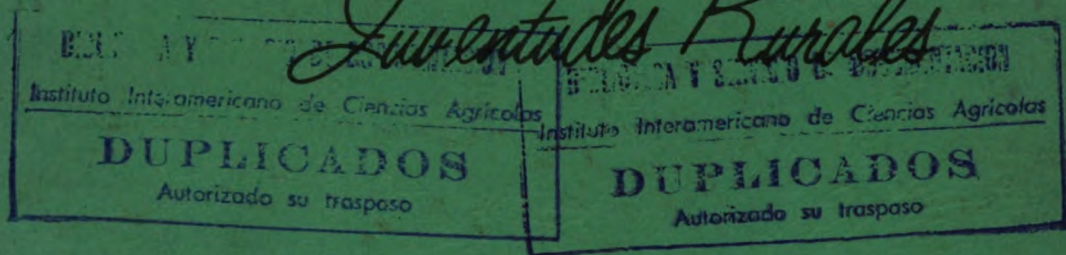


11CA
5761 dc.

PRIMER CURSO NACIONAL DE JUVENTUDES RURALES
COSTA RICA

FUNDAMENTOS DEL TRABAJO CON

Juventudes Rurales



Editado por: Earl Jones
Edgar Arias
Marina Chacón
Virginia Solano

Departamento de Economía y Extensión
Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
Turrialba, Costa Rica
1962

1962



C.Rica 376 I 5974 F 1962

FUNDAMENTOS DEL TRABAJO CON JUVENTUDES RURALES

Materiales del Primer Curso Nacional
sobre Juventudes Rurales
para Costa Rica

Turrialba, Costa Rica
Feb. 12 a Marzo 3, 1962

Editado por:

Earl Jones
Edgar Arias
Virginia Solano
Marina Chacón

Departamento de Economía y Extensión
Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
Turrialba, Costa Rica
Marzo, 1962



1107
376
G 65-1



El Primer Curso Nacional sobre Juventudes Rurales en Costa Rica fué organizado por el Servicio de Extensión Agrícola del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica en colaboración con el Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA y el Programa Interamericano para la Juventud Rural.

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.

15

TABLA DE CONTENIDO

PRINCIPIOS

Introducción

Ruiz, Cristóbal.....Filosofía de Extensión.....	1
Ruiz, Cristóbal.....Filosofía del Trabajo de Clubes Juveniles.....	5
Mata, Edgar.....Rol del Trabajo de Juventudes en Extensión.....	8
Nelson, Linda.....El Lugar de los Clubes Femeni- nos en el Trabajo de Clubes.....	13
Arias, Edgar.....Funciones del Asistente de Club 4-S.....	27

Liderazgo

Núñez, Preb. Benjamín..Conceptos y Normas sobre el Liderazgo.....	32
Arce, Antonio M.....Líderes Rurales y Extensión Agrícola.....	51
Solano, Virginia....Selección y Adiestramiento de Líderes Voluntarios.....	55
Chacón, Marina.....Relaciones del Líder con la Comunidad.....	65
Ruiz, Cristóbal.....Relaciones del Líder con la Agencia de Extensión.....	69
Umaña, Ronald.....Relaciones y Funciones del Líder dentro del Club.....	72
Arias, Edgar & Jones, Earl...Principios sobre Elaboración de Cuestionarios.....	79
Francesca, Gillio & Rodríguez, Eduardo...Métodos para Descubrir Líderes.....	84

Psicología

Jones, Earl.....Psicología del Joven.....	97
Walker, Grace & Jones, Earl...Recreación para Diversión y Educación.....	110
Salazar, Olman.....Como Adaptar la Recreación a las Diferentes Edades.....	124

Programación

Rojas, Francisco...Programación en Extensión Agrícola	129
Quirós, Víctor & Charpentier, Francisco...Determi- nación de Necesidades de los Jóvenes.....	141
López, María Teresa de...Planes de Trabajo para los Clubes 4-S.....	170
Boza, Fernando.....Comités para Planeamiento de Programa de los Clubes 4-S.....	175

MÉTODOS

Reuniones

Gómez, William.....Preparación de las Sesiones de los Clubes 4-S.....	183
--	-----

Villalobos, Danilo....	Desarrollo de las Sesiones de los Clubes 4-S.....	185
Calderón, Oscar.....	Procedimiento Parlamentario Aplicado a Clubes 4-S.....	191
<u>Demostraciones</u>		
Monge, Marco,, ,.....	Demostración de Método - de Resultado.....	199
Arias, Oscar.....	Presentación de Demostraciones.	205
Muñoz, Guido.....	Evaluación de Demostraciones...	207
<u>Proyectos</u>		
Norza, Carlos.....	Principios y Selección de Proyectos.....	211
Artavia, José.....	Como Asesorar el Socio en su Proyecto.....	215
Aguilar, Guido.....	Registro y Evaluación de Proyectos.....	220
Jiménez, Fernando.....	Líderes de Proyecto.....	224
<u>Competencias</u>		
Ruiz; Cristóbal.....	Factores Relacionados con las Competencias que Pueden Afectar el Trabajo con Clubes y Socios 4-S.....	226
Valverde, Manuel.....	Estímulo al Trabajo de los Clubes.....	233
Abarca, Efraín.....	Reglamentos y Bases de las Competencias.....	237
Castro, Julio.....	Juzgamiento de Competencias....	242
<u>Exhibiciones</u>		
Vargas, Francisco.....	Objetivos y Principios de las Exhibiciones.....	245
Calderón, Miguel Angel..	Preparación de Exhibiciones..	250
Blanco, Jorge.....	Presentación y Evaluación de las Exhibiciones.....	255
<u>EVALUACION</u>		
del Río, Fernando.....	Evaluación del Trabajo de Clubes 4-S.....	262
Montero, Tomás.....	Evaluación de Algunos Aspectos del Trabajo de 2 Clubes. 4-S de Costa Rica.....	264

FILOSOFIA DE EXTENSION

Ing. Cristóbal Ruíz P.
Especialista Extensión
Agrícola, Zona Norte.
Proyecto 39.

Introducción

Todo en la vida obedece a una razón de ser; tiene su filosofía. Pero la palabra filosofía no tiene siempre la misma acepción. El diccionario de la lengua la define así: "Ciencia que trata de la esencia, propiedades, causas y efectos de las cosas naturales". Sistema al cual ajusta su conducta un individuo. Firmeza de alma que emancipa al hombre de los accidentes, pasiones y opiniones del vulgo. Obra que contiene principios fundamentales de una ciencia o arte".

Cuando decimos que una persona "soportó filosóficamente sus infortunios", acaso entendamos la Filosofía como la firmeza de alma que emancipa al hombre de los accidentes, pasiones y opiniones del vulgo. Pero al afirmar "yo soy de esta filosofía: me gusta trabajar, pero también descansar y gozar", más bien convenga a la segunda de las definiciones: "sistema al cual ajusta su conducta un individuo". Y, por fin, cuando hablamos de filosofía, de la Extensión Agrícola, posiblemente tengamos que referirnos a la última de las definiciones dadas por el diccionario: obra que contiene principios fundamentales de una ciencia o arte.

De todos modos los términos son abstractos, y a fin de materializarlos en alguna forma, para hacerles más comprensibles, he recurrido al empleo de las ayudas visuales para tratar de exponer algunas de las ideas que tengo, simplemente como un método de expresión, pues que de su contenido lo dejo al juicio y discrimen de quienes lean estos razonamientos.

Valiéndome del franelógrafo, discutiré el siguiente cuadro:

FILOSOFIA DE EXTENSION

ENSEÑANZA
EDUCACION
TRABAJO
MEJOR AGRICULTURA
MEJOR PRODUCCION
MEJOR ALIMENTACION
MAS DINERO
MEJORES HOGARES
VIAJES DE ESTUDIO

APRENDIZAJE
CAMBIO DE COMPORTAMIENTO.
HABILIDADES.
PRACTICAS NUEVAS.
SATISFACCION.
SALUD
COSAS MEJORES.
COMODIDAD.
FELICIDAD.

"BARRIGA LLENA - CORAZON CONTENTO"

MEJORES CIUDADANOS DEL CAMPO

PAIS PROSPERO

Presentado así el estudio, bien podría decirse que EXTENSION es enseñanza, pero para que haya enseñanza precisa que al mismo tiempo haya un sujeto de aprendizaje; es decir que EXTENSION es un sistema de enseñanza informal y que los sujetos de aprendizaje son las familias campesinas. La enseñanza-aprendizaje conlleva el concepto de educación y educación, en último término es "provocar cambios deseables de comportamiento en las personas con quienes se trabaja.

Todas las actividades desarrolladas en la enseñanza, son en sí mismas trabajo, que en la práctica enseña nuevas habilidades que van encaminadas al logro de una mejor agricultura; pero esto implica el uso de prácticas nuevas lo mismo en el manejo de los suelos, como en los sistemas de siembra y cuidados culturales. Es obvio que una mejor agricultura, debido al empleo de nuevas prácticas, proporciona al agricultor una mejor producción, que brinda a la familia campesina la íntima satisfacción de disponer de una alimentación mejor, la cual lleva consigo el goce del tesoro invaluable de la salud. Indudablemente que una mejor producción proporciona más dinero con el que puede comprarse cosas mejores, animales, abonos, herramientas, en el orden material y las oportunidades de una educación mejor para los componentes de la familia. De este modo, la gente tendría derecho al uso de mejores hogares en lo físico, moral y económico, haciendo uso de comodidades, realizando viajes de estudio, que proporcionarían a la familia esa parte de felicidad por la que tanto se trabaja y lucha.

En síntesis, el modo de ser de Extensión, su filosofía, quizá podría resumirse en cuatro palabras: "barriga llena, corazón contento", indicando con esto que una plenitud de alimentos en calidad y cantidad brindaría a la gente del campo, la seguridad de un goce espiritual de satisfacciones de todo orden. Se llegaría a la etapa final, a la meta última, al objetivo mayor de Extensión: tener MEJORES CIUDADANOS Y UN PAIS PROSPERO Y FELIZ.

Semejante manera de razonar ha sido solamente un esfuerzo por dar un significado un poco plástico a conceptos que de otro modo son, como ya se ha dicho, enteramente abstractos.

La Filosofía de Extensión, así comprendida, se habrá desprendido de un estudio íntimo de lo que es Extensión, en sus múltiples y variadas actividades. Parece ser que los conceptos más notables que definen Extensión Agrícola, serían que Extensión ante todo es educación, que ésta entraña primordialmente la necesidad de provocar cambios deseables en la gente a quien va dirigida (la familia), cambios que implicarían la adopción de prácticas nuevas, pero también actividades diferentes de parte de la familia campesina y amas de casa a quienes se enseña. Todo esto para conseguir mejor agricultura, mejor renta, mejores hogares, niveles más altos de vida y la superación integral del hombre del agro. Extensión, modalidad única de trabajo:

Con las razones anteriores, quizá ha sido posible un claro entendimiento de la Filosofía de Extensión. No importa el tipo de definición que se conceda a éste conjunto de actividades encaminadas a buscar el mejoramiento de la familia campesina. Lo que conviene aclarar es que Extensión constituye una modalidad específica y única de trabajo. A veces se confunden fácilmente los conceptos y se cree encontrar analogías entre divulgación agrícola, fomento y Extensión.

Si divulgación agrícola fuera Extensión, una buena empresa de publicidad reemplazaría al complicado sistema de Extensión Agrícola. Sería suficiente que una Empresa editora, por ejemplo, divulgara por todos los ámbitos del país, lo que a su juicio fuera la última información en el desenvolvimiento agrícola de una zona, de una provincia o de un área determinada.

Fomento, por otra parte, parece relacionarse casi exclusivamente con el esfuerzo del mejoramiento material de la producción. Si fomento fuera Extensión, suficiente sería buscar las maneras simplemente mecánicas de producir mejor, concediendo crédito, proveyendo semillas, etc. Todo esto sin duda llevaría al mejoramiento de la producción agrícola en cantidad, que muchos creen que es suficiente para asegurar el progreso de las áreas rurales de un país. Sin embargo, si hacemos una breve consideración de que ni divulgación agrícola, ni fomento, son Extensión por sí solos, parece más afirmar que aquellos son herramientas útiles del trabajo de Extensión.

El mejoramiento de la producción y con ella, de la agricultura en general, el mejoramiento de los hogares campesinos, etc; son solamente medios que conducen a la meta final que quiere alcanzar Extensión: la superación del individuo.

Extensión involucra la idea fundamental de educación integral de la familia. No solamente serán mejores prácticas de cultivo y mejor cuidado de los animales, sino que el aspecto más interesante es el hombre mismo y su superación educacional, social y económica. Muchas personas piensan que un buen programa de fomento facilita la consecución de estas aspiraciones, pero eso no es verdad, ya que en la práctica se ha visto con frecuencia, que una mejor producción, gracias al éxito obtenido en la empresa agrícola, ha proporcionado a la familia dinero, que ni siquiera ha sabido disfrutar convenientemente. Más de una vez se han oído casos de agricultores que en la época de apogeo de ciertas líneas de producción, en poco tiempo tuvieron suficiente dinero para gastarlo sin control, comprando artículos suntuarios, cuyo uso no era recomendable porque antes no se disponían de otras comodidades fundamentales. Esta inversión desordenada del dinero, acabó con el aparente éxito obtenido gracias al florecimiento de una actividad. Pronto se presentaron enfermedades desconocidas en los cultivos, las utilidades bajaron en porcentaje, se perdieron los mercados por la mala calidad del producto; en otras palabras, la prosperidad aparente, había desaparecido.

Se hizo entonces el balance y asomó la verdad. Esa gente no hizo uso debido de su dinero, porque no estaba preparada para ello. Hasta esa familia, no habían llegado ni el Agente de Extensión ni la Agente Mejoradora del Hogar.

Extensión tampoco es dar solamente servicio a los agricultores, o sea, hacer lo que ellos deben hacer; por ejemplo: rociar una sementera, bañar el ganado, desinfectar un granero, etc. La función del Agente de Extensión es enseñar a la familia campesina prácticas que luego de aprendidas, son afectadas por ella misma. Dicho en otras palabras, la obra de Extensión se realiza cuando la familia campesina ha experimentado cambios deseables en su comportamiento, en su manera de actuar, en sus relaciones con los demás, etc. Producir cambios en la gente, darle oportunidad para aprender nuevas habilidades y destrezas, ayudarle a ayudarse a sí misma en la solución de sus problemas, esa es la tarea del Agente de Extensión.

Pero este trabajo único, debe ser comprendido por los Agentes en su esencia misma. Extensión no es un trabajo más, sino un trabajo diferente a los demás. Extensión no es un trabajo de 8 horas diarias de actividades. Extensión es una tarea que se cumple con el país, sin límite de tiempo.

Para el extensionista, todos los días del año son laborables y, aquellos en que los agricultores están desocupados, es decir los de descanso obligatorio y fiestas religiosas y cívicas, son los mejores. Conocido es que el Agente de Extensión realiza mejor sus funciones en las horas libres de los agricultores, a veces por la noche. El trabajo de Extensión no se paga con el sueldo que el Agente percibe, este es insuficiente y tal vez injusto. El verdadero pago del Extensionista está en la satisfacción proporcionada a la gente con quien trabaja. Pero aún en el caso de que el Agente de Extensión no tenga un justo estímulo y el reconocimiento público que se merece, él dará de sí toda su potencialidad al servicio de los demás.

Hacer Extensión es pensar primero en los que más necesitan para luego pensar en uno mismo. Extensión es renunciamiento. Extensión es apostolado. Extensión demanda una clara comprensión por parte del Agente de su verdadera finalidad, como profesión nueva, la más noble y quizá la más desinteresada de todas.

Solamente cuando el Agente se ubica en este plano, podrá evaluar la grandeza de la tarea que se le ha confiado.

Extensión demanda permanente adiestramiento de los Agentes.

Un Servicio de Extensión que permaneciera sin actividades, sería una función muerta; pero más lamentable sería tener Agentes de Extensión sin continuo entrenamiento. Las actividades que el Agente de Extensión desarrolla son actividades en continua evolución, en permanente cambio. Las técnicas que se aconsejaron ayer, posiblemente no son recomendables para el día de hoy, y peor aún para el futuro. Los productos que hasta ayer fueron los mejores, con los adelantos de la tecnología moderna cambian permanentemente. Los métodos de trabajo con la gente, también se modifican en forma constante. Los sociólogos rurales y los antropólogos, no cesan de buscar los métodos, las maneras, los sistemas de trabajar más efectivamente con la familia campesina; y el Agente de Extensión tiene que mantenerse al día con los resultados de estas investigaciones. Precisa, por lo mismo, una permanente preocupación por dar constante y adecuado adiestramiento a los trabajadores de Extensión. Sin este requisito su labor será cansada, aburrida y hasta se convertirá en una simple rutina.

FILOSOFIA DEL TRABAJO DE CLUBES JUVENILES

Ing. Cristóbal Ruíz
Especialista en Extensión
Zona Norte - Proyecto 39
PCT.

Como quiera que el trabajo de Clubes Juveniles es una parte de la actividad general de Extensión, se puede afirmar que la filosofía del trabajo de Clubes Juveniles, es forzosamente la de aquella, aunque, naturalmente, con fisonomía propia porque tiene objetivos más específicos.

Lo que a mi juicio define el trabajo de Clubes Juveniles es que tal actividad va encaminada especialmente a la educación del joven como integrante de la familia, célula la más elemental de toda comunidad.

Pero, educar a los jóvenes para qué? Para hacer de ellos mejores ciudadanos que sus padres en la sociedad en donde viven. mejores agricultores que sus padres y mejores amas de casa que sus madres.

Lo esencial en el trabajo de Clubes, es la libertad de asociación de los muchachos, la espontaneidad con que aceptan su responsabilidad con el grupo y con los socios y la alegría con que admiten los reglamentos del Club, reglamentos que establecen claramente dos posiciones que caminan juntas, pero que son distintas: trabajo y distracción sana. TRABAJAR CANTANDO diría yo en un esfuerzo de interpretar el COMO del trabajo de Clubes Juveniles.

Pocos como el Ex-Presidente de Costa Rica, señor José Figueres, expresan mejor la naturaleza de ese trabajo. "Trabajo para la vida",

trabajo con contenido educacional, social y económico. Dice el señor Figueres: "Después de haber sentido la necesidad de una educación para la vida, me dí cuenta de que existía el movimiento de los Clubes 4-S, que trataba de llenar ese vacío en los países de América. Este es un movimiento que procura enseñar a nuestro campesino a vivir mejor dentro de su medio, llevando adelante la lucha educativa por el mejoramiento personal, paralelamente, simultáneamente, con la lucha económica por producir más, y con la lucha social por repartir mejor.

Este movimiento lleva en sí más de lo que el ojo ve superficialmente. No se concibe la fuerza que ha tomado, si no hubiera detrás de él una filosofía. Una filosofía que proclama como máxima aspiración del esfuerzo de la sociedad educar al individuo, moldear al ser humano.

Les decía que un movimiento como este necesita tener tras de sí una filosofía. Todo su desarrollo debe partir de una premisa filosófica: 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".

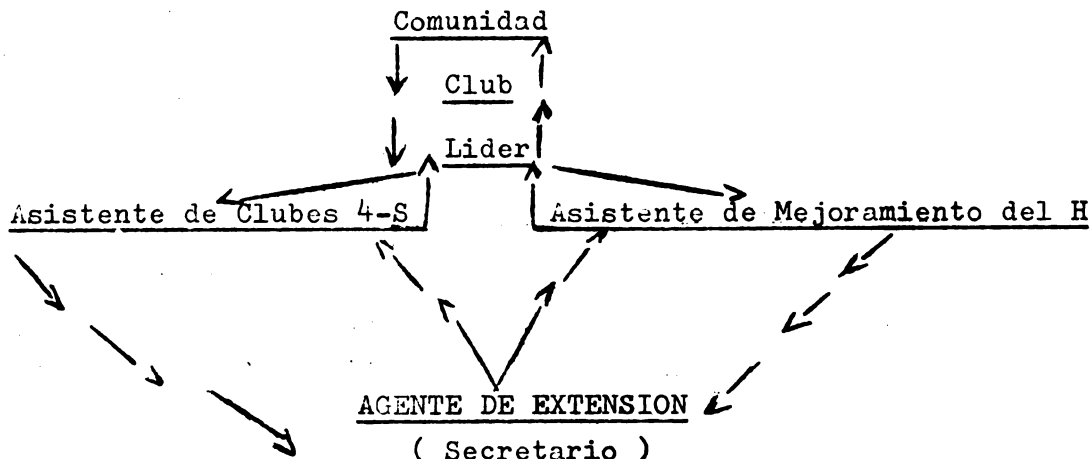
QUE NO DEBE HACER EL LIDER EN SUS RELACIONES CON LA AGENCIA DE EXTENSION

- a. No comprometerse en nada que no esté programado.
- b. No hacer ofertar de cosas que no podrá cumplir
- c. No hablar en nombre de la Agencia en sus actividades de orden privado
- d. No resolver por si solo nada que pueda comprometer o alterar el programa de actividades del Club o de la Agencia de Extensión
- e. No dar consejo en asuntos que no conoce o que no son de su competencia.
- f. No hacer juicios ni favorables ni desfavorables sobre nada que no esté respaldado con evidencias.

COMO HACER MAS EFICACES LAS RELACIONES DEL LIDER CON LA AGENCIA

1. El lider necesita conocer el mecanismo como opera la Agencia. Precisa conocer su organización por medio de un ORGANOGRAMA.

El siguiente puede ser uno:



2. Además de los oficiales que hacen la Agencia de Extensión, el lider necesita conocer los siguientes:

- a. El Supervisor de Zona
- b. Especialistas que trabajan con la Agencia
- c. Otras organizaciones que trabajan con la Agencia
- d. Otros lideres trabajando en la comunidad tales como:

Maestro de escuela
 Enfermera
 Visitadora Social
 El Cura
 La autoridad civil ;
 El médico (si lo hay)
 Otros

ROL DEL TRABAJO DE JUVENTUDES
EN EXTENSION

Ing. Edgar Mata G.
Director de Extensión
de Costa Rica.

ANTECEDENTES HISTORICOS

En el siglo XVI en España se inició en escuelas, la enseñanza práctica de la agricultura a los estudiantes. También en otros países europeos se acogió esta idea y al finalizar el siglo diez y nueve muchos de esos países tenían programas de esta naturaleza. Para esta época ya en América se encaraba el problema, pues se comprendía que la acción de las escuelas rurales de la época no llenaba los requerimientos mínimos de la vida rural. Era necesario renovar y modernizar los hábitos de vida y trabajo en las zonas rurales para detener el éxodo de la población rural hacia las ciudades. Esta preocupación por dar una mejor atención a las juventudes rurales se extendió a América y es a los Estados Unidos de Norteamérica a quién correspondió el liderato en la organización de actividades con las juventudes rurales.

Proceso Evolutivo de los Clubes 4-H

Por informaciones encontradas en la Biblioteca de un condado del Estado de New York se sabe que en 1856 un joven llamado Franklin B. Spaulding recibió la máxima clasificación en un concurso de maíz.

En 1882 el Colegio de Agricultura de Delaware organizó un concurso de jóvenes cultivadores de maíz.

De 1890 a 1900 la Universidad de Cornell solicitó que se prestara mayor atención a los requerimientos de la población rural para enseñar a los jóvenes las oportunidades que ofrecía la vida rural. El Profesor Bailey de esa misma Universidad inició en este entonces la redacción y distribución de hojas divulgativas sobre temas relativos a las ciencias naturales.

En el año 1902 un educador llamado Albert B. Graham de Ohio formó un club experimental para muchachos y muchachas con proyectos de maíz, hortalizas, visitas a fincas y así nació el primer club agrario que tenía cierta orientación.

En 1905 aparecieron tres de las cuatro "haces" que distinguen a los Clubes Agrícolas de los Estados Unidos con el significado de cabeza, corazón y manos. Seis años más tarde apareció la otra "hache", salud.

En 1914 en virtud de la Ley Smith-Lever se otorgaron fondos para la organización del Servicio de Extensión de los Estados Unidos, quedando involucrados como parte del mismo las organizaciones de los clubes agrícolas que se conocen como 4-H. En esta ley descansa todo el sistema cooperativo de Extensión de ese país.

Actualmente el número de Clubes 4-H en Estados Unidos de America es alrededor de 93.000 con una matrícula de 2 y 1/4 de millones de socios.

El movimiento de Clubes 4-H en Estados Unidos de América ha tenido un impacto significativo en la agricultura y desarrollo de ese país, ya que una buena cantidad de los actuales y buenos agricultores recibieron sus primeras orientaciones a través del programa de los clubes. Se estima que esa organización tiene actualmente más de veinte millones de ex-miembros.

A la par del proceso evolutivo de los Clubes 4-H de los Estados Unidos se iniciaron movimientos para su organización en otros países del mundo. En Latinoamerica estos movimientos empiezan en 1931, habiéndole correspondido a Cuba organizar el primer Club 5-C. En 1934 se organizaron en Puerto Rico y a partir de 1940 en buen número el resto de estos países.

La enseñanza y la orientación de la niñez rural a través de los clubes agrícolas es una de las fases más importantes del trabajo de Extensión Agrícola.

Un Servicio de Extensión Agrícola está integrado por tres programas todos tendientes a objetivos comunes que se pueden sintetizar en: impartir conocimientos a la población rural a fin de que puedan solucionar sus propios problemas.

Extensión Agrícola trabaja con el agricultor, su esposa y sus hijos.

El trabajo con el agricultor es el que ha progresado más que los otros dos en la América Latina. Esto obedece a varios factores:

- 1) La economía de estos países es esencialmente agrícola.
- 2) Por esta razón los Servicios de Extensión se han organizado primeramente con los agricultores.
- 3) La sociedad latinoamericana es de tipo "Patriarcal" ya que la autoridad está investida en un alto grado en el jefe de la familia, no habiendo una organización social del niño, del joven y del ama de casa.

Estas causas son factores importantes por los cuales el programa de los clubes no ha avanzado con el mismo ritmo que el programa con los agricultores.

Estos aspectos, a pesar de estar firmemente arraigados, son susceptibles de cambio y esta consigna debe imperar para lograr el mejoramiento de este programa.

El trabajo de extensión con adultos, aunque tiene también como objetivo final la formación de una conciencia mejor orientada y la adopción de una actitud más acorde con los nuevos conocimientos, se hace por lo general sobre personalidades definidas, con miras a corregir defectos y costumbres arraigadas. Esto es un escollo para el afianzamiento de un programa de extensión.

En cambio el trabajo con los niños y jóvenes no encuentra los problemas que presentan los adultos, pues se actúa sobre mentes flexibles, más receptivas, más ágiles para captar y su labor será la de formar y no la de corregir. La juventud es la vía indirecta para abordar a los adultos de sus familias y en muchos casos la que puede convencer a sus padres, actuando así como verdaderos agentes de extensión.

Sin embargo como se dijo anteriormente el programa con Juventudes Rurales no ha podido avanzar más de prisa por algunos factores, tales como:

- a) No se le concede la verdadera importancia dentro de los Servicios de Extensión.
- b) No operan con presupuestos y personal apropiados.
- c) Personal con baja preparación académica y mal remunerado.
- d) Los programas generalmente no están siendo bien orientados:
 - no hay relación estrecha entre las actividades que realiza el joven y las que conducen sus padres.
 - las actividades no son variadas, ya que generalmente son los mismos proyectos que conducen
 - los proyectos en su mayoría no obedecen a las propias necesidades del muchacho
 - algunos de estos proyectos no llenan una función educativa
 - poco incentivo para despertar en los jóvenes su imaginación y destreza
- e) Falta o escasez de líderes voluntarios.
- f) Poco respaldo de la opinión pública por falta de programas bien elaborados.
- g) Otros.

A través del Programa de los Clubes Agrícolas Juveniles se han obtenido logros muy importantes, tales como:

1. Son conocidos en las zonas rurales por los beneficios que están aportando en el mejoramiento de las actividades agrícolas, del hogar y de la comunidad.
- y
2. Han constituido un vínculo para el fortalecimiento de los lazos de amistad interamericana.

EL LUGAR DEL CLUB FEMENINO

EN EL TRABAJO DE CLUBES

Linda Nelson, R.A.*

¿Qué importancia tiene un Club Femenino para un Asistente de Clubes 4-S?

Extensión trata de ayudar a las familias a lograr una vida satisfactoria por medio de cuatro objetivos generales:

1. Familias rurales educadas.
2. Hogares rurales mejorados.
3. Fincas más productivas.
4. Comunidades rurales desarrolladas.

Una manera de alcanzar estas aspiraciones es a través de los clubes, tanto los femeninos como los de varones.

Si tenemos clubes femeninos separados de los clubes de varones parece obvio que pensemos que las muchachas tienen algunas necesidades especiales. Sin embargo, hay ciertas necesidades comunes de socios de ambos sexos que se pueden llenar en los clubes. Por eso muchos principios de trabajo en clubes sirven como guías en cualquier club. También estas necesidades comunes se pueden alcanzar mediante reuniones o proyectos conjuntos de ambos tipos de clubes. Además el asistente a veces tiene la responsabilidad de asesorar a la mejoradora del hogar en planes para sus Clubes Femeninos o en dictar materias específicas o ayudar en la supervisión de parte de un proyecto de una socia, como por ejemplo un huerto casero.

Por todas estas razones, especialmente el interés en alcanzar las metas de extensión y en coordinar el trabajo con sus colegas, el Asistente de Clubes 4-S debe reconocer la importancia de los Clubes Femeninos.

* Linda Nelson es Economista del Hogar del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, Turrialba.

Tareas del Desarrollo de la Adolescencia.

Dado que muchos de los socios de Clubes son adolescentes vamos a destacar algunos principios psicológicos que pueden servir como guías para entender las necesidades de los socios y los planes especiales que deben hacerse para los Clubes Femeninos.

Las tareas del desarrollo de la adolescencia, es decir, las demandas o exigencias presentadas a muchachos y niñas entre 12 a 19 años más o menos son las siguientes:

1. Independizarse emocionalmente de los padres y otros adultos.
2. Comprender y aceptarse a sí mismo.
3. Establecer relaciones satisfactorias y constructivas con jóvenes de ambos sexos.
4. Elegir y prepararse para una vocación.
5. Formar valores personales en lo social, ético y espiritual - una filosofía de vida funcional, que sirva de guía a su conducta.-
6. Desarrollar intereses, conceptos, y habilidades necesarias para una conducta cívica y social responsable.
7. Lograr la madurez en todas las áreas de la vida - una madurez que debe conseguirse fijando constantemente objetivos inmediatos para ser cumplidos.

