexivo" por excelencia. Todo acto o pensamiento es sometido a un implacable análisis. El hombre acaba de descubrir su presencia personal en el mundo. Esto es algo que le está vedado al niño, que vive integrado al mundo de las cosas y de las personas que lo rodean, sin analizarse y sin analizar a los demás, sin YO reflexivo. Y al adolescente se le convierte entonces en una gran angustia ese descubrimiento de su intimidad y de la intimidad de los demás. Y por eso, a su rebeldía, se añade su alta emotividad, su timidez, y ahora, su cerrarse en sí mismo, al mismo tiempo que desea profundamente volcarse sobre los demás, comprenderlos y hacerse comprender.

Pero ahora, corriamos el cuadro. En primer lugar, el adolescente del hogar rural tradicional se incorpora más fácilmente en el mundo adulto del trabajo desde muy temprano, y no padece ninguna de estas situaciones o las toca sólo marginalmente. Lo mismo es presumible que ocurra en el seno de las demás familias obreras de la ciudad, en las cuales también suele vivir el adolescente muy ligado a las actividades paternas o maternas.

¿Cómo soluciona el adolescente este aparentemente complicado problema? El adolescente de la clase media urbana ha creado ya un mundo propio,

una "sub-cultura", la del grupo adolescente. Dentro del grupo formado por "el barrio", la "academia", el "club", la "barra", el adolescente va a hacer y hace de hecho, su experiencia vital de adolescente y de hombre. Ahí adquiere seguridad en sí mismo, autodominio, disciplina, discute sobre los hombres, las cosas y los dioses, y descubre la amistad, se inicia en el amor, aprende a juzgar objetivamente, se analiza y analiza a los demás, propone ideales, crea y destruye héroes, empieza a mirarse como hombre entre los hombres.

Este rápido esbozo de tan intrincados problemas como plantea la adolescencia, supone unas consideraciones finales de carácter educativo que podemos resumir así:

1. Debe abrirse la conciencia del adulto, padre de familia, profesor, a la conciencia de que nuestro juicio usual sobre la conducta de los adolescentes está viciado de errores, prejuicios e ignorancia de lo que ocurre en lo íntimo de la psique y en la biología profunda del joven.
2. Debemos tener siempre presente que la adolescencia es el camino difícil, complejo, hacia el logro de un hombre adulto normal, y que es preciso que tengamos bien clara la imagen del ser adulto bien formado que deseamos que llegue a ser nuestro adolescente; pero que de ningún modo podemos ser nosotros, individualmente considerados, el modelo ideal, y que es preciso que conozcamos nuestras propias limitaciones, a fin de no desorientar al adolescente que busque en nuestra conducta o en nuestras palabras un ideal vivo, o lo que es peor y más común de lo que parece, cuando nos proponemos como tal modelo.
3. Debemos tener presente que es valiosísima la experiencia directa de la vida social del adulto y de sus actividades de trabajo, para el adolescente, y que es útil para su educación procurar cuantas veces podamos, concederle responsabilidades sencillas y obligaciones definidas en relación con nuestras propias tareas de adultos.
4. Es preciso revisar nuestras ideas sobre la importancia de los grupos adolescentes para la formación y maduración de las nuevas generaciones. Por tanto, el trabajo en grupos, la organización de equipos de trabajo, o para esparcimiento o diversión, tiene que estimularse constantemente.
5. Finalmente, como sabemos que la adolescencia es un proceso de maduración hacia la edad adulta, la educación del adolescente ha de tener su sentido en la actitud orientadora del profesor o del adulto, no para imponer a la fuerza nuestras propias normas personales de vida al adolescente, sino para descubrirle los caminos y los métodos y señalarle las metas de la sociedad y la cultura humanas, para el desarrollo de su ser hacia la plena humanidad, por la vía de la libertad y la responsabilidad.

MÉTODOS PARA DETERMINAR LIDERAZGO

Preparado con base en notas tomadas durante el X Curso Internacional de Extensión Agrícola y en el bosquejo presentado por el Dr. Manuel Alers-Montalvo al desarrollar el tema durante el Curso.

El líder es el individuo que ejerce control o influencia sobre los otros individuos de su grupo en determinadas circunstancias. Esta definición excluye los líderes de todos y para todas las situaciones.

Hay una clasificación de los líderes de acuerdo con el tipo de autoridad e influencia que ejercen, pero para nuestro caso es más importante y tiene más valor la otra clasificación de los líderes, basada en la naturaleza de las relaciones entre el líder y los miembros del grupo. Estas relaciones pueden ser formales o informales, ya sea que el líder forme parte y ejerza influencia en un grupo formal o informal. Como consecuencia existen líderes formales y líderes informales ya sea que el líder dirija un grupo formal o un grupo informal.

Grupos formales son aquellos en los cuales la conducta de sus miembros está regida por normas "escritas". Hay reglamentos que la regulan. Son grupos formales, la Junta de Educación, el Club Agrícola, el Comité de Agricultores. Por el contrario, los grupos informales se rigen por normas o reglas no escritas. Ejemplo de esto es un círculo de amigos, los jóvenes que regularmente se reúnen en la pulpería o en el parque de deportes. Aquí impera más el "corazón" que la "razón".

Así como en una comunidad hay diferentes clases de grupos, hay también diferentes clases de líderes y para los fines del trabajo de extensión necesitamos saber cómo descubrir esos líderes para utilizarlos. Se debe saber también sobre qué grupos influyen y en qué situaciones son en realidad ellos los líderes.

Cómo descubrir los líderes

Existen varios métodos para descubrirlos. El método más fácil, pero a la vez más lento, es de la observación.

Para esto es necesario haber permanecido en la comunidad por algún tiempo. De este modo se puede saber quién es quién y a qué actividades se dedica.

Para utilizar este método es necesario desarrollar cierta técnica y saber cómo se observa. Algunas veces se requerirá de cierto adiestramiento. Habrá que observar las diversas formas de interacción social de la

comunidad y de los individuos. Ver quién inicia las acciones, a quién se oye con respeto, quién sugiere algo y se le pone atención. Ayudarán mucho las entrevistas con vecinos del lugar, ojalá nativos de la comunidad. Tal vez no sea un método muy exacto pero para fines prácticos es de mucha utilidad.

Otro método sencillo que se puede utilizar es consultando una lista de asociaciones formales del lugar. Es muy fácil saber quiénes las dirigen y quiénes tienen mayor autoridad. Estudiando las listas de los miembros de las asociaciones podemos encontrar personas que forman parte de varias asociaciones a la vez. Estas personas pueden ser líderes potenciales.

Hay otro método más complicado y que requiere en ciertos casos alguna preparación en sociología, especialmente en métodos de investigación social y es el método de entrevista utilizando cuestionarios. Para este método se usan cierto tipo de preguntas llamadas sociométricas, por ejemplo: ¿A qué familias visita usted con más frecuencia? ¿A quién considera usted más apto en este pueblo para tal o cual asunto? ¿A quién consulta usted sus problemas? ¿A quién elegiría usted para tal comisión?

Por las respuestas se verá que hay familias que exhiben entre sí un alto grado de interacción y en el centro de ellas hay individuos a quienes todos respetan y que son los promotores de una serie de acciones. Las personas con mayor número de menciones en las respuestas se consideran líderes informales de la comunidad. Lo problemático de este sistema es que nos da los nombres de los líderes pero no nos dice en qué son líderes, si en agricultura, salud, nutrición, educación, recreación, etc. Para esto habrá que hacer preguntas relacionadas con el campo que nos interesa. Por ejemplo: ¿Si tuviera algún problema con su ganado a cuál persona de esta comunidad acudiría usted para que le ayudara? Estas y otras preguntas propuestas dan información sobre el campo de liderazgo.

La determinación de los líderes requiere mucho planeamiento y una cuidadosa ejecución, pero los resultados justifican el trabajo. Es una tarea muy importante y todo extensionista debe capacitarse cada día más en este aspecto.

ESTUDIO DE SEIS COMUNIDADES EN COSTA RICA

Earl Jones

Extensión se basa en las necesidades de la gente y en procurar que la gente se ayude a sí misma. Estos principios se llevan a cabo por medio de un estudio cuidadoso del área de acción de la agencia. Desafortunadamente, son pocos los agentes que han hecho estas investigaciones tan necesarias y, en general las sustituyen con un recorrido informal que les ayuda, pero no les da un conocimiento a fondo sobre su localidad.

Los servicios de extensión cuentan con poco personal y debido a esto, no pueden atender a todas las familias individualmente.

Deben, entonces, buscar ayuda de la misma gente que están sirviendo. ¿Quiénes son las personas que más pueden prestar ayuda a un agente? Son aquellas que cuentan con el respeto y confianza de sus comunidades, en otras palabras, los líderes. Un agente, trabajando con estos líderes, puede multiplicar su enseñanza si logra que ellos lleven información y prácticas a sus seguidores.

Propósitos

Siendo los clubes juveniles parte integral del proceso de extensión, los agentes de clubes deben también tomar en cuenta estos principios, buscando en ellos, el modo de servir al máximo a la juventud dentro de su radio de acción. El programa de cada club debe basarse en las necesidades de los jóvenes y sus padres. Es necesario obtener toda la ayuda posible de los líderes de la comunidad para asesorar a los clubes en su organización y en la enseñanza de prácticas recomendadas para la finca y el hogar.

También es necesario reconocer los valores de la gente porque sin considerarlos, extensión puede entrar en conflicto con la gente y anular sus esfuerzos.

Reconociendo la importancia de estos aspectos se intentó en este curso, capacitar a los participantes para ejercer mejor las funciones de cómo estudiar sus comunidades en cuanto a necesidades, valores y liderazgo. Fueron previstos, entonces, estos propósitos en esta parte del curso:

1. Preparar a los participantes para el adiestramiento que darán a los líderes voluntarios de los Clubes 4-S en la segunda sección del curso, dándoles oportunidad a conocer lo más posible, la comunidad.
2. Proveer, por medio de una encuesta, datos concretos sobre las necesidades de los jóvenes en la comunidad.

3. Obtener una lista de líderes de las comunidades que podrían servir como líderes voluntarios con los clubes.
4. "Aprender haciendo" o sea, que este trabajo de campo sirviera como un laboratorio práctico para la teoría dada en el aula.

Procedimientos

Después de las presentaciones de las teorías sobre grupos y su liderazgo, necesidades de los jóvenes y valores de la gente, se puso en marcha el trabajo práctico, dividiendo los participantes en seis equipos, uno para cada agencia donde irían a llevar a cabo el estudio socio-económico y el eventual adiestramiento de líderes voluntarios. Se asignó dos o más asesores a cada equipo. En la primera etapa, cada equipo hizo una serie de hipótesis sobre los temas, basándolas en las presentaciones y sus propias experiencias. Para probar estas hipótesis, se formularon preguntas sobre cada tema, las cuales fueron sometidas al total de los participantes y se hizo dos cuestionarios finales, uno para los jefes de familia y el otro destinado a jóvenes entre 10 y 21 años.

Cada equipo participó en una conferencia del personal de la agencia de extensión, consiguiendo información sobre el área en general y sobre el trabajo de la agencia. El personal de la agencia los llevó después a la comunidad que se iba a estudiar, presentándoles al director de la escuela, al cura, al jefe político y otras personas importantes. En la mayoría de los casos, el director de la escuela y el cura habían anunciado previamente la llegada de los equipos a la comunidad y habían dado a la comunidad una explicación del estudio que se iba a realizar.

Cada equipo hizo un croquis del área que se iba a estudiar localizando todas las casas, otros edificios, caminos y quebradas. Del croquis, seleccionaron la muestra (50% a 80%) según el criterio del equipo y los asesores. Cada miembro del equipo hizo 15 entrevistas personales con los jefes de familia y con un joven del hogar si estuviera presente, llenando debidamente los cuestionarios correspondientes.

Al regresar a la Universidad, los participantes tabularon los datos y prepararon cuadros y gráficos para la presentación del informe. Cada equipo redactó una parte del informe general y el informe sobre la localidad estudiada por el equipo.

X CURSO INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA
Costa Rica, 1962

Cuestionario para Jefes de Familia

Fecha _____ Agencia _____

Entrevistador _____ Asesor _____

Generalidades

1. Nombre del informante _____

2. Cómo se llama este lugar _____

3. Cuántos años ha vivido el Jefe de Familia en este lugar? _____

4. Está pensando irse de este lugar durante el próximo año? Si _____

No _____

5. Por qué? _____

6. Cuál es el trabajo principal del Jefe de la Familia? Jornalero? _____

_____ Agricultor _____ Ama de casa _____ Otro _____

7. Tenencia No. de Manzanas

a. Propia _____

b. Alquilada _____

c. Prestada _____

d. A medias _____

e. Ocupada _____

f. Total _____

8. **Cuáles son sus cultivos principales:**

	Manzanas		Manzanas
Café	_____	arroz	_____
Caña	_____	papas	_____
Maíz	_____	algodón	_____
Tabaco	_____	banano	_____
Frijol	_____	hortalizas	_____

Observaciones: _____

9. **Pastos y Potreros:**

No. de manzanas _____

<u>Ganado</u>	<u>Número</u>
Vacuno	_____
Caballar	_____
Porcino	_____
Caprino	_____
Aves	_____
Conejos	_____

10. Personas de 7 o más años de edad que viven ahora en la casa.

Nombre	Relación al Jefe	Sexo		Edad	Ultimo año cursado en la Esc.	Está en la Esc. ahora		Ocupación
		M	F			Si	No	
a. _____	JEFE							
b. _____								
c. _____								
d. _____								
e. _____								
f. _____								
g. _____								
h. _____								
i. _____								

11. Número de personas en la casa con menos de 7 años de edad _____

12. A qué personas de este lugar les gusta ayudar en las actividades del pueblo?

a. _____ Quién es? _____

b. _____ " " _____

c. _____ " " _____

13. Conoce usted el Servicio de Extensión Agrícola? Si _____ No _____

14. Qué ayuda recibe usted de la Agencia de Extensión? _____

Mucha? _____ Alguna _____ Poca _____ Ninguna _____

15. Hay algún miembro de la familia que pertenece a los clubes 4-S? _____
 Sí _____ No _____ Cuántos? _____
16. Qué opina usted del trabajo que hacen los jóvenes en el club 4-S?
 Mucha utilidad _____ Poca utilidad _____
 Alguna utilidad _____ Ninguna utilidad _____
17. Qué personas mayores de aquí le parecen a usted que podrían ayudar con el trabajo de un club 4-S?
 a. _____ Por qué _____
 b. _____ Por qué _____
18. Vivienda (Marcar con X cuando hay)
19. Paredes:
 Madera _____ Piedra _____ Bahareque _____
 Paja _____ Adobe _____ Otros _____
20. Techo:
 Paja _____ Zinc _____ Teja _____
 Otros _____
21. Piso:
 Madera _____ Tierra _____ Ladrillo _____
 Mosaicos _____ Otros _____
22. Luz:
 Eléctrica _____ Candela _____ Canfín _____
 Otros _____
23. Excusado:
 Pozo negro o hueco _____ Planchet de cemento _____
 Cloaca _____ No hay _____

24. Cocina:

Leña _____ Carbón _____ Canfin _____
 Eléctrica _____ Otros _____

25. De dónde cogen el agua?

Quebrada _____ Río _____ Pozo _____ Ojo de agua _____
 Cañería _____

26. Equipo:

Plancha corriente _____ Plancha eléctrica _____ Máquina
 de coser _____ Radio _____ Televisión _____
 Nevera _____ Teléfono _____

27. Casa:

Sala _____ Comedor _____ Cocina _____ Total de
 aposentos _____ Número de dormitorios _____
 Número de camas _____

28. Usa la sala para dormir? Si _____ No _____ No hay _____

29. Alimentación:

Consumen lo siguiente? Cuántas veces por semana?