Un objetivo de los Clubes 4-S puede ser ayudarles a los socios a lograr estas tareas del desarrollo.

Vamos a examinar cada punto para ver cómo un Club Femenino puede promover el desarrollo de las socias en estos aspectos y qué papel puede jugar un asistente de Clubes 4-S en

este proceso.

1. Independizarse emocionalmente de los padres y otros adultos:

Esto se refiere al derecho de los adolescentes de tomar más y más decisiones y asumir más responsabilidades. No quiere decir que la persona rompa sus relaciones con la familia, sino que desarrolle una relación con los adultos que tiene diferente énfasis.

Esto es parte de un objetivo general de Clubes 4-S de Costa Rica. - el de desarrollar la capacidad de los jóvenes de la zona rural.

Las socias pueden obtener experiencia en tomar decisiones y asumir responsabilidades en actividades tales como:

Seleccionar proyectos individuales.

Llevar a cabo los proyectos individuales.

Participar en reuniones del Club.

Participar en proyectos, giras y otras actividades del

Todas estas actividades incluyen el aspecto de tomar de cisiones y según el grado de participación pueden tocar el de asumir responsabilidades. Mientras llevan a cabo los pro yectos individuales las socias podrían obtener experiencia en ganar dinero o en pedir y pagar algún préstamo. Por este medio desarrollarán muchas habilidades que contribuyen al fin de conseguir su independencia emocional de los padres y otros adultos, tomando sus propias decisiones y asumiendo responsabilidades.

El Asistente de Clubes 4-S puede ayudar a las socias a lograr el objetivo, especialmente cuando le toca dar instruc ciones en alguna materia específica de una actividad tal como:

Cuidado de animales o de un huerto casero en un proyecto de alimentación; o carpintería que puede ser parte de un proyecto de mejoramiento de la vivienda o cuidado de niños (como confección de juguetes o de una cuna o cajón para un niño pequeño).

2. Conocer e y aceptarse a sí mismo:

Esto incluye la comprensión de aspectos físicos, emocionales, sociales, e intelectuales. Cada persona debe reconocer sus habilidades y limitaciones. Hay que aprender a usar las habilidades con ventaja.

Me parece que, de los aspectos mencionados en la lista, hemos puesto muy poca atención a la enseñanza sobre cambios físicos.

Tal vez ciertos asistentes y mejoradoras del hogar podrían probar las posibilidades de explicar el desarrollo del cuerpo a ambos socios y socias. Habría que planear tales actividades con mucho cuidado, incluyendo los padres de familia en los planes. Ellos deben entender y estar de acuerdo antes de iniciar las sesiones con los Clubes 4-S.

3. Establecer relaciones satisfactorias y constructivas con jóvenes de ambos sexos

Esta tarea de la adolescencia tiene muchas implicaciones. Tiene que ver con relaciones sociales, pero no sólo al nivel de una hora recreativa. Significa que el joven debe desarrollar una actitud constructiva hacia personas con intereses, habilidades, y costumbres diferentes. Requiere que la persona acepte el rol de su sexo. Incluye aprendizaje de maneras de ser atractivo para el sexo opuesto.

En último término implica preparación para casarse y establecer una familia.

Las socias pueden aprender fases de su papel como mujer en las actividades del club. Pueden aprender y desarrollar destrezas y habilidades en los quehaceres domésticos. Pueden aprender a arreglarse de una manera atractiva y con buen gusto. Durante las reuniones pueden discutir maneras de portarse bien. En cualquier actividad los líderes deben preocuparse de que las socias entiendan las diferencias entre personas y no estén criticando sólo porque una persona tiene una creencia o una práctica diferente. Antes en el campo no vimos tanta variación tal vez, pero ahora hay más oportunidades de ver diferencias, y más necesidad de entenderlas. En algunas comunidades hay diferencias marcadas en comodidades de viviendas, en oportunidades para estudiar, en costumbres de peinarse y vestirse, en creencias religiosas y médicas. Hay que ayudarles a las socias a entender las diferentes maneras de vivir y aceptar su propio rol y posición.

Puesto que muchas muchachas se casan mientras todavía son adolescentes, hay razones para tener interés en su preparación para la vida de casada. Pero no sólo las socias deben tener esta preparación. Los socios también forman parte de la familia y necesitan preparación.

Como una manera de lograr esta meta, Clubes de Socios y Socias pueden tener ciertas horas recreativas en conjunto, pueden trabajar juntos en algunos proyectos en la comunidad, y pueden planear giras. Para lograr beneficios más profundos hay que incluir instrucción sobre responsabilidades del matrimonio, e información sobre conocimientos que les ayudarán a los socios. Tal vez el asistente del club puede estimular algunas reuniones en que socios y socias aprendan algo sobre el cuidado de niños o en que los jóvenes discutan los roles de esposo y esposa. En estas sesiones tanto el asistente como la mejoradora tienen algo que contribuir.

4. Elegir y preparar para una vocación

En este aspecto la situación de las socias varía mucho de la de los socios. La mayoría de las socias de clubes aspiran a casarse y tener la profesión de ama de casa. El trabajo de los Clubes Femeninos debe ayudarles a apreciar la dignidad de este trabajo y prepararse para llenar el papel de ama de casa, de esposa, y de madre.

Sin embargo, se producen muchos cambios en el mundo y no debemos pensar que todas las socias solamente van a estar en la casa. Deben entender algo del trabajo de su esposo también y cómo pueden ayudarle. En un lugar de pocos cultivos principales el asistente puede poner en marcha un programa para enseñarle a las muchachas las fases claves de los cultivos y como ellas pueden ayudar. No tienen que ser expertas. Sin embargo, la ayuda que prestan a sus esposos es parte del papel de la esposa y el asistente puede enseñar ciertas destrezas y actitudes y destacar ciertos problemas de la vida agrícola que afectan la vida familiar.

Otra posibilidad es que el asistente y la mejoradora del hogar exploren con los socios y socias otras oportunidades vo cacionales fuera de o además de la agricultura. Muchas veces los jóvenes no aspiran a otra vocación porque no están familiarizados con las alternativas posibles.

5. Formar valores personales en lo social, ético y espiritual

Estos valores forman la filosofía de vida que guía todas las actividades de una persona. En este aspecto las activida des de los Clubes 4-S contribuyen como las de la escuela, la iglesia, el hogar. No tienen que destacar este aspecto específicamente en los Clubes, más bien, toda la filosofía de

extensión esté dirigida a llenar este objetivo.

6. Desarrollar intereses, conceptos y habilidades necesarias para una conducta cívica y social responsable.

Antes de casarse las socias viven con sus padres y deben ayudar en la casa para llenar el papel de hijas.

Casada o soltera la mujer debe pensar en maneras aceptables de ocupar el "tiempo libre". Puede leer, arreglar la casa, cocinar algo especial, coser, dar educación a los hijos. Puede desarrollar una industria casera basada en sus habilidades y el uso de materiales disponibles. O puede tener una carrera como maestra o telegrafista. Puede ayudar en la comunidad en fiestas o cuidado de enfermos.

Los asistentes de Clubes 4-S y las mejoradoras deben reconocer que la posición de la mujer puede cambiar mucho en los años futuros. Deben programar algunas reuniones para explicar acerca de las tendencias existentes y como pueden ponerse al frente de ciertos posibles cambios. Pueden alentar la educación formal y sus valores para el ama de casa, esposa y madre.

7. Lograr la madurez en todas las áreas de la vida

Una persona puede lograr la madurez por medio de la formulación de metas de corto plazo y poco a poco ir completando los requisitos para alcanzar su aspiración.

En eso los proyectos individuales con sus requisitos pueden contribuir mucho. Todas las actividades de los Clubes deben ayudar a llenar ésta tarea de los adolescentes.

Ya hemos destacado cada una de las tareas del desarrollo de la adolescencia mencionando aspectos de interés especial

para las Socias de Clubes Femeninos y para los Asistentes de Clubes 4-S. Vimos maneras en que las actividades de los Clubes pueden ayudar a las socias a desarrollarse como individuos responsables.

Qué es economía del hogar?

Hay otro aspecto de los Clubes Femeninos en que los Asistentes de Clubes deben tener interés, si van a llenar el papel de ayudarle a la mejoradora del hogar a planear programas de Clubes 4-S. Deben entender lo que es economía del hogar en un sentido amplio y profundo.

La economía del hogar es un conjunto organizado de conocimiento de las artes y las ciencias para ayudar a las familias a reconocer posibilidades y a escoger entre muchas, una manera de vivir con el fin de alcanzar una vida satisfactoria para toda la familia. El énfasis que se da a los varios factores de la vida debe ser determinado por las necesidades de las familias. Es evidente que no hay una solución mágica ni única. Las posibles combinaciones de bienes tanto materiales como psicológicas, para lograr una vida sana y feliz son infinitas.

He tratado de desarrollar un sistema para mostrar los aspectos de economía del hogar y el método de entrelazar los conocimientos, las destrezas y actitudes que pertenecen a economía del hogar.

Podemos construir la casa de economía del hogar. En tal casa el piso representa la base de otros estudios de los cuales sacamos conocimientos para adaptar a la vida familiar.

Las cuatro paredes representan las arcas básicas del contenido de economía del hogar: cuidado de los miembros de la

familia, alimentación, vestuario y vivienda. El techo representa administración del hogar, el proceso de tomar decisiones con respecto al contenido de las paredes. Como no podemos tener una casa de habitación satisfactoria sin tener el piso, las cuatro paredes, y un techo, así no tendremos un programa satisfactorio de economía del hogar si no usamos la base de las ciencias y los artes, si no incluimos aspectos de la vida cotidiana en las paredes, y si no tapamos la casa con un techo de buena administración que tiene que ver con todos los aspectos del contenido.

Como contribuye la Economía del Hogar al desarrollo de los Jóvenes?

Ahora que tienen en mente una idea gráfica de lo que significa economía del hogar resumamos algunas maneras en que esta materia contribuye al desarrollo de los jóvenes según las tareas de los adolescentes.

Conocimientos, destrezas y habilidades en educación y formación de niños y relaciones familiares, en alimentación, en vestuario y en vivienda pueden contribuir en mayor o menor grado a lograr todas las tareas de los adolescentes. En todas las áreas hay posibilidades de tomar decisiones, asumir responsabilidades y lograr madurez. Todas las áreas le ayudan al joven a entender y aceptarse a sí mismo y a establecer puntos de contacto con otras personas. Especialmente para socias, las materias de economía del hogar pueden formar una gran parte de su preparación para la profesión de ama de casa, esposa y madre.

El contenido de educación y formación del niño puede influir en la formación de la filosofía de vida. Todas las áreas también pueden contribuir al desarrollo de intereses

conceptos y destrezas necesarias para una conducta social y cívica responsable proveyendo posibilidades para usar el tiempo libre y dando información que ayuden a comprender problemas sociales y económicos de las familias de modo que una pueda tomar decisiones como ciudadana responsable.

Un Proyecto Posible en Economía del Hogar

Tenemos que buscar proyectos que alienten el logro de las tareas de desarrollo de la adolescencia que mencionamos antes. Deseamos que los proyectos estén basados en necesidades e intereses de los socios. Deben ser algo práctico y útil en la vida de la socia. Si es posible deben tocar varias fases del contenido de la economía del hogar para que la socia vaya apreciando como se entrelazan los aspectos de la vida familiar.

Basado en observaciones efectuadas como parte de una investigación en una comunidad costarricense, deseo sugerir un proyecto de posible interés a socios y socias. Es un proyecto de simplificación de trabajo.

Simplificación del trabajo significa hacer el mismo trabajo, usando menos tiempo y/o energía, permitiendo así liberar estos recursos para otras actividades, o hacer más trabajo con el mismo tiempo y/o energía. Por ejemplo, si los socios aprenden a hacer sus trabajos con mayor rapidez, pueden disponer de tiempo para asistir a reuniones, para dedicar a recreación, educación, o alguna actividad para ganar dinero.

En general, para simplificar el trabajo es posible que una persona tenga que aprender nuevos conocimientos, aprender nuevas destrezas, lograr diferentes actitudes, hacer otros arreglos de herramientas o equipo, y/o obtener diferentes herramientas o equipo. En todos estos aspectos de un quehacer doméstico o agrícola el asistente de clubes y la mejoradora del hogar pueden ayudar.

Sería posible darles a los asistentes de clubes y a las mejoradoras del hogar cierto adiestramiento juntos. Después pueden seguir buscando aplicaciones en el trabajo de Clubes de

Varones y de Mujeres. Hay principios para el desarrollo de un método mejor para hacer un trabajo, sea de la casa o de la finca.

Dos puntos claves son:

- 1) Saber cómo hacer un trabajo en realidad, y
- 2) cuáles son los principios de simplificación que se pueden aplicar a cualquier trabajo.

Hice algunos experimentos en esta área de simplificación de trabajo con mejoradoras del hogar en un curso internacional en México, al cual asistieron siete costarricenses. Todos los participantes mostraron interés y entusiasmo.

Es bastante valioso anotar que se puede medir diferencias entre la forma común y la nueva manera de completar el quehacer. En evaluación este hecho será una ayuda.

Cambios en la manera de hacer un quehacer no siempre requieren uso de dinero. Este hecho es una ventaja en lugares de pocas entradas.

Un proyecto en simplificación de trabajo puede dar oportunidades para integrar muchos otros aspectos del trabajo de extensión. Por ejemplo, si encuentran durante el desarrollo del proyecto que las mujeres pueden ahorrar viajes usando bandejas para llevar equipo o trastos de la cocina a otra parte de la casa, el asistente puede prestar sus servicios enseñando a las socias a hacer bandejas. O tal vez varias socias deciden que quieren arreglar otras formas de almacenaje en la casa para no tener que buscar artículos pequeños cada vez que los necesitan. El asistente puede ayudar en esta fase del proyecto también. Tal vez encuentren que pueden usar alguna lata o canasta para juntar basura evitando barrer varias veces en el día. El asistente puede ayudar a buscar o confeccionar tales artículos.

El punto clave es que las actividades para confeccionar ciertas piezas o para aprender algo de carpintería nazcan de un interés básico y práctico en simplificar el trabajo para utilizar menos tiempo y/o energía o usar tiempo y energía de manera más eficiente, y no del simple hecho de que el asistente o la mejoradora dominan ciertas manualidades y desean enseñarles a los socios.

FUNCIONES DEL ASISTENTE DE CLUBES 4-S

Edgar Arias Ch.

Extensión es un Programa dirigido a la familia rural. Consta de tres fases igualmente importantes y necesarias: Una que se dirige especialmente a los agricultores, otra para el trabajo con las amas de casa y otra dirigida a los jóvenes rurales de ambos sexos. En muchos países un solo agente de extensión atiende estos tres aspectos. En otros se cuenta con una Agente de Economía Doméstica, o Mejoradora del Hogar, que atiende de preferencia el trabajo con Amas de Casa y con Clubes femeninos. Finalmente en algunos países como Costa Rica, se cuenta además con un Asistente de Clubes 4-S que se dedica de preferencia a atender los clubes infantiles, juveniles y J-A de varones.

El Asistente de Clubes 4-S forma parte del equipo total de la Agencia de Extensión, y actúa dentro en una labor de unidad y de conjunto.

Existen sin embargo funciones específicas que le corresponden al Asistente de Clubes 4-S y que debe realizar con la ayuda y colaboración del resto del Personal de la Agencia de Extensión al cual a su vez está obligado a prestar la misma ayuda y cooperación.

Estas funciones pueden señalarse en la siguiente forma:

I. Cumplir en la mejor forma sus deberes de funcionario público.

- a) Es responsable ante el Agente de Extensión Agrícola, supervisores y Dirección de Extensión de la conducción general de su trabajo.
- b) Organiza y supervisa el trabajo de juventudes rurales con clubes juveniles infantiles y J-A, de varones o mixtos, en el area que cubre la Agencia de Extensión.

- c) Coordina su trabajo con el resto del personal de la Agencia de Extensión y con los funcionarios de otras instituciones y organismos que laboran en beneficio de la Comunidad, y mantiene con ellos relaciones de armonía para el mejor cumplimiento de sus funciones.
- d) Elabora en coordinación con el resto del Personal de la Agencia de Extensión y de los Comités respectivos, programas, planes y calendarios de trabajo y los envía oportunamente a la Oficina Central para su aprobación.
- e) Asiste a las reuniones, giras y adiestramientos a que sea convocado por sus superiores.
- f) Presenta a sus superiores inmediatos las iniciativas que juzgue convenientes para el mejoramiento de su trabajo y de la labor general del Servicio de Extensión.
- g) Lleva un diario de trabajo en el que anota sus actividades de campo y de oficina.
- h) Elabora y presenta a su debido tiempo los informes estadísticos y narrativos mensuales, trimestrales y anuales, según le sean requeridos, y cualquier informe especial adicional que le soliciten sus superiores.
- i) Da fiel cumplimiento a las disposiciones o indicaciones emanadas de sus superiores en forma verbal o por escrito.

II. Divulgar Conocimientos.

- a) Adiestra a líderes y socios 4-S en los principios de organización de Clubes 4-S, sistemas parlamentarios y funcionamiento de directivas de Comités.

- b) Da información técnica a líderes, socios 4-S y familias acerca de los cultivos, empresas pecuarias, apicultura y mejoramiento del hogar y de la comunidad.
- c) Adiestra a líderes y socios 4-S en el uso adecuado de los métodos de Extensión, demostraciones, charlas, películas educativas y campamentos.
- d) Fomenta el desarrollo del liderazgo entre los socios 4-S y adiestra a los líderes en el uso de técnicas de grupo y de organización comunal.
- e) Realiza encuestas para descubrir líderes y para seleccionarlos y adiestrarlos debidamente con el fin de extender el Programa de Juventudes Rurales.

III. Obtener Participación.

- a) Desarrolla el liderazgo entre los jóvenes por medio de su participación en las actividades del Club.
- b) Dá énfasis al desarrollo del socio como individuo y al progreso del Club como grupo mediante la participación activa de todos sus integrantes.
- c) Demuestra líderes, padres de familia y público en general el valor del aprendizaje que han adquirido los miembros del Club a través de sus proyectos y actividades.
- d) Dá a conocer a los socios actuales y posibles, a los líderes y padres de familia y la comunidad en general, las oportunidades que tienen los socios 4-S de obtener becas, premios, viajes de intercambio dentro y fuera del país y de integrar delegaciones de Clubes 4-S a conferencias nacionales e internacionales.

IV. Mantener el interés.

- a) Realiza encuestas e investigaciones entre los socios 4-S líderes y padres de familia, para determinar las necesidades, intereses y problemas de los jóvenes.

- b) Ayuda a los comités y a los socios 4-S a planear Programas de Actividades que sean del interés del grupo y que respondan a sus necesidades.
- c) Guía a los socios, con la colaboración de los líderes y padres de familia, en la selección de proyectos que se ajusten a sus necesidades e intereses.
- d) Planea con los grupos y comités, programas de actividades recreativas de interés para los grupos, de acuerdo con su edad y desarrollo intelectual e intereses.

V. Dar reconocimiento.

- a) Da reconocimiento constante a socios, líderes y colaboradores de Programa, en mérito a sus esfuerzos y al progreso alcanzado.
- b) Hace que los socios, líderes y padres de familia aprecien el valor intangible de los premios y reconocimientos.
- c) Compara el progreso alcanzado por socios líderes y Clubes en comparación con los logros alcanzados anteriormente.

VI Medir los resultados.

- a) Mide los resultados del Programa en todas sus etapas, en términos de lo que los socios, líderes, comités y personal de la Agencia de Extensión se han propuesto a alcanzar y hasta donde los han logrado.
- b) Al efectuar la evaluación tiene en mente tanto el progreso individual alcanzado por el socio, como el del grupo alcanzado por los líderes y por los clubes de su jurisdicción.
- c) Planea giras con socios, líderes, padres de familia, vecinos y autoridades a proyectos 4-S, a fincas de agricultores progresistas y a estaciones experimen-

- tales, para observar y evaluar los resultados obtenidos con las prácticas recomendadas por las Agencias de Extensión y Estaciones Experimentales.
- d) Adiestra a líderes y a socios 4-S, para que completen sus proyectos y planes y evalúen su propio trabajo y las actividades del Club.
 - e) Efectúa visitas periódicas a los hogares de los socios y orienta y supervisa los proyectos. Da a los socios indicaciones técnicas sobre asuntos agropecuarios en relación con sus proyectos. Ayuda a los jóvenes a llevar sus propios registros con detalle de gastos de inversión y ganancias obtenidas con sus proyectos.

CONCEPTOS Y NORMAS SOBRE EL LIDERAZGO

(Apuntes de las lecciones ofrecidas sobre este tema por el Prof. Benjamín Núñez)

A.- Estructura emotiva del grupo.

1.- Las investigaciones serias han mostrado que:

- a) La tasa de inter-acción dentro de un grupo no es igual para todos los miembros del grupo, ya que hay quienes inician mayor cantidad de inter-acción que otros y son a su vez, sujetos receptores de mayor inter-acción que otros;
- b) Las líneas de atracción espontánea también quedan distribuidas en forma desigual, pues hay unos miembros preferidos por mayor número de miembros del grupo que otros.
- c) Así van apareciendo unos miembros que tienen dentro del grupo una posición privilegiada por cuanto:
 - 1) A ellos convergen mayor número de líneas de inter-acción con otros; y
 - 2) En ellos recaen mayor número de elecciones de preferencia de parte de los otros miembros.
- d) Estos miembros privilegiados, deben su posición al hecho de que cumplen mejor que los demás todas las normas del grupo lo que gana para ellos un mayor sentimiento de afecto y confianza de sus compañeros.
- e) Estos miembros ocupan, por tanto un alto rango en la estructura del grupo.

2.- Sociometría es una técnica para estudiar las relaciones espontáneas de atracción y repulsión mutua entre los miembros de un grupo.

3.- El método sociométrico ha mostrado que se pueden dar los siguientes tipos de relación entre dos personas:

- a) mutua atracción
- b) mutua repulsión
- c) atracción de un lado pero repulsión del otro
- d) atracción o repulsión de un lado pero indiferencia del otro
- e) mutua indiferencia.

Ha servido este método para establecer los índices de cohesión del grupo, que es el grado en que los miembros de un grupo integran sus personalidades afectivamente hacia la realización de sus fines comunes.

4. Los diagramas sociométricos muestran, entre otros, dos tipos de estructura de grupo:
- a) La persona estrella sobre la que recaen un número de preferencias mayor que el que recibe cada uno de los otros miembros.
 - b) La persona de influencia poderosa, que, aunque preferida sólo por unas pocas personas, ocupa, no obstante, una posición tan estratégica dentro del grupo que, a través de quienes le prefieren puede influenciar a muchos otros viniendo a ser así el centro de una red compleja de atracciones e inter-acción.

B.- Estrechamente conectado con este esquema sociométrico hay que tomar en cuenta también el fenómeno de la Pirámide de inter-acción a fin de poder entender mejor la teoría del liderazgo.

- 1.- Una división de trabajo para ser eficaz debe realizarse de acuerdo con un esquema de inter-acción por medio del cual la diversificación de las actividades distribuidas entre los diferentes miembros quedan coordinadas efectivamente.
- 2.- Esta coordinación exige determinar el campo del control que es posible ejercer al mismo tiempo sobre quienes realizan una actividad especializada dentro de la tarea total del grupo. Esto significa responder al siguiente problema: Cuántos hombres pueden ser supervisados por una sola persona al mismo tiempo?
 - a) Hay actividades que pueden realizarse por medio de una inter-acción o comunicación que lleva una sola dirección, o sea sólo de la persona que dirige hacia las personas dirigidas. En este caso una persona puede dirigir un gran número de personas al mismo tiempo.
Ej: Director de una orquesta.

- b) Pero en la mayoría de las actividades la inter-acción debe ser de dos direcciones: el que dirige, dá órdenes, información y exhortación a sus dirigidos, pero los dirigidos deben darle a él información valiosa y sugerencias constructivas.
- c) En este último caso, el campo de control se reduce mucho y el ejercicio del control se distribuye en forma de pirámide, o sea que una sola persona se responsabiliza de la dirección de un grupo reducido colocado en cierto nivel del proceso de autoridad distribuida en forma jerárquica.
- d) La persona de suprema responsabilidad aparece en el ápice de la pirámide trabajando con un pequeño grupo de personas de autoridad menor; cada una de estas personas trabaja con un pequeño grupo de aún menor autoridad, y así sucesivamente hasta alcanzar la base de la pirámide o sean a aquellos miembros a quienes no corresponde ninguna función de mando o influencia sobre otros.

C.- Diferentes conceptos sociológicos afines al liderazgo.

Para entender mejor el concepto de liderazgo, es necesario saber primero lo que es poder, autoridad y jefatura.

- 1.- Poder, en su forma más genérica, es la capacidad para determinar la conducta de los otros de acuerdo con los deseos propios.
Max Weber dice: "Poder significa la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad".
- 2.- Autoridad es el poder en cuanto es aceptado obediente o voluntariamente, por aquellos sobre quienes se ejerce:
 - a) Simmel dice: "esto que llamamos autoridad supone, en mucho mayor grado del que suele creerse, la libertad del sometido".
 - b) Dice Tonnies: "califico yo de dignidad o de autoridad una fuerza superior ejercida por el bien del grupo y afirmada por él en consecuencia".

3.- Jefatura es el poder institucionalizado, o sea, el ejercicio del poder dentro de un sistema organizado en el que una persona debe mandar por virtud de la posición que ocupa dentro de la organización, y los subalternos deben acatar su mandato por virtud de la posición que ocupan dentro de la misma organización.

a) Los rasgos de la jefatura son los siguientes:

- 1) se trata de un poder que se mantiene a través de un sistema organizado y no por reconocimiento espontáneo;
- 2) el jefe, no el grupo, determina el objetivo de la acción del grupo;
- 3) no descansa sobre una red de sentimientos compartidos y orientados a una meta común que el grupo mire como suya;
- 4) se mantiene la distancia social entre el jefe y los subordinados como condición para facilitar la coerción.
- 5) la fuente del poder está fuera del grupo; el jefe es nombrado e impuesto de afuera por otro que no pertenece al grupo. Los subordinados aceptan ese poder como parte de un deber cuyo cumplimiento contribuye a satisfacer ciertas necesidades.

b) Ejemplos de jefatura son los casos, de un jefe de departamento de gobierno, o de una sección en una fábrica, etc.

D.- Concepto de Liderazgo.

1.- El liderazgo es una relación de poder que en forma de autoridad es ejercida por virtud de la influencia personal. Por tanto incluye:

- a) Una relación social en la cual una persona determina de alguna manera la conducta de otros;
- b) La voluntaria aceptación de su mandato por parte de aquellos a quienes se le da: "A nadie se le exige que siga a un líder, y nadie satisface involuntariamente el deseo de un líder, ni accede involuntariamente a una petición suya". (Biersted);
- c) "Una personalidad superior por su valor y su energía, que inspira fe y confianza en las gentes que le rodean de cerca o de lejos" (Simmel).

2.- Definiciones del líder

a) Como centro de la conducta de los miembros del grupo:

Aquella persona central cuya relación emotiva con el resto de los miembros del grupo se caracteriza por el afecto de los miembros por esa persona central que viene a ser tanto que su personalidad se llega a incorporar en el "ego" ideal de los adherentes que, en consecuencia, desean lograr ser la clase de persona que el líder es.

b) Como personalidad influyente:

Aquella persona "que influye en sus compañeros más de lo que ellos influyen en él" (Gibb).

-Persona reconocida por todos como más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupo" (Luis Beltrán Prieto)

-El liderazgo es "la actividad de una persona que ejerce influencia sobre los miembros de una colectividad conduciéndolos a realizar un objetivo que ellos encuentran deseable" (Ordway Tead)

c) Como persona influyente sobre la actuación total del grupo:

-Aquella persona con una influencia demostrable sobre la actuación total del grupo como grupo, orientándolo eficazmente hacia la obtención de su meta y manteniendo y robusteciendo a cada paso la cohesión del grupo.

-Un departamento de personal de las fuerzas armadas de los Estados Unidos define al líder como "un sujeto con habilidad para tener la iniciativa en todas las distintas situaciones sociales, para planear y organizar la acción y lograr cooperación al hacerlo".

d) Como cualidad del grupo:

-El conjunto de funciones que deben ser cumplidos por el grupo para mantener su existencia y realizar sus objetivos, quien cumple esas funciones o alguna de ellas, no importa por cuanto tiempo, está realizando acto de liderazgo.

-En consecuencia para los distintos actos y funciones que son considerados como propios del liderazgo, habrá o podrá haber distintos líderes y distintos grados de liderazgo, según que la cumplan distintos miembros del grupo.

-Este concepto tiene gran importancia para la eficiente distribución de tareas en un partido político y para un sistema de liderazgo colectivo o en equipo.

E.- Hay algunas conclusiones teóricas sobre el fenómeno del liderazgo que son el resultado de amplia investigación científica.

1.- El Liderazgo es siempre relativo a la situación, es decir, está en relación con los elementos variantes dentro de una situación de grupo. Los elementos que varían en cada situación son:

- a) La tarea o meta del grupo, la cual determina las necesidades que el líder está llamando a satisfacer.
- b) La estructura y organización del grupo, la cual determina la conducta y alcance de la influencia del líder.
- c) Las actitudes y necesidades de los adherentes, los cuales hacen que el líder tenga que ser en realidad, una expresión o símbolo de lo que son y sienten los adherentes.
"Yo soy su líder, debo seguirlos", decía un político.

2.- El liderazgo implica un proceso de inter-acción, pues el líder debe compartir un problema con los otros, comunicarse con ellos alrededor de ese problema, obtener su apoyo para dar expresión a sus ideas.

- a) Líder y adherente deben estar unidos por una meta común y por aspiraciones también comunes así como por el deseo de "conducir" por un lado y por el deseo de "seguir" por el otro.
- b) El líder debe ser miembro del grupo del que es líder, compartir sus normas, sus objetivos y sus aspiraciones.
- c) Líder y adherentes son inter-dependientes.

3.- Al líder se le ha de percibir como tal en cuanto que los miembros del grupo descubren en él cualidades personales, que lo hacen superior pero no muy diferente a ellos, y que son adecuadas para satisfacer ciertas necesidades específicas del grupo.

- a) La posición del líder no depende sólo de que una persona tenga ciertas cualidades, sino también de que sus compañeros descubran o perciban que posee esas cualidades para una situación problemática determinada;

- b) La situación determinada cuál o cuáles de los varios atributos de la personalidad de algún compañero sean los atributos del liderazgo requeridos para un momento dado es decir, cuales atributos mejor responden a una necesidad concreta del grupo;
- c) De ahí, que la posición de líder puede ser sucesivamente ocupada por distintos individuos según sean las metas o problemas que la situación del grupo presente.