Carne _____ Huevos _____ Verduras _____
 _____ Frutas _____ Leche _____

Necesidades del lugar:

30. Cómo lleva sus productos al mercado?

A pie _____ A caballo _____ En camioneta _____
 En carreta _____ en carro _____ en tren _____
 Otros _____

31. Lee usted algún periódico? Si _____ No _____ Con qué frecuencia _____
32. Recibe usted algunos materiales escritos sobre agricultura? _____
Cuáles? _____
33. Uso de Servicios y Prácticas: (Marque con X).
- a. Usa crédito de los Bancos o del Consejo? _____
 - b. Usa crédito particular _____
 - c. Abonos Orgánicos _____
 - d. Abonos Químicos _____
 - e. Insecticidas _____
 - f. Fungicidas _____
 - g. Semillas mejoradas _____
 - h. Vacuna sus animales _____
34. Cuando alguien de la casa se enferma a dónde buscan ayuda? _____

35. Contra qué enfermedades han sido vacunados los menores de 15 años de la casa?
- Viruela _____ Sarampión _____ Polio _____ Tosferina _____
_____ Tifoidea _____ Otras _____
36. Qué tipo de diversiones para jóvenes hay en este lugar? _____

37. A su juicio qué diversiones deben haber para los jóvenes? _____

38. Le gustaría que sus hijos pertenecieran a un club 4-S? Si _____

No _____ Por qué? _____

39. Es bueno que los jóvenes tengan plata para gastar a su gusto?

Si _____ No _____ Por qué? _____

40. Cree usted conveniente que los jóvenes de este lugar vayan a trabajar a las ciudades aunque haya trabajo en el lugar? Si _____

No _____ Por qué? _____

41. Se siente usted satisfecho con las ganancias de su finca para sostener su familia?

Muy satisfecho _____ Satisfecho _____ Insatisfecho _____

42. Cree usted que este lugar puede mejorar? Si _____ No _____

De qué manera? _____

Liderazgo

43. Pertenece usted a: Club _____ Junta _____ Pa-

tronato _____ Comité _____ Otros _____

44. Cuáles son las personas de este lugar que usted visita más? _____

45. Cuando sus animales se enferman y usted no puede curarlos, a quién de este lugar le pide consejo? _____

46. Cuando sus cultivos son atacados por plagas o enfermedades, a quiénes de este lugar les pide consejo? _____

CUESTIONARIO PARA LOS JOVENES

(Varones: alternando cuando sea posible entre uno de 10-14 años y siguiente entre 15-21. Haga una entrevista por cada casa).

Nombre _____

Edad _____ Grado Escolaridad _____

Sexo: Masculino _____ Femenino _____

47. Hay un club 4-S en este lugar? Si _____ No. _____

48. Qué hacen en el club? _____

49. Valen la pena estas actividades? Si _____ No _____

50. Le gustaría pertenecer a un club 4-S? _____

Ya pertenece _____ Si le gustaría _____ No le gustaría _____

51. Cuál de sus compañeros le gustaría que fuera el presidente del club?

52. Qué cosas le gustaría aprender en el club? _____

53. A qué cultivos o crfa de animales propios se dedica usted? _____

54. Cuántas horas del día dedica usted al trabajo de la finca o la casa?

55. Le gustaría ser agricultor? Si _____ No _____
 Por qué? _____
56. Cuando usted sea mayor de edad, qué le gustaría ser? _____
 _____ Por qué? _____
57. Le parece bien que los jóvenes de su edad tengan plata para gastarla a su gusto? Si _____ No _____ Por qué? _____

58. Hay suficientes lugares donde distraerse? Si _____ No _____
59. Qué le gustaría tener aquí para distraerse? _____

60. Con cuáles de sus amigos le gustaría hacer una huerta? _____
 1. _____
 2. _____
61. Cite tres de sus compañeros que le gustaría que lo acompañaran en sus paseos. 1. _____
 2. _____
 3. _____
62. A qué persona mayor de este lugar pediría consejo para hacer una huerta? _____
 Por qué? _____
63. Si se hace un club 4-S aquí, cuáles tres personas mayores podrían aconsejarlos? 1. _____
 Por qué? _____ 2. _____
 Por qué? _____ 3. _____
 Por qué? _____

64. Si los muchachos pensaran hacer una velada a cuáles tres personas mayores les pedirían ayuda?

1. _____

Por qué? _____

2. _____

Por qué? _____

3. _____

Por qué? _____

65. Observaciones: _____

ESTUDIO DE LA COMUNIDAD DE AGUA CALIENTE

Grupo No. 1

Srta. Ana Mercedes Latino
Sr. Guido Agullar
Sr. Víctor César Moreno V.
Sr. Alfonso Funes Tirado

Asesores

Ing. Ignacio Ansorena
Ing. Luis Bolaños
Ing. Luis Martínez Sandín

Descripción de la Comunidad

Agua Caliente es un caserío del Distrito 5° del Cantón Central de Cartago. Está dividido en dos sectores: San Francisco, que es el que ~~cren-~~ ~~ta~~ con una mayor concentración de habitantes, y la Pitahaya, al Noroeste del primero que no fue tomado en cuenta en este estudio.

Las vías de comunicación con la ciudad de Cartago y con los pueblos vecinos son accesibles durante todo el año y se encuentran en buenas condiciones, a pesar de que ninguna de esas carreteras es pavimentada.

La población consta de 250 familias. Existen alrededor de 60 fábricas de ladrillo que dan ocupación a la mayoría de los jefes de familia y a sus hijos mayores. Un porcentaje menor de la población trabaja a jornal en las fincas cercanas y algunos ocupan puestos públicos o trabajan por su propia cuenta como zapateros, sastres y tenderos.

Las amas de casa se dedican principalmente a los oficios domésticos aunque algunas ayudan también a sus hogares trabajando como maestras, costureras o empleadas en una de las fincas cercanas que se especializa en la producción de semillas de flores.

Las fuentes de trabajo son sin embargo insuficientes. Muchos de los habitantes se ven obligados a trasladarse diariamente a la ciudad de Cartago o a otros lugares para conseguir trabajo.

Existe una Escuela Primaria, atendida por 12 profesores, en su mayoría mujeres, con un total de 17 secciones del 1º al VIº grado. Muchas de esas secciones se ven precisadas a alternar por falta de espacio. La matrícula alcanza a un total de 210 alumnos de ambos sexos.

Hay una Iglesia, un parque de recreo, una plaza de fútbol y dos centros de recreo que son visitados en su mayor parte por personas de otras localidades

Entre las organizaciones existentes en la comunidad hay tres clubes 4-S, dos femeninos con un total de 38 socias y uno masculino con 19 socios. Hay también varias organizaciones integradas por adultos tales como la Junta de Educación, la Junta Edificadora y el Patronato Escolar.

Cerca de este lugar se encuentra la Ciudad de los Niños, institución recientemente inaugurada en Costa Rica.

Resultados de la Encuesta

Se entrevistó a un total de 60 personas, la mayoría de ellos jefes de familia. La muestra fue seleccionada por medio de un croquis del caserío en el que se marcó una de cada cuatro o cinco casas. Los siguientes son algunos de los datos obtenidos a través de la encuesta.

1. Valores relacionados con el lugar y con los grupos

El porcentaje de jornaleros y artesanos es más alto que el de las personas que se dedican a la agricultura. Un 40% de los entrevistados no son propietarios, mientras que la mayoría del 60% restante son propietarios de fincas menores de una manzana, muchas de ellas apenas suficientes para la casa de habitación y un patio.

El 65% de los entrevistados consideró que los principales pasatiempos de los jóvenes de la localidad son el fútbol y el baile. Sin embargo un 40% consideró que en la localidad hacía falta un teatro y más campos para que los jóvenes practiquen otros deportes. Un 25% señaló la necesidad de acondicionar la plaza de fútbol por considerar que éste es un buen deporte para los jóvenes. El 41% de los jefes de familia se manifestó en contra de que los jóvenes cuenten con dinero para gastar libremente. Sin embargo un 61% piensa que es conveniente que los jóvenes vayan a trabajar fuera de la comunidad porque así ganarían más dinero, ya que en el lugar son muy escasas las fuentes de trabajo.

Solamente un 17% de los entrevistados está pensando en abandonar el lugar entre otras razones por no contar con casa propia. El 83% restante no desea abandonar la localidad, algunos por razones familiares, otros porque son nativos del lugar, porque tienen trabajo asegurado o simplemente porque les gusta el lugar.

De las entrevistas realizadas se llega a la conclusión de que la gente no está satisfecha con la situación existente. Un 83% se mostró insatisfecho con sus ganancias y el 91% cree que es necesario mejorar la comunidad mediante el establecimiento de nuevas industrias y de otras fuentes de trabajo.

2. Servicios

El bajo número de agricultores en la comunidad hace que los servicios que presta el Ministerio de Agricultura no sean aprovechados suficientemente. El 51% de los entrevistados dicen que conocen el Servicio de Extensión Agrícola, pero sólo un 22% manifiesta haber recibido algún beneficio de este organismo. Sólo el 29% de los hogares visitados cuenta con algún familiar que pertenezca a los clubes 4-S. Al conversar con los entrevistados acerca de los clubes 4-S un 60% expresó que consideraba a estas organizaciones como de gran utilidad, aunque la mayoría de ellos había manifestado anteriormente que no conocían al Servicio de Extensión. Aparentemente la gente no considera que los clubes 4-S sean parte del Servicio de Extensión.

Se hace poco uso del crédito. Del total de entrevistados solamente 17 obtienen créditos con el Banco o con el Consejo Nacional de la Producción y 8 recurren al crédito particular. El resto aparentemente no utiliza ninguna clase de crédito.

El número de personas que utiliza abonos químicos y orgánicos es también bastante bajo.

En cambio sí existe una buena utilización de los servicios médicos. El 49% de los entrevistados dijeron que en caso de enfermedad consultan al médico, el 32% recurre a los servicios del hospital y el 15% utiliza los servicios del Seguro Social.

3. Liderazgo

Las personas que más ayudaron en las actividades del pueblo, según la opinión de los entrevistados fueron las siguientes:

a.	Uriel Villavicencio	10	menciones
b.	Clemencia Araya	7	"
c.	Juan B. Mora	7	"
d.	Beto Araya	6	"
e.	Alvaro Jiménez	5	"
f.	Ismael Jiménez	5	"
g.	Gillermo Coto	4	"

h.	Roberto Araya	4	menciones
i.	Martín Arce	4	"
j.	Peregrín Coto	4	"
k.	Antonio Araya	4	"
l.	José Francisco Brenes	4	"

Doce de los entrevistados no mencionaron a ninguna persona.

En cuanto a los jóvenes los patrones de liderazgo son aún más difusos. Las personas citadas como las que más les gustaba ayudar a los jóvenes fueron las siguientes:

a.	Elia Arce	4	menciones (Es actualmente líder)
b.	Dora Araya	10	" (Fue líder de un club 4-S)
c.	Marina Mata	3	"
d.	Telo Villavicencio	3	"
e.	Clemencia Araya	3	"
f.	Peregrín Coto	3	"

Aparecen en la lista muchas otras personas mencionadas solamente una vez. De las personas entrevistadas solamente 11 pertenecían a alguna Junta, Comité u organización local.

Con referencia a la forma en que las familias se visitan entre sí, se encontró que solamente en tres casos una misma persona fue mencionada tres veces por los entrevistados.

En el aspecto agropecuario las contestaciones de los entrevistados hacen suponer que tampoco existe un liderazgo definido. En el caso de enfermedad de los animales, 46 dijeron que no pedían consejo a nadie, 6 mencionaron al señor Víctor Céspedes y tres a la señora Graciela Jiménez como las personas a quienes solicitarían consejo. Un total de 48 entrevistados dijeron no saber a quién consultarían en el caso de que sus cultivos fueran atacados por enfermedades o plagas, y solamente uno de ellos mencionó al Servicio de Extensión como el organismo a quien pediría ayuda.

4. Juventudes

Los jóvenes entrevistados a través de la encuesta manifestaron las siguientes preferencias en cuanto a las ocupaciones que les agrada-
ría tener cuando fueran mayores:

a. Comerciantes	0%
b. Mecánicos	26%
c. Agricultores	5%
d. Artesanos	9%
e. Maestros	4%
f. Profesionales	13%
g. Modistas o Sastres	26%
h. Sin ocupación	4%
i. Otros	15%

Llama la atención el bajo número de jóvenes que desean ser maestros o agricultores.

ESTUDIO DE LA COMUNIDAD DE PACAYAS

Grupo No.2

Reemberto Pichardo
Luis A. Pérez
Efraín Abarca
Antonio Navarrete
José Morales Cruz

Asesores

Ing. Luis Martínez Sandín
Prof. Edgar Arias Ch.

Descripción de la Comunidad

Pacayas es el Distrito Central del Cantón de Alvarado, sus límites son: al norte línea recta que parte de las Peñas hasta el Centro del Convenio. Al este desde el nacimiento del Río Cariblanco, de allí en línea recta al nacimiento del Río La Hortiga y de este aguas abajo hasta la desembocadura del Río Birrís. Al sur se inicia de Carretera de Fuentes hasta el Cruce de Los Granados al salir a la Carretera Pacayas Cartago; de allí al oeste por el centro de la carretera hasta Plantón; de esta a un punto llamado Ramona Pacheco. Siguiendo en línea recta hasta la quebrada de las Pacayas, de allí aguas arriba hasta su nacimiento del Río Birrís, de éste hasta las Peñas de Toro Amarillo. Latitud 9° 55'. Longitud 83° 48'.

Está situado a una altura de 1775 m. sobre el nivel del mar. Esto hace que su clima sea frío y de lluvias constantes. Está rodeado por la Cordillera Central que forman los volcanes Irazú y Turrialba. La topografía es bastante quebrada. Los suelos son laderosos, fértiles, sueltos y bastante permeables. Está regado por los ríos Birrís, La Hortiga, Carís, Las Pacayas y La Máquina.

Pacayas se une a Cartago por una carretera asfaltada con una longitud de 18km. Tiene telégrafo y servicio diario de Correo. La planta eléctrica da luz las 24 horas del día y existe además un adecuado sistema de suministro de agua por medio de cañerías. Hay una escuela de 14 aulas que cuenta con una matrícula de 350 alumnos. También hay una Unidad Sanitaria, Agencia de Extensión Agrícola y Sucursal del Banco Nacional.