4.- El liderazgo no es por naturaleza un papel duradero:

- a) Surgirá el líder como aquella persona que, en un momento dado, contribuye en mayor medida al progreso hacia la meta común: de ahí que un cambio de situación puede convertirse en adherente a quien antes era líder y viceversa;
- b) Una persona superior en varios aspectos tiene, no obstante, mayor probabilidad de mantener su liderazgo a pesar de los cambios situacionales.
- c) Puede suceder que si el grupo evoluciona y llega a convertirse en una organización formal, el liderazgo puede convertirse en una "jefatura" que es más estable.
- d) Puede ocurrir el fenómeno de "líder-proyectado", o sea aquella persona que, habiendo resuelto una determinada situación problemática, es percibido por el grupo como capaz de resolver todas las otras situaciones problemáticas de cualquier género que éstas sean.
Es probable que un liderazgo se extinga si al encarar situaciones concretas que exigen el uso de esas capacidades que se le atribuían, se haga evidente que tales capacidades o no existen o no son efectivas en aquel caso.

5.- Acerca de la correlación que existe entre el cumplimiento de las normas, el rango del individuo, su posición privilegiada en la red de inter-acciones, que facilita y consolida el ejercicio del liderazgo, existen las siguientes conclusiones respaldadas por una amplia investigación científica:

- a) Cuanto más se aproxima un individuo al cumplimiento de todas las normas de un grupo, en todas sus actividades, más alto será su rango social o posición de prestigio que los sentimientos de los otros miembros del grupo le reconocen y adjudican.

- b) los sentimientos de un líder, o su actitud favorable hacia un miembro del grupo, tiene más peso que los sentimientos de los adherentes para establecer o confirmar el rango social a favor de cualquier miembro del grupo. De ahí la importancia que tiene el uso muy discreto y justo que el líder tiene que hacer de la alabanza o vituperación en público.
- c) Cuanto más alto es el rango social de un individuo, más grande será el número de personas que originan interacción hacia él, ya sea directamente o bien por intermedios. Así la interacción y la comunicación e información fluyen más abundantemente hacia el líder que ocupa una posición más alta en el grupo. Esto le permite tener un conocimiento mejor del grupo para ejercer mejor su liderazgo.
- d) Cuanto más alto es el rango social de un ciudadano, más grande es el número de personas para los cuales ese individuo inicia interacción; ya sea directamente o bien a través de intermediarios. Así puede llegar con sus iniciativas, o decisiones hasta todos los integrantes del grupo, que seguirán su liderazgo.
- e) Cuanto más alto es el rango de una persona más frecuentemente interacciona con personas de otro grupo y más frecuentemente lo hará con los de mayor rango de otro grupo. Esto le permitirá al líder tener un mejor y más amplio conocimiento de lo que pasa fuera del grupo y así podrá usar ese conocimiento, con ventaja a los demás, para ejercer su liderazgo más efectivamente.
- f) Por fin, el mismo ejercicio efectivo y acertado de su liderazgo, que el líder puede ejercer gracias a esas posiciones privilegiadas que se acaban de mencionar, le dá al líder mayor prestigio, o sea mayor adhesión de simpatía de parte de sus adherentes. El efecto refuerza la causa.

F.- Diferentes clases de Líder

En el lenguaje ordinario se designan varios tipos de liderazgo según sea la actividad en que se manifiesta esa forma de poder; Ej.: líderes religiosos, sindicales, políticos, culturales, educativos, científicos, etc. Se pueden indicar los siguientes tipos de líder, basándose en diferentes criterios técnicos de clasificación:

1.- Por la naturaleza de la justificación que los adherentes tienen para seguir al líder:

- a) Líder racional-legal, cuando la base de la adhesión es la estructura legal dentro de la que operan tanto el líder como sus adherentes. Ej: Gobernador de un territorio o director de un colegio, el presidente de una asociación. En este tipo se corre el peligro de confundir liderazgo con jefatura.
- b) Líder tradicional, se le sigue por la costumbre prevaliente en el grupo que dice cuales características y actuaciones son dignas del líder. Ej: el más viejo del pueblo.
- c) Líder carismático, o sea aquella persona a la que se considera designado por una fuerza sobre-humana o mágica con dones especiales para dirigir un grupo o un pueblo. Ej: Hitler o Ghandi.

2.- Por la forma de ejercer el liderazgo:

- a) El líder autocrático o autoritario, determina por sí solo las normas del grupo, no da explicaciones de sus mandatos, o de sus amonestaciones o alabanzas; se mantiene a distancia del grupo.
- b) El líder democrático pide al grupo discutir y escoger las normas, objetivos y técnicas del grupo, clasifica los pasos a seguir, ofrece varias alternativas a una acción para que los adherentes escojan la que consideren más apropiada. Deja al grupo la distribución de las responsabilidades individuales, da la razón de sus alabanzas y críticas.
- c) El líder laissez-faire, tiene un papel pasivo, sólo en forma mínima da sugerencias y esto si se las piden; no evalúa positiva o negativamente el comportamiento de los demás y no orienta las decisiones de los miembros.

3.- Por la naturaleza de las relaciones entre los miembros:

- a) Líderes formales o sea los que designan los grupos formales, donde hay reglas formales que norman las relaciones entre el líder y sus adherentes, y son designados formalmente de acuerdo con estatutos pre-establecidos para llenar la función del líder. Para ejemplo, tómesese las personas nombradas o elegidas formalmente para un cargo de dirección dentro de una organización.

- b) Líderes informales son los que dirigen los grupos informales o primarios, en los que no existen reglas explícitas escritas que determinan comportamientos.

Advertencia: Puede darse el caso de que dentro de un grupo se encuentren líderes formales y líderes informales, disputándose la conducción del grupo. Los líderes informales se pueden identificar con los líderes naturales.

Por regla general los líderes informales tienen más poder efectivo dentro del grupo que los líderes formales, en tal forma que los líderes formales sólo pueden ejercer tarea en acuerdo con los informales.

G.- Varios procesos de influenciar

El conocimiento de los procesos de influenciar la gente se ha ido aumentando recientemente. Aquí se señalan algunos que, bien aprovechados, pueden contribuir al más efectivo ejercicio del liderazgo.

- 1.- Sugestión, directa o indirecta, es usualmente una insinuación verbal, dirigida: (a) a establecer y mantener el prestigio del líder, ó (b) evitar el peligro de ofender el orgullo o perturbar la auto-confianza de los seguidores. Este proceso tiene valor cuando los seguidores resentirían una orden directa y cuando hay tiempo para que el poder de la sugestión logre el cambio deseado.
- 2.- Imitación en el sentido de que el líder llega a establecer formas verbales o de conducta, símbolos que tienden a ser imitadas por ser consideradas formas de éxito, llegando así a favorecer cohesión de grupo por el afán de sus miembros de repetir esas formas, que llegan a ser instrumentos de identificar al grupo.
- 3.- Exhortación, (por medio del discurso, la conferencia, o la conversación íntima), que puede difundir el calor del entusiasmo. Sería un medio poco eficiente para dar información o argumento razonado.
En este proceso juega un papel muy importante la aparición personal del líder ante sus seguidores, siempre que sus apariciones para exhortaciones formales no lleguen al nivel de la rutina.

- 4.- Argumentación persuasiva, que debe emplearse en el ejercicio del liderazgo en el campo de la diseminación de las ideas, orientaciones y métodos de acción tratándose de conquistar, por medio de una seria consideración de los temas, las mentes de los individuos para concordar sobre ciertos problemas. El buen liderazgo exige la cualidad de ser un argumentador claro y ser amablemente persuasivo.
- 5.- Publicidad es, más que un proceso separado, una técnica que robustece los otros procesos de influenciar gente; es un esfuerzo sistemático para utilizar los canales legítimos de comunicación para impartir ideas o puntos de vista como parte de un honesto empeño por informar a los seguidores o a los posibles seguidores.
- 6.- Lógica de los eventos, puede dar al líder una oportunidad para polarizar alrededor suyo a muchos seguidores, que ante las situaciones reales difíciles, sienten la necesidad de poner su confianza en el líder:
- a) a veces hay que afrontar el problema de crear conciencia sobre un problema inminente que los seguidores no perciben aún.
- 7.- Devoción afectiva del líder hacia los seguidores es una fuerza poderosa si el líder ha logrado que los seguidores estén convencidos de su lealtad hacia ellos.
8. Creación de una situación típica de problema, permitiendo que la gente llegue hasta experimentar una situación difícil a fin de que ellos mismos concurren a señalar metas e imponer sacrificios por sí mismos.
- H.- Hay algunas cualidades necesarias para el liderazgo
- 1.- Energía física y psíquica
- a) El ejercicio del liderazgo es una tarea que consume energía y exige en quien la atiende, una constante sensación de bienestar físico que se transmite a quienes le rodean, infundiendo confianza y deseo para la acción;
- b) El líder ha de considerar como un deber importante, conservar y ampliar sus energías con un sistema de vida en el que la alimentación y el buen balance entre descanso y trabajo reciban seria atención.

- c) No se trata de un despliegue vertiginoso de acción corporal con el que se quiera crear la impresión de ser la persona más ocupada del mundo hasta con el manejo de detalles materiales y absorbiendo trabajos que pudieran hacer otros con menor responsabilidades y menores cualidades.
- d) La energía es una condición indispensable para mostrar habilidad de superioridad ante el desaliento y la desilusión, y para mostrar coraje ante obstáculos grandes y constantemente renovados.

2.- Sentido de dirección y propósito

- a) "El mundo se pone de pie para dejar pasar al hombre que sabe bien adonde va".
- b) El líder debe poseer claridad y precisión en cuanto a los objetivos, propósitos y metas que desea para su grupo, y debe afirmarlo tan profunda y permanentemente que los ponga en camino de realización.
- c) Los objetivos o propósitos deben ser: 1) definidos, 2) fácilmente comunicables a los otros, 3) atractivos para los demás, 4) mantenidos por el líder con vigor, perseverancia y entusiasmo.
- d) Los propósitos del grupo pueden establecerse en una de éstas dos formas:
 - 1) El propósito es dado por un grupo existente que escoge la persona que ha de dirigirlo en la persecución de este propósito.
 - 2) El líder formula el propósito y logra que el grupo lo considere una necesidad a satisfacer.
- e) Es necesario que el propósito del grupo sea percibido por todos y cada uno de sus miembros, sin exceptuar a los más inferiores, y que todos estén conscientes de que hasta sus más modestas acciones están promoviendo ese propósito del grupo.

3.- Entusiasmo

- a) Al propósito hay que darle una carga de emoción dinámica, de aspiración final, de resolución de triunfar, de un sentido robusto y desbordante de gozo en la tarea.

- b) Al grupo hay que darle la mística de su empresa, de sus metas, de su destino.

4.- Afecto y sentido de amistad

- a) El poder de una persona es su pasión por la gente, por el pueblo.
- b) Afecto implica un estado de ánimo amigable hacia aquellas personas cuyo bienestar se busca como si se tratara del propio.
- c) El afecto se asienta con el conocimiento de la persona en su totalidad de manifestaciones y se acentúa con una constante solicitud por su vida.
- d) El líder debe conocer a cada uno de sus seguidores, hasta donde sea posible, por su nombre propio, conocer sus familias con sus problemas y gozos, su situación financiera, su trabajo, sus aspiraciones, etc.

5.- Integridad moral

- a) El líder debe inspirar confianza a sus seguidores, en cuyas manos ponen la atención de sus intereses porque lo juzgan honesto, sincero, leal.
- b) El tipo de comportamiento íntegro que se demanda de cada líder dependerá de la situación especificada en que se desarrolla el liderazgo. Por ej. es distinto el concepto de integridad que se espera de un líder religioso y educacional del que se espera de un líder deportivo o político.
- c) El líder debe tomar en cuenta los puntos de vista de moralidad y decencia que tienen sus seguidores, respetar sus sentimientos y juicios morales en cuanto lo que ellos creen que es la vida virtuosa y decente de una persona, aún en aquellas partes de su vida que no están directamente conectadas con la actividad en que él actúa como líder.
- d) La integridad significa totalidad, es decir, que en la vida del hombre no debe haber conflicto entre los principios e ideales que sustenta y su vida práctica.

6.- Dominio Técnico

- a) En cada situación de liderazgo, el líder tiene que poseer suficiente conocimiento de los medios y maneras de los procesos tecnológicos por medio de los cuales se realizan los propósitos, a fin de dar orientación que sirva al esfuerzo como un todo.
- b) Pero hay que recordar que la tarea de liderazgo tiene sus propias técnicas, que son diferentes de los empleados en realizar ciertas tareas tecnológicas especializadas.
- c) Las técnicas de liderazgo se identifican con las técnicas de coordinación o sea la habilidad de ayudar a formular, transmitir, interpretar y vigilar las orientaciones que afectan a la gente o miembros del grupo, desde arriba hasta abajo cualquiera que sea la labor especializada técnica que realicen.
- d) El conocimiento de las operaciones técnicas que el grupo realice, le permite al líder determinar (1) el factor tiempo que va a durarse en realizar algo; (2) no pedir lo imposible, pedir lo suficiente; (3) saber si se está actuando con suficiente eficacia; (4) saber cómo y cuándo hacerse de expertos técnicos; (5) poseer la confianza y respeto de las diferentes personas con distintas funciones técnicas cuando nos llama a conversar sobre el trabajo total.
- e) Pero en todo caso la tarea técnica del líder consiste en la habilidad de formar un equipo con un grupo de individuos, alentar un espíritu de equipo, encarrilar sus esfuerzos hacia un resultado unido total; hacer ver el significado del trabajo de cada uno en relación al todo.

7.- Firmeza y entereza

- a) El líder debe vencer la indecisión con decisión, galvanizar la indiferencia en una realización entusiasta, cambiar la duda de las posibilidades en una realidad triunfante.
- b) El único medio efectivo de hacer las cosas es haciéndolas quienes ponen a alguien en el puesto de líder, están esperando que actúe.
- c) El proceso de decidir consiste en pesar las evidencias frente a las posibilidades alternativas y hacer de entre ellas una elección que se irá a mantener enérgicamente.

- d) El líder debe mantenerse firme y defender el curso de acción que ha adoptado dispuesto a pagar su precio; debe estar resuelto a dar la cara por esa decisión sin tratar de dejar la responsabilidad a otro.
- e) Quienes van a ser líderes deben estar dispuestos de antemano a darse cuenta de que no siempre estarán acertados. Sólo el hombre que no hace nada, nunca comete error. Un aspecto de la decisión firme es **saber** cuando la decisión fue equivocada y decidir el cambio, admitiendo lealmente el error.

8.- Inteligencia

- a) Inteligencia es la habilidad de apreciar las situaciones prontamente, ver su significado en el cuadro total de experiencia presente y pasada, y acertar con la clave de la línea de acción más apropiada.
- b) Una manifestación de inteligencia es no aspirar a un puesto de liderazgo para el que no se tiene la capacidad intelectual.
- c) La imaginación dinámica y un sentido prudente del humor son manifestaciones de la inteligencia.

9.- Destrezas de Educador

Esto supone:

- a) Señalar metas, proponer problemas, guiar actividades subsecuentes, alentar a una persona hacia una nueva manera de pensar y de actuar.
- b) Ayudar a sus seguidores a través de experiencias que trataran un cambio de pensamiento y motivación para la vida.
- c) Tratar de hacer surgir tan pronto sea posible en el seguidor un sentido de que está comprometido en una empresa que es significativa para él y que por tanto va a disfrutar.
- d) Debe tenerse presente que el proceso de aprendizaje toma como punto de partida la concepción total de la vida propia del discípulo y de su equipo fisiológico y psicológico total de manera que las cosas que va a aprender deben relacionarse a lo que él ahora sabe y siente y puede.

- e) El líder puede contar con el esfuerzo perseverante de los adherentes con mayor seguridad cuando estos han pasado por experiencias suficientemente parecidas a las suyas como para hacerlas llegar a las mismas conclusiones acerca de lo que ellos quieren y como en general ellos tratarán sus fundamentos o no.
- f) El proceso de enseñanza toma tiempo y el líder debe guardarse contra la tentación de ganar tiempo sustituyendo ese proceso lento por el más rápido y expedito de simplemente dar órdenes, sea que se comprenden o no, se compartan sus fundamentos o no.

10.- Fé, que incluye:

- a) Convicción tan firme de que la causa a la que se sirve es digna de su consagración, que logre superar las dudas y las desilusiones momentáneas.
- b) Fé en que el esfuerzo que se hace en una área limitada de actividad está relacionada y tiene proyecciones en una esfera mucha más amplia hasta incorporarse en las grandes causas de la humanidad.
- c) Esta fé debe descansar en una concepción optimista de la vida, del hombre y del mundo, en el que el bien triunfa a la larga sobre el mal.

J.- Puntos de naufragio del liderazgo

- 1.- Los líderes son observados atenta y constantemente por sus seguidores y la influencia que ejercen sobre ellos puede llegarse a desvanecer, cuando incurren en ciertos puntos en que naufraga su prestigio personal.
- 2.- Todo lo que desvía al liderazgo de su verdadera naturaleza de servicio al grupo, y lo vuelve un instrumento de auto-satisfacción tiende a llevarlo al naufragio.
- 3.- Algunas de las principales manifestaciones de esos peligros que vician al liderazgo, son las siguientes:
 - a) La lascivia del poder, mostrando un sentimiento de superioridad y alejamiento pedante, cargado de vanidad, engreimiento y orgullo.
Esta actitud traerá:

- Demasiada adulación y lealtad personalista con casos de los seguidores serviles,
 - apego excesivo y constante a la propia manera de pensar,
 - identificación de la causa con su persona tomando la crítica y el elogio como dadas a su persona,
 - celos hacia quienes aspiran a la condición de líder,
 - desconexión con los adherentes honestos a quienes no se les dá la oportunidad de hacerle ver lo que piensan en base de su actitud.
- b) Inestabilidad emocional, que incluye arbitrariedad y un vértigo de actividad incesante y nervioso sin poder concentrarse en una tarea.
- c) Miedos o temores obsesivos que el líder puede sufrir acerca de su capacidad y el éxito de su liderazgo, de la seguridad de su posición, de que todos lo persiguen y desean su fracaso, de quienes van ascendiendo en el aprecio del grupo.
- d) Sentimiento de inferioridad, por falta de una sana confianza en las propias habilidades.
- e) Frustraciones o desajustes sexuales, que surgen cuando el aspecto sexual de la vida de un líder no está ordenado adecuadamente a fin de que no le reste eficacia a su poder personal, gracias a un eficaz control de sus impulsos en el trato con sus seguidores, o con personas de otros grupos no bajo influencia de su liderazgo. Cada organización en la que trabajan hombres y mujeres registra casos de diversa intensidad de celos, favoritismo, avances o "affaires" amorosos, sin que siempre estén los líderes libres de participación.
- f) Tendencias sadísticas o sea una forma de comportamiento de la cual el individuo deriva satisfacción a base de imponer a otros sufrimientos: pena, crueldad, humillación, etc. Entre esas formas de satisfacción sadística está el caso del sarcasmo y la ironía.

----- 0 -----

Lincoln decía que no había grandes hombres sino que había grandes ocasiones para el hombre común.

----- 0 -----

El gran líder de hombres, CRISTO, concebía el secreto del liderazgo en esta fórmula: MANDAR ES SERVIR.

B I B L I O G R A F I A

Para ampliación de estos apuntes consúltense los siguientes libros:

- Heintz, Peter, Sociología del Poder, Editorial Andrés Bello, Santiago, 1960. Cap. I, II, III de la primera parte y Cap. V de la Tercera parte, que presente magníficos estudios sobre el tema escrito por Max Weber, Cecil Gibb, Américo Castro y Kats y Lazarsfeld.
- Arce, Antonio, Sociología y Desarrollo Rural, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Turrialba, 1961, Capítulos V y VI.
- Tead, Ordway The Art of Leadership, Mc Graw Hill Book Co., N.Y. 1935. Se ha usado todo su contenido para el tema de estos apuntes cubiertos bajo las letras G, H, I.
- Prieto, Luis B. El Concepto del Líder, El Maestro Como Líder. Publicaciones del Ministerio de Educación Pública de la República de Honduras, Tegucigalpa, 1965. Primera parte.
- Homans, George, The Human Group, Capítulos VII y VIII.
- Lindzey, Gardner Handbook of Social Psychology, Addison Wesley Publishing Co., Cambridge, Mass. 1954. El Capítulo 24 de Cecil Gibb "Leadership".

LÍDERES RURALES Y EXTENSION AGRICOLA^{*}

por

Dr. Antonio M. Arce
Sociólogo

Departamento de Economía y Ciencias Sociales

Importancia de la Utilización de Líderes en Extensión

Los extensionistas están de acuerdo en que la utilización de líderes es fundamental para lograr una mayor eficiencia en el trabajo de extensión. Este es, en realidad, uno de los métodos que utilizan esos agentes de cambio en la difusión de nuevas prácticas agrícolas. Di Franco, en un trabajo publicado recientemente, da las cinco razones siguientes, por las cuales el uso de líderes tiene importancia en el trabajo de Extensión:

1. El uso de líderes ayuda al agente a ampliar sus servicios educativos.
2. La gente rural aceptará más rápidamente las prácticas nuevas, cuando observe que sus líderes ya las han acogido.
3. Con "trabajo a través de líderes" los agentes disponen de un nuevo medio para tener contacto con los individuos y consecuentemente con sus necesidades.
4. Cuando hay reemplazo de agentes o se les traslada, la interrupción del programa que esto trae consigo es menor si se hace uso efectivo de los líderes.
5. El uso de líderes contribuye al cumplimiento del principio de Extensión que establece "interesar a los individuos en el proceso de ayudarse a sí mismos".

Aun cuando los extensionistas estén convencidos de la importancia de los líderes en su trabajo, pudiendo agregar más razones a las que el doctor Di Franco presenta con tanta propiedad, no asegura ello el éxito de su trabajo, a menos que estén seguros de una cosa: que realmente están trabajando con líderes.

^{*} Este artículo aparecerá en Extensión en las Américas, Vol. 6, Nº 4.

La Sociología Ayuda a Extensión en Su Trabajo con Líderes

Los extensionistas son agentes de cambio interesados en acción. Es por ello que los especialistas en esta área tratan de enfatizar la importancia y el mejor uso posible de los líderes rurales. Al sociólogo le corresponde investigar a fondo sobre la naturaleza de los fenómenos sociales. El sabe, por ejemplo, que el liderazgo es algo que está allí, en el grupo, y no en la mente de los agentes de cambio. Conoce métodos para descubrir a los líderes y poder así formular principios sociológicos sobre ese fenómeno social, que le sirvan al extensionista en sus programas de acción.

El Concepto de Líder Voluntario en Extensión

La utilización de líderes voluntarios está bastante generalizada en el trabajo de extensión. En términos generales hay acuerdo en que líder voluntario es aquel que acepta responsabilidades del agente de extensión en lo que se refiere al desarrollo de su programa, sin aceptar compensación material alguna.

El uso de líderes voluntarios será de gran provecho en el trabajo de extensión en la medida en que el extensionista esté seguro de que está tratando realmente con un líder, y de que sus acciones son voluntarias, en el amplio sentido de la palabra.

No se debe perder de vista que la cortesía es uno de los elementos fundamentales de la cultura de la mayoría de nuestros campesinos. El no rechazar categóricamente un pedido de colaboración no significa necesariamente un deseo de colaborar voluntariamente.

Una de las cualidades del líder voluntario que tiene más valor para el agente de extensión es su alto espíritu de cooperación para con él. Pero eso no necesariamente significa que sea un líder. Puede ser tal vez un magnífico "ayudante" o colaborador del agente, pero no un líder. Este lo es, en virtud a los seguidores que tiene en la comunidad, debido a que posee características que ellos valoran en alto grado. Es más, puede existir el caso de un individuo que sea líder porque precisamente es el intérprete de sentimientos de aversión hacia el agente.

El Líder Desde el Punto de Vista Sociológico

El liderazgo es un fenómeno social; es decir, producto de la interacción de individuos que forman un grupo. De modo que es el grupo el que "decide" quiénes son sus líderes y no el agente de cambio. Si éste quiere conocer y trabajar con líderes, debe buscarlos en el grupo. El líder lo es en virtud a los seguidores que tiene, ya que éstos consideran que él posee características que "valen". Para descubrir al líder, el agente de cambio debe encontrar primero a los seguidores de aquel.

El liderazgo es algo que está en el grupo. Investigando la naturaleza y la dinámica de los grupos los sociólogos han encontrado que un individuo es líder, entre otras, las siguientes razones:

1. El líder, ya sea por su autoridad, por su influencia o por ambas condiciones, es capaz de regular la conducta de otros.
2. El líder tiene seguidores, de modo que cuando él está a favor o en contra de una idea hay que suponer que es un grupo y no una persona quien aceptará o rechazará esa idea.
3. El líder representa, en cierto grado, los valores del grupo. Es ésta, en realidad, una de las razones por las que tiene seguidores.
4. El líder tiene prestigio y sus opiniones son generalmente respetadas.

Es conveniente hacer notar que aquí estamos equiparando lo que en Extensión se llama corrientemente líder voluntario o líder local con el concepto sociológico de líder informal. Un caso de este tipo de líderes es el líder de "clique" o de amistad, el cual regula la conducta de otros en virtud a ciertas características que posee y que son altamente valoradas por sus seguidores. Las relaciones de este líder con sus seguidores son de tipo informal. No existen reglas explícitas, escritas, que las regulen.

Algunos sociólogos le dan tal importancia al líder informal que consideran que es el único que existe. Este es, según ellos, el líder en el amplio sentido de la palabra, ya que los líderes formales no siempre tienen seguidores y se les obedece porque tienen autoridad.

El hecho de que se les considere líderes en el amplio sentido de la palabra o no, no aminora la importancia que los líderes formales también tienen para el trabajo de extensión. Es difícil encontrar extensionistas que nieguen la importancia que el director de escuela, el cura o el presidente municipal tienen para su trabajo con la comunidad. Por otra parte, no hay que olvidar que un líder puede ser a la vez formal e informal, dependiendo de la situación en que actúa.

Consideraciones Finales

Antes de terminar es conveniente dejar claro que el espíritu de cooperación, de servicio, debe ser una de las cualidades esenciales del líder voluntario. Sin embargo, el agente de extensión debe estar seguro de que el que le acepta complacientemente responsabilidades sin esperar remuneración material alguna, es en realidad un líder. En otras palabras

que es un individuo que tiene dentro de la comunidad un grupo de personas que le confieren prestigio, le respetan y le siguen. Después de todo, el agente utiliza al líder voluntario con el propósito de llegar más efectivamente a mayor número de personas.-

AERL-455-61
Noviembre, 1961

SELECCION Y ADIESTRAMIENTO DE LIDERES VOLUNTARIOS

Virginia Solano Sear

I. SITUACION:

En las regiones rurales de Costa Rica hay 203.841 niños menores de diez años, 156.257 cuyas edades fluctúan entre los diez y 19 años; 115.494 personas de 20 a 29 años. La primera de estas cifras representa el 20% de la población rural, la segunda el 15% y la tercera el 11%.

Hay 4641 miembros en 282 Clubes 4-S.

Estos clubes sólo tienen 98 líderes voluntarios (amas de casa, agricultores, maestros y otros).

El 37% de estos líderes son socios de Clubes 4-S o han sido.

El programa en juventudes rurales se estableció en Costa Rica en el año 1949 con el propósito de ayudar a la juventud rural a resolver sus problemas.

En las comunidades rurales de Costa Rica hay un sinnúmero de personas capaces de ayudar al desarrollo del Programa de Clubes 4-S como líderes voluntarios, pero desgraciadamente sus servicios no son aprovechados como tales.

II. PROBLEMAS:

a) Que causan la situación. Los líderes profesionales que trabajan con juventudes rurales necesitan mayor adiestramiento. Por falta de líderes voluntarios debidamente adiestrados no se puede incrementar el desarrollo de programas dirigidos a juventudes rurales.

Los líderes voluntarios que ayudan al Programa de Clubes 4-S no han recibido el adiestramiento necesario para el desempeño de sus funciones.

b) Que surgen de la situación. Es muy grande el número de jóvenes de las regiones rurales que no se benefician con el Programa de Clubes 4-S.

Son poco conocidos el Programa de Clubes 4-S, su enorme valor educativo y su trascendencia en bien de la población juvenil de las regiones rurales del país.

Líderes voluntarios:

- a) ¿Quiénes son? Aquellas personas que reúnen condiciones que les caracterizan como individuos ideales para ayudar a la gente a ayudarse a sí misma; que pueden lograrlo a través de la orientación que dan para lograr cambios deseables en la gente o para que la gente adquiera nuevas destrezas.
- b) Quiénes pueden serlo? Quienesquieran que en una comunidad sean capaces de servir a los intereses de la misma; quienes, por su grado de educación, por su experiencia, por su capacidad para actuar y para dirigir; por su habilidad, hagan que la gente sienta sus propias necesidades y adquiera el deseo de resolverlas de manera que promuevan el mejoramiento de su nivel de vida personal, del de sus familias y del de su comunidad.

Características de los líderes voluntarios.

Los líderes voluntarios deben ser:

Miembros de la comunidad en donde ejercen su liderazgo.

Pacientes y perseverantes.

Decididos y valientes.

Alegres, optimistas y entusiastas.

Capaces de reconocer que cada persona es distinta de las demás.

Estrictos consigo mismos en cuanto a sus deberes de lealtad y honestidad.

Muy respetuosos.

Convincentes, realistas y prácticos.

Discretos, prudentes, ecuánimes.

Capaces de reconocer méritos y de estimular.

Flexibles.

Deben tener:

Habilidad para aprender y para mantener buenas relaciones.

Alto concepto de los valores humanos.

Buena salud.

Sentido democrático y del humor constructivo.

Visión de las cosas.

Fé en sí mismos, en los jóvenes, en las instituciones, en los líderes profesionales.

Principios morales firmes.

Enteresa moral.

Tino para aprovechar recursos y delegar responsabilidades.

Alto sentido de responsabilidad.

Tacto y habilidad para tratar con personas mayores.

Deben sentir:

Gusto por el trabajo con jóvenes.

Deseos de enseñar y aprender.

Satisfacción por la labor que realizan.

Alegría por los éxitos de los demás.

III. SOLUCION DE PROBLEMAS:

Extensión puede ayudar a resolver los problemas mencionados al principio. Cómo? Por medio de una buena selección de líderes, mediante asesoramiento y adiestramiento de la misma se logra mejor aprovechamiento de sus valiosos servicios.

Cómo descubrir líderes voluntarios:

a) Identificación.

Los líderes voluntarios pueden ser identificados y localizados por el personal de Extensión Agrícola

a través de consultas o entrevistas a miembros de los Clubes Juveniles organizados en la comunidad; cuando los clubes funcionan regularmente se constituyen en fuente principal de líderes que pueden dar su ayuda al Club o contribuir a la formación de nuevos líderes.

b) Cómo seleccionar líderes voluntarios.

Puede recurrirse a alguno de los siguientes medios:

1. El personal de Extensión observa cuidadosamente a los individuos durante las actividades de extensión o a través de otras que se celebran con tal propósito.
2. Cuando grupos organizados han alcanzado cierto desarrollo, sus miembros adquieren capacidad para seleccionar a sus líderes.
3. La comunidad puede contribuir a hacer la selección si se le consulta.

Los padres de familia son otro medio eficaz para hacer una buena selección de líderes.

Cómo despertar interés:

Ya identificados y localizados los líderes, hay que tratar de despertar su interés por el programa de juventudes rurales, y así lograr que se incorporen a las actividades del mismo y que participen en el desarrollo de las mismas. Para conseguir esto se puede mediante:

1. Visitas del agente de extensión a líderes voluntarios para informarles acerca del programa con juventudes rurales, y para hacer conciencia y despertar en ellos el deseo de ayudar a los jóvenes a ayudarse a sí mismo.
2. Visitas de líderes seleccionados a clubes que funcionan dirigidos por un líder voluntario.

3. Mediante entrevistas de líderes seleccionados con líderes voluntarios ya adiestrados.
4. A través de información que se da a líderes seleccionados por medio de películas, transparencias, fotografías, etc.
5. Si se crea la atmósfera apropiada para que los líderes lleguen a sentirse parte o miembros de un equipo que trabaja impulsado por el mismo interés, guiados por los mismos objetivos.

Cómo adiestrar a líderes voluntarios:

El adiestramiento que se dé a líderes voluntarios debe hacerse con doble propósito:

- a) Lograr que adquieran el concepto claro y preciso del sentido educativo de Extensión.
- b) Que adquieran capacidad y práctica para dirigir a los jóvenes en el desarrollo del Programa; el adiestramiento que se dé a líderes debe tener su fundamento en sus necesidades, sin olvidar sus deseos, pero de acuerdo con los objetivos de Extensión.

El adiestramiento a líderes voluntarios puede ser de dos tipos.

1. Informal:

Las distintas actividades de Extensión son oportunidades que deben aprovecharse siempre, para dar este tipo de adiestramiento a líderes voluntarios.

- a) Comunicación directa con los líderes por medio de visitas, entrevistas, correspondencia, etc.
- b) Giras para que los líderes visiten proyectos, grupos organizados, demostraciones de resultado, exposiciones, o para presenciar demostraciones de método.
- c) Reuniones, conferencias, son métodos aconsejables para dar adiestramiento informal a líderes voluntarios.

- d) Asesoramiento directo del trabajo que realizan, y supervisión del mismo.
- e) Intercambio entre líderes de ideas y de experiencias.

2. Formal:

El adiestramiento formal a líderes voluntarios es un proceso en el que hay un plan elaborado previamente y un objetivo definido: Capacitar a líderes para que puedan ejecutar la labor que se les encomienda.

Tener bases para el adiestramiento formal.

a) Fase preparativa para:

Determinar quienes son los que constituyen el grupo de líderes que van a recibir el adiestramiento formal.

Celebrar reuniones preliminares con los líderes voluntarios que van a recibir el adiestramiento.

El propósito de éstas es el de informar a quienes van a recibir el adiestramiento; motivo del mismo temario y lugar en donde va a darse.

Determinar quienes van a actuar como adiestradores: Personal de Extensión, maestro, o recursos de la comunidad.

b) Fase del desarrollo.

Durante esta fase del desarrollo debe aplicarse el lema de "Aprender Haciendo", es decir, armonizar los aspectos teórico y práctico. Los métodos también deben combinarse armónicamente, de acuerdo con las circunstancias; cuando se considere conveniente se usarán los métodos de conferencia y trabajo de grupos combinados; en otros, podrán combinarse el de giras con demostración de método.

Con cualquiera que sea el método que se aplique siempre debe hacerse buen uso de ayudas visuales, es decir, sin abusar de ellas.

c) Fase final: 61

Terminado el adiestramiento debe hacerse evaluación. Propósito? Determinar si durante el mismo se han alcanzado los objetivos propuestos; determinar si ha habido factores adversos; en caso afirmativo, se debe determinar causas. Esto tiene el propósito de adquirir nuevas experiencias para mejorar futuros adiestramientos. Los líderes voluntarios deben planear para trabajar inmediatamente después de que reciban el adiestramiento, pero deben hacerlo orientados por el personal de Extensión y asesorados por el mismo.

En qué debe adiestrarse a líderes voluntarios.

Objetivos y principios de los programas de Extensión y de juventudes rurales.

Características de los líderes voluntarios.

Distintos aspectos de organización.

1. Elección de directiva.
2. Funcionamiento de directivas y de comités.
3. Conducción de sesiones.
4. Cómo se llevan los libros del Club: de actas, de tesorería, de asistencia, de proyectos.
5. Cómo planear programas especiales: exposiciones, ferias, concursos, demostraciones.
6. Cómo elaborar el plan de trabajo del año.
7. Relaciones humanas.
8. Estudio de problemas de la comunidad.

Recreación.

Ayudas visuales: preparación y uso.

Método de extensión

Conocimientos fundamentales para la conducción de proyectos específicos.

Evaluación.

Responsabilidades de líderes.

A continuación se enumeran algunas de las responsabilidades del líder voluntario:

1. Visitar hogares de socios para conocer mejor a socios y a sus familias y establecer mayor y mejor contacto con ellos.
2. Aconsejar a los socios para que hagan una buena selección de sus proyectos.
3. Orientar a los socios para conseguir buena conducción de proyectos y de actividades organizadas por el Club.
4. Asistir regular y puntualmente a sesiones y a actividades del Club.
5. Asignar responsabilidades para no quitar oportunidades a los socios.
6. Mantener buenas relaciones entre el Club y otras instituciones de la comunidad.
7. Ayudar a los socios del Club para que elaboren su plan de trabajo anual.
8. Dar a conocer el programa.

Reconocimiento a los líderes voluntarios.

Es fundamental para el programa estimular la función a líderes mediante reconocimiento sincero, justo y oportuno; de manera que los líderes lo interpreten en su valor simbólico, pero que nunca esperen una remuneración; si esto sucediere, automáticamente pieren su credencial como tales.

Algunas formas de reconocimiento pueden ser:

Certificados, diplomas, broches, medallas, cintas.

Cartas de parte del Servicio de Extensión, Becas y oportunidades de participar en actividades relacionadas con el programa de juventudes rurales, a nivel local, nacional o internacional.

Reconocimiento público a nivel local, y nacional en actos públicos o por medio de la prensa y de la radio.

Es recomendable que a aquellas personas que prestan servicios como funcionarios públicos y que colaboran como líderes voluntarios se les haga reconocimiento consignando sus méritos en hojas de calificación.

EVALUACION:

Constantemente debe evaluarse la labor de los líderes; también debe orientárseles para que evalúen sus propios trabajos. Esto les dará oportunidad de superarse, de fijar metas específicas, de asignar tareas y de planear mejor.

CONCLUSION:

Con buena selección y capacitación apropiada de líderes voluntarios y con buena orientación a los mismos se puede confiar en que los Programas de Extensión Agrícola y de Clubes 4-S logren el mejoramiento de comunidades rurales como una obra de cooperación de todos, y que se confirme el sabio refrán de que "la unión hace la fuerza".

BIBLIOGRAFIA

- | | |
|---|--|
| Taller Educativo Inter-Americano sobre programas de juventudes rurales. | Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. Turrialba, Costa Rica. 333pas. |
| Sociología-Introducción a su uso en programas agrícolas rurales. | Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA Turrialba, Costa Rica. 197pas. |
| Olivencia, Pedro., Líder Asociado Clubes 4-H | Manual para líderes 4-H. Servicio de Extensión Agrícola Universidad de Puerto Rico. 34pas. |
| Prieto, Luis B. | El concepto del líder. Ministerio de Agricultura de Honduras. 91pas. |
| Primer curso Nacional de Extensión Agrícola. | Ministerio de Agricultura e Industrias, Costa Rica. App.200pas. |
| Segunda Conferencia de Líderes de Juventudes Rurales | Ministerio de Agricultura e Industrias, Costa Rica. 200pas. |

Guía para Líderes de Clubes 4-S

Jones, Earl., Law Howard.,
Manuel Valverde.

Ministerio de Agricultura
e Industrias. Costa Rica. 48pas.

Informe preliminar: Estudio
sobre los programas de juven-
tudes rurales en las Américas.
Instituto Interamericano de
Ciencias Agrícolas, Turrialba,
Costa Rica. 32ps.

RELACIONES DEL LIDER CON LA COMUNIDAD

Marina Chacón R., Supervisora
Mejoramiento del Hogar, Extensión
Costa Rica

Las relaciones públicas juegan un papel muy importante en toda actividad humana. Ganar la confianza de la comunidad es un punto clave, sin esto nadie podría hacer nada en extensión. Veamos entonces, algunas cosas que nos podrían ayudar a lograr nuestro propósito "ayudar a la gente a ayudarse a sí mismo". Algunas características para ganar la confianza son:

1. Comprender a la gente.
2. Tener deseo sincero de trabajar con la gente.
3. Tener paciencia.
4. Tener habilidades en agricultura o economía del hogar.
5. Tener comprensión de los objetivos, la política y programas de extensión.

Para ganar la confianza, un líder tiene que explicar los objetivos y para esto necesita comprensión muy clara de los mismos. Los puntos claves de los objetivos de extensión son los siguientes:

1. Familias rurales educadas.
2. Hogares rurales mejorados.
3. Comunidades rurales desarrolladas.

Los puntos destacados de los objetivos de los clubes son:

1. Promover el mejoramiento del hogar y de la comunidad.
2. Cultivar sentimientos de solaridad humana.
3. Fomentar el espíritu de asociación y ayuda mutua.
4. Introducir mejores prácticas agrícolas y domésticas.
5. Desarrollar las capacidades de los jóvenes de la zona rural.
6. Apoyar todo movimiento que tiende a elevar el nivel cultural de la comunidad y desenvolver en sus habitantes altos ideales y normas de vida.

Debemos buscar la ayuda de la comunidad si queremos lograr éxito con los clubes. No podemos hacer todo el trabajo sólo y hay grandes fuentes de colaboración en todo pueblo. También es importante usar la comunidad porque nos permite conocer más a fondo con que medios podemos contar para el mejor planeamiento. Encontraremos dos clases de recursos:

1. Recursos humanos

- a. Habilidades y destrezas
- b. Actitudes, opiniones, intereses y aspiraciones
- c. Conocimientos.
- d. Capacidad para trabajar.

2. Recursos materiales

- a. Facilidades de servicio
- b. Recursos naturales
- c. Comodidades
- d. Tiempo
- e. Dinero

Cuáles son las razones para que nos interese el respaldo de la comunidad? "Los que participan eficazmente, toman responsabilidades mayores", dijo Earl Jones. Esta es una regla bien fijada en la mente de todo maestro. Así es también con la comunidad en cuanto al respaldo a los clubes. Se logra éxito cuando el club recibe la colaboración de padres, vecinos y la comunidad en general.

Ninguno de nosotros puede ofrecer a los socios ayuda en todos los aspectos. No podemos decir que somos enciclopedias ni debemos pretender serlo. No somos, alla vez ganaderos, agricultores, cocineros, carpinteros y los muchos más de especialistas de una comunidad. Es imposible dentro de una vida adquirir todos los conocimientos requeridos para dirigir completamente a un club.

Por otro lado, el club necesita materiales para su trabajo, tales como un pedazo de tierra para hacer una huerta, crédito para comprar semillas o equipo y un lugar adecuado para reunirse. Todas estas necesidades no pueden ser pro-

vistas por un líder sólo. Los demás de la comunidad tienen que ayudar o el club sufrirá de escases de estos elementos.

Tampoco puede el líder hacer todo el trabajo por sí sólo. El tiene que cumplir con sus propios deberes en su casa, en su trabajo, con la iglesia y en otros lugares y no puede dedicar todo su tiempo a atender al club. Este problema se elimina cuando varias personas comparten el trabajo en forma ordenada y bajo la coordinación del líder y ninguno tendrá que abandonar su trabajo.

Una función del líder es establecer buenas relaciones entre el club y la comunidad. La participación del grupo en resolución de problemas son un medio para:

1. Identificarse con los problemas
2. Dar a conocer el programa
3. Adquirir prestigio
4. Ganar respaldo
5. Enseñar la importancia del esfuerzo en conjunto
6. Establecer mayores contactos
7. Oportunidad para manifestarse
8. Desarrollar liderazgo
9. Poner de manifiesto aptitudes y destrezas

Una gran ayuda en el trabajo con los clubes es informar a la comunidad de los resultados obtenidos. La imagen que la gente forma de nuestro programa, dependerá de la sensibilidad e interés que mostramos a sus críticas. Dicha imagen se formará a pesar de lo que se haga o no al respecto y la imagen será buena o mala según la comprensión que el público tenga del programa y sus realizaciones.

A la gente le gusta conocer los resultados de sus esfuerzos. Por eso, sugerimos lo siguiente:

1. Presente en cuadro sencillo los resultados obtenidos.
2. Hágale comprender las razones y los objetivos de las actividades.
3. Permítale hacer sugerencias.
4. Dele oportunidades de participar.
5. Hágale sentir que sus sugerencias e ideas se tomarán en cuenta.
6. Asígnale un papel en el futuro trabajo.

Algunas sugerencias que, de ser tomadas en cuenta, estarán en beneficio directo del programa. Entre estas encuentra:

1. No es conveniente emprender muchas cosas a la vez, que dispersa la atención de los líderes.
2. Asigne responsabilidades de acuerdo con la capacidad de las personas.
3. No inicie tareas demasiado difíciles, en las cuales se corre el riesgo de fracazar, porque esto debilitará el programa en el futuro.
4. Informe adecuada y oportunamente.
5. Aproveche el mayor número de recursos que hay en la comunidad.
6. Acepte el fracaso y lo estudie bien para sus lecciones.

BIBLIOGRAFIA

- PRIETO, LUIS B. El concepto del líder y del maestro como líder. San José, Costa Rica, 1954. 91 p.
- JONES, EARL (ed). Liderazgo y clubes 4-S, material del curso para líderes voluntarios, Puriscal, Costa Rica. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1961. 78 p.
- APODACA, ANACLETO. Enseñando al agricultor. Tegucigalpa, Honduras, Ministerio de Agricultura, 1955. 138 p.
- LAW, HOWARD. Extensión agrícola: principios básicos y métodos de enseñanza. Caracas, Venezuela, Consejo de Bienestar Rural, 1955. 40 p.
- COSTA RICA, MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA. Primer curso nacional de extensión, Cinchona. San José, Costa Rica, 1956. 175 p.

RELACIONES DEL LIDER CON LA AGENCIA DE EXTENSION

Ing. Cristóbal Ruíz P.
Especialista en Extensión
Zona Norte - Proyecto 39,PCT

La presencia y acción de los líderes voluntarios en las actividades de los Clubes Juveniles es determinante del éxito o fracaso de éstos. Por lo mismo, una clara determinación de las funciones del líder y sus relaciones con la Agencia de Extensión ayudará efectivamente en el desarrollo del programa.

En mi opinión hay dos clases de relaciones del líder con la Agencia y ambas son igualmente importantes. Mediante las unas el líder guardará cierto tipo de contacto oficial con la Agencia y sus componentes; y por las otras, las reforzará en un ambiente de cierta informalidad, que crea un ambiente ideal para que mantenga ese contacto que es indispensable para el buen éxito del trabajo de uno y de otros: el líder y los que componen la Agencia de Extensión.

En forma arbitraria quizá se me ha ocurrido dividir esas relaciones en: a) Formales y b) Informales.

FORMALES

Están escritas en los Manuales correspondientes y ocurren en o a través de la OFICINA.

Estas pueden ser:

1. HABLADAS:

Visitas

Teléfono

Jiras

Ferías

Campamentos

Otros

2. ESCRITAS:

Informes

Cartas

INFORMALES

No están escritas en los Manuales y ocurren fuera de la Oficina.

Podrían suceder en los siguientes lugares: el café, el estadio, la pileta, en la calle, en la plaza, en el mercado, en la iglesia, en la escuela o en las casas de alguno de los dos.

QUE DEBE HACER EL LIDER EN SUS RELACIONES CON LA AGENCIA

- a. Divulgar en el Club y la comunidad el trabajo que realiza la Agencia
- b. Informar a la comunidad los problemas y dificultades que tiene la Agencia, especialmente los de orden técnico y económico.
- c. Ayudar a la Agencia a encontrar los medios para resolver esos problemas buscando ayuda local.
- d. Intervenir en tareas de planeamiento y ejecución de programas y planes de trabajo del Club y la comunidad
- e. Participar entusiastamente en todas las reuniones de adiestramiento para líderes organizadas por la Agencia.
- f. Participar activamente en las actividades organizadas por la Agencia.
- g. Tomar responsabilidad por equipos y herramientas usados en el trabajo de Clubes
- h. Ayudar a la Agencia en la supervisión de Clubes y la organización de otros nuevos.

Aprendiendo a jugar juntos los socios de los Clubes Juveniles, aprenden también a trabajar juntos. Se desarrolla su espíritu de cooperación, de trabajo en equipo. Aprendiendo a jugar juntos aprenden a ganar o perder con altura, con dignidad, sin perder la cabeza.

Pero, que significa trabajar para la vida? Trabajar para vivir no es solamente trabajar para existir. Lo primero implica una serie de comodidades de orden material y síquico, mientras que trabajar para existir parece indicar solamente conseguir aquello que nos ha de proporcionar medios escasos para simplemente vegetar. Lo uno parece tener significado biológico y lo otro, de orden espiritual: incluye buena educación, buena mesa, (buena comida) confort.

Trabajar para vivir involucra en los socios de los Clubes Juveniles la idea y la práctica de hábitos nuevos, de destrezas, de habilidades, de actitudes, de conocimientos.

Por esto, trabajar con jóvenes no es solamente mostrarles el camino, es también enseñarles a recorrerlo con alegría, con fe, con íntima confianza en si mismos, sin miedo al presente, sin celos para el porvenir.

Trabajar para vivir es estar consciente de que la agricultura es una actividad noble y que de su éxito depende la consecución de mejores rendimientos de la producción y de mejores niveles de vida porque simultáneamente con la elevación de los rendimientos se eleva también la renta, y por ende, los niveles de vida, lo que proporciona amplias oportunidades para estudiar, destacarse en la sociedad y disponer de medios económicos indispensables para hacer una vida con contenido, con significado.

RELACIONES Y FUNCIONES DEL LIDER

DENTRO DEL CLUB

Ronald Umaña Alvarado
Asistente de Clubes
en Siquirres.

Hay un principio que establece que el aprovechamiento de líderes es fase principal en el proceso de Extensión Educativa y ha tenido aceptación universal por parte de los extensionistas. En estudios realizados en un país de América Latina y cuyo servicio de Extensión apenas cuenta con una década de existir, encontraron que casi todos los agentes de extensión manifestaron que los líderes significan para ellos una gran ayuda para realizar su labor educativa.

A la pregunta de - quiénes son sus líderes? - muchos extensionistas respondieron que consideraron líderes principales a personas que ocupan posiciones oficiales. Ahora, no podemos decir que tales personas, con cargos políticos, religiosos, educativos, etc. no se consideren como líderes de extensión. Pero es poco probable que muchos de ellos sean los únicos que pueden ejercer el liderazgo necesario para que el Servicio de Extensión sea efectivo. Quizás una de las causas de que algunos de los programas de extensión no hayan avanzado con la rapidez que debiera, es debido al concepto erróneo que tienen de lo que es un líder.

Podemos evitar problemas futuros en nuestro trabajo estando seguros de no tener conceptos equivocados. El aprovechamiento de líderes es muy recomendable, todos podemos aceptar esto. Sin embargo, sería conveniente poner en claro algunos conceptos. Como primer paso, revisemos algunas de las razones que ponen a un líder en un plano de tanta importancia en el trabajo de Extensión.

- 1) Los líderes ayudan al Agente a ampliar los programas educativos de la agencia.

- 2) La gente rural aceptará más rápidamente las prácticas nuevas cuando observe que sus líderes ya las han acogido.
- 3) Con trabajo a través de líderes, los agentes disponen de un nuevo medio para tener contacto con los individuos y consecuentemente con sus necesidades.
- 4) Cuando hay reemplazo de agentes o se les traslada, la interrupción del programa que esto trae consigo, es menor si se hace aprovechamiento efectivo de los líderes.
- 5) Los líderes contribuyen al cumplimiento del principio de extensión que establece "interesar a los individuos en el proceso de ayudarse a sí mismos".

Estas cinco razones expresan el valor tan alto que tienen los líderes en nuestro trabajo.

Algunas de las características del trabajo con líderes en los clubes de jóvenes y adultos son las siguientes:

- 1) Generalmente en la comunidad quienes integran el grupo del club, son los individuos progresistas. Son los buenos agricultores y las buenas amas de casa.
- 2) Los líderes están vivamente interesados por la actividad en la que va a ocurrir un cambio.

Los líderes generalmente son dueños de lecherías, cafetaleros y amas de casa, etc. Estos líderes no sólo participan activamente en la agricultura, sino que también viven dentro de la comunidad.

- 3) Son individuos aceptados por la comunidad, y más que todo por el grupo del club, además dirigen sus miras hacia afuera, en busca de recursos que mejoren sus productos a su nivel de vida. Son también ciudadanos respetados, que están tan deseosos de compartir sus conocimientos.

- 4) Generalmente no tiene un cargo oficial en la comunidad. Si desempeñar un cargo de esta índole o cualquier otro empleo semejante, entonces su libertad de acción se vería frecuentemente limitada como ocurre con los líderes religiosos o con los empleados públicos.
- 5) Estos individuos aceptan programas a los que se ven obligados a dedicar todo el tiempo que sea necesario. Los líderes informales de la comunidad, brindan sus servicios para prestar ayuda a sus vecinos, sin recibir por esta remuneración suma alguna.
- 6) El líder representa un papel importante, participan en el planeamiento y ejecución de programas, lo cual implica también un papel más activo por parte de los receptores, la GENTE.

Un líder tiene que establecer su rol, es decir, tener una razón para estar en el club y poseer características personales que le ayuden a ganarse la confianza de sus compañeros como son:

- 1) Conocer la naturaleza de todos y cada uno de los proyectos del club. Esto le permitirá orientar más efectiva y prácticamente la labor individual y colectiva de su club.
- 2) Ser un buen organizador. Es posible alcanzar excelentes resultados mediante una cuidadosa organización y planes bien estudiados.
- 3) Interesarse en el bienestar y prosperidad de su comunidad rural y de su grupo del club.
- 4) Interesarse vivamente en todas y cada una de las actividades de los clubes. Tal interés y entusiasmo es importantísimo para el desenvolvimiento del club, ya que él se trasmitirá seguramente, a todos los miembros.

- 5) Sustentar conceptos de lealtad y honestidad.
- 6) Manifestar tacto y habilidad en el trato con personas mayores, padres de familia, vecinos y autoridades.
- 7) Perseverancia. El líder no se debe impacientar ni desanimar si no obtiene resultados rápidos y efectivos.

Una función importante del líder es la de explicar los objetivos, a quién? Para esto es necesario tener una comprensión muy clara de los mismos. El Servicio de Extensión divide los objetivos en dos partes: Los objetivos generales de la Institución, y los objetivos que persiguen los clubes 4-S. Ambos objetivos constituyen el programa completo de Extensión Agrícola.

1) Objetivos de Extensión:

- a-) Familias rurales educadas.
- b-) Hogares rurales mejorados
- c-) Fincas más productivas
- d-) Comunidades rurales desarrolladas

2-) Objetivos de los Clubes 4-S :

- a-) Promover el mejoramiento del hogar y de la comunidad.
- b-) Cultivar sentimientos de solaridad humana y fomentar el espíritu de asociación y ayuda mutua.
- c-) Introducir mejores prácticas agrícolas y domésticas.
- d-) Desarrollar la capacidad de los jóvenes de la zona rural
- e-) Apoyar todo movimiento que tienda a elevar el nivel cultural de la comunidad y desenvolver en sus habitantes altos ideales y normas de vida.

Una vez que el líder haya comprendido bien los objetivos, podría usar cualquiera de los siguientes métodos:

- A-) Charlas
- B-) Carteles
- C-) Películas y transparencias
- D-) Colaboración del Club en las actividades de la Comunidad

Luego buscar la ayuda de los recursos disponibles en la Comunidad. Tanto humanos como materiales.

1-) Recursos Humanos:

- a-) Habilidades y destrezas
- b-) Actitudes, opiniones, intereses y aspiraciones.
- c-) Conocimientos
- d-) Capacidad para trabajar
- e-) Tiempo

2-) Recursos Materiales:

- a-) Facilidades y servicios que ofrece la Comunidad.
- b-) Recursos naturales
- c-) Comodidades en que cuentan las familias
- d-) Dinero

También tiene que saber aprovechar ciertos recursos como son:

- A-) Ayudas del gobierno, comerciantes, profesionales en dinero o materiales, sin derecho a participar en la elaboración de programas
- B-) Ayuda de los padres de familia, tal vez con dinero pero la mayoría de las veces con conocimientos, ha bilidades e intereses.

Ahora, analizando más ampliamente las funciones de un líder podemos decir que son las siguientes:

- 1) Interesar a niños y jóvenes de la comunidad en el trabajo y actividades del club.
- 2) Asistir a los miembros del club en la elección de los proyectos que mejor contemplan sus deseos e inclinaciones.
- 3) Distribuir el material informativo y de enseñanza.
- 4) Ayudar a los miembros del club a conseguir los elementos y materiales necesarios para el desarrollo de sus proyectos.
- 5) Interesar a los padres de familia en las actividades que los hijos realizan en el club.
- 6) Colaborar en la organización del club, en el planeamiento de sus programas y en la interpretación del material de enseñanza.
- 7) Explicar a los miembros del club sus deberes y responsabilidades.
- 8) Asistir a todas las reuniones del club, observar sus proyectos y brindar su ayuda cuando sea necesaria
- 9) Guiar, orientar y enseñar, pero nunca hacer el trabajo de los miembros del club. Recordar que ellos deben aprender, HACIENDO.

El líder de un club constituye una de las piezas fundamentales en la organización y funcionamiento del club. Hombres y mujeres interesados en la conducción y en la actividad de los clubes, están en capacidad para desempeñar las funciones del líder voluntario.

La visión primaria del líder es la de ayudar a niños y jóvenes de su club a descubrir sus propios deseos o inclinaciones. Luego tratará de ayudarlos a realizar tales deseos. El

líder enseñará al niño o joven a pensar, pero nunca deberá pensar por él. Le aconsejará, pero no tratará de gobernarlo, le guiará pero no le controlará.

Los líderes voluntarios son de gran provecho en el trabajo de Extensión en la medida en que el extensionista esté seguro de que está tratando realmente con un líder, y de que sus acciones son voluntarias, en el amplio sentido de la palabra.

Bibliografía

- Edgar Arias (ed.) Guía de Líderes de Clubes 4-S. Ministerio de Agricultura y Ganadería, San José Costa Rica, 1957. 45 páginas.
- Earl Jones (ed.) Clubes 4-S y Liderazgo. Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, Turrialba, Costa Rica. 80 páginas

PRINCIPIOS SOBRE ELABORACION DE CUESTIONARIOS

Edgar Arias y Earl Jones

Las encuestas se realizan con el fin de determinar la verdadera situación existente en determinado asunto, para recoger datos o informaciones que ayuden a comprender mejor un problema y, o, para explorar las opiniones del grupo acerca del problema o situación.

La elaboración de una encuesta incluye varias fases:

1. Planeamiento de la encuesta.
2. Elaboración del cuestionario.
3. Preparación de los entrevistadores.
4. Administración de los cuestionarios.
5. Tabulación de la información recogida.
6. Interpretación de los resultados de la encuesta.

1. Planeamiento de la encuesta:

El primer paso en el planeamiento de una encuesta debe ser determinar el por qué de la misma. Hace falta realmente la investigación que pretendemos hacer? Obtendremos algún resultado práctico con la encuesta? Una vez que nos hayamos contestado estas preguntas, si nos decidimos a realizarla es necesario iniciar la elaboración del plan. El plan de la encuesta debe incluir los siguientes puntos:

a) Definición del Problema y Objetivos de la Encuesta

Debe hacerse una descripción amplia del problema. En qué consiste?Cuál es su importancia? A quiénes afecta? Qué factores pueden intervenir en el problema? Cuáles son sus posibles causas? Una vez determinado el problema o situación y la intensidad del mismo, estamos en capacidad de determinar los objetivos de la encuesta. Cuáles son las preguntas que el cuestionario nos va a contestar? Qué sabe la gente acerca del asunto? Qué actitudes existen

en relación al problema que motiva nuestra investigación? Los objetivos deben ser concretos, específicos, claros y bien formulados.

b) Diseño de Estudio.

El diseño de estudio debe indicar cuántas investigaciones se llevarán a cabo? En cuántas comunidades? Con qué intervalos? Se van a dejar grupos de "Control" o "Grupos Testigos"? Qué grupo o grupos se van a cubrir con la investigación? Es decir cuál va a ser la muestra? Por ejemplo si se trata de determinar las causas de la baja producción en una fábrica, posiblemente la muestra son los trabajadores de la fábrica o los gerentes y supervisores o bien ambos grupos.

El diseño de estudio debe incluir la determinación de la "muestra". Cuando el universo, es decir el total de la población, es demasiado numeroso y no se cuenta con tiempo, presupuesto ni recursos suficientes, es necesario seleccionar una muestra respectiva. En grupos pequeños no es aconsejable seleccionar muestras. Es preferible dirigir el cuestionario al "universo" total. La selección de individuos dentro de la muestra, debe hacerse al azar y en forma tal que represente proporcionalmente a todos los estratos que forman el universo. Por ejemplo si el universo está constituido por amas de casa, agricultores, comerciantes y empleados públicos, la muestra debe representar a un número proporcional de todos estos estratos y las personas se deben seleccionar ya sea de una lista alfabética, tomadas al azar o de un mapa de la comunidad, por ubicación, etc. En este caso se considera que la muestra ha sido estratificada y seleccionada al azar. Las inves-

tigaciones basadas en muestras estratificadas y en las que todos tengan iguales oportunidades de ser seleccionados, están sujetas a un margen de error más pequeño que las que no lo son.