Esta zona está dedicada en parte a la cría de ganado lechero principalmente de la raza Guernsey. También se producen cultivos tales como maíz, papas, frutas, frijoles, hortalizas y caña de azúcar.

Según el censo de 1958 este distrito tenía un total de 3078 habitantes.

La Agencia de Extensión Agrícola de este lugar cuenta con personal completo. Cubre un área de 12,000 manzanas que abarca el Cantón de Alvarado, con los distritos de : Capellades, Cervantes, Centro de Pacayas y parte del Cantón de Oreamuno. Existe una población de unos 600 agricultores.

Esta Agencia atiende 5 clubes 4-S masculinos y 4 femeninos. Cuenta además con un Club de Amas de Casa.

Resultados de la Encuesta

Los estudiantes entrevistaron a un total de 75 jefes de familia del Centro de Pacayas que representan casi la totalidad de los hogares. Algunos de los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. Valores relacionados a la localidad

La tendencia es de permanecer en la comunidad por factores personales mayormente y en menor grado factores económicos y sociales. No todos se encuentran muy satisfechos con sus ingresos, e inclusive 27% de ellos manifiestan insatisfacción, pero solamente 12% considera que las condiciones generales de la localidad puedan mejorarse en contraste con el resto que sugiere diferentes medios de mejoramiento, tales como: El establecimiento de industrias, regulación de precios, más ocupación de servicios asistenciales y desarrollo de actividades agropecuarias. De los renglones anteriores se destaca el relativo al comercio organizado.

Las personas citadas por los entrevistados como las que les gusta ayudar en las actividades de la comunidad fueron doce de las cuales obtuvieron mayor número de menciones siguientes personas:

a.	Rafael Figueroa	28	menciones
b.	Marcial Jiménez	19	"
c.	Juan Aguilar	15	"
d.	Gonzalo Varela	11	"
e.	Mardoqueo Madrigal	10	"

La proporción de personas que usan crédito oficial es superior al de personas que usan crédito particular, pero en lo general consideran que el crédito oficial debe ser más expedito en su tramitación para que cumpla con su cometido social.

En lo que respecta a problemas de salud se confía, mayormente en los Servicios médicos profesionales.

El 65% de las personas entrevistadas no pertenecen a ningún grupo formal de la comunidad, lo cual indica poca inclinación a contraer responsabilidades de este tipo. En forma similar no existe el hábito de visitarse entre sí salvo con casos de mucha necesidad o entre parientes cercanos.

Cuando se presentan problemas fitopatológicos y de veterinaria recurren en demanda de auxilio, mayormente, al Servicio de Extensión Agrícola, en menos grado a particulares. Esto indica un cierto grado de confiabilidad en los servicios ofrecidos por el Estado, pero en general opinan que los mismos pueden y deben ser más eficientes.

2. Servicios

Sólo 5% de las personas desconocen el Servicio de Extensión Agrícola, sin embargo no se tiene claro concepto de sus funciones. Por esta razón el 78% manifiestan no recibir ninguna ayuda del mismo.

La opinión respecto al programa de los clubes 4-5 es de que son de mucha utilidad no obstante de que el 79% de los entrevistados no tienen familiares que pertenezcan a esta organización.

Priva la idea de que el programa debe abarcar actividades más interesantes. Las personas adultas citadas como que podrían ayudar al programa de clubes fueron en orden de importancia:

- a. Marcial Jiménez
- b. Jorge Jiménez
- c. Neftalí Masís
- d. Lalito Gómez
- e. Rodrigo Madrigal

La tecnología agrícola es plenamente aceptada y practicada especialmente en lo que se refiere al empleo de fungicidas e insecticidas. Sin embargo falta enfatizar los programas relativos al empleo de semillas mejoradas y vacunación de animales.

3. Juventud

En lo general la gente no tiene ideas respecto a otros tipos de diversiones para jóvenes, a pesar de existir pocas alternativas en la localidad, pues sólo se cuenta con billar, football y cine. Se tiene el concepto claro de que a través de los clubes los jóvenes se instruyen y pueden ser un factor de progreso para el pueblo.

Se considera inconveniente que los jóvenes dispongan de dinero para gastarlo a su antojo por el peligro, principalmente de que adquieran vicios. Muy pocas personas apoyan la idea contraria. No son partidarios de que los jóvenes salgan de la comunidad hacia las ciudades a trabajar, principalmente por el temor a que adquieran costumbres y vicios en desacuerdo con las normas del pueblo y de la familia.

5. Liderazgo

Las personas citadas como que les gusta ayudar en actividades del pueblo no siempre coinciden con las citadas para ayudar a los clubes, lo cual indica: conocimiento sobre las funciones específicas de ambas actividades.

Existe entre los jóvenes el deseo muy acentuado de dedicarse a actividades agropecuarias.

Conclusiones

1. Debe organizarse la comunidad en grupos afines, por cuanto a su actividad productiva, con el fin de lograr mayores prestaciones en lo relativo al crédito supervisado, mercadeo de productos y establecimiento de industrias agropecuarias.
2. Debe revisarse el sistema crediticio local para hacer los ajustes necesarios a la realidad de Pacayas.
3. La Agencia de Extensión Agrícola y los demás Servicios oficiales de la comunidad debe coordinar sus actividades y llevar a cabo una amplia labor informativa y de promoción para dar a conocer las mismas y que la comunidad pueda aprovecharlas íntegramente.
4. Los clubes 4-S, como parte del Servicio de Extensión Agrícola, deben llevar a cabo proyectos de trabajo interesantes y actividades que en conjunto redunden en beneficio para la comunidad, con el fin de que el programa sea ampliamente respaldado.

5. Dadas las condiciones del minifundio que existen en la comunidad, es conveniente que los clubes orienten o dirijan sus actividades hacia proyectos de tipo industrial y de artesanía, para así despertar en los socios interés o inquietudes en estas áreas de trabajo.

ESTUDIO DE LA COMUNIDAD DE SAN JOSECITO DE SAN ISIDRO DE HEREDIA

Grupo No. 3

Srta. Marina Chacón
Sr. Pedro Conrado
Sr. José René Casados
Sr. Fritz William

Asesores

Dr. Joseph Di Franco
Dra. Carmen T. de Busquets

Descripción de la Comunidad

El Distrito de San Josecito de San Isidro de Heredia limita al este con San Jerónimo de Moravia, al oeste con San Isidro, al norte con el distrito de Concepción y al sur con San Luis de Santo Domingo. Está situado a una altura de mil cuatrocientos cincuenta metros sobre el nivel del mar y la temperatura oscila entre los 15^º y los 22^º Centígrados. La topografía es irregular. Tiene una población aproximada de 700 habitantes distribuidos en 185 familias, todos de la raza blanca y con un índice alto de alfabetización.

La ciudad de Heredia se comunica con San Josecito por medio de una carretera pavimentada de 10 km. de longitud en regular estado de conservación.

Las vías de comunicación con otros cantones y distritos son por lo general caminos de tierra intransitables durante gran parte del año.

La comunidad cuenta con las siguientes agencias y servicios: Agencia Principal de Policía, Escuela Mixta de Primer Orden, Ermita, Servicio de Agua potable, servicio de energía eléctrica, tres pulperías, dos carnicerías, dos barberías y una lechería en escala comercial.

Existen varias organizaciones tales como el Patronato Escolar, la Junta de Educación, la Junta de Caminos, la Junta Pro-Construcción de la Iglesia, clubes 4-S, masculino y femenino y un club de fútbol.

También hay otros servicios fuera de la comunidad que aprovecha la población tales como Servicio de Extensión Agrícola, Servicios de Salubridad Pública, hospitales, Seguro Social, servicios médicos particulares y Unidad Sanitaria.

El distrito de San Josecito presenta las características de una comunidad en línea, con una mayor compactación hacia el centro y una tendencia a la dispersión hacia los extremos. Se extiende sobre un camino que

va de este a oeste y que se bifurca al llegar a la plaza. Las viviendas en su mayoría son de madera, de aspecto agradable construidas con líneas modernas y cuidadosamente pintadas y adornadas con flores y macetas. Los pisos son de tierra, ladrillo, cemento o mosaico. Los techos de teja y algunos de zinc. Todas tienen corredor y la mayoría un jardín. Aunque no en gran cantidad, hay algunas casas que carecen de letrinas.

Resultados de la Encuesta

Del total de 185 familias que componen la comunidad fueron entrevistados los jefes de 60 hogares, en forma alternativa, esto es dejando dos o tres casas por medio sin encuestar.

Los resultados más importantes de esta encuesta a juicio del grupo son los siguientes:

1. Valores con referencia al lugar y a los grupos

Un alto porcentaje de los jefes de familia no desean abandonar la comunidad por razones de carácter personal y de orden económico y social. Unicamente un 6.1% de los entrevistados desean abandonar el lugar principalmente por razones económicas.

Las personas que más ayudan en las actividades del pueblo según la opinión de los entrevistados son:

a. Rubén Azofeifa	27	menciones
b. Inocente Chacón	23	"
c. Tomás Zamora	23	"
d. Félix Argüello	20	"

2. Servicios

Un total de 47 entrevistados dijeron que conocían el Servicio de Extensión Agrícola, solamente 11 manifestaron que recibían alguna y 7 recibían mucha ayuda de este Servicio.

Sólo en 19 de los 60 hogares encuestados hay miembros que pertenecen al Club 4-S. Se nota que el número de jóvenes que pertenecen a los clubes es muy bajo en relación con el número de familias y total de habitantes de la comunidad.

Un 45% de los entrevistados consideran el trabajo de los clubes 4-S de mucha utilidad y un 42% no contestó por desconocer este Programa.

Como personas que podrían ayudar a los clubes 4-S fueron citados los siguientes:

a. Tomás Zamora	14 menciones
b. Inocente Chacón	8 "
c. Rubén Azofeifa	5 "
d. Félix Argüello	4 "

El 11% de los entrevistados utiliza el crédito de los Bancos en tanto que un 58% recurre al crédito particular y un 30% no utiliza ningún crédito. Se nota una marcada preferencia por el crédito particular. Esto se debe según algunos de los informantes a los trámites y papeleos que tienen que sufrir las solicitudes de préstamo.

El 38% de los entrevistados usa insecticidas, pero únicamente un 7% hacen uso de fungicidas. Un 17% utiliza semilla seleccionada y el 9% vacuna sus animales.

En los casos de enfermedad de un miembro de la familia el 55% de los entrevistados indicaron que buscaban los servicios de salud que están fuera de la comunidad, en San Isidro o en Heredia, el 22% busca consejo entre los vecinos y el 8% consulta a los familiares.

Entre las diversiones para los jóvenes fueron citadas las siguientes: billares y pool, el fútbol y el baile. Sin embargo entre las diversiones que deberían existir en la comunidad para los jóvenes los entrevistados citaron la plaza, un teatro y varios deportes. Un 35% se abstuvo de contestar.

Un 80.4% de los jefes de familia desean que sus hijos pertenezcan a los clubes 4-S porque allí pueden instruirse en varios aspectos. El 9.7% expresa que esta es la manera como puede esperarse un progreso en la comunidad. 21 de las personas entrevistadas no tenían hijos jóvenes por lo que se abstuvieron de opinar sobre este aspecto.

Más o menos un 50% opinó a favor y un 50% en contra de la idea de que los muchachos deberían contar con dinero para gastarlo libremente y deberían salir de la comunidad para buscar trabajo. En cada caso se adujeron razones de carácter económico y moral.

A pesar de que un 52% de los jefes de familia se siente satisfechos con sus ingresos, muchos de ellos consideraron que el distrito se debería mejorar construyendo carreteras nuevas y reparando las existentes y buscando nuevas fuentes de trabajo para mejorar la industria, la agricultura y el comercio.

3. Liderazgo

Aparentemente no existen líderes potenciales en relación con aspectos agropecuarios. Los entrevistados mencionaron a personas diferentes para pedirles consejos para curar a sus animales. El señor Elías Villalobos recibió dos menciones y doce personas más recibieron una mención cada una. En los casos de ataques por plagas o enfermedades en las plantas 35 personas entrevistadas no dieron ninguna información, 12 manifestaron que consultaban a la comunidad, 7 al Servicio de Extensión Agrícola y 6 a Abonos Superior. (Casa comercial de venta de abonos, insecticidas y fungicidas).

Solamente 11 entrevistados pertenecen a algún club, junta, patronato o comité de la localidad.

Con relación a la frecuencia con que se visitan las familias entre sí únicamente tres personas fueron mencionadas tres veces por otras personas que los visitaban; ellos son: el señor Argüello, y los señores Carlos y Angel Fonseca.

4. Juventudes

Se investigó la preferencia de los jóvenes entrevistados sobre el oficio o profesión que desearían seguir cuando fueran mayores. Los resultados fueron los siguientes:

a. Artesanos	22%
b. Agricultores	17%
c. Sastres o Modistas.	28%
d. No respondieron	17%

Un porcentaje elevado de los jóvenes se inclina por los oficios prácticos o desea permanecer en la comunidad y dedicarse a la agricultura. Ninguno optó por una profesión que requiriera estudios largos.

ESTUDIO DE LA COMUNIDAD DE LOS ANGELES DE ATENAS

Grupo No.4

Sr. Jorge Medina
Sr. Isaac Hernández
Sr. Nelson Altime
Sr. Mariano Palacios
Srta. Xinia Ma. Salas

Asesores

Sr. Roy A. Clifford
Srta. Virginia Solano

Descripción de la Comunidad

La comunidad de los Angeles del cantón de Atenas, provincia de Alajuela, está situada al este de la ciudad de Atenas, a un kilómetro de distancia aproximadamente. El caserío se extiende a lo largo de 2 kms. más o menos.

Se comunica con la ciudad de Atenas por medio de una carretera de asfalto y por medio de la carretera nacional con la ciudad de San José a unos 45 kms. de distancia. El resto de los caminos para comunicarse con otros poblados está en malas condiciones. El transporte local más corriente es la carreta. Un pequeño porcentaje de la población usa el caballo y en pocas ocasiones hacen su transporte en carro.

Tiene una precipitación fluvial de 2.000 m.m. anuales, lo que hace que tenga un clima caliente seco, con una temperatura mínima de 22.8°, media de 23.6° y máxima de 24.82° dividiéndose en dos estaciones, invierno y verano.

La población consta de 700 habitantes divididos en 135 núcleos familiares.

Los únicos servicios públicos que existen en el lugar son la escuela y la Iglesia, los servicios de crédito y salud están localizados en la ciudad de Atenas.

Resultados de la Encuesta

Para realizar este estudio se entrevistaron 73 de los 135 jefes de familia, lo que se considera como una muestra bastante satisfactoria por constituir más del 50% de la totalidad. Los resultados más importantes de este estudio, a juicio del grupo, fueron los siguientes:

1. Valores con referencia al lugar y a los grupos

El 83% de las personas entrevistadas no piensa irse de la comunidad,

gran parte de ellos por factores personales, otros por razones económicas y algunos por factores sociales.