2. Elaboración del Cuestionario.

Una vez que se planea la investigación y se deciden los objetivos y el diseño de estudio se procede a escribir el cuestionario o cuestionarios. El cuestionario debe encabezarse con el nombre del lugar, fecha y nombre del entrevistador. Luego se anotarán los datos del entrevistado: Nombre, edad, sexo, último grado escolar cursado y otros que se consideren necesarios para los fines de la encuesta.

El tipo de preguntas depende del método que se vaya a utilizar para administrar el cuestionario. Las preguntas deben ser simples, cortas y muy claras. Al elaborar las preguntas debemos tener en mente:

1. Qué utilidad tendrá la respuesta?
2. Se puede conseguir con la pregunta el dato deseado, y
3. Qué relación tiene la pregunta con el problema que motiva la encuesta?

Existen varios tipos de preguntas. Unas que contienen tres o más posibles respuestas dentro de las cuales el entrevistado escoge la que cree más apropiada o contesta "no sé". Otras preguntas se contestan con "sí", "no", o "no sé". Algunos investigadores acostumbran agregar una pregunta tal como: -Porqué razones? o en caso afirmativo "cómo lo haría usted? o qué cosas? Con el fin de que la contestación de "sí" o "no" sea razonada. En otros casos se utiliza el tipo de preguntas "abiertas" que permiten muy diferentes contestaciones. En estos casos las respuestas deben clasificarse en grupos similares para poderlas tabular. Una vez elaborados los

cuestionarios deben probarse con personas de condiciones similares a las que se vayan a entrevistar. Esto permite hacerles las correcciones necesarias antes de llevarlos a la práctica.

Al formular cada pregunta es conveniente pensar de antemano en la forma como se van a tabular. Los cuestionarios deben ser cortos y fáciles de llenar y de tabular.

3. Preparación de los Entrevistadores.

Cuando los cuestionarios van a ser llenados por medio de entrevistas personales, es necesario adiestrar a los entrevistadores. Los entrevistadores deben saber:

- a) El propósito del estudio.
- b) Cómo localizar a las familias o individuos que integran la muestra.
- c) Cómo llenar el cuestionario.
- d) Cómo interpretar cada pregunta y conocer el propósito de cada pregunta.
- e) Cómo hacer las preguntas.

El entrevistador no debe influir en la respuesta que dé el entrevistado ni al formular la pregunta ni al ampliarla si fuera necesario.

4. Administración del Cuestionario.

Debe preocuparse de que el cuestionario sea administrado, de ser posible el mismo día a todos los integrantes de la muestra, o por lo menos dentro de un período no muy largo. De otra manera la situación podría variar, afectando los resultados de la encuesta. Si se van a administrar varios cuestionarios es necesario hacerlo en las fechas y lugares señalados, de acuerdo con el diseño de estudio.

5. Tabulación.

Una vez que los datos han sido recogidos en los formularios es necesario resumirlos para apreciar un cuadro total de la situación. Los datos que se deben tabular

dependen de la clase de respuestas que se desean obtener del cuestionario. Por ejemplo, si se desea saber qué opinan los varones y las mujeres sobre determinado asunto, habrá que dividir los datos de acuerdo con el sexo. Si la edad es un factor a considerar conviene agrupar a los entrevistados por grupos de edades. De otros datos se van a necesitar únicamente promedios o porcentajes. Los cuadros para tabular los resultados de la encuesta deben hacerse de manera que nos dé las respuestas en la forma en que las necesitamos.

6. Conclusiones.

Casi siempre es necesario presentar un informe del resultado del estudio o evaluación. Este informe debe incluir los propósitos del estudio, antecedentes de la situación y problemas que lo motivaron, procedimientos empleados en el estudio (universo, muestreo, distribución de la muestra, etc.) formularios utilizados, cómo se recogieron los datos y los resultados obtenidos con la encuesta. Se puede decir que de las personas entrevistadas, el 50% manifiestan tal y cual cosa o bien que el resultado de la encuesta parece indicar que una de las causas de la situación es el bajo grado de escolaridad alcanzada por la mayoría de las personas que residen en esa zona.

BIBLIOGRAFIA

- Alers - Montalvo, Manuel. Sociología, introducción a su uso en programas agrícolas rurales. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1960. 197 p.
- Arce, Antonio M. Sociología y desarrollo rural. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1961. 131 p.
- Estados Unidos de América, Departamento de Agricultura. Manual de evaluación en extensión. Turrialba, Costa Rica, IICA, OEA, 1957. 122p.
- Maccoby, Eleanor L., Newcomb, Theodore M. and Hartley, Eugene (Eds) Readings in social psychology. New York, Henry Holt, 1958. 674p.

MÉTODOS PARA DESCUBRIR LÍDERES

Gillio Francesca F.
Asistente de Clubes, Zarcero

Eduardo Rodríguez
Asistente, San Marcos de Tarazú

Introducción

Extensión trata producir cambios en el mayor número posible de personas. Pero esta tarea es casi imposible de realizar para el reducido personal con que cuentan las agencias de Extensión. De allí la necesidad de contar con la ayuda de personas que sean queridas, respetadas e imitadas por un número considerable de personas de la comunidad ha surgido.

Estas personas, a quienes llamamos líderes, se encuentran en cualquier tipo de sociedad o grupo y deben ser localizados por el agente de cambio si es que desea tener éxito en su trabajo con la comunidad. Uno de los métodos más efectivos para descubrir esos líderes es el que se describe en el presente trabajo. Es necesario advertir que para descubrir a los líderes debe hacerse previamente un plan muy bien elaborado, en el que se tomen en cuenta las costumbres y la idiosincrasia de la localidad donde se va a trabajar. También se debe poner especial cuidado en la recolección, tabulación e interpretación de los datos, ya que el hecho de escoger en forma equivocada a personas que realmente no son líderes, traería consigo graves consecuencias.

El presente trabajo fue realizado por la totalidad de los estudiantes del cursillo, divididos en cuatro grupos, como práctica de las lecciones recibidas en los días anteriores sobre liderazgo e investigación. Cada grupo elaboró un plan de estudio y el cuestionario respectivo para cada situación. Estos planes de los grupos, lo mismo que los cuestionarios, fueron discutidos por todos los estudiantes hasta encontrarlos satisfactorios para el propósito que se perseguía y

adaptables a los lugares escogidos para realizar las encuestas. Es seguro que estos planes y cuestionarios deben ser modificados si se desean aplicarlos a otros lugares y a diferentes situaciones. Los lugares escogidos para llevar a cabo el estudio fueron La Suiza y Pavones de Turrialba, Costa Rica.

Una vez definidos los métodos de estudio y los cuestionarios, los estudiantes visitaron ambos lugares para hacer las entrevistas a las personas indicadas en cada caso.

En La Suiza se aplicaron dos cuestionarios: uno dirigido a socios 4-S y a posibles socios, con el fin de tratar de descubrir los líderes juveniles o adultos para determinar si esos posibles líderes estaban en condiciones de aceptar y asumir el liderato. En Pavones la primera encuesta se dirigió a una muestra representativa de la comunidad, en la que se incluyeron agricultores, amas de casa, comerciantes y líderes formales, para tratar de descubrir a los líderes informales. Luego se elaboró una segunda encuesta dirigida a las personas que resultaron seleccionadas a través del primer cuestionario, con el fin de ver si deseaban aceptar el liderato y se reunían las condiciones indispensables para ejecutar esa labor. Tanto en La Suiza como en Pavones hay organizados clubes 4-S de varones y de mujeres que tienen varios años de funcionar.

Plan de la Encuesta para Determinar los posibles Líderes Jóvenes y Adultos para el Club

Problema: Hacen falta líderes juveniles y adultos para guiar el Club 4-S.

Factores: Desconocimiento de los socios de la necesidad de líderes. Falta de motivación a los posibles líderes para que participen en la conducción del Club.

Objetivo: Localizar a los posibles líderes juveniles y adultos.

Universo: Todos los jóvenes de 10 a 21 años.

Muestra: Los socios 4-S más 3% de los egresados de la escuela en los últimos cinco años.

Cuestionario
para
LOCALIZAR POSIBLES LIDERES PARA UN CLUB 4-S

Lugar _____ Fecha _____

Entrevistador _____

Entrevistado _____ Edad _____ años Sexo _____

Ultimo año escolar alcanzado _____ Pertenece a un Club 4-S? Sí ___ No ___

1. Cite a tres personas con quienes usted consultaría los problemas relacionados con el funcionamiento del Club (en orden de preferencia):

a _____ b _____
c _____

2. Diga los nombres de los tres mejores amigos en este lugar: (en orden de preferencia) a _____ b _____

c _____

3. Nombre a tres personas con quienes usted les gustaría hacer una jira para aprender algo sobre caña (en orden de preferencia):

a _____ b _____
c _____

4. Cúales tres personas cree usted que le pueden ayudar en realizar sus planes (en orden de preferencia): a _____

b _____ c _____

5. Nombre a tres personas con quienes a usted le gustaría trabajar en el arreglo de la iglesia (en orden de preferencia): a _____

b _____ c _____

6. Nombre tres personas con quienes le gustaría a usted ir a coger café o a cortar caña (en orden de preferencia): a _____

b _____ c _____

LA SUIZA

Se entrevistaron 28 jóvenes entre socios actuales del Club y egresados tomados al azar de las listas de promociones de los cinco últimos años. Una vez tabuladas las contestaciones, se obtuvo el siguiente cuadro:

Frecuencia, Frecuencia Ponderada e Índice de los Nombres de Personas como Líderes en La Suiza, Turrialba

<u>Designación de Persona</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Frecuencia Ponderada</u>	<u>Índice</u>
1	19	45	2.5
2	23	55	2.4
3	14	33	2.5
4	19	44	2.3
5	7	18	2.5
6	7	18	2.5
7	5	14	2.8
8	7	15	2.1
9	8	16	2.0
10	8	16	2.0
11	5	11	2.2
12	5	10	2.0
13	5	10	2.0

Este cuadro permitió elaborar un sociograma parcial, mostrando las líneas de poder que se encuentra en la página siguiente.

La segunda encuesta se dirigió a las trece personas seleccionadas por los socios del Club 4-S y jóvenes. Se llevó a cabo de igual forma.

Plan de la Encuesta sobre Aceptación del Liderazgo 4-S

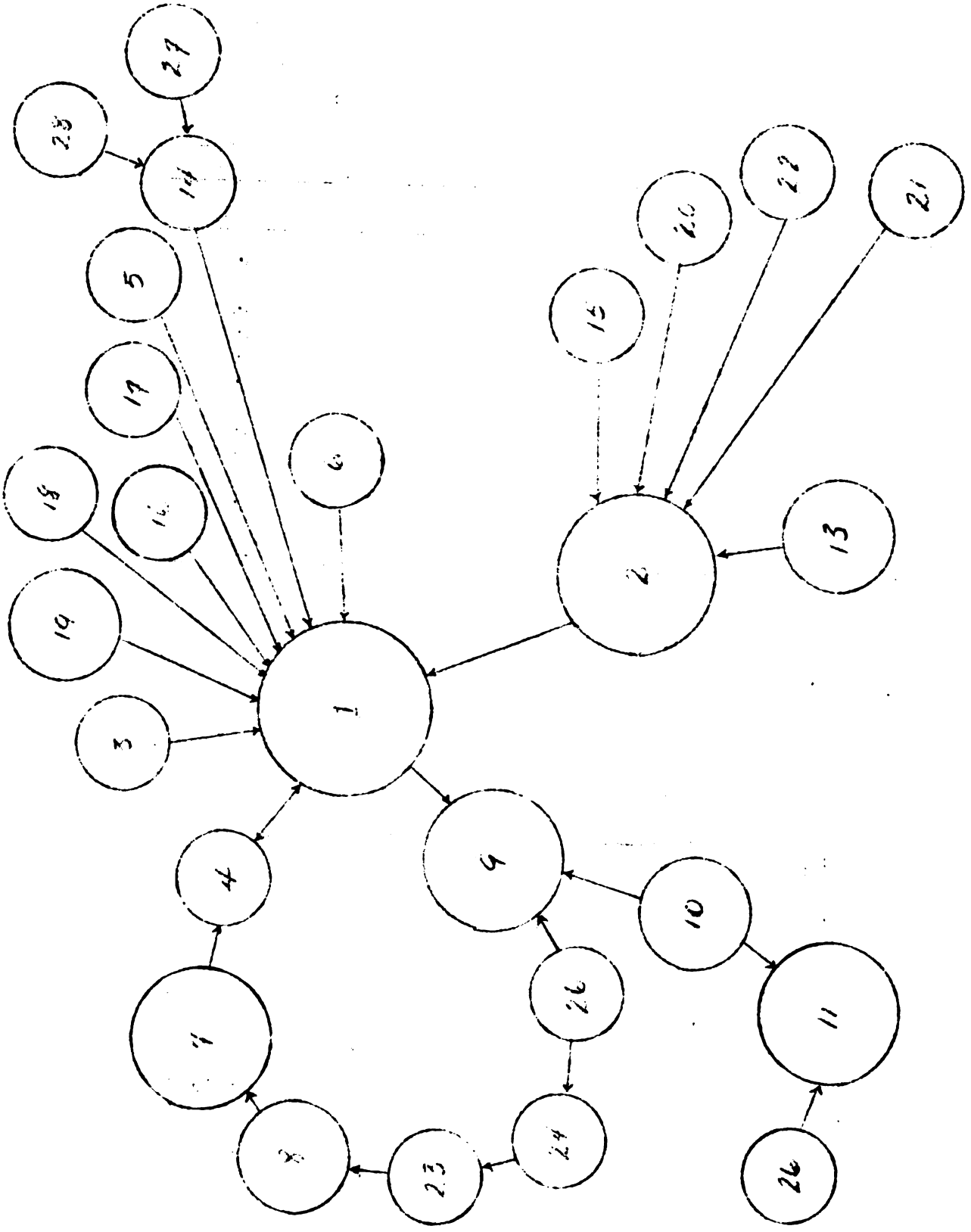
Problema: Se desconoce si los líderes señalados por los socios el liderato.

Factores: Los líderes pueden tener limitaciones de tiempo para atender esas funciones. Pueden tener poco o ningún conocimiento del programa de los clubes. Algunos podrían carecer de las habilidades necesarias para guiar al club.

Universo: Los líderes que obtuvieron mayor número de menciones en la primera encuesta (índice mayor de 2.0).

Muestra: Igual al universo.

Se encuentra el cuestionario después del sociograma.



SOCIOGRAMA PARCIAL MOSTRANDO LINEAS DE PODER EN UN GRUPO DE JOVENES EN LA SUIZA, COSTA RICA

Nota: Para dar mayor claridad se eliminaron conexiones entre personas dentro de la misma línea de poder. El tamaño del círculo está relacionado directamente con el número total de menciones.

Cuestionario
para
ACEPTACION DEL LIDERAZGO
(Socios)

Lugar _____ Fecha _____

Entrevistador _____

Entrevistado _____

Edad ___ años Sexo _____

Occupación _____

1. Ha pertenecido usted a algún comité o junta? Sí ___ No ___
Si es así, diga cuáles. _____

2. Le gusta a usted trabajar con jóvenes? Sí ___ No ___
- 3.Cuál es su trabajo preferido? _____
4. Cuántas horas por semana podría usted dedicar a guiar a un grupo de jóvenes? _____
5. En el caso que usted pudiera dedicar algún tiempo a guiar a un grupo de jóvenes, de qué edades los prefiere:
de 10 a 15 años ___ 16 a 21 _____
6. Si un grupo de socios 4-S le seleccionara a usted como guía, aceptaría usted esta labor? Sí ___ No ___

Resultados

Como resultado de esta encuesta se nota que todos los jóvenes manifiestan que les gusta trabajar con otros jóvenes. Seis de ellos han pertenecido a una junta o comité y estos mismos seis declaran estar dispuestos a actuar como líderes voluntarios de un club 4-S. Los que no tenían experiencia de este tipo, contestaron negativamente o manifestaron duda de sus habilidades para actuar como líderes voluntarios.

El tiempo disponible que estos líderes podrían dedicar al trabajo con clubes varía entre una y siete horas por semana, con un promedio de tres horas semanales. La mayoría se inclina por trabajar con jóvenes de 10 a 15 años.

Esto indica varias posibilidades para el desarrollo del liderazgo. Aparentemente el hecho de servir como miembro de una junta o comité le da al joven confianza en sí mismo, de manera que se siente en capacidad de actuar como líder en otras ocasiones. También se nota que realmente cuentan con muy poco tiempo disponible para este tipo de trabajo y probablemente haya que utilizar a varios de ellos si queremos que el club se desarrolle con mayor rapidez.

Es importante indicar que este grupo de jóvenes nombró a muy pocos de sus líderes formales. El líder de un club de jóvenes agricultores fue mencionado solamente dos veces. La líder de un club femenino no recibió ninguna mención. Muy pocos nombraron a otras personas que han trabajado mucho con los clubes en el pasado. El presidente actual del club fue nombrado muchas veces. De esto se deduce que posiblemente no estamos aprovechando a los verdaderos líderes en el concepto de los mismos socios en cuanto a líderes voluntarios y que más bien se están imponiendo como tales, a personas que no tienen seguidores dentro del grupo.

Cuestionario
para
DESCUBRIR LOS LIDERES INFORMALES

Lugar _____ Fecha _____

Entrevistador _____

Entrevistado _____ Edad _____ años Sexo _____

Occupación _____

1. Nombre las tres personas de este lugar a quienes usted pide consejos en asuntos relacionados en el cultivo de café: a _____
b _____ c _____
2. Nombre a las tres personas de este lugar que usted cree que ayudan más en las fiestas patronales: a _____
b _____ c _____
3. Cuando a usted se le enferma un animal y no puede curarlo, a que personas de este lugar les pide ayuda: a _____
b _____ c _____
4. Si usted o alguno de su casa se enferma a quienes de este lugar les pide ayuda: a _____ b _____
c _____
5. Cite a las tres personas de este lugar que ayudan más a los equipos de futbol: a _____ b _____
c _____

(a = mucho, b = algo, c = poco)

PAVONES

Esta encuesta fué realizada por 10 estudiantes. Se entrevistaron 50 personas de acuerdo con la muestra determinada en el plan.

Con base en los resultados de esta primera encuesta se elaboró el siguiente cuadro, que incluyó únicamente a aquellas personas que recibieron un mínimo de 8 menciones y un índice igual o superior a 1.65.

LIDERES NOMBRADOS

Designación de Personas	Frecuencia	Frecuencia Ponderada	Indice
A	13	31	2,38
B	15	32	2.10
C	20	54	2.70
D	45	133	2.90
E	11	18	1.65
F	13	33	2,53
G	8	19	2.37
H	8	18	2,25
I	22	53	2,40
J	16	30	1.85
K	14	33	2,35
L	18	33	1.83
M	66	180	2.72
N	39	84	2.15
O	15	29	1.93
P	8	17	2.17

Como se ve en el presente cuadro la 1ª encuesta permitió seleccionar a 16 líderes de la Comunidad. Las edades de estas personas estaban comprendidas entre 32 y 69 años.

Una vez hecha esta selección fue necesario administrar una segunda encuesta para determinar la aceptación del liderato por parte de los líderes señalados por la Comunidad.

Esta segunda encuesta se llevó a cabo en la siguiente forma:

Plan de la encuesta para determinar si los líderes señalados por la Comunidad aceptan el liderato.

Problema:

Se desconoce si los líderes escogidos por la Comunidad aceptarán trabajar con los jóvenes del Club y si están en capacidad de actuar como líderes voluntarios.

Factores que pueden intervenir:

Los líderes señalados pueden tener poco o ningún conocimiento de los fines y organización de los Clubes 4-S. Las distancias entre los lugares donde viven los líderes y el local donde se reúne el Club pueden ser considerables. Los líderes pueden tener limitaciones de tiempo para trabajar con los jóvenes.

Universo:

Los líderes señalados por la Comunidad en la Encuesta anterior. (Se seleccionaron aquellos que alcanzaron un mínimo de 8 menciones con un índice de 2.0 o más de 2.0.

Cuestionario
para
ACEPTACION DEL LIDERAZGO
(Comunidad)

Lugar _____ Fecha _____

Entrevistador _____

Entrevistado _____ Edad _____ años Sexo _____

Occupación _____

1. Ha formado parte de alguna directiva como por ejemplo: junta de educación, junta progresista, patronato escolar? Sí ___ No ___

2. Qué sabe usted del programa de los Clubes 4-S? _____

3. En qué forma ayuda usted a la comunidad? (por ejemplo en turnos, en actividades de la escuela, de la iglesia) _____

4. Si usted participa en estas actividades, por qué razones lo hace?

5. Le gustaría usted trabajar con jóvenes? Sí ___ No ___ Indeciso ___

6. Si es así, por qué lo haría? _____

7. En caso de formar un grupo de jóvenes en este lugar, cómo les ayudaría usted? _____

RESULTADOS:

No fue posible entrevistar a todos los 16 líderes seleccionados pues 6 de ellos no se encontraban en el lugar el día que se realizó la encuesta. Por lo tanto, los datos que se anotan a continuación se refieren únicamente a los 10 líderes que fue posible entrevistar.

De estos 10 líderes 7 indicaron que habían formado parte de alguna directiva o Junta. Sin embargo 9 de ellos contestaron en forma afirmativa a la pregunta de si les gustaría trabajar con jóvenes, y solamente uno contestó en forma negativa.

En cuanto al conocimiento que tienen del Programa de los Clubes 4-S los resultados de esta encuesta permiten afirmar que 5 de los líderes entrevistados tienen algunas nociones acerca de las actividades que realizan los Clubes. Tres de ellos mencionaron que dan consejos agropecuarios y de mejoramiento del hogar, otros indican que son grupos que se reúnen, que distribuyen semillas y que ayudan al hogar y a la Comunidad. En cambio 5 líderes manifestaron que no conocen nada del Programa. Esto hace ver la necesidad de informar más a los miembros de la Comunidad acerca de qué Clubes 4-S, cuáles son sus objetivos y cómo funcionan.

Los líderes señalados por la Comunidad son en su mayoría personas que participan activamente en turnos de la Escuela y de la Iglesia, prestan ayuda a personas enfermas y colaboran con otras organizaciones tales como la Municipalidad, club deportivo, etc. Las contestaciones que estos mismos líderes dan acerca de las razones que ellos tienen para participar en esas actividades comunales confirman que el espíritu de servicio público fue tomado muy en cuenta por la Comunidad al señalarlos indirectamente como sus líderes. También son significativas las razones que dan los nueve líderes que manifiestan su deseo de ayudar a los jóvenes.

Entre esas razones citaron las siguientes:

"Para mejorar la economía" - "Para dar y adquirir conocimientos." - "Para mejorar la educación de los jóvenes" y "para lograr el progreso de la comunidad".

Cinco de los nueve líderes que contestaron afirmativamente la aceptación del liderato se proponen ayudar a los jóvenes dándoles orientación, otros mencionan que podrán ayudarlos en las reuniones o enseñarles algún oficio.

Estas contestaciones indican que aún cuando algunos de estos líderes no están suficientemente informados acerca del Programa de los Clubes 4-S; la mayoría o casi la totalidad tienen conceptos de mucho valor en cuanto la importancia de trabajar con jóvenes y la forma como podrían cooperar en un programa de esta naturaleza.

Una vez analizados los cuestionarios en forma individual los grupos que realizaron la encuesta recomendaron utilizar en el futuro, o en algún comité para ayudar al movimiento de juventudes Rurales en la Comunidad. Solamente un líder fué considerado por el grupo como no utilizable por el momento, ya que él mismo manifestó no contar con tiempo para esta clase de actividades.

OBSERVACIONES:

Uno de los entrevistadores recomendó que las entrevistas no se hicieran en sitios públicos, no ante terceras personas, pues el carácter de las preguntas podía causar resentimientos entre las personas mencionadas en un determinado lugar: Primero, Segundo o Tercero.

PSICOLOGIA DEL JOVEN

Earl Jones

Es de gran utilidad el hecho de que el adulto reconozca los cambios y ajustes, las necesidades e impulsos emocionales y la tremenda tarea que debe realizar un joven en el período comprendido entre el inicio de la pubertad y la edad adulta. En un estudio realizado recientemente, se señalan cinco tareas evolucionistas del adolescente:

1. Debe tener un dominio sobre el ambiente físico de manera que pueda cuidar de sí mismo.
2. Debe ser competente en su propio manejo para que pueda hacerle frente al mundo y ganarse la vida.
3. Debe ampliar el círculo de sus amistades fuera de su familia y del grupo de su mismo sexo, y poder hacer y cultivar amistades con el sexo opuesto, capacitándose así, para hacer una mejor escogencia de el futuro o futura consorte y establecer su propia familia.
4. Debe llegar a tener un claro entendimiento de su ambiente y su comunidad y desarrollar el sentido de responsabilidad necesario para que sea capaz de

Esta discusión se basa en las siguientes publicaciones:

- DILDINE, GLEN C. Growth within people. National 4-H Club Foundation Journal. May 1959.
- JONES, EARL & WALKER, GRACE. Lecture summaries of the 4-H Club workshop. Maypen, Jamaica 4-H Clubs, 1961.
- SHACTER, H., JENKINS, G. G. & BAUER, W. W. Adolescencia. Panamá, Servicio Cooperativo Interamericano de Educación, 1956.
- VALVERDE, MANUEL. El porqué de nuestras actuaciones. En Jones, Earl (ed). Clubes 4-S y Liderazgo. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1961.
- BILLS, ROBERT E. About people and teaching. Bulletin of the Bureau of School Service, University of Kentucky, Lexington. XXVLLL(2) 1955.

realizar satisfactoriamente su contribución en el mundo de los adultos.

5. Debe alcanzar la madurez emocional, la capacidad de ser flexible y la habilidad de adaptarse a diferentes situaciones.

Para poder realizar estas tareas, el adolescente no sólo debe identificarse con los adultos sino también abandonar las normas infantiles, incluyendo cierta dependencia de sus padres. Como es normal, esto resulta en cierta tirantez familiar, especialmente si los padres no entienden que sus hijos necesitan un poco más de independencia que cuando niños.

Esto no significa, en momento alguno, que se debe aconsejar a los padres a que renuncien a toda orientación que puedan suministrar a sus hijos durante estos años; lo que SI significa es que no deben tratar de controlarlos excesivamente como lo hicieron antes. Deben estar siempre dispuestos a tratar al adolescente con el entendimiento de adultos, considerar sus puntos de vista, discutir y escuchar sus opiniones dándole toda la importancia del caso. Tanto los padres de familia como los líderes y agentes de clubes tendrán necesidad de recurrir no sólo a orientación y consejos sino también a la imposición de autoridad en situaciones que pudieran resultar en serios perjuicios para el joven adolescente. Aún cuando la firmeza y la autoridad son necesarias, el muchacho será más razonable y cooperador si se da cuenta de que se consideran sus opiniones.

El adolescente también empieza a comprender que hay otros puntos de vista aparte del de sus padres y maestros. Ya no está tan seguro de si su papá, mamá o el agente de clubes tiene razón. Empieza a comparar un punto con otro y se torna algo confuso por las opiniones contradictorias que le dan adultos que él admira. Tiene que aprender a usar su juicio. El adulto prudente raramente señalará su opinión

como única, sino más bien como algo para someterse a consideración. El fin primordial debe ser el de ayudar al adolescente en sus intentos de desarrollar buen juicio y formar su criterio.

El Grupo Ayuda al Individuo a Encontrarse a Sí Mismo

Con frecuencia, el niño no se siente seguro de sí mismo cuando trata de zafarse de los patrones de conducta infantil. Debido a esta inseguridad, encuentra apoyo y gana confianza continuando la estrecha relación con otros de su edad, cuya amistad inició quizás a los ocho o nueve años.

El grupo sigue siendo un fuerte apoyo e influencia durante gran parte de la adolescencia. La mayoría, especialmente los varones, se mantienen leales a su grupo de amigos de su propio sexo; pero con bastante frecuencia se convierten en miembros de grupos mixtos. En vista de que la compañía cambia mucho a esta edad, los grupos mixtos se hacen cada vez menos estables que los grupos de sólo muchachos o sólo muchachas. Hacia fines de la adolescencia, a medida que el joven se siente más seguro de sí, la influencia del grupo disminuye y el joven se individualiza en sus actuaciones e intereses.

Estas estrechas relaciones de grupo a comienzos de la adolescencia encierran muchos valores como ayuda en el crecimiento de los muchachos. El adulto que observa desde afuera, con frecuencia sólo ve la imitación de los patrones superficiales. Los esfuerzos por parecerse, actuar de igual manera y hablar igual, sirven de apoyo y seguridad a los jóvenes que tratan de encontrarse a sí mismos.

El problema del Ajuste

Como el adolescente no está seguro de sí todavía, no sólo trata de parecerse lo más posible a los miembros de su grupo, sino que se vuelve intolerante con aquellos que no se ajustan a las normas establecidas por el grupo. Tiende a rechazar al niño que vista ropas diferentes, tenga diferentes modales o que pertenezca a una posición social diferente. Puede no aceptar al niño que es lento y menos competente como tampoco al que aventaje intelectualmente, o que sea demasiado talentoso. Puede considerarlo raro porque le gusta estudiar o practicar el violín o pasar un buen rato en un estudio de arte. Algunas veces existe cierto resentimiento contra aquellos que son muy populares entre los miembros del sexo opuesto.

La diferencia en posibilidades económicas tiene más importancia en la adolescencia que en la niñez. El niño cuyo hogar no es igual al del resto del grupo puede ser rechazado a menos que posea otras cualidades que compensen la diferencia en las normas del hogar.

Estos niños que son rechazados por diferentes motivos - que no pertenecen al grupo - necesitan ayuda y comprensión especial. Con frecuencia se les puede reunir en un grupo organizado o actividad del club y gradualmente llegan a ser aceptados por los demás. El agente alerta tratará de destacar la habilidad especial del niño dejado por fuera y tratará de estimularlo para que participe en una actividad en la cual su contribución será reconocida valiosa por los demás.

También se necesita ayuda para los niños que son aceptados entre sí, para que sean más comprensivos y tolerantes en cuanto a las diferencias de los otros. Uno de los asuntos de vital importancia que todos los adolescentes deben aprender es: como aceptar las diferencias en otras personas, en lugar de sentirse amenazados por estas diferencias.