Al preguntar sobre el tipo de diversiones que existe en el lugar, se obtuvo la siguiente información: La mayoría señaló que la más conocida es el fútbol y otros mencionaron el pool o billar, en tanto que un 33% de los entrevistados no conoce diversión alguna, muchos consideran que es necesario mejorar en cuanto a recreación, mediante el establecimiento de plazas de deportes y campos para otras diversiones. El 20% se manifestó deseoso de tener teatro en el lugar y del 15% no se obtuvo información sobre este aspecto.

Según informaciones obtenidas en el estudio el 7% de los agricultores está muy satisfecho con la producción de su finca, el 45% está conforme; lo que nos indica que las actividades agrícolas les permiten obtener los ingresos necesarios para subsistir pero un 35% se manifestó insatisfecho y un 13% no dió información sobre el particular.

Según datos de 74 entrevistados el 32% de ellos consideran que el establecimiento de industrias es uno de los factores que podrían ayudar al progreso de la comunidad, mientras que el 27% sugiere un mayor desarrollo agrícola. Algunos sugirieron abrir nuevas fuentes de trabajo y otros mayor ayuda oficial y construcción de caminos.

Los entrevistados mencionaron a don Abel Rodríguez, a don Rafael Angel García, a don Pedro Arguedas, a don Marco Tulio Sandoval y a don Antonio Herrera como las personas del lugar que les gusta ayudar en las actividades del pueblo.

2. Servicio

A pesar de que un 54% de los entrevistados conoce el Servicio de Extensión Agrícola, se nota que esa ayuda ha llegado muy poco a los agricultores. Sólo un 4% manifiesta haber recibido mucha ayuda, el 9% y el 5% respectivamente, dicen haber recibido alguna o poca ayuda, y un 56% ninguna ayuda. Muchas de las personas incluidas en este último grupo confiesan no haber solicitado nunca esos servicios.

El 27% de los entrevistados usan el crédito bancario y el 44% informó el uso del crédito particular. Se nota un alto porcentaje (46%) de familias que usan abonos químicos; además de un 37% que contestó que aprovecha en sus fincas el abono orgánico.

El 31% de los agricultores, usan insecticidas en el control de plagas y un 27% controla las enfermedades con fungicidas, el 24% vacuna sus animales y un 16% usa semillas mejoradas.

Un alto porcentaje (32% de las familias estudiadas utilizan los servicios del doctor, 18% a la Unidad Sanitaria, y el 11% y 4% respectivamente a la botica y el hospital, lo que indica que la mayoría de las familias están convencidas de la necesidad del uso del médico, mientras que el 7% solicita consejo a los vecinos.

3. Liderazgo

El 47% de los entrevistados no pertenecen a ninguna organización, lo que nos puede indicar la falta de grupos organizados en la comunidad. Sólo un 8% pertenece a juntas (de educación y edificadora) y el 5% y el 1% respectivamente a patronatos y clubes.

Los señores Pedro Arguedas, David Valerio, Rafael Angel García y Marco Tulio Sandoval fueron citados como las personas que recibían mayor número de visitas. El señor Abel Rodríguez fue mencionado por 46 entrevistados como la persona a quien recurrían en el caso de enfermedad de sus animales.

Cuando se preguntó que a quienes solicitan consejos en caso de plagas o enfermedades en los cultivos, el 21% contestó que a la Agencia de Extensión Agrícola; algunos contestaron que resolvían sus propios problemas en ese sentido; muy pocos contestaron que a los vecinos, lo que hace suponer que existe muy poca interacción.

Con relación al trabajo con jóvenes, se nota que hay pocos jóvenes en edad de ser socios 4-S. A esto se debe que no exista ese tipo de organización en la comunidad.

El 31% considera que el trabajo de los clubes 4-S es de mucha utilidad, el 6% que puede ser de alguna utilidad y el 63% no contestó.

Cuarenta y cuatro personas indicaron que el señor Rafael Angel García, es una persona que puede ayudar en el trabajo de clubes 4-S mientras que 22 mencionaron al señor Abel Rodríguez. También los señores Marco Tulio Sandoval y Pedro Arguedas fueron mencionados por 9 entrevistados y el señor Augusto Rodríguez en 7 oportunidades, como las personas que más pueden ayudar al trabajo de los clubes 4-S.

Con referencia a la opinión de los padres de familia sobre el beneficio de los clubes 4-S se encontró que el 81% considera que instruye a los jóvenes, el 9% enseña costura y bordado, 11% piensa que los jóvenes aprenden agricultura y el 6% lo considera un progreso para el pueblo.

El 40% de los entrevistados cree que es bueno que los jóvenes tengan dinero para gastarlo a su gusto siempre que sea en poca cantidad. Varios señalaron que el uso del dinero a su gusto puede estimularlos a trabajar más, otros consideran que pueden aprender a usarlo en sus necesidades y comprar sus cosas, divertirse y un 5% dijo que si no se les da dinero lo pueden robar; el 32% está en desacuerdo con esta idea y opina que si hacen uso del dinero aprenden vicios, lo malgastan y no saben lo que cuesta. Un 9% no dió su opinión sobre este aspecto.

ESTUDIO DE LA COMUNIDAD DE LAGUNILLA
DE SANTA CRUZ DE GUANACASTE

Grupo No.5

Srta. Marfa Luisa Mayol
Sr. Pir Alf Sánchez
Sr. Humberto Corso
Sr. Armando Barahona

Asesores

Sr. Santiago D. Apodaca
Ing. Fernando Ocampo

Descripción de la Comunidad

La comunidad de Lagunilla pertenece al cantón de Santa Cruz de Guanacaste y dista 320 kms. de la ciudad de San José. Se extiende sobre una amplia planicie a unos 15 kms. de distancia del centro de Santa Cruz.

Su clima es cálido, con una temperatura media anual de 24² C. Las estaciones de invierno y verano están bien marcadas. El promedio de lluvias es de 75 pulgadas al año.

El centro de la población consta de 61 viviendas y un total de 344 habitantes, lo que da un promedio de 5.6 personas por vivienda. Se comunica con Santa Cruz por medio de una carretera sin pavimentar y cuenta con un servicio diario de cazadora.

Otros medios de transporte son las bicicletas, las motocicletas y los caballos.

Hay una escuela primaria que abarca del 1° al 6° grados. También cuenta con una Iglesia donde se ofrecen servicios religiosos cada 15 días. Existen una oficina de correos y telégrafos y dos pulperías. Hay varias organizaciones comunales; una Junta de Educación, un club 4-S masculino, uno femenino, un Comité Pro-Cementerio y una Junta Planificadora.

Existen otros servicios fuera de la comunidad que son aprovechados por la población, tales como el Servicio de Extensión Agrícola, la Unidad Sanitaria, médicos particulares, servicios de recreación y comercio en general.

Resultados de la Encuesta

La encuesta fue administrada a la totalidad de los jefes de familia residentes en el centro del distrito, esto es a 69 personas.

Los siguientes son en opinión del grupo, los aspectos más importantes

de la información obtenida a través de dicha encuesta:

1. Tenencia de la tierra y producción

Del total de entrevistados, 31 son propietarios de sus parcelas, 25 las tienen alquiladas y 5 utilizan parcelas prestadas y 8 no tienen ninguna propiedad. Algunos agricultores además de tener terreno propio, alquilan pequeñas parcelas a otros agricultores.

Los productos principales son maíz, ganado, arroz y frijoles.

2. Valores en relación con la localidad

El 90% de los entrevistados no está pensando irse de la comunidad particularmente por factores económicos y por motivos personales.

El 64% de los jefes de familia está satisfecho con las ganancias de la finca para satisfacer las necesidades del hogar, pero un 25% considera que sus ingresos son insuficientes.

Del total de entrevistados, el 92%, consideran que el lugar se puede mejorar contando con una organización adecuada, buenos caminos, mayor desarrollo agropecuario y nuevas fuentes de trabajo.

3. Grupos y Liderazgo

Los entrevistados citaron a las siguientes personas del lugar como las que más ayudan en las actividades del pueblo:

a.	Jesús Dinarte	24	menciones
b.	Ignacio Ruiz	19	"
c.	Santiago Briceño	18	"
d.	Emiliano Ortiz	13	"
e.	María Leal de Noguera	12	"
f.	Marianita P. de Dinarte	9	"
g.	Pedro Espinoza	8	"
h.	Diomedes Noguera	5	"
i.	Clara Ortiz	4	"
j.	Hermenegildo Barrantes	4	"

Con referencia a la forma en que se visitan las familias, las personas que recibieron mayor número de menciones fueron los señores Jesús Dinarte, Francisco Ortiz y Evencio Vega, quienes fueron señalados por un 5% de los entrevistados. Un 3% indicó al señor Pablo Espinoza como la persona que visita con mayor frecuencia.

Son muy pocas las personas a quienes se recurre en el caso de enfermedad de los animales. Un 3% de los entrevistados mencionó nuevamente al señor Jesús Dinarte y un 2% a los señores José Ortiz y Modelo Barrantes.

Las consultas en relación con enfermedades o plagas en los cultivos indican que las personas a quienes recurren en estos casos son: Jesús Dinarte (6%), Tristán Noguera (4%), Efraín Bustos (4%), Diomedes Noguera (3%) e Ignacio Ruiz (3%).

4. Servicios

Un 85% de los entrevistados conoce el Servicio de Extensión Agrícola, pero solamente el 57% manifiesta haber recibido mucha, alguna o poca ayuda.

Sólo en el 16% de los hogares existen uno o más jóvenes que pertenecen a los clubes 4-S. Hay una actitud favorable hacia los clubes 4-S, ya que un 67% considera a estos clubes de mucha utilidad, un 17% de poca o alguna utilidad y sólo un 2% no los considera necesarios.

Las personas que pueden ayudar a los clubes 4-S fueron citadas en la siguiente forma:

a.	Ignacio Ruiz	16	menciones
b.	Jesús Dinarte	13	"
c.	Marianita P. de Dinarte	12	"
d.	María L. de Noguera	5	"
e.	Diomedes Noguera	5	"
f.	Briston Noguera	5	"
g.	Emiliano Ortiz	4	"

Un 85% de los padres de familia desearían que sus hijos pertenecieran a los clubes 4-S dando como razones que los jóvenes adquieren instrucción y aprenden agricultura, carpintería y costura.

Un 39% de los entrevistados hace uso de insecticidas, pero sólo un 7% informó haber aplicado fungicidas en sus cultivos, y únicamente un 5% utiliza semillas mejoradas.

El 21% manifestó que vacuna a sus animales para prevenir algunas enfermedades.

5. Juventud

Las diversiones que existen para los jóvenes en el lugar fueron citadas en el siguiente orden: fútbol, salón de baile y balneario. Un 5% consideró que no hay diversiones para los jóvenes. En opinión de los entrevistados las diversiones que son necesarias para los jóvenes son salones de baile, (Este aspecto fue mencionado por el 6% de los entrevistados) deportes diversos, juegos de salón y salón de recepciones.

Un 70% de los padres de familia está en desacuerdo con la idea de que los jóvenes cuenten con dinero para gastarlo libremente, por cuanto consideran que se pueden fomentar los vicios entre ellos o que adquieren un concepto errado del valor del dinero. Un 29% sin embargo, sí estuvo de acuerdo con esa idea porque consideró que en esa forma los jóvenes trabajan más, pueden llegar a adquirir propiedades y aprenden a utilizar el dinero para satisfacer sus necesidades.

Los jóvenes que fueron entrevistados manifestaron preferencia por las siguientes ocupaciones y profesiones:

a. Agricultores	29%
b. Modistas o Sastres	14%
c. Mecánicos	14%
d. Artesanos	11%
e. Maestros	7%
f. Profesionales	4%
g. Comerciantes	3%
h. Otros	11%

ESTUDIO DE LA COMUNIDAD DE SAN RAFAEL DE SAN RAMON

Grupo No.6

Sr. José Vicente Cordero
Sr. Carlos Lorenzo Pellerano
Sr. Carlos Aguilar
Sr. Antonio Muñoz Peralta

Asesores

Ing. Gilberto Campos
Ing. Carlos Luis Arias

Descripción de la Comunidad

El distrito de San Rafael está situado a 6 kms. al suroeste de San Ramón. Sus límites son: al este, Cantones de Palmares y Atenas; al sur, Cantón de Atenas y distrito de San Martín y al oeste, distrito de Santiago.

La altura media es de 1.100 metros sobre el nivel del mar y la temperatura media anual de 22°C. La precipitación pluvial alcanza a 2500mm. por año. Su topografía es quebrada y los suelos en su mayoría arcillosos. Los cultivos principales son el café, la cabuya, el tabaco, el maíz, los frijoles y los pastos.

La población está constituida por unas 300 familias cuyos jefes e hijos mayores son en su mayoría jornaleros que trabajan en fincas grandes. Un número menor de familias está compuesto de pequeños propietarios que manejan fincas de 1 a 30 manzanas.

El distrito se comunica con San Ramón por medio de una carretera que aun no ha sido pavimentada. También hay una red de caminos más angostos que unen a este distrito con otras poblaciones circunvecinas.

Los medios de transporte más corrientes son los caballos, las carretas y los vehículos motorizados.

La comunidad cuenta con una Ermita en construcción, servicio de agua, 4 pulperías y una escuela, a la que asisten 114 alumnos de ambos sexos, distribuidos en secciones que van del 1° al 6° grados de enseñanza primaria.

Las organizaciones existentes en la comunidad son: una Junta Progresista, una Junta Edificadora, dos clubes 4-S, uno de niñas y otro de varones, y varios grupos organizados por el Ministerio de Educación Pública. Existen varios servicios centralizados fuera de la comunidad pero que son aprovechados por sus habitantes. Entre ellos se cuenta el Servicio de Extensión Agrícola, los servicios asistenciales del Ministerio de Salubridad Pública y de la Caja del Seguro Social; almacenes de productos, bancos y mercados.

El Servicio de Extensión tiene tres años de estar operando en esta localidad. Hasta la fecha cuenta con 117 contactos y ha logrado la formación de dos clubes 4-S.

Resultados de la Encuesta

Después del reconocimiento de la comunidad, el grupo acordó seleccionar una zona donde hay 93 casas distribuidas en cuatro calles que dividen a la comunidad en forma de cruz. De este número se entrevistaron únicamente 56 jefes de familia, o sea el 61% de la zona previamente seleccionada. Uno de los entrevistadores que tuvo a su cargo el sector más poblado llevó a cabo las entrevistas seleccionando las casas al azar. El área que cubrió el estudio fue de 17.20kms. lineales.

1. Valores relacionados con la Comunidad

En este sector de la población el 85% de los entrevistados no tiene en mente abandonar el lugar. Sólo un 9% manifestó deseos de trasladarse, algunos de ellos por razones económicas y otros por motivos personales.

Como diversiones existentes en la comunidad para los jóvenes los entrevistados citaron el fútbol, el pool y el balneario. Un 86% cree que además la comunidad debería contar con más plazas de deportes, un teatro y otras facilidades recreativas.

2. Servicios

El 52% utiliza los créditos del Banco o del Consejo y un 43% recurre al crédito particular.

En casos de enfermedad de algún familiar el 35% recurre al jefe político y a los vecinos, el 30% al hospital, el 14% al Seguro Social y un 7% a médicos particulares.

Solamente un 2% indicaron que recurría a la botica o que consultaban a los padres o a los hijos.

Un 13% de los entrevistados pertenece a alguna Junta, Patronato o Comité.

El 88% manifestó que conoce el Servicio de Extensión Agrícola, pero sólo un 49% dijo haber recibido ayuda en sus trabajos.

El 18% de las familias visitadas cuenta con uno o más miembros que pertenecen a los clubes 4-S.

La opinión de los jefes de familia es favorable a los clubes 4-S, ya que un 71% los considera como de mucha utilidad, el 16% de alguna utilidad, el 2% de poca utilidad y únicamente un 2% no los considera necesarios.

En lo referente al uso de abonos químicos, orgánicos y de otras prácticas mejoradas, los resultados fueron los siguientes: El 52% de los entrevistados aplican abonos orgánicos a sus cultivos, el 82% hacen uso de los abonos químicos.

La opinión de los entrevistados en cuanto a la idea de que los jóvenes vayan a trabajar fuera del pueblo, aun cuando tengan trabajo en el hogar, fue aceptada favorablemente por un 34% de los entrevistados, que dió como razones que en esa forma se les da la oportunidad de ganar más dinero y aprenden más. En cambio hay un 67% que se opone definitivamente a esta idea por cuanto los jóvenes aprenden vicios, disminuye la producción en la comunidad y las familias pierden el control de los muchachos.

3. Liderazgo

Las personas que más ayudan en las actividades de la comunidad fueron citadas por los entrevistados con la siguiente frecuencia:

a.	Emilio González	23	menciones
b.	Evangelio Vargas	10	"
c.	David Morera	9	"
d.	Eladio Lobo	8	"
e.	Reinaldo Delgado	7	"
f.	Porfirio Cascante	7	"
g.	Jesús Pérez	6	"
h.	Pastor Chaves	6	"
i.	José M. Hernández	5	"

A su vez señalaron como personas que pueden ayudar en el trabajo con los clubes 4-S a las siguientes:

a.	Porfirio Cascante	21	menciones
b.	Emilio González	15	"

- | | | |
|----|-----------------|--------------|
| c. | Jesús Pérez | 21 menciones |
| d. | Manuel Espinoza | 4 " |

Varios de estos nombres se repiten también como las personas a quienes los entrevistados visitan con más frecuencia:

- | | | |
|----|--------------------|-------------|
| a. | Jesús Pérez | 7 menciones |
| b. | Porfirio Cascante | 6 " |
| c. | Ernesto Fernández | 5 " |
| d. | Santiago Fernández | 4 " |
| e. | Angel Vargas | 4 " |
| f. | Juan Vega | 4 " |

Otros vuelven a ser mencionados como las personas a quienes los entrevistados recurren en los casos de enfermedad de sus animales: El señor Ramón Cascante recibió 11 menciones, el señor Porfirio Cascante recibió 7 menciones y el señor Ernesto Fernández 6. En el grupo de personas a quienes piden consejo para combatir enfermedades o plagas en sus cultivos, los entrevistados señalaron a las siguientes personas:

- | | | |
|----|-------------------|--------------|
| a. | Porfirio Cascante | 15 menciones |
| b. | Ernesto Fernández | 3 " |
| c. | Fernando Castro | 3 " |
| d. | Emilio González | 3 " |

4. Juventud

Los jóvenes entrevistados expresaron preferencia por las siguientes ocupaciones o profesiones:

- | | | |
|----|-----------------------|-----|
| a. | Agricultores | 65% |
| b. | Artesanos | 13% |
| c. | No dieron información | 22% |

PRINCIPIOS DE EVALUACION

Carmen T. de Busquets

Uno de los procesos más necesarios y aparentemente más difíciles del trabajo de extensión es evaluar. En extensión evaluar es determinar si se han alcanzado los resultados esperados. Si el esfuerzo educativo ha tenido éxito.

¿Por qué le damos tanta importancia a la evaluación? Lo hacemos para:

1. Medir los resultados

La evaluación nos ayuda a determinar el grado en que estamos realizando lo que nos hemos propuesto a hacer.

- a. Hasta qué punto han tenido éxito nuestros objetivos.
- b. Qué parte del trabajo se ha realizado.
- c. Establecer un punto de referencia para medir el progreso de nuestras actividades.

2. Planeamiento del programa

- a. Sabiendo qué se ha realizado este año podemos ver lo que ha de hacerse en el próximo año.
- b. Qué modificaciones hay que introducir.
- c. En qué forma está contribuyendo el presente programa en la realización de los objetivos de la agencia.

3. Organización

La evaluación sirve para apreciar la eficacia de los procedimientos de organización, administración y supervisión.

- a. Cuáles son los resultados de ciertos procedimientos administrativos.
- b. Cómo pueden los supervisores proporcionar una orientación más eficaz.
- c. Cómo utilizan los agentes su tiempo.

4. Público

La evaluación nos proporciona información sobre las personas para las cuales trabajamos.

- a. Cuáles son sus necesidades.
- b. Diferencias culturales; diferencias individuales.
- c. En qué ramos de actividades se necesitan más este liderato.
- d. Se necesitan diferentes métodos para diferentes segmentos de la población.
- e. Qué hace la gente con lo que extensión les ha enseñado? Han mejorado sus prácticas?

5. Satisfacción

La evaluación proporciona satisfacción personal a los líderes locales y a los agentes de extensión, al crearles un sentido de realización.

Mucha gente piensa que evaluar es tarea del especialista. Nada más lejos de la realidad. Si bien es cierto que la ayuda del especialista puede ser valiosa, no siempre el extensionista puede contar con ella. Es por eso necesario que todos se familiaricen con el proceso de evaluación. Por supuesto, no siempre evaluamos formalmente. A veces esto no es necesario. Pero en muchas ocasiones sí lo es. Por eso es importante que el extensionista conozca la técnica de evaluar.

Existen diferentes tipos de evaluación. Para nuestros propósitos, podemos dividirlos en: observación diaria; estudios informales; estudios formales. En los tres tipos se usa el método científico.

1. Observación diaria. Es la evaluación diaria, la mayor parte de la evidencia que proviene de:

- a. Visitas a la oficina.
- b. Visitas a la finca y al hogar.
- c. Reuniones.
- d. Conversaciones.
- e. Discusiones.

- f. Conversaciones con líderes locales.
 - g. Otros
2. Estudios informales. Es una manera sistemática de evaluar el trabajo. Generalmente la evidencia viene de:
- a. Questionarios contestados en reuniones o enviados por correo.
 - b. Formularios llenados por agricultores y amas de casa. (Libros de proyectos, plan de la finca y el hogar, etc.)
 - c. Encuestas.
 - d. Otros.
3. Estudios formales. Es un proyecto de investigación científicamente planeado. Incluyen encuestas completas y estudios experimentales.

Al evaluar es necesario determinar: qué se va a evaluar - qué cosa vamos a enseñar? (Objetivo); quién va a suministrar los datos - a quién vamos a enseñar? (universo o muestra) dónde vamos a obtener los datos; - vamos a estudiar las fincas, el hogar, la comunidad (sitio)? Cómo vamos a obtener los datos? - qué métodos vamos a utilizar? (metodología).

Necesitamos obtener datos verídicos y saber como analizar la información.

Cuándo empieza el proceso de evaluación? (Cuándo se debe medir?)

1. Al comenzar a realizarse el trabajo como punto de referencia, determinar cuál era la situación existente antes de comenzar.
2. Durante el proceso de trabajo, para conocer el progreso.
3. Al final, para determinar si se han alcanzado las metas esperadas.

Cómo se evalúa

1. Selección del proyecto de extensión que se va a evaluar.
 - a. Actividad.
 - b. Función.

- c. Método.
 - d. Situación.
2. ¿Por qué estamos interesados en realizar la evaluación? - ¿De qué utilidad será?
 3. Determinar qué parte de la actividad se va a evaluar. ¿Cuáles son los objetivos de la enseñanza o los objetivos del proyecto? Podemos definir como el punto final hacia el cual se dirige la enseñanza. Nos ayudan a determinar los métodos a usarse para proporcionar experiencias educativas y nos sirven de guía en la evaluación. Los objetivos deben ser:
 - a. Específicos.
 - b. Fáciles de medir.
 - c. Expresados en términos de comportamiento. A nosotros lo que nos interesa son los cambios habidos en nuestra clientela. Todo el que ha pasado por el proceso educativo ha experimentado alguna clase de cambio.

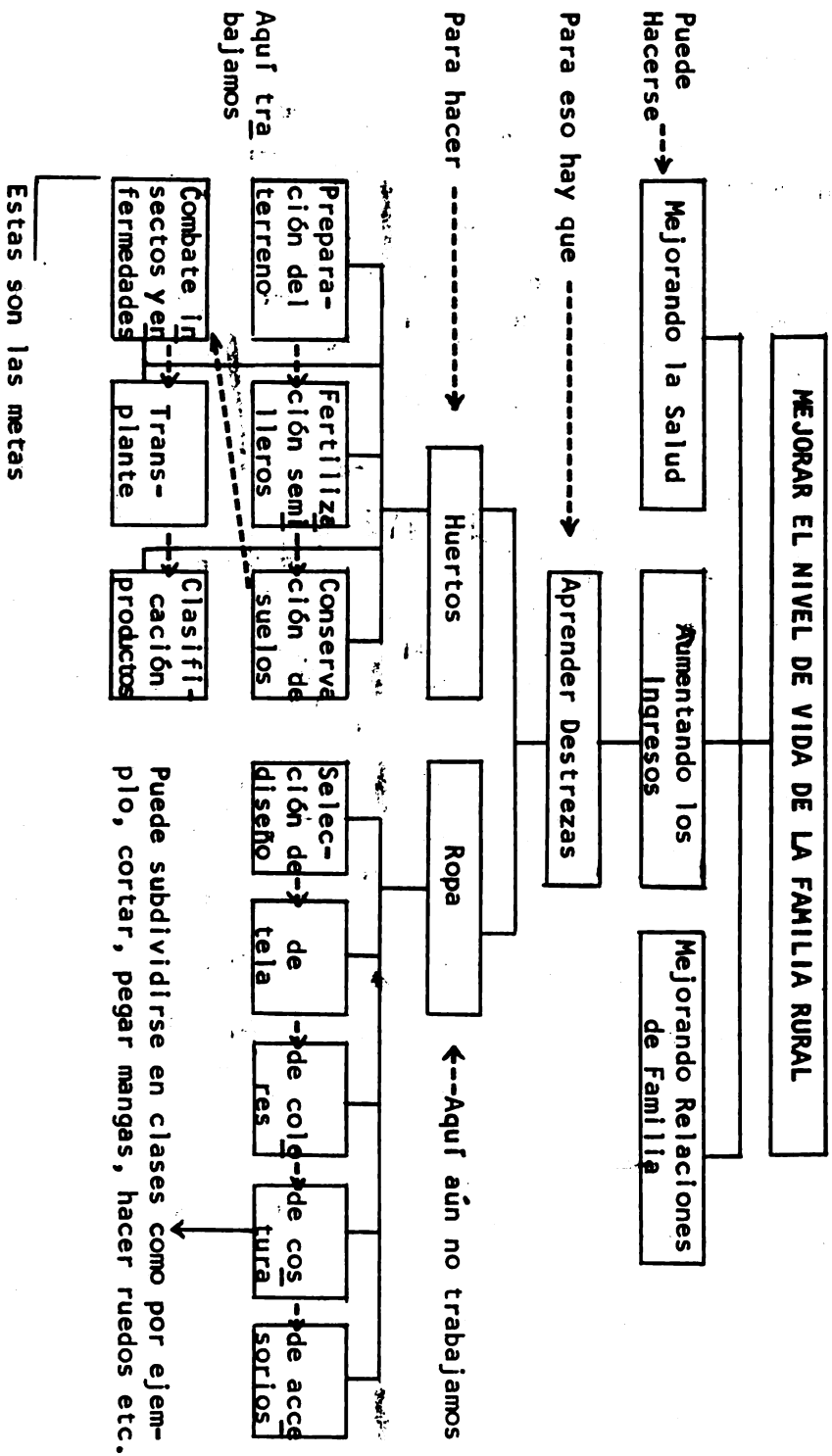
Si uno de nuestros objetivos es adiestrar líderes de proyecto para que éstos orienten a los socios en el proyecto de hortaliza, nuestros objetivos específicos podrían ser: (Ver cuadro en la página siguiente).

Pero además necesitaríamos adiestrarlos en:

- a. Cómo dar una demostración de método.
 - b. Cómo escribir artículos cortos para la prensa.
 - c. Cómo escribir una carta circular .
 - d. Etcétera.
4. Métodos usados en la enseñanza y contenido de las materias.

¿Qué se hizo para lograr los objetivos? - ¿Cuáles han sido las experiencias educativas a que han estado expuestas? - ¿Las personas bajo estudio?

- a. ¿Qué se enseñó?
- b. ¿Cómo se enseñó?



Los cambios habidos en las personas son producto de las experiencias educativas. Aquí se incluyen:

- a. Cursos
- b. Excursiones
- c. Demostraciones de Métodos
- d. Demostraciones de Resultados
- e. Material educativo
- f. Otros.

5. Clase de información que usted necesita recoger:

- a. ¿Qué se considera como prueba de progreso hacia el objetivo?
- b. ¿Cuáles son los datos concretos que necesita? - ¿Se ha progresado hacia el objetivo?

La enseñanza ha tenido éxito cuando ha producido cambios, en la dirección deseada. Dijimos anteriormente que los objetivos se expresaban en términos de comportamiento. Eso quiere decir que hemos de estudiar, los cambios logrados a través del proyecto en:

- a. Conocimientos
- b. Habilidades
- c. Actitudes

Estos tres tipos de conducta humana pueden observarse todos en el desarrollo de una actividad.

Ejemplo: ¿Aumentaron los líderes sus conocimientos sobre cómo dar una demostración? - Mejoraron sus habilidades en dar demostraciones?

Ahora ellos comprenden porqué es necesario que los socios 4-S practiquen lo que ellos han tratado de enseñarles.

6. Qué instrumento vamos a utilizar para recoger la información?

- a. Cuestionarios

- b. Tarjetas de evaluación
 - c. Registros de casos
 - d. Hojas para anotar información
 - e. Escalas
7. Muestreo
- a. ¿Necesita seleccionar una muestra de la población?
8. ¿Cómo recoger la información?
9. Análisis y tabulación de la información.
10. Interpretación de los datos.

Podemos resumir lo discutido en estos cuatro conceptos:

1. Cuáles eran nuestros objetivos, ~~nuestras~~ metas.
2. Exactamente hasta dónde queremos llegar.
3. ¿Qué hacemos para llegar hasta allá? - ¿Qué experiencias educativas se ofrecieron?
4. ¿Qué evidencia tenemos de que llegamos donde queremos?