La Inseguridad Puede Causar Problemas de Conducta

Mientras más seguro se siente una persona joven en sus relaciones con los familiares y amistades, mejor se ajustará a los de su edad. Si un niño no se ajusta bien a los demás, es prudente formular estas preguntas. Primero: Existen en él diferencias marcadas que lo distinguen de los demás? Segundo: Tiene él antecedentes de inseguridad en su vida hogareña que han motivado su propia inseguridad? Estos problemas tienen una base fundamental que va más allá de la falta de aceptación por su propio grupo.

No siempre es fácil para el niño mantenerse al compás de las exigencias de su grupo aún siendo aceptado por éste. Muchos niños de doce años guardan sentimientos de inquietud e inferioridad cuando se encuentran entre los miembros de su grupo. Con frecuencia algunos muestran gran tensión e irritabilidad cuando no están seguros.

Algunas veces, los niños que se sienten inseguros de sus habilidades sociales tratarán de llamar la atención diciendo o haciendo cosas asombrosas. Las payasadas son manifestaciones comunes de inseguridad que es muy evidente durante la temprana adolescencia. Los bochinchitos, especialmente entre las niñas, es otra señal frecuente e inmadura de tratar de pertenecer al grupo. Algunas niñas siempre tienen algo que murmurar de las otras cuando se pueden herir los sentimientos de otras personas. Otras se vuelven presumidas y pretenden que no tienen deseo de asociarse con el grupo.

Algunos niños que se sienten inseguros tratan de ser populares aprobando aquello que dice o hace el cabecilla o los miembros populares del grupo. Es este tipo de joven que parece no tener criterio propio, que se deja llevar por el grupo. Teme expresar su opinión. Hay casos también de jóvenes que critican y nunca están de acuerdo con lo que hace el grupo. Se hacen exigentes e intolerantes y viven alardeando para lucirse ante los demás.

Estas son buenas cualidades, pero condenándolas o sintiéndonos irritados por ellos no constituye una ayuda efectiva para contrarrestarlas. Los adolescentes que reaccionan de esta manera necesitan mucha ayuda para sentirse más seguros de sí mismos. Un agente hábil puede inducir en ellos un sentido de pertenecer. El puede estimularlos a que participen en actividades de clase que les dé un poquito de prestigio o la oportunidad de ganar la atención en forma aceptable. También es posible que ellos tengan un problema más profundo que es la causa de su inseguridad. Si éste es el caso, puede ser que necesite la ayuda especial de una persona entrenada en la psicología.

Otra manera de satisfacer un sentimiento de inseguridad y que es especialmente notable durante la temprana edad adolescente es huir de la realidad empeñándose en soñar despierto. La mayoría de los adolescentes sueñan despiertos. Muchos de los sueños son constructivos y conducen a contribuciones positivas y valiosas en la vida adulta. Si un adolescente gusta de soñar despierto pero permanece bien relacionado a las situaciones reales y participa en las actividades regulares, no hay porque preocuparse. Pero si el joven busca en estas quimeras un escape de la realidad, si no toma un interés propio, no hay duda de que verdaderamente necesita ayuda para ajustarse. No es prudente andar encima del niño de este tipo, en un intento de hacer que se concentre en su actividad. El problema con frecuencia es algo que el niño no puede controlar voluntariamente porque encierra dificultades muy arraigadas de personalidad.

La Etiqueta Delinvente

Los adolescentes a menudo impresionan como personas toscas, bulleras y rudas en la superficie. En el fondo, son de muy buenos sentimientos, pero están pasando por un período difícil, tratando de establecer normas y de relacionarse con el mundo real en el cual se deben desenvolver como adultos.

Se debe tomar especial cuidado en no confundir lo superficial con deficiencias. Sin embargo, es muy corriente ver que los adultos se refieren a los adolescentes como si fueran delincuentes. La mayoría de ellos no lo son, ya sea como individuos o en el grupo. Puede ser que actúen en una forma tonta o desenfrenada en algunas cosas y en ocasiones pueden meterse en líos al tratar de probar su independencia, cuando salen en busca de nuevas experiencias o cuando tratan de identificarse con otros de su edad. Sin embargo, en la mayoría de las comunidades es un grupo muy reducido el que puede tacharse de delincuente.

El Dr. Robert Bills clasificó a las personas en tres categorías según el tipo general de su conducta. Estas categorías, dijo éste psicólogo, nos ayudarán a formular nuestros planes de trabajo, viendo la incidencia de esta conducta dentro de los grupos con que trabajamos. Para simplificar la clasificación, asignó al grupo bien ajustado, aquellos que se sienten seguros de sí mismos y que tienen confianza en sus compañeros, el nombre de plus-plus. A los sobresatisfechos de sí mismo, a aquellos que creen realmente en sus habilidades pero que no tienen confianza en sus compañeros, se denominó plus-menos. Y, al contrario, a aquellos que no creen en sí mismo pero tienen mucha confianza en los demás, se les nombró menos-plus.

Para aclarar esta clasificación, los siguientes ejemplos de conducta señalan algunos tipos de los plus-menos y menos-plus:

Plus-Menos

- Voz muy alta, brusco, mucho ruido, pegando a otros, interrumpiendo.
- Domina a otros por la fuerza, no acepta opiniones de otros, su fisonomía demuestra que está satisfecho de sí mismo.
- Muy callado, no opina en público, omite las palabras de cortesía.

Varios estudios han mostrado que este caso, plus-menos, ocurre mayormente, entre los muy feos o muy guapos. Los medianos de apariencia casi nunca se encuentran en este grupo.

Menos-Plus

-Muy callado, opina poco, se sienta atrás.

-Hace ruido solamente cuando está con un grupo; molesta solamente cuando otros están molestando; fanáticamente leal a su líder; muy a menudo muy aficionado a un deporte, actividad o club.

Encontramos todos estos tipos y más, en el trabajo de extensión. Veamos, por ejemplo, los individuos en un club.

Llega un muchacho a la hora asignada, se sienta en el centro del grupo, tiene muchas amistades, habla en voz moderada, se comporta con confianza, muestra cortesía y paciencia.

El es el tipo plus-plus y nos necesita menos que los otros.

Este es el tipo ideal y en casi todos los clubes tenemos algunos que se acercan a éste.

En cambio llegan los menos-plus - saludan a pocos, hablan poco, miran a menudo a los compañeros para su aprobación cuando están hablando, ríen cuando otros ríen, contribuyen muy poco. Estos son fáciles de cambiar; solamente necesitan algunas experiencias exitosas y satisfactorias. Hay que tener cuidado de no ponerles en situaciones potencialmente peligrosas para ellos, porque uno o dos o tres fracasos son suficientes para causar retiro tan profundo que no salen más al frente. Empujando a este grupo no da buenos resultados - es mucho mejor atraerlos poco a poco, paso por paso, para que entren en plena participación casi sin darse cuenta.

Los plus-menos son las "joyas" del club. Entran tarde en la sesión, gritan a todos sus seguidores, se sientan en frente o quedan de pie, molestan a todos - especialmente al líder o agente y en general causan problemas serios.

Es bien difícil cambiar este grupo. Primero, se sienten satisfechos con sus conocimientos y habilidades. Creen que tienen muchos amigos muy leales y que todos les estiman mucho. No son concientes de la necesidad de mejorarse y así quedan casi impenetrables. Sin embargo, este grupo realmente tiene mucha habilidad y si se despierta a uno de estos individuos, se puede formar una persona superior en corto tiempo. Y, también porque tienen seguidores, cualquier cambio de conducta puede producir cambios en muchos otros a la vez. Presentan un problema para el desarrollo de otros, principalmente los menos-plus porque tienen mucha iniciativa y a veces no dejan a otros hacer sus propias decisiones. El líder tiene que proveer mucho trabajo y varias actividades para éstos porque si no, interfieren mucho en el progreso de los demás.

Lo raro es que la falta de seguridad es muy frecuentemente la causa del comportamiento de los menos-plus y de los plus-menos pero aprendieron diferentes maneras de recompensar la falta de seguridad. Aprendieron de sus compañeros, sus parientes y otros y siguen comportándose así porque estas actuaciones les dieron buenos resultados.

Los adolescentes activos que tienen una oportunidad para realizar una actividad estimulante y para recrearse en un ambiente en el cual se sienten bien, queridos y aceptados, no tienden a ser delincuentes. Si se sienten seguros en sus hogares y relaciones con los amigos o socios del club, adoptarán las normas que se les ofrece. Por otra parte, las normas de un grupo delincuente puede adoptarlas un niño si el ambiente en su hogar es del tipo en que predomina el castigo o la severidad y que, por lo tanto, el niño se rechazado en vez de sentirse querido y aceptado. También si la escuela ha hecho tal presión en las diferencias individuales que hace al muchacho experimentar continuamente fracaso o desaprobarción, el joven tiende a comportarse de manera que consigue atención aunque ésta sea de tipo mayormente desagradable. Por eso tenemos que cuidarnos mucho de meter demasia-

das competencias o dar mucha importancia a una competencia en los Clubes 4-S. Es mejor proveer lugares para todos sin calificarlos - sin presionarlos.

La Adolescencia Varía Mucho

La adolescencia es una fase del desarrollo que toma lugar desde el nacimiento hasta la edad adulta. Lo que el niño sea hoy es el resultado de lo que le ha sucedido en el pasado; aquellas relaciones y experiencias que ha tenido en años pasados. De ninguna manera se debe separar los años de la adolescencia del resto del período de crecimiento y pensar que ésta es puramente una etapa del momento y de este momento solamente. No es así, y el buen líder busca en otros años las causas del comportamiento actual. La adolescencia es un período de actividad y crecimiento pero éstos deben verse en conjunto, en relación con el pasado y como una preparación para el futuro. De esta manera se le puede proporcionar una ayuda más efectiva al muchacho para que pueda ajustarse armoniosamente a sí mismo en su progreso hacia la madurez - el adulto se hace y no se nace.

Ciclo de la Conducta Humana

Se exponía que las acciones exteriores de una persona surgen de sus experiencias previas. Por tal razón, para que pueda actuar positivamente, tiene que adquirir nuevas experiencias que le ayuden a entenderse mejor - es decir, a adquirir nuevas alternativas de las cuales puede escoger una nueva acción. Estas nuevas experiencias son precisamente las que los líderes deben proveer a los socios para que las actuaciones de ellos sean más creativas.

Para explicar mejor este concepto, el Dr. Glen Dildine hizo un esquema que nombró "el ciclo de nuestras actuaciones". (Vea la página siguiente.) Cuando una persona percibe una situación con los sentidos físicos, inmediatamente lo califica

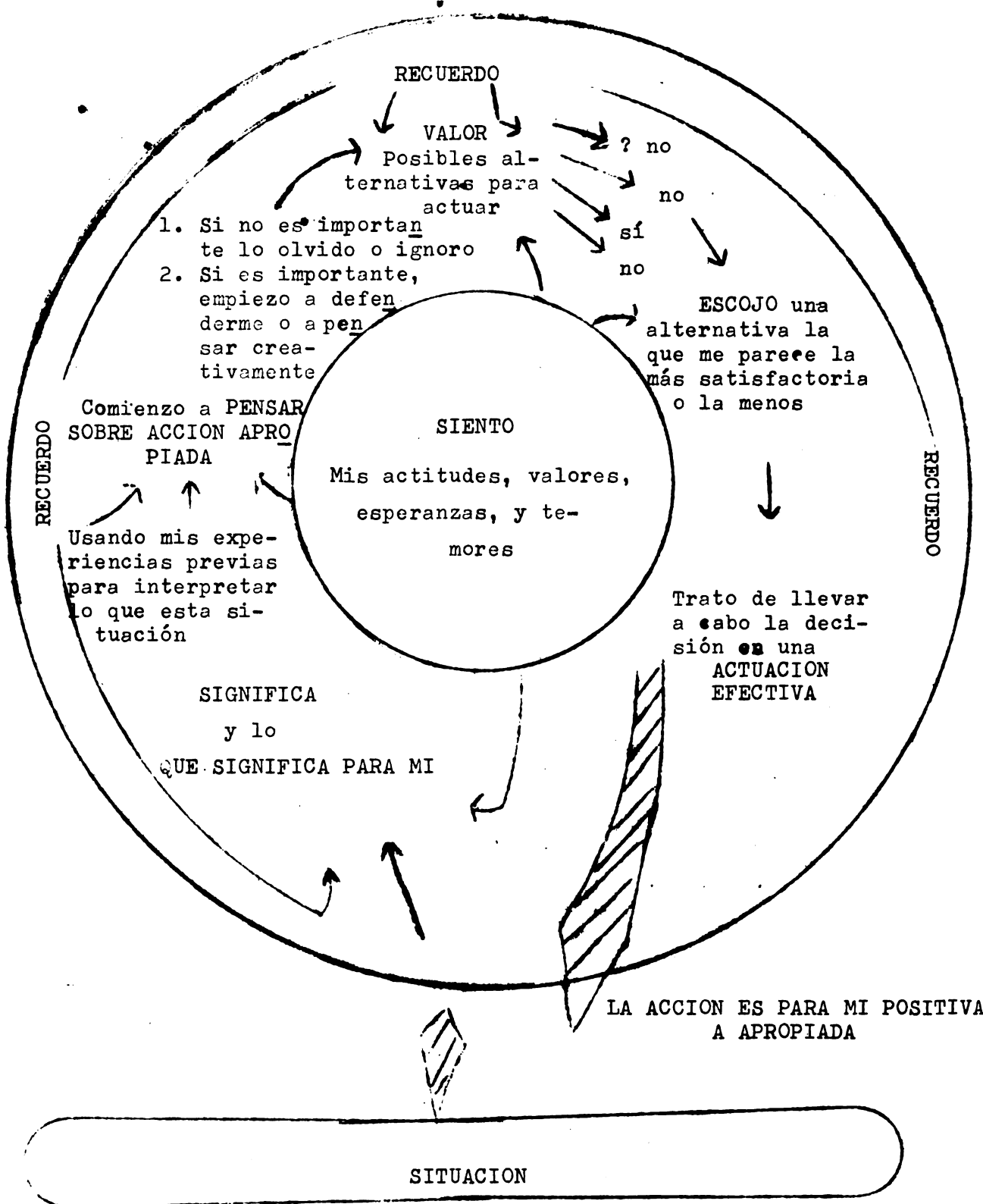
en términos generales y lo que pueda significar esa situación para él. Para efectuar este proceso, se saca de la memoria las experiencias previas y éstas se usan en la interpretación de la situación.

En el próximo paso, se emplea la otra parte del proceso interno, el sentimiento. El sentimiento incluye sus actitudes, valores, esperanzas y temores, e influye sobre el resto de los pasos en este ciclo. De la orientación del sentimiento y la memoria comienza a pensar sobre las acciones apropiadas. Si la situación no le parece importante lo olvida o lo ignora; pero si es importante, empieza a defenderse o a pensar creativamente. La selección entre las últimas dos posibilidades depende de si la situación le parece peligrosa o no. Una vez que decide cual de estos caminos va a seguir, revisa las varias posibles alternativas de acción y asigna un valor a cada alternativa para luego escoger la que mejor sirve, según el caso.

Esta alternativa, ya sea la más satisfactoria o menos satisfactoria se basa en las experiencias previas y si éstas son de tipo payaso, resulta acción payasada; pero si la mayoría son de tipo creativo, resulta acción creativa también. El criterio no se basa en lo bueno o malo sino en lo efectivo o inefectivo. La acción es, para esta persona, siempre positiva y apropiada. Otras personas pueden calificar la acción como delincuente, incorrecta o mala pero para el que las ejecuta, no.

Al contrario de muchas teorías del pasado, muchos de los experimentos del presente demuestran que el castigo tiene poca influencia permanente sobre el comportamiento fundamental. Si es de suficiente fuerza, puede prohibir cierta actuación en el momento pero cambia muy poco las acciones del futuro y aún menos las actitudes. Muchas veces el castigo refuerza al convencimiento del muchacho de que debe luchar contra la autoridad o, ante sus compañeros, dándole así satisfacción y alguna importancia por haberse negado a

CICLO DE LA CONDUCTA HUMANA



aceptar las reglas impuestas por los adultos. Y para los tímidos, menos-plus, se ve forzado a retirarse más dentro de la concha que había construido para protegerse. Se puede decir entonces, que el castigo ha contribuido más a las experiencias negativas y el muchacho puede pensar menos creativamente.

Muchas veces los castigos más sutiles como de no ganar un premio, de no recibir reconocimiento o de no ser escogido para un comité, son más fuertes que los tipos ovios. Por lo menos los ovios pueden ayudarle a ganar lugar con algunos compañeros pero estos sutiles le quedan en el vacío. Perdió y le deja sin medios para superarse.

Conclusiones

El trabajo con juventudes rurales se realiza mayormente con grupos, pero un grupo es solamente un conjunto de varios individuos. Si aceptamos el lema que nuestro trabajo es ayudar a los jóvenes rurales a llegar a ser mejores ciudadanos, el reto queda claro - en todo planeamiento, ejecución y evaluación de cualquier actividad. Debemos estudiar bien a los individuos, realizar lo apropiado para éstos y evaluar los resultados, en términos, de todos los socios como individuos. Solamente así, merecemos el nombre de extensionistas.

RECREACION PARA DIVERSION Y EDUCACION

★

Grace Walker y Earl Jones

Introducción

Aún cuando no podemos hacer nada sin tener una razón por hacerlo (a veces la razón es tan profunda que no la conocemos concientemente) podemos actuar o hacer actividades sin propósito. En nuestro programa debemos examinar con profundo pensamiento el propósito (objetivo) por lo cual realizamos una actividad. Esto es axiomático si ya sea la actividad: un proyecto en un programa 4-S, un juego, una canción, un drama, una reunión o una discusión. Todo lo que hacemos en Extensión necesita esta búsqueda para encontrar el propósito REAL. Ninguna acción sin propósito es correcta.

Qué es entonces, el propósito real de un programa 4-S? Dijo el Dr. Glen Dildine de la Fundación Nacional 4-H, "El propósito real de un programa 4-H es ayudar a los jóvenes a aprender más apropiadas maneras de pensar, sentir y actuar con el fin de que sean personas y ciudadanos más efectivos en una democracia. Este es el fin hacia el cual seguimos y cualquier actividad tiene que prometer esto. Además, tenemos que estar siempre concientes de este fin si queremos lograr mayores resultados positivos.

El destino de un viaje es el fin del viaje. Cómo alcanzamos este fin? Por cuál camino podemos llegar? Con quién viajamos? Estas son preguntas que nos debemos hacer para poder planear un viaje para llegar al destino eficiente y felizmente. Tenemos que planear para llegar a un fin de educación también. Una de las preguntas que podemos hacer es "Podremos ayudar a los jóvenes a llegar a un fin por medio de algunas actividades? Si es así, por cuáles actividades?

* Grace Walker es especialista en drama con la Asociación Nacional de Recreación de los Estados Unidos. La base de esta discusión fue publicada en: Jones, Earl and Walker, Grace. Lecture summaries of the 4-H Clubs Workshop. Maypen, Jamaica 4-H Clubs. 1961.

La psicología nos enseña que actuamos según nuestro pensamiento y sentimiento. Para llegar al mejoramiento de la personalidad buscamos un camino que tenga una serie de actividades que proveen éxitos y satisfacciones que ayudan a cambiar las maneras de pensar, sentir y actuar.

Necesidades y Recreaciones

El primer paso en planear un programa de recreación es el de examinar o determinar las necesidades de los jóvenes para que podamos ajustar y seleccionar las actividades recreativas para ayudarles. Por medio de tres preguntas, fijaremos el proceso de planeamiento para recreación:

1. Qué quiero lograr con las actividades de recreación? (Aquí determinamos los objetivos generales primero, y después, pensando más concretamente, los objetivos específicos.)
2. Por qué quiero cumplir estos objetivos? (Ahora tenemos que enumerar las necesidades de los jóvenes y compararlas con sus experiencias pasadas.)
3. Cómo voy a lograr estos objetivos? (determinamos los medios y métodos por los cuales realizamos satisfactoriamente los objetivos.)

Propósitos de Recreación

Se puede resumir los varios propósitos específicos de la recreación bajo tres generales: recreación puramente para diversión, recreación para el desarrollo de la personalidad de cada socio y recreación para crear o fortalecer el sentido de grupo en el club. Esto no quiere decir que tengamos necesariamente que dividir las actividades recreativas en estos tres grupos. Más bien toda actividad tiene que contribuir a estos propósitos. Analizamos éstos para saber que puede hacerse y cómo puede hacerse.

El énfasis que damos a uno de estos aspectos se gobierna por las necesidades. Todos los jóvenes y adultos necesitan algún tipo de recreación para diversión - este propósito es relativamente fácil fijar. Bajo mejoramiento personal son: habilidad para hablar en público, amabilidad, interacción, y cooperación. Si el club no puede trabajar bien en grupo, se señala la necesidad de seguir el propósito de mejorar esto.

Hago lo Fácil

"Un viaje de mil kilómetros se empieza con un paso", según un proverbio chino. Así también empezamos con un proceso para lograr un fin recreativo. Es decir, vamos a iniciar cualquier nueva actividad con algo fácil - algo que todos podamos hacer. En seleccionar esta actividad, hay que tomar en cuenta las siguientes características:

1. Tiene que caber dentro de los intereses del grupo.
2. Las actividades deben basarse en las experiencias del pasado de los socios.
3. Debe proveer oportunidades para el pensamiento y sentimiento consciente e inconsciente o será demasiado superficial.
4. Debe dar satisfacciones para el presente y el futuro.
5. Debe también realizarse dentro de un clima psicológicamente agradable y sin presión.

A veces dice un socio, "no tengo interés" o "no puedo hacer esta actividad" o "no quiero hacerlo". Estas ideas son síntomas de un clima con tensión. Para reducir esta tensión hay que escoger actividades que son o parecen experiencias:

1. Familiares
2. Fáciles

3. Divertidas
4. Rítmicas
5. Destinadas al grupo y no al individuo

Por medio de actividades que reúnan estas cualidades - actividades planeadas, apropiadas - podemos proveer experiencias agradables por las cuales los socios aprenderán a trabajar en grupos y a la vez, desarrollar sus propias habilidades. Este primer paso, hacerlo fácil, es importante en disminuir los temores y dar confianza a los participantes.

Algunas Actividades de "Haga lo Fácil"

Un corto poema, como el que sigue, ayudará en asegurar a los jóvenes que pueden participar. Este poema es sobre un tema familiar, la acción sugerida es fácil, es rítmico, divertido y destinado al grupo. Leyendo el poema una vez, se puede captar estas cualidades. Después, se sugiere al grupo a hacerse "como la gata" - y el líder empieza a leerlos y hacer las acciones.

La gata negra
se alza y bosteza.
Las zarpas tiende, se despereza
luego, empinada sobre los dedos,
enarca el lomo suave y cenceño,
después se amaina y a poco sale
con pies sedeños, erguida y grave.*

Puede repetirse dos o tres veces para que capturen los jóvenes el ritmo y el sentido y que también gocen de la libertad que se les da.

*"La Gata Negra" fue traducida del inglés por el Prof. Enrique Sánchez Narváez.

Otras actividades parecidas - canciones sencillas, otros poemas con los cuales se puede hacer movimientos rítmicos con las manos o el cuerpo - pueden seguir "La Gata Negra" para que "se amaine" también el público.

Anótese que estas actividades no demandaron ninguna acción de competencia - todos hicieron lo que querían, escondidos dentro del grupo. Se crea, así, libertad de participar sin tensión y sin preocuparse sobre los resultados. Las acciones son tan fáciles que no hay lo correcto o incorrecto.

Si tiene dificultad en encontrar una canción suficientemente sencilla, puede emplear una canción de otra lengua sin saber el sentido de las palabras. Una de estas es "Keli Keli Ki Bah", canto infantil de una tribu de indios norteamericana.

Keli Keli ki bah - kai yah
Keli keli ki bah - kai yah
Wish wash, wash wash - kai yah

Se hace ésta en forma de canto llano, variando la voz solamente suficiente para prolongar la palabra "kai" y dar énfasis a la palabra "yah". Con las palabras escritas en la pizarra o en un papel, pueden familiarizarse rápidamente. Después de practicar el canto tres veces, el líder puede dividir el grupo en dos partes, designando una para hacer el ritmo para la canción. Se sugiere que usen la palabra "umpah" como instrumento de percusión. Con un poco de práctica, luego pueden unirse las partes, una rindiendo el canto mientras que la otra marca el ritmo con "umpah". La combinación resulta en un efecto agradable, fácil y satisfactoria.

El Violinista Versatil

Se anota que en la última actividad, dividimos el grupo - disminuimos el tamaño del grupo dentro del cual los individuos están escondidos. Ahora podemos lograr un otro paso, aquel de

disminuir más todavía el grupo, exponiendo más y más al individuo. Una posible actividad para eso es "El Violinista Versátil". Se divide el grupo en cuatro partes, cada uno escogiendo un instrumento de orquesta (solamente que no sea el violín). Así una sección puede tocar los tambores, otro trompetas, otro piano o como quieran. El conductor, además de dirigir la orquesta, toca el violín. Es muy versátil y puede también tocar cualquiera de los instrumentos. El conductor anuncia una canción sencilla y familiar y empieza la orquesta. Los individuos tocan sus instrumentos, imitándolos con la voz y con acciones apropiadas. El conductor toca el violín.

Cuando el conductor ve que un grupo está gozando de sus instrumentos, quizás los tambores, él pone su violín a un lado y comienza a tocar los tambores. Inmediatamente este grupo tiene que tocar el violín. Después, el conductor cambia también con los demás instrumentos, cambiando más y más frecuentemente. Al terminar la canción, el grupo se reirá y gozará mucho de la experiencia.

El líder puede ser el conductor en esta actividad o puede designar uno de los socios a hacerlo. Es mejor designar a uno que no tiene temor de actuar en frente de grupos, porque algunos no estarán listos todavía a confrontar un grupo así.

Sobre todo, hay que asegurar el clima agradable, completamente libre de compulsión. Una atmósfera de recreación es muy necesaria en todos los pasos, y poco a poco están llegando al punto de acción individual.

Mumbo Dumbo

En este juego pantomímico; por primera vez, el líder deja el grupo solo, así dándoles chance de usar sus propias capacidades independientemente. Se divide el grupo en dos o tres partes y se asigna a cada parte un sustantivo. Los participantes buscan un verbo que rima con el sustantivo y deciden qué

acciones puede dar para ilustrar el verbo. Por ejemplo, el líder puede asignar la palabra "Fernando" y los participantes quizás escogerán el verbo "pensando", a la vez formando acciones para ilustrarlo. Se presenta la acción a los otros grupos, los cuales tienen que adivinar el verbo y además, el sustantivo - "Fernando pensando".

El líder ahora es solamente un observador. Asigna el sustantivo y no interviene más, menos en el caso en que un grupo le pregunte algo. Así seguimos con enseñanza progresiva del movimiento sencillo de "La Gata Negra" a "Keli Keli" a "El Violinista Versátil" al "Mumbo Dumbo". Si tenemos cuidado en no pasar una etapa hasta que todos estén participando activamente, hemos llegado al punto en que podemos ahora separar los individuos del grupo.

Drama de una Palabra

Para contribuir más a la estabilidad del grupo y ayudar a desarrollar las habilidades de los individuos a funcionar como adultos, podemos agregar un nuevo tipo de actividad en la cual los individuos tienen que contribuir ideas, acción y cooperación, pero todavía sin ponerse en situaciones peligrosas. Decimos esto porque una situación en que un individuo ve la posibilidad de disminución de su prestigio es realmente peligrosa para él. Refiriéndonos al Círculo de Nuestras Actuaciones (p.108) vemos que hay solamente dos posibilidades de clasificar cualquier situación - peligrosa (y debemos entonces defendernos) o no-peligrosa (y podemos pensar creativamente).

El grupo va a crear, planear, y presentar un pequeño drama. Las instrucciones son muy simples: el líder da una palabra a cada una de las dos o tres secciones del grupo. Es mejor escoger palabras comunes, palabras que pueden sugerir muchas posibilidades en términos de un drama. Ejemplos de algunas que den buenos resultados son: pescado, rifle, boda,

viaje, cosecha, luna. Explíqueles que los únicos requisitos son, que el drama debe contener una introducción que explica la situación, el desarrollo de la acción, un climax y el fin. Pueden usar palabras si quieren, pantomima, canciones, en fin lo que quieran.

Cada sección entonces se reúne para crear y planear su drama. Deben escoger la situación, los personajes que entran en el drama, algunas posibles acciones, y asignar a cada participante una parte del drama. Es importante que todos participen activamente pero es igualmente importante no forzar a ningún individuo a hacer algo que no quiere hacer. Tienen toda la libertad de actuar como quieren. Quince minutos son suficientes para todo el planeamiento. Si toman más, estructurarán demasiado el drama y las personas tienen menos oportunidad de pensar creativamente durante el desarrollo del drama.

Se presenta cada drama puramente como acto recreativo. Hay que decir que todos los dramas son buenos y evitar que un individuo critique alguna acción. El pensamiento, sentimiento, y las resultantes acciones, salen del cerebro de cada individuo y por eso son correctos y buenos.

El papel del líder en el desarrollo del drama es solamente como fuente de información. No puede decidir sobre el tipo de acción ni tampoco sobre la actuación de un individuo. Puede ayudar en cuanto a sugerencias generales, pero debe dejar todas las decisiones con el grupo. El drama es creado por el grupo y el líder no tiene el punto de vista del grupo y por eso no puede intervenir mucho.

Actividades que Surgen del Grupo

Algunos miembros del grupo estarán listos ahora para contribuir individualmente a la recreación. Cuando quieren presentar algo, por sí solo, se puede permitirle si no se convierte el programa en unas presentaciones que den demasiado

prestigio a algunos individuos. Todavía estamos preocupados con los procesos del grupo y el desarrollo de todos los participantes, no solamente la edificación de algunos. Todavía el clima psicológico debe ser uno en que no se destaca un miembro sino que todos están contribuyendo.

Creatividad

La palabra creatividad no existe en la lengua castellana, pero se emplea aquí porque no hay una palabra que abarque todos los sentidos de esta habilidad necesaria para los agentes de clubes. El conjunto de actitudes y capacidades se encuentra en la siguiente definición:

Creatividad es el poder de emplear nuevas acciones para resolver problemas presentados en una situación, o proveer nuevas maneras de actuar que amplían las experiencias favorables del individuo. Implica también que uno está convencido que puede crear y que no tiene temor de probar actividades nuevas. Más importante que una definición de la palabra es el entendimiento de los principios del proceso:

1. Creatividad existe en todos; opera cuando el poder de pensar tiene libertad de expresarse por medio de cualquier acción procedente de experiencias agradables.
2. Creatividad nunca desaparece aunque la organización mental, emocional y física esté dañada.
3. Creatividad se produce mediante libre actividad interna y se manifiesta por acción externa; es decir, pensar y sentir positivamente y sin presión, de manera que la actuación es una nueva respuesta a las necesidades.
4. La libre expresión creativa es una de las más naturales de las capacidades humanas pero impedimentos

emocionales culturalmente acondicionados, a menudo restringen esta expresión.

5. Para liberar la expresión creativa, se requiere:
 - a. Asegurar que las actividades son aceptables y útiles a los participantes.
 - b. Buscar maneras de demostrar que el pensamiento y sentimiento interiores dirigen la acción exterior.
 - c. Usar un proceso por lo cual los participantes pueden pasar progresivamente de lo sencillo a lo complicado, para que se sientan seguros de cada adelanto y del mejoramiento total.

Las actividades más sencillas que hemos usado tuvieron el germen capacidad creadora. "La Gata Negra" nos dió la posibilidad de sentir "como la gata" y actuar así. "Mumbo Dumbo" proveía otras oportunidades. El drama de una palabra nos profundizó en el proceso de crear y muchos participantes contribuyeron con acciones que mostraron la creatividad interna.

Enseñando el Cómo de Creatividad

"Como un hombre piensa, así también actúa". Se puede mostrar este dicho por medio de una serie de actividades y explicaciones. Hablemos poco sobre el "por qué" y "cómo" mientras que desarrollamos la serie de actividades anteriores. La meta de la serie fue de liberar el pensamiento y no pudimos entonces, llamar mucho la atención a lo que sucedió. Una vez que los participantes estén actuando libre y creativamente, podemos empezar con una nueva serie y ayudarles, paso por paso, a entender el proceso. Otra vez comenzamos con lo sencillo y avanzamos a lo complicado, pero ahora ofrecemos más oportunidades para creatividad.

Dentro de lo sencillo, el líder puede decir al grupo, "A la izquierda de cada uno se encuentra un balde. Favor mover el balde de la izquierda a la derecha". Las acciones variarán mucho. Otra vez, el líder puede decirles, "A la izquierda de cada uno se encuentra un balde lleno de agua muy caliente. Favor moverlo a la derecha." Ahora las acciones serán más parecidas entre los individuos y muy diferentes que en la primera ocasión. Se ve el resultado de la memoria - se ve en el cuidado de los movimientos, en la tensión que muestran, y hasta en las palabras y sonidos reales de precaución que se emitan.

Todavía más sencillo pero con más emoción es el siguiente. "Una noche usted regresó del trabajo muy tarde. En medio camino notó el sonido de pasos atrás. No había mucha luz y no pudo ver quien era. Esta vecindad tiene fama de robos, ataques y otros delitos. Usted continuó caminando, más rápidamente ahora y al fin llegó a su casa. La casa es de dos pisos y se da cuenta que hay solamente una luz encendida arriba en el segundo piso. La persona está muy cerca ahora y usted toca a su puerta porque se le olvidó su llave." Toque tres veces la mesa como si fuera su puerta. Los participantes mismos pueden describir la emoción que sienten y pueden también oír esta emoción en el tocar la mesa.

"Hace unos días usted estuvo en casa cuando llegó un telegrama. El mensaje le dió una noticia para su mejor amigo, que usted no quiere llevarle y pidió que usted vaya a su casa a decírselo. Usted camina las trescientas varas, se acerca a la casa y toca tres veces la puerta. Favor tocar tres veces la mesa como si fuera la puerta de su amigo". Otra vez sale claramente la emoción en el sonido - exactamente como un mensaje en sí.

Es importante ahora que el líder preguntara el por qué de la diferencia en estas dos acciones.

Los participantes pueden contar lo que sentían, incluyendo lo que intentó hacer la persona que caminó atrás y el contenido del telegrama. Casi todos dirán que tuvieron miedo en el primer caso y que fueron tristes en el segundo, aunque estas palabras no fueron mencionadas en la historia. El líder puede ahora hacerles darse cuenta del proceso de pensar y sentir y la acción resultante en el grupo.

Si uno está trabajando con líderes voluntarios, enseñándoles como proceder con este proceso, debe explicarles la precaución sobre el peligro de interpretar mal las acciones de otros. Muchas veces una acción superficial parecerá un sentimiento, cuando en realidad es el resultado de otro. Los ejemplos son numerosos, tales como el joven que pega a otro por falta de atención a él, como él que es muy orgulloso y que actúa así por falta de seguridad en la casa, o la muchacha que rudamente dice que el club es para chiquillas y no vale la pena ser socia, cuando en realidad ella no puede comprar la tela para su proyecto.

Para ilustrar este problema, el líder puede dividir el grupo en dos partes, dando a cada parte una asignación en secreto. A uno se le puede decir, "favor mostrarnos sin palabras, un grupo de jóvenes que se acercan al estadio y anotan que ya empezó el partido de fútbol". A otro grupo puede decirseles, "favor mostrarnos sin palabras la acción de un grupo de adultos que salen de una fiesta y se dan cuenta que se está quemando una casa en la misma calle". Las acciones saldrán casi iguales y muy pocos pueden adivinar el tema de la otra acción. Para entender correctamente las señales del sentimiento de otros (sus acciones), hay que pensar como la otra persona, y ésto se puede lograr mediante un estudio profundo de nuestra acción y la de otros.

Parecido a los dramas de una palabra, pero con un poco más de dirección, es el paso de dar a unos grupos varias frases

que tienen relación con el trabajo con jóvenes, tales como "Jamás será socio de un Club-4-S" o "Este registro es un fraude". El grupo puede sugerir un montón más. Para esto no les damos instrucciones, sobre como hacer el drama. Todo tiene que salir de ellos. Lo sorprendente es que saldrán unos dramas llenos de lecciones para el líder, el agente de clubes y para algunos socios. Aunque no sepan lo que están haciendo, reconstruirán sus propias experiencias previas y muchos cambios en el programa, como la estructura y las maneras de tratarlos surgen de estos pequeños dramas.

Todas estas actividades imparten mucha diversión. No son solamente para la educación. Un sociodrama se construye en base de seguir un tema asignado, se da instrucciones sobre el desarrollo y apunta el fin de la actuación. Por eso lleva menos diversión y menos creatividad. Tiene algo de estas cualidades pero la forma de hacerlo impone presión y menos libertad, disminuyendo del grupo la oportunidad de crecer emocionalmente. Los sociodramas tienen su propio lugar pero es un tipo para personas ya bien ajustadas a sus situaciones y que tienen menos necesidad de trabajar en grupos.

Los deportes y las competencias en la forma que se usan actualmente, son todavía menos útiles en el proceso de desarrollo psicológico.

Un líder con conciencia de las necesidades personales de los jóvenes puede usar estos métodos, quitando la mayor parte de la tensión por medio de jugar por jugar y no para saber quien ganó. En muchas competencias para jóvenes ahora dan premios a todos los participantes. "Las competencias premia a los buenos y daña a los demás" es un dicho de mucha verdad y tristeza. La superación de un individuo es un costo muy alto para el daño de diez.

El Papel del Líder

El papel del líder es de mucha significancia porque es guía y maestro a la vez. Su liderazgo tiene que ser suave e informal pero siempre bien planeado y con tremenda conciencia de los objetivos. Se recomienda al líder siempre recordar que:

El líder da oportunidad al grupo a motivarse a sí mismo - la acción sale de adentro.

La responsabilidad del líder es liberar los individuos para que puedan encontrar sus propios poderes creativos.

El líder tiene que moverse fuera del grupo la mayoría del tiempo para buscar sus propias soluciones y no estar adentro siempre, ayudando demasiado.

Este mismo proceso de recreación y desarrollo psicológico es igualmente útil para todas las actividades, siempre que se substituyen otras partes del programa en vez de la recreación.

La mejor habilidad de un líder es ayudar a otros en el desarrollo de la facultad creadora.

En todas estas actividades es muy importante preguntar a las personas el "por qué" de su actitud, el "por qué" de sus acciones y de todos los resultados, después de cada experiencia.

COMO ADAPTAR LA RECREACION A LAS DIFERENTES EDADES

Olman Salazar
Asistente de Clubes 4-S
Santa Cruz, Guanacaste

En el programa de actividades de los Clubes 4-S, la recreación juega un papel de vital importancia.

La recreación sana y bien dirigida, es un aspecto primordial del desarrollo humano, especialmente de la juventud, enseñándola a aprovechar las horas libres, con diversiones sanas de acuerdo a su edad. Proporciona momentos de expansión, a la vez que fortalece el cuerpo, la mente y el espíritu.

La recreación constituye una de las bases fundamentales y decisivas en la organización y vida de un club, mantiene la alegría, despierta y acrecienta el entusiasmo, hace más cordiales las relaciones y dá un sentido más humano al esfuerzo y a la vida misma. Además, cultiva el de cordialidad, el sentido artístico y social, tomando como punto de partida el folklore del pueblo, de la comarca y la región.

Como resultado se obtiene: la formación de carácter y de la personalidad, la formación de hombres y mujeres responsables de sus actos moral y cívico con capacidad de expresión, sin temor de hablar en público, y de hacer de la comunidad un lugar placentero, equilibrado y armónico.

Comité de Recreación

Dentro de todo Club 4-S debe de existir un comité de recreación que podría ser integrado por los líderes del club, quienes tendrán a su cargo la preparación y realización de las actividades de esparcimiento.

Recreación para Socios 4-S Infantiles

Se pueden incluir dentro de las actividades recreativas para socios infantiles, los juegos de mesa, tales como, tablero, lectura de revistas, libros de cuentos, adivinanzas, modelación en plasticina, dibujos, juegos matemáticos, rompecabezas, hechura y manejo de títeres, donde el niño ponga en juego su ingenio y a la vez aprenda a través de la recreación. En esta edad el niño desarrolla sus aptitudes. En algunas ocasiones es necesario hacerle participar con mucho tacto en las actividades, especialmente cuando el niño es tímido y participa poco en las actividades recreativas del club. En estas ocasiones se pueden usar las canciones y juegos matemáticos escritos, y en esta forma él participará aparentemente en forma inadvertida, lo que poco a poco lo llevará a participar abiertamente en todas las actividades del grupo.

Recreación para Socios 4-S Juveniles

Dentro de las actividades de interés para los jóvenes, se pueden citar días de campo, jiras a proyectos, visitas a lugares de interés, bailes, dramatizaciones y formación de grupos artísticos, lo que descubrirá las aptitudes de cada uno de los socios, visitas a sitios de interés con la triple finalidad de esparcimiento, estudio y estímulo. También la participación en competencias atléticas donde él pueda manifestar su superioridad. Es conveniente que algunas de estas actividades se celebren en forma mixta, para que el muchacho se acostumbre al trato del sexo opuesto.

Recreación para Jóvenes Agricultores

Las actividades recreativas para los jóvenes agricultores deben llenar las dos funciones de gran importancia, que les sirvan de recreación y que dejen en ellos algún nuevo conocimiento; entre éstas se pueden citar las visitas a granjas

experimentales, giras o campos demostrativos de otros clubes donde además de aprender se estrechan las relaciones entre los grupos de jóvenes agricultores y se estimula al agricultor visitado, cine educativo, juegos como ajedrez y damas chinas. Son importantes las actividades en que el agricultor tiene la oportunidad de estrechar las relaciones entre sus compañeros y aprender usando la recreación.

Debe de tratarse de que la recreación se adapte al grupo, especialmente si en él se encuentran socios que participan poco en la recreación durante las sesiones, determinar aquellos que forman parte en actividades individuales y escoger el tipo de juegos que los haga participar. A continuación cito algunos ejemplos.

Juegos matemáticos

Carlos sus vacas vendió
y recibió por fortuna,
tantos sures
como vacas entregó.

Número y precio negó
y sólo decir se atreve
que dos mil doscientos nueve
sures por ellas cobró
Dígales las vacas que eran
y el precio a que las vendió.

Solución:

47 vacas a 47 sures cada una.

Oración Gramatical

Dábale arroz a la sorra el abad

Se puede leer de derecha a izquierda
y viceversa.

otro ejemplo: la palabra anilina

Juego del Foso Rectangular

Un campo rectangular está rodeado por un foso de tres metros de ancho. Cómo podrá hacerse sobre él, un puentecillo con dos tablones que no tengan cada uno más que tres metros de longitud?

Solución:

Se pondrá uno de los tablones diagonalmente sobre el talud exterior de uno de los ángulos del foso, y el segundo tablón se colocará perpendicularmente al primero con un extremo sobre este, y otro, sobre el talud interior del mismo.

Toro Bravito

Realización:

Los socios se toman de las manos y forman una rueda. En el centro se colocará un socio y hará de toro bravito. Los socios de la rueda cantarán dando vueltas, lo siguiente:

Toro bravito, rompe el corral, sal si puedes, sal y te vas.

El socio del centro tratará de romper el corral que han formado sus compañeros. Una vez que haya logrado salir, los compañeros perseguirán al torito y remplazarán su puesto el socio que haya logrado cogerlo.

El Zapatero

Los socios tomados de la mano formarán una rueda y hablarán con el compañero que está en el centro, quien hace de zapatero de la siguiente manera.

El zapatero. Dónde van mis buenos socios?

Todos. A jugar al zapatero

El zapatero. Y si rompen los zapatos.

Todos. Usted me los cocerá

El zapatero. Con qué ayuga y qué dinero?

Todos. Con el que coga primero.

Sale corriendo tras de los socios
y el que coge primero queda de zapa
tero

Bibliografía

- Dávila Eduardo. Manual de Recreación para Clubes 4-F.
Quito, Ecuador, S.C.I.A., 1959.
144 páginas.
- U.S. Department of Health, Education and Welfare. Handbook
for Recreation Leaders. Washington, D.C.,
Social Security Administration, 1948.
121 pages.
- Bühler, Charlotte. El Desarrollo Psicológico del Niño.
Buenos Aires, Argentina. Editorial Losada,
1950. 190 páginas

PROGRAMACION EN EXTENSION AGRICOLA

Ing. Francisco A. Rojas
Supervisor de Extensión
Costa Rica

Es conveniente que recordemos algunos aspectos fundamentales de extensión con el fin de comprender mejor la importancia de la programación:

Objetivos Generales de Extensión

1. Contribuir al desarrollo individual y al bienestar colectivo de la población.
2. Ayudar a las familias rurales a realizar reajustes de acuerdo con las situaciones económicas y sociales que prevalecen.

El fin óptimo de toda labor de extensión es el mejoramiento del individuo. El mejoramiento material se utiliza como un medio para llegar al fin deseado. Extensión Agrícola deberá dirigir sus programas y sus esfuerzos en forma integral hacia la familia: agricultor, ama de casa y jóvenes; hacia la finca y hacia la comunidad.

Algunos Principios en Extensión

1. Conocer la cultura del pueblo y trabajar en armonía con ella.
2. Conocer el medio económico y social en que se desenvuelve la gente.
3. Adaptar y comenzar el trabajo al nivel en que se encuentre la gente.
4. Hacer buen uso de los recursos humanos y materiales.
5. Trabajar coordinadamente con grupos y organismos.

Es necesario que sepamos donde nos encontramos, de donde partimos y hacia donde vamos. Los programas educativos de Extensión se organizan y desarrollan con base a problemas y objetivos de orden local y nacional.

El mejoramiento de la población rural implica una competencia de problemas complejos que necesitan ser resueltos a través de un proceso analítico de reconocimiento de necesidades y las soluciones para satisfacerlas. Los agricultores, las amas de casa y la juventud rural acuden a

Extensión en busca de ayuda técnica o material. Son ellos los que nos indican las necesidades, poniendo de manifiesto los problemas de la finca y del hogar. Todo esto nos revela claramente que nuestra ayuda como extensionistas a esa población no puede prosperar si nuestra labor es desordenada. De ahí, la conveniencia de planificar nuestras acciones en forma integral abarcando a todos los que incumbe.

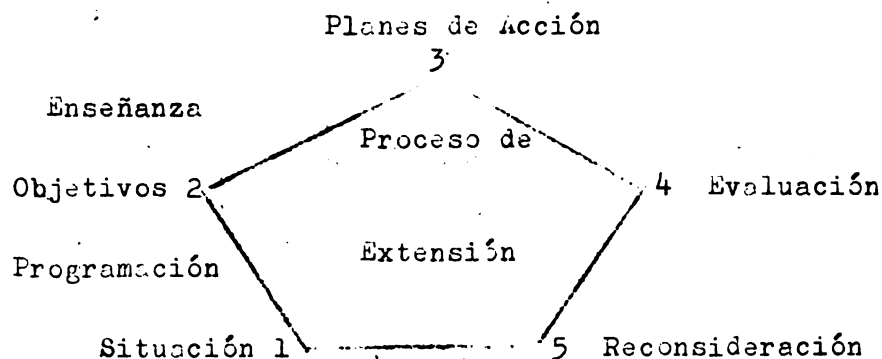
La planificación debe hacerse en los distintos niveles: local, regional y nacional y en términos de la familia, de la finca y del hogar y de la comunidad. La planificación nos permite adentrar en los problemas más importantes de una colectividad y con ella logramos hacer participar a las personas en la difícil tarea de buscar la solución y aplicarla para resolver sus problemas.

La planificación es básica para el mejor resultado de las actividades humanas. Se dice con verdadero acierto que: "Un hombre sin plan es como un capitán de un barco que no sabe a qué puerto va y a quién ningún viento le puede ser favorable". "Un hombre sin plan es como un reloj sin agujas."

Conceptos sobre Programación en Extensión

La programación en Extensión es un proceso mediante el cual se analiza la situación económico-social de una área y se formulan objetivos de largo alcance. Constituye una exposición de la situación presente y un anticipo de la situación futura. Para realizar esto hay que consultar varias fuentes: agricultores, amas, jóvenes, líderes, técnicos, organizaciones, estudios socio-económicos y otros.

También podemos definir que: Programa es la declaración de lo que en líneas generales y en un plazo generalmente largo o indeterminado se pretende hacer para solucionar un conjunto de problemas para cada uno de los cuales se ha establecido previamente su prioridad, naturaleza, objetivos, y causas.

Lugar de la Programación en el Proceso de ExtensiónPorque es Importante el Programa de Trabajo

El programa es básico para que una agencia de extensión funcione en forma integral y efectiva con las familias, las fincas y las comunidades. Debemos elaborar programas en términos de la gente para que ésta a su vez le dé su reconocimiento y el debido respaldo. Un programa es importante por las siguientes razones:

1. Asegura cuidadosa consideración de lo que se va a hacer y por qué se va a hacer, teniéndolo escrito y a la mano.
2. Permite tener disponible para uso público una exposición de lo que se va a realizar.
3. Sirve de guía para juzgar otras proposiciones de trabajo que surjan.
4. Es un medio para escoger y diferenciar entre problemas vitales y problemas incidentales.
5. Establece objetivos cuyo progreso puede ser medido y evaluado.
6. Asegura la continuidad del trabajo en caso de cambios de personal.
7. Ayuda a desarrollar líderes.
8. Ayuda a justificar asignaciones públicas para el servicio.

Etapas en el programa de Extensión

Pueden distinguirse 5 etapas que a su vez funcionan en íntima relación:

1. Reconocimiento de la situación
2. Determinación de problemas e importancia relativa de los mismos.
3. Análisis de cada problema y determinación de sus soluciones.
4. Acción
5. Evaluación.

Alguien ha comparado estas fases de la programación con el trabajo de un médico frente a un paciente: El reconocimiento de la situación rural equivaldría al examen general del paciente. La determinación de los problemas representaría el diagnóstico. La determinación de las soluciones sería la receta. La acción correspondería al tratamiento. Por último, la evaluación equivaldría al control a que se somete el paciente para apreciar el avance y los resultados del tratamiento.

Para el reconocimiento de la situación podrían considerarse los siguientes aspectos:

Antecedentes históricos.

Descripción geográfica: extensión, hidrografía, clima. Agricultura y ganadería: cultivos, razas, producciones, plagas, enfermedades, suelos, maquinaria, métodos de trabajo, recursos de agua, energía eléctrica, vialidad, tamaño de las fincas, tenencia de la tierra, construcciones, posición financiera de las familias, facilidades de crédito, ocupación, disposición de mano de obra y mercados.

Estructura social: datos demográficos, grupos, recreaciones y vicios, intereses de la gente, actitudes, tradiciones, creencias.

Servicios: educacionales, de salud, de crédito, telegráficos, centros de recreación y religión.

Vivienda: situación alimenticia, industrias, movimiento comercial y condiciones del hogar y de la ropa.

En términos generales, todo lo relativo a la familia, a la finca, al hogar y a la comunidad se incluye.

Para la clasificación de los problemas podría seguirse el orden siguiente: a) aspectos agrícolas y ganaderos, b) vida familiar, c) aspectos de la juventud y d) problemas públicos y de la comunidad.

Principios Básicos en la Programación

Para planear bien es necesario conocer los principios básicos que rigen esta función. A. H. Maunder da a conocer en su trabajo "Extension Program Planning" los 13 principios siguientes:

1. El planeamiento del programa deberá basarse en el cuidadoso análisis de las verdaderas situaciones.

2. Los programas deberán ser orientados de acuerdo con el nivel técnico, económico y social de la población rural.
3. Los programas deberán ser amplios e incluir actividades de interés para todos los grupos socio-económicos del área.
4. Los programas deberán ser primordialmente educativos y tendientes a mejorar la habilidad de la gente para resolver sus propios problemas, individual y colectivamente.
5. El programa de extensión deberá ser establecido democráticamente mediante la participación de la gente, del personal de extensión y de otras entidades gubernamentales o particulares (Comités de Programa).
6. Las organizaciones deberán ser usadas como herramientas o medios para el logro de los objetivos.
7. Deberá hacerse el máximo empleo posible de los dirigentes voluntarios, tanto en el planeamiento del programa como en su realización.
8. El programa deberá ser flexible para poder solucionar problemas a largo plazo, a corto plazo y aún situaciones de emergencia.
9. Es preciso establecer la prioridad de los problemas que representen necesidades reales.
10. Los objetivos deberán ser claramente definidos, en términos que cualquier persona pueda entender.
11. Un buen programa debe permitir evaluar sus resultados.
12. Los programas de extensión deberán ser llevados a cabo por personal convenientemente adiestrado en los aspectos técnico y práctico.
13. La organización y realización del programa de extensión debe considerar factores tales como personal, financiación, tiempo y facilidades.

PROGRAMACION EN LOS CLUBS 4-S

Se considera que los adelantos científicos han mejorado en mayor grado el nivel de vida de la población urbana que el de la población rural. Es lógico que las comunidades rurales necesitan también beneficiarse con los descubrimientos científicos de manera que vengan a mejorar los métodos de producción y los sistemas de vida de los rurales.

En ese proceso de intercambio y de balance entre los niveles, la juventud juega un papel decisivo. Es a los jóvenes de hoy a los que corresponderá vivir ese período de

transición debiendo ajustarse a las nuevas situaciones que se diriven de ese proceso.

Programa de Trabajo a Largo Plazo

Un programa educativo de largo alcance debe influir no sólo al mayor número de personas, sino a gente de todas las edades: niños, jóvenes y adultos de ambos sexos. Si un programa educativo se dirige únicamente a un sector determinado, su acción será limitada y muchas veces poco eficaz, pese al esfuerzo y preparación de los técnicos y al dinero que se invierta para llevarlo a cabo. Una agencia de extensión no llenará debidamente su función educativa, mientras no abarque en forma integral las tres fases: trabajo con los agricultores, con las amas de casa y con los jóvenes.

Los clubes 4-S constituyen uno de los eslabones más importantes en el programa de trabajo de una agencia, así como dentro del programa nacional del servicio de extensión. Los clubes por su parte deben desenvolverse con base a programas específicos, ajustados a las situaciones, problemas, necesidades y objetivos de los socios, del club, de las familias y de la comunidad. El programa a largo plazo que elabore y desarrolle cada club deberá basarse en los "principios de programación" y debe guardar estrecha relación con el programa total de la agencia y con los objetivos generales del servicio de extensión. Existen además programas de carácter internacional de acuerdo a la situación de cada país y a los problemas y necesidades de las juventudes rurales.

Programa Anual de Actividades de un Club 4-S

El programa anual de un club consiste de una serie de actividades específicas planeados por sus socios, con la cooperación de líderes y el asesoramiento del personal de extensión respectivo. Debe contener una lista de las actividades más importantes a llevarse a cabo durante el año, especificando los aspectos, las fechas, y las personas que las llevarán a cabo.

Importancia del Programa Anual

- es un medio para educar,
- ayuda a mantener el interés de los socios durante el año,
- ofrece oportunidad para el esfuerzo cooperativo,
- desarrolla en el grupo un ambiente de confianza y familiaridad entre el club, los padres de los socios y la comunidad,
- contribuye a desarrollar líderes,
- despierta en los socios el deseo de servir a la comunidad.

Debe Llenar una Necesidad en el Grupo

Debe tomarse en consideración el mayor número de actividades y experiencias para que beneficie al grupo. Hay que tomar muy en cuenta las necesidades, intereses y problemas de los socios y del club, al elaborar el programa anual. Por tal razón este tipo de programas de trabajo no pueden ni deben ser iguales en todos los clubes.

Cada Club Debe Preparar su Propio Programa

El programa es indispensable para que el club pueda desarrollar ordenadamente una serie de actividades durante el año. Sirve a la vez para que los socios se familiaricen con la técnica de planear. Los socios deben tomar parte activa en la preparación del programa. El programa anual de actividades debe tener íntima relación con el programa a largo plazo del mismo club y con el de la agencia de extensión.

El Programa Debe Planearse y Prepararse con Anticipación

Todos los clubes en función deben empezar a preparar sus programas de actividades durante los meses de octubre y noviembre. En esta forma tendrán tiempo de ponerlo en ejecución a principios del siguiente año. Este facilitará a la vez la preparación del plan anual de trabajo de la agencia de extensión. Los clubes que se organicen durante el año podrán preparar sus programas tan pronto tengan la debida orientación.

Como se Planea el Programa del Club

El programa debe estar basado en las necesidades e intereses de los socios. Para hacer el programa deben tomarse en cuenta los siguientes puntos:

1. Que es lo que los socios quieren y necesitan.
2. A quién o quiénes se les puede asignar responsabilidades. Quiénes pueden cooperar.
3. Cuales son los proyectos en los que los socios quieren trabajar.
4. Con que información se cuenta.
5. Que actividades se pueden incluir en el programa para que los socios se mantengan interesados.
6. Que planes hay para atraer nuevos socios.
7. Cuales comités deben nombrarse y que tarea le corresponde a cada uno.

Puntos Esenciales que Deben Incluirse

Sesiones regulares y reuniones: estipulando fecha, hora, lugar, tópico, personas participantes.

Demostraciones: Es conveniente que en toda sesión se presente una demostración que coincida con el tópico del día. También es recomendable que en cada sesión corresponda a un socio diferente la demostración. En esta forma se le dará oportunidad a todos los socios de presentar demostraciones y de adiestrarse en ese aspecto.

Adiestramientos: sobre aspectos relacionados con los proyectos y las necesidades de los socios, y liderazgo.

Discusiones de grupo: sobre problemas del club o de la comunidad.

Conferencias: del personal de extensión o de otras personas, sobre asuntos relacionados con los intereses del club.

Otras actividades: giras educativas, exposiciones, competencias, presentación de nuevos socios, presentación de informes una vez que cada socio termine su proyecto, presentación de informes de los directivos, elección e

instalación de nuevos directivos.

Eventos y celebraciones locales y nacionales: semana nacional de recursos naturales, semana nacional de clubes 4-S, días cívicos nacionales, fiesta patronal del lugar, días de la madre y del padre, fiesta de navidad, aniversario del club y otros.

Actividades comunales: Es muy conveniente que los clubes tomen parte activa en los problemas de su región como electrificación, agua y caminos.

Actividades recreativas: Conviene que en cada sesión, así como en otros días especiales se presenten actividades deportivas y recreativas.

Objetivos: Deben indicarse en el programa los objetivos del club para el año: económicos y educativos.

Medios y recursos: Debe indicarse en cada caso los recursos disponibles para cada actividad así como los medios que se utilizarán para alcanzar los objetivos.

Comité de programa: Es deseable que cada club tenga un comité de programa. El nombramiento de ese comité deberá hacerse por acuerdo del club. El comité podría constar de 3 a 5 personas. Podría ser el presidente del club, el secretario, un socio, un líder y un agricultor o una ama de casa. El personal de extensión actuará como consejero. Un miembro de este comité podrá formar parte del comité central o de algún subcomité de la agencia de extensión, para efectos de la elaboración del programa general de trabajo y de los planes de acción de dicha agencia.

Deberes y Obligaciones del Comité de Programa

1. Ponerse en contacto con el personal de extensión, miembros del club, líderes, agricultores, amas de casa, y organismos que puedan cooperar con él en la formulación y desarrollo del programa anual de actividades.

2. Preparar el programa anual de actividades y someterlo a conocimiento del club para su discusión y aprobación final,

antes de iniciar el nuevo año.

3. Podrá reunirse cuantas veces lo crea necesario.
4. Velará porque cada socio recibe una copia del programa.
5. Colocará copia del programa en un lugar visible del club.
6. Enviará una copia del programa a la agencia de extensión y a cualquier otro organismo que crea necesario.
7. En una reunión especial o en una sesión corriente, antes de finalizar el año, el comité presentará un informe de las actividades realizadas del programa anual. En esa deben estar presentes los socios, líderes, personal de extensión y los padres de los socios si fuere posible.

Para facilitar la planificación y el desarrollo del programa anual podrán integrarse otros comités tales como comité social-recreativo, comité pro-actividades de la comunidad o cualquier otro comité que el club considere necesario. Estos comités colaborarán activamente con el comité de programa, suministrando sus respectivas informaciones para la formulación del programa general. Es recomendable que cada socio tenga oportunidad de pertenecer a algún comité.

El Líder Puede Ayudar en la Preparación del Programa

El líder realiza su labor con menos trabajo y con mayor éxito mediante el esfuerzo combinado del grupo. Debe estar bien orientado sobre los problemas, necesidades e intereses de los socios, del club, de las familias y de la comunidad.

Como el Líder Puede Cooperar

1. Debe ponerse de acuerdo con los agentes de extensión, otras personas del lugar y con los socios en cuanto a las necesidades, problemas y diferentes actividades a incluir en el programa.
2. Debe procurar que el programa sea variado y provea oportunidades para reuniones, trabajos y juegos.
3. Estimulará participación en la formulación del programa.
4. Colaborará con el comité de programa en sus labores.

5. Asegurará que todos los socios formen parte de los comités que se integren.
6. Intervendrá para que los padres de los socios presencien las discusiones en la formulación del programa.
7. Colaborará en la realización del programa anual.