LOS COMITES DE AYUDA Y CONSEJO

Luis Martínez Sandín

El socio ingresa a un club 4-H para educarse. Necesita aprender destrezas que lo capaciten para realizar la labor que de él se requiere. Necesita aprender a hacer amigos, saber cómo resolver problemas, hacer planes y ejecutarlos, a discutir inteligentemente, a dirigir reuniones, saber como se legisla en su país por medio de la labor y acción de comités. Sólo así se puede desarrollar el liderato entre los socios del club.

Si se les ofrece a los socios oportunidad para pertenecer a algún comité de su club, les estamos brindando una ocasión para:

1. Aprender destrezas.
2. Hacer más amigos.
3. Aprender con otros a estudiar situaciones y a resolver problemas.
4. Aprender a discutir inteligentemente.
5. Aprender a dirigir reuniones y a enterarse de los métodos para conseguir acción de grupos.
6. Adquirir conciencia sobre cómo se trabaja y se legisla en el país.

Los clubes tienen varios comités permanentes: comités de programa, de actividades recreativas, de matrícula y nuevos socios, etc. Además, tienen otros comités especiales nombrados por el presidente. Estos llevan a cabo aquellos trabajos que se les designe ya sean de carácter comunal o para desarrollar alguna actividad del club. Su duración se fija de acuerdo al tiempo que se requiere para realizar el trabajo que se les encomienda.

Un comité puede constar de 3, de 5 ó de 7 personas. El número depende del trabajo que se va a realizar.

Al escoger las personas para formar un comité, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

1. La clase de actividad o trabajo que se va a realizar.
2. Que las personas conozcan el trabajo que se va a realizar.
3. Que sean dispuestas y con deseos de cooperar.

El presidente, con la ayuda del líder y el asesoramiento del agente debe:

1. Informar al comité sobre el trabajo que se va a realizar.
2. Dar las instrucciones por escrito.
3. Reunir varias veces el comité para hacer un informe progresivo de la labor realizada.
4. Solicitar informe del comité en las reuniones del club.

Quando un comité se ve imposibilitado de realizar el trabajo encomendado, se debe proseguir en la siguiente forma:

1. Recibir ayuda del agente, presidente o líder del club.
2. Nombrarse un nuevo comité.
3. El club en total debe hacer el trabajo del comité.

Muchos de los fracasos de clubes y otras organizaciones se debe a que no se les da responsabilidades a los miembros de la entidad. Al ofrecer oportunidades a los socios de participar en el programa anual se está desarrollando en ellos habilidades para ser mejores miembros de su club y de su comunidad.

Los comités ayudan a:

1. Conseguir que todo socio se sienta parte importante de su club.
2. Que los socios asuman ciertas responsabilidades específicas en el desarrollo del programa.
3. Que se interese en todo momento en el éxito del club.
4. Que se dé cuenta de que el éxito del club depende de él y de la acción del grupo.

Además de los comités de clubes hay otros comités que pueden ayudar grandemente al mejor desarrollo del programa de juventudes.

Estas organizaciones son las siguientes:

1. Comité Nacional - Compuesto de personas prominentes y empleados de la agencia. Ayudan a resolver problemas de reconocimientos, liderazgo, adiestramiento y asesorar a los líderes nacionales en todo lo relacionado con el programa de clubes juveniles.

2. Junta Consultiva - Compuesta de líderes prominentes en cada comunidad. Debe organizarse una Junta Consultiva en cada agencia local. A fin de que el agente de extensión no tenga que estar corriendo de un lado para otro buscando consejos, lo mejor sería construir una Junta Consultiva de Distrito, formada por uno o más representantes de esas instituciones o agencias. A la vez, podría nutrirse la Junta con individuos de mérito cívico indiscutible. Constituida la Junta de Distrito, el agente estaría bien acompañado. Tendría el respaldo moral y material de los componentes de la Junta. Podría someter a estudio cualquier problema simple o complicado. Daría más participación democrática a los representantes del pueblo. Su programa tendría más oportunidades de éxito.

Cómo se forma la Junta Consultiva de Distrito

1. Avise al supervisor que usted desea constituir la Junta.
2. Pídale consejos o sugerencias.
3. Reúnase con sus compañeros de trabajo y planee la reunión.
 - a. Averigüe las agencias que pueden estar representadas. Anótelas en papel.
 - b. Anote los individuos e instituciones que conviene invitar.
 - c. Escríbalas y visítelos personalmente. Vaya bien preparado sobre programa, objetivos del club, etc.
4. Planee la reunión formal indicando fecha, hora y sitio.
Cerciórese que el sitio es cómodo y bien ventilado y que haya asientos para todos los invitados.
5. Si lo cree necesario, solicite cooperación de sus supervisores.
6. Cambie impresiones, dos o tres días antes de la reunión con algunos invitados para que sirvan de estimuladores en la participación de los demás.
7. Prepare y lleve material ilustrativo para distribución. Se sugieren:
 - a. Películas ilustrativas del trabajo 4-H de juventudes.
 - b. Carteles.
 - c. Folletos gráficos.

SELECCION DE PROYECTOS PARA EL ADIESTRAMIENTO DE LIDERES VOLUNTARIOS

Luis Martínez Sandín

Propósitos y Objetivos

El proyecto es la fase del trabajo 4-H donde se aprende haciendo las cosas, dándole especial énfasis a la H que representa el trabajo manual ("Hand"). Los proyectos se establecen para llenar las necesidades e intereses de las juventudes rurales y urbanas. A través de los años el trabajo 4-H ha ganado prestigio porque requiere que cada individuo lleve a cabo un proyecto 4-H en su comunidad, en su casa o en su finca. El trabajo en los proyectos al igual que el movimiento 4-H da seguridad y estabilidad al individuo.

El propósito de este tema es ayudar a los líderes 4-H a obtener conocimiento y métodos más efectivos necesarios para planear los proyectos. Muchas de las necesidades básicas de los niños y niñas tales como el deseo de reconocimiento en el grupo y el sentido de seguridad, pueden conseguirse a través de los proyectos 4-H.

Ayudando a los socios a ganar ciertos valores y a conocer las causas de ciertos resultados en los proyectos, los líderes estarán ayudando a desarrollar en los niños y niñas ciertos rasgos de carácter que les serán muy beneficiosos a través de sus vidas.

El proyecto es el primer requisito para ser socio de un club 4-H. La mayor parte del programa 4-H gira alrededor de los proyectos 4-H. Estos se usan como un medio para desarrollar aquellos conocimientos, actitudes y destrezas que los capaciten para ser mejores ciudadanos.

1. Los proyectos deben ayudar a:

- a. Desarrollar liderato en los individuos.
- b. Proveer un reto para que demuestren sus habilidades e intereses de acuerdo con sus edades y experiencias.
- c. Aprender a hacer decisiones y resolver sus problemas.

2. Los proyectos deben:

- a. Ser económicos y de un tamaño adecuado.
- b. Proveer la oportunidad para que se pueda aplicar los conocimientos

científicos y destrezas relacionadas con la finca, la familia y la comunidad.

- c. Llenar las necesidades y los intereses de los individuos y ajustarse a las condiciones de la familia y la comunidad.

Hasta donde sea posible el proyecto debe ser propiedad del socio 4-H de tal manera que él pueda hacer las decisiones en el manejo y cuidado de su proyecto.

¿QUE ES UN PROYECTO 4-H?

Situaciones Reales

Tareas con Propósitos Educativos

Proyecto 4-H

Récords y Evaluación

Actuar con mente científica

Los proyectos de los socios 4-H son la base del trabajo del club. A cada socio se le estimula para que termine uno o más proyectos.

Enfrentarse a Situaciones Reales

La frase "aprender haciendo" aplica muy bien a proyectos. El trabajo 4-H ha ganado prestigio a través de los años porque requiere que cada individuo lleve a cabo proyectos que tengan aplicación práctica en la comunidad, en el hogar o en la finca. Cuando los proyectos son seleccionados sabiamente, éstos proveen situaciones reales que darán conocimientos y experiencias saludables.

Tareas con Propósitos Educativos

Cuando se seleccionan proyectos interesantes para el individuo que se desarrollan en un marco natural y si el proyecto representa un reto para él se le estará ofreciendo una situación propicia para el aprendizaje. Puede ser que lo que aprende un socio 4-H hoy no esté al día 10 años más tarde.

¿Debemos tomar en consideración el análisis, la interpretación y la aplicación práctica de conocimientos científicos en el aprendizaje? El aprender a hacer uso de datos científicos para pensar sistemáticamente siempre estará al día.

Informes y Evaluación

La experiencia que se obtiene de la preparación de informes al terminar un proyecto, provee una buena base para el aprendizaje. La evaluación de los resultados obtenidos deben ser considerados a base de los conocimientos adquiridos, las nuevas destrezas y el procedimiento sistemático seguido en el desarrollo del proyecto.

Objetivos del Proyecto

Se divide el grupo en grupos pequeños para que ellos enumeren los objetivos. Cada grupo pequeño tendrá un secretario que usará un papel de 24" x 36" y con un lápiz especial (mágico) escribirá los cinco objetivos que su grupo considere más importantes. Cada grupo hará lo mismo y fijarán en la pared, frente al salón, todos los papeles con los objetivos de cada grupo. Luego, el grupo grande revisará los cartelones y las repeticiones y en esa forma se obtienen los objetivos. Una vez obtenidos éstos, el líder les mostrará el cuadro IV "Objetivos de los Proyectos", para compararlos con los sugeridos por los subgrupos.

Tendencia o Proyección de los Proyectos

Este cuadro debe ser explicado por el líder. Las tres secciones deben presentarse de la siguiente manera: empezando con un historial del trabajo 4-H los socios seleccionaron los proyectos para aprender las mejores prácticas de la finca y el hogar. Se le dió más énfasis a la producción de destrezas de producción tales como el cultivo del maíz, producción y conservación de tomates y otros productos.

En 1960 se le dió énfasis a los proyectos en tres áreas:

1. Aprender mejores prácticas de la finca y el hogar.
2. Desarrollar rasgos de liderato.
3. Desarrollo del individuo a través de proyectos completos.

Los proyectos 4-H son los que hacen esta organización distinta a las demás organizaciones juveniles. Para 1975 las condiciones sociales y económicas van a tener mucho que ver con el contenido del proyecto. Tendremos un aumento en la matrícula 4-H particularmente en la zona urbana. El porcentaje de socios 4-H viviendo en la finca será cada día menor.

Los proyectos continuarán proveyéndole a los socios los conocimientos necesarios. El lema "Aprender Haciendo" conservará su importancia en el trabajo 4-H. Los proyectos cambian de acuerdo con las necesidades de los socios.

Cómo Conseguir que el Trabajo se Realice

Los líderes pueden:

1. Reunirse con los Agentes de Extensión para discutir los proyectos que mejor se adapten a los socios y conocer la literatura que hay disponible. Sostener el proyecto.
2. Discutir todo lo relacionado con los proyectos en una reunión del Concilio.
3. Leer literatura del Servicio de Extensión.
 - a. Manual para líderes locales.
 - b. Manual para líderes juveniles.
 - c. "Ayudando a los líderes locales para que hagan mejor trabajo" (Publicación N° PA 359 F.E.S.)
 - d. "Mejorando los Clubes 4-H" (Publicación N° PA 111 F.E.)
 - e. "Resolviendo las necesidades básicas de socios 4-H" (Publicación N° PA 203 F.E.)
 - f. "Los padres y el trabajo 4-H" (Publicación N° PA 95 F.E.)
4. Visitar algunos proyectos para ir adquiriendo experiencia.
5. Ayudar a los socios en la selección de los proyectos.
6. Dar participación a los padres en la selección de los proyectos.
7. Ayudar a los socios a preparar su plan de trabajo.
8. Estimular a los socios para que lleven récords completos, exactos y al día de los proyectos.

Objetivos de los Proyectos

1. Estimular a los socios para que planeen mejor sus proyectos.
2. Crear el sentido de pertenencia.
3. Desarrollar habilidades que le permitan más tarde asumir responsabilidades como adulto.
4. Aplicar los descubrimientos de la investigación.
5. Explorar las oportunidades vocacionales.
6. Estrechar los lazos familiares y comunales.
7. Desarrollar el deseo de alcanzar las metas fijadas.
8. Desarrollar el sentido de responsabilidad.
9. Aprender pensando, sintiendo y haciendo.
10. Desarrollar destrezas en liderato.
11. Desarrollar habilidades para llevar a cabo el trabajo 4-H eficiente y provechoso.
12. Adquirir conocimientos más amplios en Agricultura, Economía del Hogar, etc.

PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL ADIESTRAMIENTO DE LIDERES VOLUNTARIOS

Luis Martínez Sandín

Alla por el año 1935, organizamos en Puerto Rico los dos primeros clubes 4-H; uno de niñas y otro de jóvenes. El club de niñas constaba de 25 socias; el de varones de 14 socios. La organización se basó en los Clubes 4-H de los Estados Unidos con sus pertinentes cambios y adaptaciones a nuestra cultura y escala de valores. Por ejemplo, allá en el continente requerían una matrícula mínima de cinco socios, en Puerto Rico creímos, luego de alguna consideración, que ocho socios podrían mejor asegurarle un quorum al club: Así comenzamos.

Imprimiendo a estos dos clubes todo nuestro entusiasmo y mediante esfuerzos combinados para ayudar a cada afiliado hasta el máximo, conseguimos dos clubes, que aún podrían mostrarse dondequiera como modelos de organismos sociales de alta eficiencia funcional.

Hacíamos visitas a cada socio en su hogar. Conversábamos con cada padre ganándonos su apoyo y sirviendo de inspiración para sus hijos. Les invitábamos a alguna que otra reunión del club, ofreciéndoles oportunidad de dirigirse a los socios o de enseñarles algo. Cada padre era un instructor potencial. La noticia se diseminaba de boca en boca al principio. Nosotros impulsamos alguna publicidad (prensa y radio) con el fin de comenzar algo pequeño, en relaciones públicas. Sentíamos aún algún temor de lanzarnos (a todo tren) a la organización de más y más clubes. Temíamos que la creciente estructura (número de clubes) fuese demasiado para un agente. Hicimos bien, en ser precavidos, durante el año 1936, ya centenares de niños de uno y otro sexo, y sus padres, nos echaban en cara, que no les dábamos oportunidad para ingresar en un Club 4-H; "que ellos demandaban iguales oportunidades que otros".

Fuimos precavidos en soslayar una avalancha que se nos venía encima. El aumento de afiliados fue sorprendente. Los agentes comenzaron a darse cuenta, con nuestra simpatía, que resultaba casi imposible, atender eficientemente, un limitado número de clubes. Fuimos a la consulta. Recurrimos a Washington. De allí nos enviaron publicaciones e ideas y además un experto para capacitarnos mejor en la filosofía educativa de los Clubes 4-H y en detalles de organización. Pronto logramos reconocer e identificar nuestros problemas y fallas.

Necesitábamos, conseguir, adiestrar, servir, aprovechar y reconocer Líderes Voluntarios. Acometimos la empresa, aprovechando nuestros propios recursos locales y recurriendo a los buenos extensionistas de Washington y a veces específicamente a los especialistas de algún estado en particular.

Mirando y pensando ahora en forma retrospectiva, nuestros planes de entonces por lo general, resultarían hoy deorbitados, para no decir anticuados. No sabíamos entonces, ni hoy aun a cabalidad, qué es lo que necesitamos hacer; qué plan o qué programa de capacitación, puede darnos el fruto que anhelamos: una buena cosecha de Líderes Voluntarios auténticos y desde luego esencialmente democráticos.

Relación de Problemas

1. Necesidad de Líderes Voluntarios
2. Cómo seleccionarlos
3. Cómo capacitarlos adecuadamente
4. Cómo servirlos o ayudarlos
5. Cómo usarlos
6. Cómo reconocerlos

Comenzamos, casi inmediatamente, previa consulta con otros técnicos en disciplinas sociales, a explorar los vecindarios y comunidades. Sorpresivamente anotamos que había y hay más líderes potenciales que lo que suponíamos. Invitamos a algunas reuniones; conseguimos varios líderes "naturales" tales como maestros, religiosos, agricultores, amas de casa, y comerciantes. Así llevamos a cabo varias reuniones hasta que logramos comunicar a un buen número, la filosofía educativa de los clubes 4-H y sus objetivos específicos y de alto nivel. Conseguimos cuatro líderes en Vega Baja, distrito al norte de la isla de Puerto Rico.

Dimos a estos voluntarios toda la atención y ayuda a nuestra disposición; les visitábamos; contábamos con ellos para toda actividad de los clubes o del Servicio de Extensión; les proveíamos de folletos, ayudas visuales y otros medios. Les manteníamos informados sobre todos los cambios y progresos del movimiento. Estos cuatro líderes formaron la base para el cuerpo de voluntarios que ahora nos ayudan en la conducción y promoción del programa 4-H.

Cómo Operamos

1. Nos reuníamos hasta dos veces al mes con los líderes para discusión e intercambio de sus experiencias y nuevas ideas.
2. Les suministrábamos literatura para estudio.

3. Usábamos transparencias y fotografías de Estados Unidos.
4. Visitábamos familias con los líderes.
5. Les dábamos publicidad radial y de prensa.
6. Dábamos mucha importancia a visitarles individualmente y consultarles.
7. En los Días de Logros, les dábamos responsabilidades específicas.
8. Les recompensábamos con alfileres y certificados de Reconocimiento.

Actualmente, estamos aún en la brega de conseguir la mejor forma de seleccionar, capacitar, servir, aprovechar y reconocer nuestros líderes voluntarios, columna fundamental en el crecimiento y desarrollo eficiente del Programa de Juventudes. Tenemos unos 7,000 líderes voluntarios, adultos y jóvenes mayores.

INFORME SOBRE ADIESTRAMIENTO DE LIDERES

Lugar: Agua Caliente, Cartago

Fecha: Del 6 al 9 de noviembre de 1962

Grupo No.1

Srta. Ana Mercedes Latino
Sr. Alfonso Funes
Sr. Víctor César Moreno Villa
Sr. Guido Aguilar

Asesores

Ing. Ignacio Ansorena
Ing. Luis Bolaños V.
Ing. Luis Martínez Sandín

1. Programa

- a. Apertura, a cargo del Ing. Efraim Marín B.
- b. Autopresentación: Los asistentes.
- c. Propósitos del Adiestramiento, a cargo del señor Guido Aguilar D.
- d. Discusión del Programa, a cargo del Ing. Alfonso Funes.
- e. El Servicio de Extensión Agrícola:
 - (1) Historia (Víctor Moreno)
 - (2) Qué es Extensión (Filosofía)
 - (3) Propósitos de Extensión (Objetivos)
 - (4) Organización:
 - (a) Agricultores
 - (b) Amas de casa
- f. Juventudes, a cargo del Agr. Víctor C. Moreno.
 - (1) Qué son los Clubes 4-S.
 - (2) Propósitos de los Clubes 4-S. A cargo de la señorita Ana Latino.



Los grupos de trabajo se reunieron varias veces para tabular la información recogida y presentar sus informes.



Las escuelas dieron una colaboración muy valiosa a los estudiantes del curso en la realización de las prácticas de campo.

g. Liderato

- (1) Importancia de un líder.
- (2) Qué es un líder.
- (2) Tipos de líderes.
- (3) Cualidades de los líderes.
- (4) Funciones de los líderes - A cargo del Ing. Alfonso Funes.

2. Métodos Usados

Prácticas con utilización de: Portafolio gráfico, pizarra, discusión de grupos, informes de los grupos, preguntas y respuestas.

3. Cooperación Recibida

a. De la Agencia de Extensión Agrícola

- (1) Local para reuniones en la ciudad de Cartago.
- (2) Transporte.
- (3) Participación del personal en la elaboración del programa.
- (4) Materiales para ayudas visuales.
- (5) Identificación de los participantes.
- (6) Visitando a los participantes.
- (7) Atenciones personales.
- (8) Preparación de refrigerios.

b. De la Escuela de Agua Caliente

- (1) Local para las reuniones
- (2) Invitación a vecinos colaboradores en actividades comunales.
- (3) Preparación de refrigerios.

c. De las personas invitadas

- (1) Se contó con la asistencia de la mayor parte de los invitados, así como de otras personas interesadas.
- (2) Atenciones personales.
- (3) Participación activa en las presentaciones.

4. Problemas

- a. Comunicación inadecuada entre la Dirección del Curso y la Agencia de Extensión Agrícola local (Cartago), invitación de personas ajenas al estudio y falta de indicación a los invitados sobre el motivo de las reuniones.
- b. Grupo heterogéneo.
- c. Asistencia variable de un día a otro en relación con los invitados.
- d. Transporte insuficiente. Hubo invitados de localidades muy lejanas del centro de reuniones.

5. Asistencia, (Audíencia Clasificada)

- a. Líderes en acción.
- b. Líderes potenciales.
 - (1) Identificados a través del estudio.
 - (2) Seleccionados de acuerdo con el criterio del personal de la Agencia de Extensión y maestros de la Escuela de Agua Caliente.

6. Trabajo Realizado

- a. Reunión para preparar el programa.
- b. Desarrollo del programa en su totalidad.
- c. Preparación de material.
- d. Autoevaluación diaria del trabajo.
- e. Atención personal a los invitados.

7. Resultados

- a. Nos parece que se obtuvo un buen resultado, ya que las personas se mostraron interesadas en los temas desarrollados.
- b. La gente manifestó el deseo de continuar celebrando actividades similares.

8. Relación con el Estudio

- a. La participación de los asistentes tuvo relación con el estudio, hecho anteriormente en la localidad de Agua Caliente.
- b. Los informes de los grupos, coincidieron con los problemas encontrados en el estudio.

9. Recomendaciones

- a. Se recomienda que la planificación y ejecución de otros adiestramientos similares se haga con:
 - (1) Mayor tiempo.
 - (2) Selección de participantes adecuada.
 - (3) Motivación debidamente anticipada.
 - (4) Participación completa del personal de la Agencia de Extensión.

INFORME SOBRE ADIESTRAMIENTO DE LIDERES

Lugar: Pacayas, Alvarado

Fecha: Del 7 al 9 de setiembre, 1962

Grupo No.2

Asesores

Sr. Efraim Abarca
Sr. José Morales
Sr. Antonio Navarrete
Sr. Luis F. Pérez B.
Sr. Reemberto Pichardo

Prof. Edgar Arias
Ing. Luis Martínez Sandín

1. Programa

- a. Palabras de bienvenida.
- b. Presentación de los participantes.
- c. Propósitos del adiestramiento - José Morales Cruz
- d. Evolución del Servicio de Extensión Agrícola y sus trabajos - A. Navarrete y E. Abarca.
- e. Sociodrama.
- f. Discusión general.
- g. Qué son y como funcionan los Clubes 4-S - Luis F. Pérez y Reemberto Pichardo.
- h. La Importancia de los líderes voluntarios en el Programa de Clubes 4-S. - José Morales.
- i. Cómo pueden los líderes voluntarios ayudar al Programa de Clubes 4-S.
- j. Discusión de grupos.
- k. Exhibición de películas educativas.

2. Métodos Usados

- a. Visitas a las autoridades.

- b. Charlas con ayudas visuales.
- c. Sociodramas
- d. Panel
- e. Discusión de grupos
- f. Distribución de material impreso
- g. Proyección de películas.
- h. Contactos personales.

3. Cooperación Recibida

a. De la Agencia de Extensión Agrícola

- (1) Invitación a los líderes para que asistieran a las reuniones.
- (2) Uso de material y equipo de oficina.
- (3) Transportación de líderes.
- (4) Participación del personal de la agencia.

b. De la Comunidad

Se contó con la cooperación del personal docente de la Escuela "Juan de Dios Trejos" donde se nos facilitó una aula para realizar las reuniones. Además en todo momento la comunidad se mostró dispuesta a colaborar con los propósitos del adiestramiento.

4. Problemas

Todo el programa se llevó a cabo conforme lo planeado sin dificultad alguna.

5. Asistencia (Audiencia Clasificada)

Asistieron un promedio de 27 personas clasificadas como sigue: 15 mujeres y 12 hombres. De los hombres 4 eran jóvenes y 8 adultos. De las mujeres 9 eran adultas y 6 jóvenes.

6. Trabajo Realizado

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta efectuada, el adiestramiento fue orientado hacia la divulgación del programa de Extensión Agrícola. Se hizo énfasis especial en el programa de clubes 4-S como factor de desarrollo comunal.

7. Resultados

Como resultados positivos del adiestramiento llevado a cabo figuran, en primer término la organización de un Comité Consultivo para el programa de clubes 4-S y en segundo lugar se logró cambiar la actitud negativa de los líderes con relación al funcionamiento de la agencia. Corroboran lo anterior las opiniones que por escrito dieron los líderes sobre su futura participación en el programa en referencia.

8. Relación con el Estudio

El estudio efectuado con anterioridad demostró la falta de organización de la comunidad, el desconocimiento de la verdadera función del Servicio de Extensión Agrícola y la poca actividad desarrollada por el club 4-S local. Esto unido a problemas tales como distribución inadecuada de la tierra y sistemas anárquicos de mercado determinaron los temas seleccionados para el adiestramiento.

La encuesta fue de resultados positivos en cuanto a la selección de líderes por parte de los entrevistados. Todas las personas seleccionadas demostraron una actitud favorable para actuar como líderes en el programa de clubes 4-S.

9. Recomendaciones

Como conclusión del estudio previo realizado en la comunidad y del adiestramiento efectuado se proponen las siguientes recomendaciones de tipo general:

- a. Celebrar sistemáticamente reuniones de líderes para adiestrarlos y evaluar el avance del programa.
- b. Supervisar en forma constante y efectiva el funcionamiento de la Agencia de Extensión Agrícola con el fin de que renazca la confianza de la comunidad hacia la misma.
- c. Enfatizar la labor de divulgación del programa de Extensión Agrícola mediante la distribución de folletos, boletines, películas y contactos personales y de grupos.

INFORME SOBRE ADIESTRAMIENTO DE LIDERES

Lugar: San Josecito de San Isidro, Heredia

Fecha: Del 6 al 9 de setiembre de 1962

Grupo No.3

Srta. Marina Chacón
Sr. Pedro Conrado Flores
Sr. José René Casados
Sr. Fritz William

Asesores

Dr. Joseph Di Franco
Dra. Carmen T. de Busquets

1. Programa Preparado

El programa de adiestramiento de líderes se elaboró con la participación del personal de la Agencia de Extensión Agrícola de Heredia y de la Asesora del grupo Dra. Carmen T. de Busquets. Se tomaron en cuenta las necesidades y problemas de la comunidad encuestada. Dicho adiestramiento fue hecho en tres días (viernes a domingo) trabajándose únicamente 2 horas diarias por la tarde. El programa desarrollado fue el siguiente:

- a. Motivación - Sr. Lázaro Vargas.
- b. Presentación de los participantes.
- c. Qué es el Servicio de Extensión Agrícola - Sr. Pedro Conrado.
- d. Cómo el Servicio de Extensión ayuda al hogar - Srta. Marina Chacón.
- e. Qué son los clubes 4-S - Sr. Pedro Conrado. - Fritz William.
- f. Aprendamos a mejorar nuestra alimentación - Srta Marina Chacón.
- g. Consejos para el combate del gusano en el repollo y construcción de una espolvoreadora económica. - René Casados.
- h. Los parásitos intestinales enemigos de nuestra salud. - Sr. René Casados.
- i. Cómo trabajan los socios 4-S. Sr. Fritz Williams y Sr. Pedro Conrado.
- j. Clausura.

2. Métodos Usados

- a. Reuniones.
- b. Pláticas o charlas.
- c. Proyecciones.
- d. Demostraciones.
- e. Juegos recreativos.

Medios y ayudas

- a. Portafolios gráficos.
- b. Películas.
- c. Diavistas.
- d. Láminas.
- e. Pizarrón y tiza.
- f. Materiales varios para demostraciones.

3. Cooperación Recibida

- a. De la Agencia de Extensión Agrícola.
Movilización, materiales, oficina y equipo.
- b. De la Comunidad.
Local, escobas, invitación, equipos de cocina, etc.

4. Problemas.

La señora Asistente del Mugar asistió únicamente a la primera sesión de adiestramiento, por haber dedicado la mayor parte de su tiempo al programa de "Estímulos y Reconocimientos".

5. Asistencia

La clasificación de la audiencia, se estimó así: 10 socias de los Clubes 4-S, 2 líderes con que cuenta la agencia, 4 líderes que surgieron de la encuesta y 14 agricultores y niños.

6. Trabajo Realizado

Debido a razones de orden familiar de la señorita Marina Chacón, no fue posible llenar uno de los puntos a ella asignados denominado "Como el Servicio de Extensión Ayuda al Hogar". Así mismo y por la causa mencionada tuvo que hacerse un cambio. El resto se desarrolló en la forma programada.

7. Resultados

El grupo considera que los resultados fueron buenos por las siguientes razones:

- a. Las demostraciones fueron del agrado del público.
- b. La asistencia durante los tres días fue regular.
- c. La reacción del público fue favorable.
- d. Los asistentes demostraron interés y se mostraron deseosos de continuar el adiestramiento.

8. Relación con el Estudio

Nuestro programa se ajustó en lo posible a los objetivos del curso que estamos recibiendo, y estimamos que respondió a los propósitos del mismo. Además consideramos que las experiencias obtenidas durante todo el proceso del curso, serán de mucho provecho en el trabajo en nuestros respectivos países.

9. Recomendaciones

- a. Que en lo futuro se tomen en cuenta los problemas de trabajo de las agencias donde se va a actuar.
- b. Que se estudie el tiempo disponible del personal y el plan de trabajo.
- c. Ver la posibilidad de extender algún certificado de asistencia a los líderes.

INFORME SOBRE ADIESTRAMIENTO DE LIDERES VOLUNTARIOS

Lugar: Los Angeles, Atenas

Fecha: Del 7 al 9 de setiembre de 1962

Grupo No.4

Srta. Xinia Marfa Salas
Sr. Mariano Palacios
Sr. Isaac Méndez
Sr. Nelson Altime

Asesores

Sr. Roy A. Clifford
Srta. Virginia Solano

1. Programa Preparado

El programa preparado fue el siguiente:

- a. Motivación - Ing. Ernesto Arias Venegas.
- b. Presentación - Sr. William Gómez Rodríguez.
- c. Trabajos con Juventudes Rurales (Filosofía) - Ing. Jorge Medina.
- d. Conversación: Programa con Juventudes Rurales (Casos) - México, Guatemala, Panamá, Haití y Costa Rica.
- e. Objetivos del Trabajo con Juventudes Rurales - Ing. Mariano Palacios.
- f. Demostración de Método - Ricardo Morera, Socio 4-S.
- g. El Programa de Mejoramiento en Costa Rica - Srta. Virginia Solano.
- h. Qué es un proyecto - Srta. Xinia Ma. Salas M.
- i. Demostración de Método - Virginia López, Socia 4-S.
- j. Clausura y Evaluación - Participantes.

2. Métodos

Se aplicaron los siguientes métodos: pláticas, visitas, portafolios, gráficos, con esquemas o dibujos, pizarrón, franelógrafo, panel de demostraciones, discusiones.

3. Cooperación Recibida

a. De la Agencia de Extensión Agrícola

Preparación de cita a los líderes para la asistencia a las reuniones, ayuda para conseguir local. Invitación al club de amas de casa y a los socios de clubes 4-S.

b. De los Líderes

Asistencia puntual y participación activa en el desarrollo del programa.

c. De las amas de casa

(1) Atención esmerada a los concurrentes.

(2) Preparación de refrigerios para los participantes.

(3) Participación en el programa recreativo.

d. De los Socios 4-S

(1) Participación de socios en demostraciones de método.

(2) Asistencia como oyentes.

(3) Participación en los programas recreativos con chistes, recitaciones y adivinanzas.

4. Problemas

a. Falta de medios de locomoción de la agencia.

b. Poco interés demostrado por el agente de extensión agrícola.

c. Poco tiempo para planear y preparar las pláticas.

5. Asistencia (Audiencia Clasificada)

a. Líderes reconocidos a través del estudio	5
b. Líderes en función	1
c. Socios 4-S (Líderes de proyectos)	8

- d. Amas de Casa 5
- e. Personal de clubes y mejoramiento del hogar 2
- f. Adiestradores 5
- g. Asesores 1

6. Trabajo Realizado

El programa se realizó sin ningún cambio. Se dió oportunidad a los asistentes de participar en las discusiones. Las ayudas visuales fueron utilizadas adecuadamente. Los términos usados durante las pláticas fueron comprensibles para la audiencia.

7. Resultados Obtenidos

Se cumplieron los objetivos propuestos por el grupo y se produjo mayor impacto del esperado. Los líderes asistentes expusieron que otras personas estaban interesadas en asistir. Prometieron ayudar en el programa, siempre que hubiera una buena coordinación con extensión. Pidieron que se trabajara con los adultos. Hubo participación de los asistentes en los actos recreativos.

8. Relación con el Estudio

- a. Las enseñanzas impartidas durante el curso fueron de gran utilidad en el adiestramiento.
- b. Los líderes que asistieron al adiestramiento fueron los descubiertos por la encuesta, efectuada en la comunidad.
- c. Los problemas que destacó la encuesta fueron los mismos que se discutieron en el adiestramiento.

9. Recomendaciones

Que la agencia aproveche el interés que logró despertar con este trabajo en la comunidad y que se trabaje con la unidad familia.

INFORME SOBRE ADIESTRAMIENTO DE LIDERES VOLUNTARIOS

Lugar: Lagunilla, Santa Cruz de Guanacaste

Fecha: Del 7 al 9 de setiembre de 1962

Grupo No.5

Srta. María Luisa Mayol
Sr. Pir Alf Rafael Sánchez
Sr. Humberto Corzo
Sr. Armando Barahona

Asesores

Srta. Justina Laboy
Sr. Santiago D. Apodaca
Ing. Fernando Ocampo

1. Programa

- a. Reunión con vecinos para presentación de los estudiantes a cargo del agente agrícola.
- b. Propósitos del estudio realizado .
 - (1) Del X Curso Internacional de Extensión Agrícola - Sr. Humberto Corso.
 - (2) Del estudio realizado en Lagunilla - Sr. Pir Alf Rafael Sánchez.
- c. Motivación del adiestramiento - Sr. Armando Barahona.
- d. Agradecimiento - Srta. María Luisa Mayol.
- e. Autopresentación de líderes.
- f. Filosofía de Extensión - Pir Alf Rafael Sánchez.
- g. La Agencia de Extensión del Ministerio de Agricultura y Ganadería - Pablo Guillón.
- h. Los Clubes 4-S
 - (1) Historia - Sr. Olman Salazar P.
 - (2) Objetivos - Armando Barahona y María Luisa Mayol.
 - (3) Funcionamiento - Sr. Humberto Corzo.
- i. Relaciones del club, hogar y comunidad - Sr. Humberto Corzo.

- j. El líder, su funcionamiento y estímulos - María Luisa Mayol.
- k. Líder de organización y de proyecto - Armando Barahona.
- l. Liderato: Democrático, autocrático, laissez faire - María Luisa Mayol.
- m. Los Proyectos y su financiamiento - Pir Alf Rafael Sánchez
- n. Recreación - Armando Barahona.
- ñ. Plan de trabajo de los clubes 4-S - Humberto Corzo.
- o. Pasos para organizar un club 4-S - Armando Barahona.
- p. Métodos de Extensión - María Luisa Mayol.
- q. Demostración de método - Leticia V. de Carrillo, Líder.

2. Métodos Usados

- a. Charlas con ayuda de portafolio gráfico y pizarrón.
- b. Demostración de métodos.
- c. Discusiones grupo.
- d. Contactos individuales.
- e. Carta circular de invitación.
- f. Reuniones.

3. Cooperación Recibida

- a. Amplia participación del personal de la agencia.
- b. Uso de los recursos de la agencia.
- c. Suficientes medios de transportes: 2 jeeps de la agencia y uno particular.
- d. Local para impartir el adiestramiento (casa club 4-S).
- e. Mobiliario adecuado y suficiente.

- f. Suficiente material para preparar ayudas visuales.
- g. Excelente asistencia de los líderes.
- h. Asistencia de los socios 4-S.
- i. Asistencia de vecinos interesados
- j. Receptibilidad y magnífica cooperación de parte de quienes recibieron el adiestramiento.

4. Problemas

- a. Escaso tiempo.
- b. Bajo nivel socio-económico.
- c. Vocabulario poco conocido.
- d. Falta de luz.
- e. Falta de material referente a clubes (en la localidad).

5. Asistencia (audiencia clasificada)

- a. 13 líderes de la comunidad.
- b. 4 socios líderes jóvenes.
- c. 10 vecinos
- d. 30 jóvenes entre ellos socios del club 4-S.
- e. 1 asistente de clubes 4-S.
- f. 1 agente de extensión agrícola.
- g. 1 asistente mejoradora del hogar.
- h. 1 secretario de la agencia.

Asistieron líderes de los siguientes lugares:

- a. 13 de Lagunilla.
- b. 2 de Santa Bárbara.

- c. 1 de Arado.
- d. 1 de 27 de abril.

6. Trabajo Realizado

- a. Reuniones planeamiento en el local de la agencia todos los días.
- b. Confección ayudas audiovisuales por las mañanas (Portafolio gráfico).
- c. Presentación de los resultados de la encuesta.
- d. Durante el adiestramiento: 12 charlas y 5 intervenciones varias.

7. Resultados

- a. Interés de los líderes por resolver sus problemas a través de una mejor e inmediata organización. (Promover una reunión dentro de tres días).
- b. Mayor interacción entre las familias de la comunidad.
- c. Mayor conocimiento del Servicio de Extensión.
- d. Mayor comprensión del trabajo del club en la comunidad.
- e. Mayor conciencia de las responsabilidades que como líderes tienen en la comunidad.
- f. Se despertó interés para futuros adiestramientos.
- g. Los líderes tuvieron conciencia de la necesidad del mejoramiento de la comunidad por su intermedio.
- h. El interés despertado en los líderes demandará una mayor y más efectiva acción de la Agencia de Extensión Agrícola.

8. Relación con el Estudio

- a. Los líderes a quienes se impartió el adiestramiento fueron los que determinó la encuesta.
- b. Los líderes ratificaron los problemas encontrados.

- c. Los temas del adiestramiento se relacionaron con uno de los encontrados a través de la encuesta.

9. Recomendaciones

- a. Hacer una amplia campaña de divulgación de los objetivos del Servicio de Extensión Agrícola. Dar a conocer que es una dependencia del Ministerio de Agricultura y Ganadería y no de STICA.
- b. Proseguir el adiestramiento de los líderes asistentes al cursillo.
- c. Dar mayor orientación a los asesores sobre el trabajo a realizar.
- d. Hacer un estudio acerca del vocabulario usual de la región, para obtener una mejor comunicación.
- e. Dar mayor participación a los líderes en los programas de acción en bien de la comunidad.
- f. Dotar a las agencias de suficiente material informativo, para dar a conocer las actividades de Extensión Agrícola.
- g. Interesar a los socios para que hagan de su casa club, un centro social y educativo.

INFORME SOBRE ADIESTRAMIENTO DE LIDRES

Lugar: San Rafael, San Ramón

Fecha: Del 6 al 9 de setiembre de 1962

Grupo No.6

Asesor

Sr. Carlos A. Aguilar
Sr. Carlos Lorenzo Pellerano
Sr. Antonio Muñoz Peralta
Sr. José Vicente Cordero

Ing. Gilberto Campos

1. Programa

- a. Saludo - Srta. Virginia Castro.
- b. Presentación de Participantes - Sr. Enrique Pardo.
- c. Propósitos del Adiestramiento - Sr. Gilberto Campos.
- d. Filosofía de Extensión Agrícola - Qué es el Servicio de Extensión Agrícola - Sr. José Vicente Cordero.
- e. Objetivos del Servicio de Extensión Agrícola - Organización del Servicio - Sr. Antonio Muñoz.
- f. Qué son los Clubes 4-S? - señores Carlos Aguilar y Antonio Muñoz.
 - (1) Objetivos.
 - (2) Organización.
 - (3) Relación del club con la comunidad.
- g. Proyectos de los socios 4-S - Sr. Carlos L. Pellerano y Sr. José V. Cordero.
- h. Importancia del líder en el trabajo de Extensión Agrícola - Líderes de clubes - señores Carlos Aguilar y José V. Cordero.
- i. Clausura
 - (1) Proyección
 - (2) Invitación a ayudar - Sr. Emilio González.
 - (3) Palabras de clausura.

2. Métodos Usados

- a. Reuniones.
- b. Portafolios.
- c. Discusión de grupo.
- d. Radio.
- e. Boletines.
- f. Pizarra.

3. Cooperación Recibida

- a. De la Agencia de Extensión Agrícola

Nos brindó toda la cooperación necesaria.

- (1) Citaron para la reunión y usaron líderes para tal propósito.
- (2) Seleccionaron el local para celebrar el adiestramiento (apropiado).
- (3) Proveyeron transportación.
- (4) Nos ofrecieron la orientación necesaria.
- (5) Refrigerios a cargo de la Mejoradora del Hogar, Socias y Líderes.

4. Problemas

- a. El personal de campo de la Agencia estaba ocupado en la realización de otras actividades y se tuvo que hacer uso de líderes para invitar al adiestramiento.
- b. Mucha lluvia.
- c. Falta de luz eléctrica.
- d. Los líderes expresaron que el viernes era mal día para reunirse debido a que estaban trabajando.
- e. Tardanza de los asistentes.

5. Asistencia

(Audiencia Clasificada)	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
a. Líderes	7	6	7
b. Socios	4	5	6
c. Líderes Familiares	6	5	6
d. Otros Agricultores	0	3	9

6. Trabajo Realizado

- a. Reunión con el personal de la Agencia.
 - (1) Planear adiestramiento y refrigerios.
 - (2) Confección del programa de adiestramientos.
- b. Primer día.
 - (1) Grupos conjuntos.
 - (2) Discusión de: Filosofía Extensión Agrícola
 - (3) Objetivos y organización del Servicio.
- c. Segundo día.
 - (1) Grupos separados - Qué son los Clubes 4-S?
 - (2) Organización del Club.
 - (3) Relación del club con la comunidad.
 - (4) Proyectos de los Socios 4-S.
- d. Tercer día.
 - (1) Conceptos de liderazgo.
 - (2) Importancia del líder en el trabajo de Extensión.
 - (3) Líderes de clubes.
 - (4) Receso - Clausura - Palabras de Jorge V. Cordero, Gilberto Campos, Emilio González.

7. Resultados

- a. Actitud positiva de parte del grupo para continuar reuniéndose.
- b. Posibilidad de organizar un club de líderes.
- c. El grupo desea continuar en contacto con la Agencia para que les ayude en sus necesidades.

8. Relación del Adiestramiento con el Estudio

- a. Asistieron seis de los diez líderes citados en la encuesta.
- b. El adiestramiento se relacionó directamente con algunas de la necesidades reveladas en el estudio.
- c. Tanto el grupo de líderes como el grupo de agricultores estaban muy interesados con los temas tratados en el adiestramiento.
- d. Se aclaró el propósito de la encuesta y el grupo justificó la importancia de la misma.
- e. Se espera que este adiestramiento dé lugar a nuevos adiestramientos para llegar a solucionar las necesidades de la comunidad.
- f. Los líderes motivaron a otras personas para que asistieran al adiestramiento.

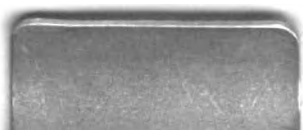
9. Recomendaciones

- a. Es necesario que la dirección del Servicio de Extensión Agrícola organice un adiestramiento sobre conceptos de liderazgo para todo el personal.
- b. La Agencia debe hacer los arreglos necesarios para continuar ofreciendo adiestramiento a los líderes de club y el grupo interesado.
- c. Preparar material educativo adaptable a líderes.
- d. Información de clubes de líderes

- e. Utilizar los recursos humanos disponibles en el lugar en futuros adiestramientos.
- f. Repetir el estudio realizado en otras comunidades del Cantón, utilizando los líderes adiestrados.

EVALUACION DEL CURSO

Del estudio de las respuestas a la encuesta de evaluación de este curso, se pudo apreciar que el mismo resultó de utilidad para los participantes y que los trabajos de práctica, fueron de sumo interés y de positivos resultados, expresando los participantes que piensan utilizar las experiencias ganadas en el curso de diferentes maneras, pero hay un aspecto en el que parece están todos de acuerdo, y es el de reevaluar el grupo de líderes actualmente trabajando en clubes agrícolas, descubrir nuevos líderes a través de encuestas, planear adiestramiento para estos líderes y entonces reorganizar todos los clubes con base a una mejor selección de socios, más efectiva selección de proyectos y mejor financiamiento de los mismos.



IICA CH