Presentación del Programa Anual

El programa puede presentarse en formularios especiales que faciliten su manejo e interpretación. Debe indicarse el nombre del club, lugar en que funciona, nombre de la agencia de extensión, año, nombre del líder, integración de la directiva del club, integración del comité de programa y de los otros comités. También se indicarán los objetivos de trabajo del club y de todas las actividades a realizar durante el año. La presentación de las diversas actividades podría hacerse por aspectos con las fechas respectivas y demás detalles o por meses, indicando en la columna de cada mes las diversas actividades que se van a realizar.

Acuerdo Final

En la parte final del programa deberá incluirse el número del acuerdo y de la sesión en que se aprobó dicho programa. También se incluirá la firma del presidente o del secretario del club y el visto bueno del asistente de clubes o de la asistente de mejoramiento del hogar.

DETERMINACION DE NECESIDADES DE LOS JOVENES

Víctor Quirós Z., Agente de Extensión
Francisco Charpentier
Asistente de Clubes 4-S
Puriscal, Costa Rica

INTRODUCCION

Al aceptar el principio básico de extensión "ayudar a la gente a ayudarse a sí misma", debemos pensar que es, en todas aquellas cosas, con las que deben enfrentarse para mejorar sus condiciones de vida. Es necesario, que todo buen extensionista reconozca que , los múltiples aspectos de la vida rural están íntimamente relacionados y por lo tanto no deben de separarse.

Si el programa de Extensión está dirigido a la familia rural, es obvio decir que es un "programa que debe abarcar a todas las clases sociales de la comunidad rural"; debe el programa mantener abiertas sus puertas a todos los miembros de esa sociedad.

Al seguir estos principios, debe tenerse el cuidado al planear un programa de que éste, está cubriendo todas las necesidades de la comunidad. Una vez que esto tiene lugar, puede prestarse atención a las necesidades individuales, con menos probabilidades de provocar conflictos con la familia y la comunidad.

La educación rural, debe ayudar a la gente a reconocer sus propias necesidades. Este principio nos dice claramente que extensión está dirigida fundamentalmente a satisfacer los intereses y necesidades de la gente y que, un objetivo básico de todo extensionista es DETERMINAR LAS VERDADERAS NECESIDADES DEL INDIVIDUO Y DE LA COMUNIDAD.

Pero todo Agente de Cambio no puede determinar su programa en base a las necesidades visibles; debe hacer un análisis de la situación para descubrir lo que no se observa a simple vista. Descubiertas estas necesidades ocultas, se puede elaborar un programa que llene los deseos, intereses,

y necesidades de la comunidad, la familia rural y del individuo.

NECESIDAD - PROBLEMA:

Necesidad es el impulso irresistible que hace que las causas obren en cierto sentido, a lo cual no se puede faltar o resistir. De acuerdo con esta definición, a mayor o menor intensidad de las causas, la necesidad puede ser sentida o no sentida o simplemente puede ser un deseo.

LA NECESIDAD SENTIDA, es una necesidad inmediata ya que la solución debe hacerse a corto plazo.

Haciendo la diferencia entre las dos clases de necesidades, podemos analizar que relación directa hay entre la necesidad y el problema. Se dice que si la necesidad es sentida, se convierte en problema. Esto es cierto; ya que, las causas que impulsan la necesidad son de inmediata solución. Pero sea la necesidad inmediata o mediata existe el problema, de acuerdo con el grado de impulso en que actúen las causas.

LAS NECESIDADES EN EL PROGRAMA.

Al planificar un programa de extensión, debe éste estar adaptado a la clase de necesidades. Ejemplo:

Necesidades de la comunidad:

- a) Construir un centro de asistencia médica.
- b) Graves enfermedades a causa de las caries dentales

En los ejemplos anteriores observamos que el ejemplo a es una necesidad en esa comunidad ya que, actualmente no se cuenta con ninguno y se está en un local inapropiado pero, al realizar una encuesta se determinó que en un 62% de la población se sufre de enfermedades por causa de los dientes. Es pues el segundo ejemplo una necesidad sentida, inmediata, de corto plazo para su solución porque afecta directamente la salud en la comunidad; esta necesidad estaría incluida dentro del programa para ser desarrollada en el primer plan de trabajo.

En el caso de la familia rural y del individuo se presentan las mismas situaciones. Ejemplo:

Problema en la Familia Rural:

- a) Tuberculosis en la familia x. (necesidad inmediata) salud.
- b) Alta mortalidad de terneros en finca de x (necesidad mediata) salud.

Problema en el Individuo:

- a) Falta de dinero para la explotación de la finca.
- b) Tierras sin cultivar.

Si la extensión educativa es programada, los planes de trabajo deben buscar objetivos que llenen las necesidades sentidas a corto plazo para que así, el resto de las necesidades puedan hacerse a través del programa a largo plazo contando con la colaboración decidida de aquella comunidad, familia o individuo que ve en él una forma de resolver problemas a la sociedad ya que todo ser humano actúa ante el estímulo que ofrece el resolver una necesidad.

NECESIDADES INTRINSECAS:

Además de las necesidades que podemos ver, medir, analizar, existe otro tipo: las intrínsecas; son esas necesidades que el ser guarda dentro de su yo y forman parte íntegra de su personalidad. Son las necesidades que solamente la confianza, la unión espiritual, la franqueza, la sinceridad de dos amigos pueden comunicarse. Por eso, todo agente o guía no debe ver al individuo como un objeto de cambio sino; como a un ser humano que si lo busca o sigue es porque cree en él, confía en él, quiere ser su amigo.

Por eso creo que los programas y planes deben ser flexibles, porque conforme se va desarrollando la personalidad del individuo, sus necesidades van variando.

ESTUDIO DE LAS NECESIDADES EN LA ZONA DE PACAYITASPARA UN PLAN DE TRABAJOMETODO:

Para la determinación de estas necesidades, se realizó una encuesta planeada por 17 asistentes de Clubes 4-S y tres Agencias de Extensión Agrícola de Costa Rica.

Universo.

Como muestra se usaron 42 jóvenes de la zona determinando su sexo, edad y grado escolar. Ver cuadros 1-2-3.

E	Grado Escolar		
	-III	III-VI	+VI
42	6	36	

Cuadro #1

E	Sexo	
	F	M
42	17	25

Cuadro #2

E	Edades: Años		
	10-12	13-15	16-21
42	24	12	6

Cuadro #3

La encuesta fué dividida en cinco áreas: ECONOMIA, VIVIENDA, EDUCACION, RECREACION Y SALUD.

AREA DE ECONOMIA:

El área de economía quedó comprendida en las cuatro preguntas siguientes:

1. Tiene finca propia..... arrendada.....
alquilada..... es ocupante.....
2. Si es así, a qué cultivos o cría de animales se dedica?
3. A qué clase de trabajos se dedica usted durante el año? Permanente..... Ocasional.....
En forma gratuita? Sí..... No.....
4. Qué trabajo le gustaría hacer en el futuro?

Las respuestas pueden observarse en los cuadros 4-5-6-7. Se hace notar en el cuadro # 4 que de 42 entrevistados 34 de ellos poseen su propia finca, 5 finca alquilada y 3 como ocupantes. Por lo que:

DETERMINAR LAS NECESIDADES DE LOS JOVENES

Lugar _____ Fecha _____

Entrevistador _____

Entrevistado _____ Edad _____ años Sexo _____

Ultimo año escolar alcanzado _____ Pertenece a un Club 4-S? Sí ___ No ___

ECONOMIA

1. Tiene finca propia ___ arrendada ___ alquilada ___ es ocupante ___?

2. Si es así, a qué cultivos o cría de animales se dedica? _____

3. A qué clases de trabajos se dedica Ud. durante el año: permanentemente _____, ocasionalmente _____?

En forma gratuita? Sí ___ No ___

4. Qué trabajo le gustaría hacer en el futuro? _____

VIVIENDA

5. La casa en que vive es propia ___ alquilada ___?

6. Cuántas personas viven en la casa? _____

7. Cuántos cuartos tiene la casa? _____

8. OBSERVACION DEL ENTREVISTADO: Condiciones de la casa: _____

Buenas ___ Regulares ___ Malas ___

EDUCACION

9. Lee Ud. mucho ___ poco ___ nunca ___?

10. Es estudiante actualmente? Sí ___ No ___

11. Le gustaría continuar sus estudios? Sí ___ No ___ Por qué? _____

12. Qué cosas le gustaría aprender? _____

RECREACION

13. A qué actividades asiste usted?

Posibles Actividades	Mucho	Poco	Nunca
Cine			
Bailes			
Pulpería			
Billar			

(cuadro continuado)

(actividades continuadas)

146

Posibles Actividades	Mucho	Poco	Nunca
Plaza			
Iglesia			
Paseos			
(Otros)			

SALUD

14. Cuáles son las enfermedades más corrientes en su comunidad? _____
15. En caso de enfermedad, quién atiende a los enfermos? _____
16. Cuántas veces a la semana consume usted: verduras _____ carne _____
leche _____ huevos _____?
17. Tiene huerta? Sí ___ No ___
18. Tiene aves de corral? Sí ___ No ___
19. De dónde cogen el agua para la casa? _____
20. Tiene excusado? Sí ___ No ___ De qué clase? _____

MUCHAS GRACIAS

Un 80% poseen finca propia. - Un 12% finca alquilada. -
Un 7% son ocupantes.

Cabe advertir, que esta pregunta falla en su objetivo ya que no se determino en ella el área de las fincas entrevistadas.

Pregunta #1

E	Finca Propia	Finca Arrendada	Finca Alquilada	Ocupante
42	34	-	5	3

Cuadro #4

Pregunta #2

E	Ganado	Café	Caña	Frijoles	Maíz	Frutas	Verduras	Pastos
42	26	21	23	14	27	13	3	2

Cuadro #5

Pregunta #3

E	Permanente			Ocasional				Gratuito	
	Ganadero	Estudiante	Oficios Domésticos	Cortar Caña	Cosechar Café	Cuidar Ganado	Jornalero	Si	No
42	1	16	17	3	10	1	10	31	11

Cuadro #6

Pregunta #4

E	Maestro	Estudiante	Monja	Ganadero	Oficios Domésticos	Agricultura	Costura	Carpintería	No saben
42	3	3	3	3	8	15	6	1	2

Cuadro #7

En lo que respecta a la explotación de las fincas, se observa una gran diversificación de cultivos, ocupando éstos el siguiente orden de importancia. (Ver cuadro #5)
Maíz, Ganado, Caña, Café, Frijoles, Frutas, Verduras.

En el cuadro #6, observamos que:

- Un 40% se dedica a los oficios domésticos, TRABAJO PERMANENTE
- Un 38% se dedica a Estudiar.
- Un 2% se dedica a la ganadería.
- Un 21% no fué determinado.
- Un 7% se dedica a cortar caña en FORMA OCACIONAL
- Un 24% se dedica a cosechar café
- Un 1% se dedica a cuidar ganado
- Un 24% se dedica a jornalero
- Un 445% no realiza trabajos ocasionales.

En la pregunta Trabajo Gratuito o Pagado se determinó que:

- El 73% realizan trabajo gratuito.
- El 26% realizan trabajo pagado.

Se observa inmediatamente, que la encuesta falla ya que, la pregunta fué contestada por jóvenes con una edad promedio de 13 años y que en un elevado porcentaje estudian o hacen trabajos domésticos. Comprueba lo anterior, el 73% de trabajo realizado en forma gratuita o sea en la propia finca del individuo.

En el cuadro #7 de la pregunta #4 se encuentran datos de algún valor para las personas encargadas de orientar a la adolescencia. Tenemos así:

- 9 jóvenes con inclinación hacia la intelectualidad.
- 15 jóvenes con inclinación hacia la Agricultura.
- 8 jóvenes con inclinación hacia los oficios domésticos
- 6 jóvenes con inclinación hacia la costura
- 5 jóvenes con inclinación hacia la ganadería.

AREA DE VIVIENDA:

Comprendida en las siguientes preguntas:

La casa en que vive es propia..... Alquilada.....?

Cuántas personas viven en su casa.....?

Cuántos cuartos tiene.....?

Condiciones: Buenas..... Regulares..... Malas.....

Preguntas 5 - 6 - 7 - 8

Entrevistados	Casa Propia	Casa Alquilada	#de personas que viven en la casa	#de cuartos	Buenas condiciones	Regulares condiciones	Malas condiciones
42	39	3	456	149	13	27	2

Cuadro #8

Observaciones del área de vivienda.

En el cuadro #8 podemos observar que:

- a) En cada casa vive un promedio de 11 personas.
- b) Cada casa tiene un promedio de tres cuartos.
- c) En cada cuarto habitan tres personas promedio.

Condiciones de la casa:

- a) El 30% buenas
- b) El 64% regulares
- c) El 4% malas.

Quizá uno de los problemas más graves de Pacayitas es el de la vivienda ya que, al estudiar el hogar de los 42 entrevistados se encuentra que el promedio de habitantes es muy elevado en proporción al número de habitaciones disponibles.

AREA DE EDUCACION:

Comprendió las siguientes preguntas:

Lee usted mucho..... poco..... Nunca.....?

Es estudiante actualmente Sí..... No.....?

Le gustaría continuar sus estudios? Sí....No... Por qué.....?

Qué cosas le gustaría aprender?

Pregunta #9				Preg.#10		Preg.#11	
E	Mucho	Poco	Nunca	Sí	No	Si	No
42	18	23	1	27	15	26	17
Por qué?							
No me gusta estudiar					12		
Aprender más					12		
No olvidar lo aprendido					1		
Hacerme profesional					2		
Por pesado el trabajo de campo					2		
Por no estar fuera de casa					3		
Porque no me dejan					3		
Ganar más dinero					2		
Mala memoria					1		
Ayudar en la finca					1		
Enseñar más					1		
Por gustarme la agricultura					1		
Por difícil					1		

Cuadro #9

Se encuentra en esta área una necesidad sentida de "Superación". Como lo demuestran 135 citaciones que desean mejorar intelectualmente abarcando los tópicos: Leer, aprender un oficio, ser profesional.

AREA DE RECREACION:

Pregunta. A qué actividades asiste usted?

Posibles Actividades	E	Mucho	Poco	Nunca
Cine		1	-	8
Bailes		1	1	9
Pulpería		9	8	9
Billar		-	-	12
Plaza		16	14	6
Iglesia		21	12	4
Paseos		5	22	2
Radio		1	-	-
Otros		3	8	
Total	42	57	65	50

Cuadro #10

Nótese que las actividades más comunes por su orden son:

La Iglesia

La Plaza

La Pulpería

En segundo orden tenemos:

Paseos

La Iglesia

La Plaza

Como se apreciará, Pacayitas es un lugar de actividades recreativas muy limitadas, ya que aún la iglesia cuyo acto religioso se convierte en recreativo, sólo tiene actividades una vez pro mes. La plaza solamente los días sábado y domingos por lo que la actividad más importante es pues, la pulpería, la que lógicamente es sólo visitada por los jóvenes de mayor edad.

AREA DE SALUD:

Preguntas:

- Cuáles son las enfermedades más corrientes en la comunidad?
- En caso de enfermedad, quién atiende a los enfermos?
- Cuántas veces a la semana consume usted verduras..... carne..... Leche..... Huevos.....
- Tiene huerta? Si.... No....
- Tiene aves de corral? Si.....No.....
- De dónde cogen el agua para la casa?.....
- Tienen excusado? Si.... No.... de qué clase?

Pregunta #14

E	42
Accidentes	1
Asma	6
Gripe	21
Fiebre	7
Gastro	1
Paludismo	1
Bronquitis	1
Diarreas	6
Anemia	5
Reumatismo	3
Parásitos	15
Cabeza	7
Sarampión	2
Estómago	5
Glándulas	5

Cuadro #12

Pregunta #15

E	42
Turrialba	36
La casa	2

Cuadro #12

Pregunta #16

Veces por Semana	
E	42
Verduras	187
Carne	78
Huevos	200
Leche	217

Cuadro #13

Pregunta #17			Pregunta #18	
E	Si	No	Si	No
42	32	10	40	2

Cuadro #14

Pregunta #19

E	42
Cañerías	11
Ojos de Agua	11
Quebradas	20

Cuadro #15

Pregunta #20

E	42
Si	38
No	4
Letrivas	48

Cuadro #16

Observaciones del área de Salud:

- a) Encontramos que como factores predominantes en las enfermedades, están los parásitos seguidos por las diarreas, fiebres anemia, estomago, y los dientes.
- b) La falta absoluta de asistencia médica, centro asistencial, obstétrica, por lo que los pacientes deben recurrir a los médicos o al hospital de Turrialba para su atención.
- c) En cuanto alimentación. cada persona consume:
 - 4 veces promedio por semana verduras
 - 2 veces promedio por semana carne
 - 4 veces promedio por semana huevos
 - 5 veces promedio por semana leche

Existe el 76% de fincas con el establecimiento de huertas y, el 95% poseen aves de corral.

Con lo que respecta al agua, tenemos que existen 11 cañerías individuales que salen de un ojo de agua, quedando 31 personas que toman directamente el agua de las quebradas.

Con lo que respecta a servicios sanitarios, se encontró que el 95% de las personas entrevistadas tienen instalación de LETRINAS en sus casas.

CONCLUSIONES:

Pacayitas es una zona en la que existen actualmente distribuciones de tierra entre pequeños agricultores. Este fué un problema ya resuelto porque antiguamente pertenecía únicamente a cuatro propietarios; de los 42 entrevistados, el 80% poseen su propia finca en la que los dueños la explotan dirigiéndola preferiblemente hacia el cultivo del maíz, ganado, caña, café, frijoles, frutas y verduras. (Citadas en orden de importancia.)

Se dijo ya que en lo que respecta a trabajo, prefieren trabajar en la propia finca y las mujeres se dedican a los oficios domésticos y ocasionalmente a la corta de caña o coger café por medio de jornales de trabajo.

Su adolescencia en un 35% se orienta hacia la agricultura; el 19% hacia los oficios domésticos; el 14% por costura y el resto hacia la vida intelectual.

Las casas en un 64% están en condiciones regulares; en el 30% buenas. En términos promedio, cada casa está formada por tres cuartos con un total de 11 habitantes lo que da un promedio de 3.5 personas por habitación.

El grado de educación es bastante elevado ya que la escuela consta hasta el sexto grado, lo que ha despertado el espíritu de superación de sus habitantes haciéndolos desear una vida mejor a través de mejores conocimientos de las actividades agropecuarias e intelectuales.

Uno de los problemas de esa comunidad es la falta de actividades recreativas en la cual la más importante es la visita a la pulpería que hacen los jóvenes. Para las mujeres, la única actividad es la asistencia a Misa, que se celebra una vez al mes.

La salud en general es bastante buena ya que las enfermedades citadas son corrientes, sobresaliendo el alto ataque de parásitos intestinales.

La asistencia médica no existe en ninguna forma; cualquier enfermo grave que se presente, debe recurrir al hospital o a los médicos de Turrialba.

El establecimiento de huertas es bastante bueno ya que un 76% de los entrevistados dicen poseerlas en sus hogares.

No existe el problema de letrinas ya que el 95% tiene su propio excusado.

POSIBLES PROBLEMAS:A

1. Falta de asistencia técnica en los cultivos de maíz, frijoles, frutas y hortalizas.
2. Falta de organizaciones como los Clubes 4-S para dar orientación a los jóvenes.
3. Falta del mejoramiento del hogar.

4. Falta de una Biblioteca Pública.
5. Falta de actividades recreativas.
6. Falta de asistencia médica.
7. Alto ataque de parásitos intestinales.
8. Enfermedades producidas por mala dentadura.

BIBLIOGRAFIA

- DiFranco, Dr. Joseph. Conjunto de Principios y Guías
 Instituto Interamericano de
 Ciencias Agrícolas. 1960.
 Boletín No.7. 12pp.

TURRIALBA Y COLORADO

INTRODUCCION:

En forma narrativa voy a presentarles las conclusiones sobre las encuestas realizadas por dos grupos de estudiantes administradas a socios de los clubes de COLORADO y TURRIALBA.

EDADES:

- Entre 10 y 12 años: 13
- Entre 13 y 16 años: 22
- Entre 17 y 21 años: 4.

Como puede verse en los datos anteriores los entrevistados en su mayor parte fueron socios de corta edad.

SEXO:

13 mujeres y 26 hombres.

En Colorado entrevistamos a 19 propietarios, un arrendatario y un ocupante; en Turrialba de un total de 15 entrevistados, sólo dos eran propietarios, un arrendatario y 12 no poseían propiedad alguna.

ECONOMIA:

19 se dedican como actividad mayor al cultivo del café, seis a la caña y 14 a cultivos diversos. 14 cuentan con pequeñas crías de gallinas sin que se notase que algunas de estas pequeñas explotaciones se hagan con criterio técnico. Ocho entrevistados cuentan en sus fincas con cerdos y ganado vacuno, sin que en ningún caso esta actividad tuviera importancia económica.

OCUPACION:

159

18 entrevistados reportaron ocupación permanente y 23 ocasional, en realidad en jóvenes de esta edad, este dato no se considera de importancia porque la ocupación de los jóvenes de la zona, con raras excepciones, no puede tener carácter permanente, ni mucho menos como de importancia económica para la familia. Es necesario aclarar que para las cogidas de café, el joven sí contribuye a la economía del hogar, sea en forma directa o indirecta.

GRADO EDUCACIONAL:

La totalidad de los entrevistados se reportó como estudiantes, solo un caso se presentó que el joven no estaba estudiando. Este dato revela que en la zona los padres se preocupan por que sus hijos vayan a la escuela y éstos por recibir educación primaria, por lo menos.

VIVIENDA:

25 reportaron vivir en casa propia, 14 en casa alquilada. 17 viven en habitaciones buenas, 19 regulares y siete pobres; estas últimas siete viviendas se encontraron en Colorado.

EDUCACION:

24 demostraron afición por la lectura; 14 manifestaron que les gustaba leer poco. Se hace la observación de que esta pregunta es imprecisa, estamos seguros de que si se les hubiese preguntado qué clase de temas les gustaría leer hubiesen escogido una información de alguna utilidad práctica.

33 jóvenes se encuentran estudiando actualmente y siete no lo están haciendo; 26 respondieron que les gustaría continuar sus estudios; ocho dijeron que no, que preferían dedicarse a trabajar; 12 que les gustaría aprender; 10 contestaron que les agradaría aprender a coser; 11 actividades agrícolas; cinco ganaderas; 13 manuales y ocho profesionales.

Como dato de importancia se hace notar que en Colorado seis socios demostraron su inclinación hacia profesiones definidas y en Turrialba sólo dos entrevistados mostraron interés por la carrera profesional. Uno médico, otro músico.

RECREACION:**Asistencia en las Actividades**

	Mucha	Poca	Nada
Cine	4	23	12
Bailes	-	7	32
Pulpería	10	11	18
Billar	-	-	39
Plaza	16	15	6
Iglesia	21	18	1
Paseos	17	17	5
Otros	27	2	8

SALUD:

Enfermedades nombradas como comunes;

Gripe 27

Parásitos 12

Sarampión 8

Estas tres enfermedades fueron las que reportaron como de mayor incidencia en la zona; sin embargo se considera este dato impreciso porque la pregunta no es apropiada para jóvenes de la edad de los entrevistados. Los enfermos son atendidos en la casa o en la Unidad Sanitaria.

CONSUMO DE ALIMENTOS:

Verduras	3.3 veces a la semana promedio	(Colorado)
Carne	3.2 veces a la semana promedio	"
Leche	3.2 veces a la semana promedio	"
Huevos	4.4 veces a la semana promedio	"

Nota: Los datos de Turrialba no fueron presentados en promedios.

HUERTAS:

Cinco reportaron tener huertas y 19 no tienen (datos de Colorado únicamente). Se considera ésta una necesidad de la gente de Colorado y se sugiere a la Agencia preocuparse por este problema.

AVES DE CORRAL:

17 cuentan con pequeñas crías y 7 no cuentan con aves. (Datos de Colorado únicamente.)

EXCUSADOS:

22 tienen excusado de pozo negro y dos no tienen. (Datos de Colorado.)

CONCLUSIONES, OPINIONES Y RECOMENDACIONES:

La encuesta de necesidades debe probarse antes de administrarse.

Manifiesta: La maestra dió gran colaboración y datos sobre las habitaciones de los jóvenes.

La encuesta resultó bien. La pregunta; qué desea estudiar en el futuro, no funcionó bien.

La encuesta abarcó áreas muy grandes, se sugiere hacer una encuesta para cada una de esas áreas e incluir otras necesidades que interesan al asistente y al programa.

PLANES DE TRABAJO PARA LOS CLUBES 4-S

María Teresa de López Olaiz
Mejoradora del Hogar
Argentina

Hay un dicho muy conocido: "Un barco sin timón siempre anda a la deriva". Esto lo podemos adaptar perfectamente a nuestro trabajo, es decir, el plan de trabajo sería el timón, sin el cual nosotros seríamos capitanes de un barco que navega sin destino seguro, sin puerto fijo.

Con esto quiero significar que no puede llevarse a cabo eficazmente un programa sin un buen plan de trabajo, o sea, que para que un programa tenga éxito, debe tener un plan de trabajo preciso. Pero, qué es un programa? Es el proceso mediante el cual se analiza la situación económico-social del área y se formulan objetivos de largo alcance, según Rojas. Es decir, después de hacer un estudio de situación, definimos los problemas y nos fijamos objetivos que nos lleven a la solución de esos problemas. Estos objetivos que nos fijamos son de largo alcance, o sea, a largo plazo y los definimos como objetivos generales. Hasta aquí llega el programa.

Pero nosotros no podemos trabajar directamente con estos objetivos porque nos resultaría difícil encaminar bien nuestro trabajo y además nos llevaría mucho tiempo el alcanzarlos, y tanto la gente, como nuestros superiores y nosotros mismos, esperan y esperamos ver resultados concretos, es decir, el logro rápido de los objetivos fijados. Para ello debemos convertir o desmembrar esos objetivos generales en objetivos específicos, a corto plazo. Es aquí cuando comenzamos a planear, lo que es sinónimo de preparar un programa anual de trabajo.

Entonces, qué es un plan de trabajo? Es un esbozo del procedimiento a seguir, de tal manera que nos permita la ejecución eficiente del programa completo.

Es obvio que eso no lo podremos conseguir en un año, ni

quizá en dos o cinco, o más, todo depende de cuán largo sea el plazo necesario para cumplir esos objetivos generales enunciados en el programa. Pero de lo que sí podemos estar seguros, es que si trabajamos bien vamos a poder cumplir con nuestro plan de trabajo.

Para aclarar un poco más los conceptos vamos a definir que es un objetivo; lo podemos definir como: El punto o fin hacia el cual se dirige cualquier acción. Veamos, entonces, los distintos niveles en que pueden considerarse los objetivos:

1. Objetivo Fundamental: es una abstracción a largo plazo o de largo alcance, es aquél que se fija toda institución. Por ejemplo, en el caso de extensión: "Eleva el nivel de vida de la familia rural".

2. Objetivo General: es ya algo más definido, aunque también a largo plazo. "Incrementar la producción de café entre los caficultores de la Meseta Central".

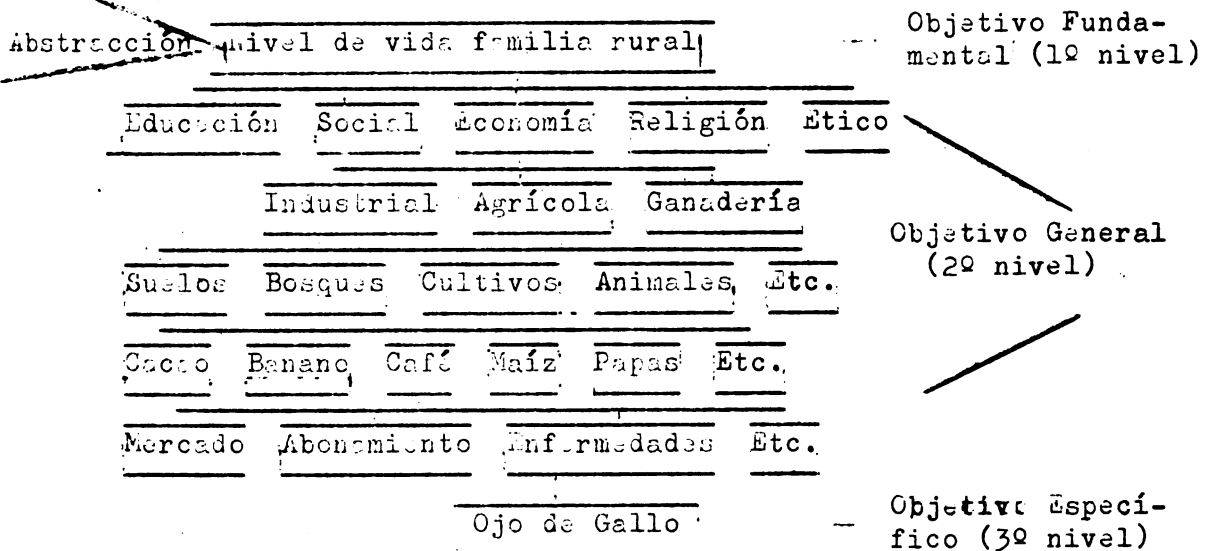
3. Objetivo Específico: como su nombre lo indica, especifica lo que nos proponemos. "Desarrollar destrezas en los caficultores de la Meseta Central para que controlen el ojo de gallo en los cafetales". En este último ejemplo podemos ver los tres elementos que deben figurar en todo objetivo específico bien enunciado: a) Sujeto: a quien va dirigido el cambio: "los caficultores de la Meseta Central". b) Cambio: lo que queremos que el sujeto haga: "desarrollar destrezas". c) Contenido: lo que se va a enseñar: "control del ojo de gallo en los cafetales".

Si nosotros suprimimos uno de estos elementos, podemos ver que el objetivo no resulta ya tan específico: "Desarrollar destrezas para que se controle el ojo de gallo en los cafetales"...en quiénes vamos a desarrollar esas destrezas? Nos falta el sujeto.

También nos puede faltar enunciar el contenido o el cambio, como cuando decimos: "Que los caficultores de la Meseta Central controlen el ojo de gallo en los cafetales".

Cómo lo lograremos? Este error lo cometemos muy a menudo, por no decir que siempre y es necesario que lo corriamos.

Entre los objetivos generales hay una gradación que los va acercando cada vez más al objetivo específico. Para que esto quede más claro, voy a desarrollar un gráfico partiendo de un objetivo fundamental para llegar a un objetivo específico:



REPRESENTACION GRAFICA DE NIVELES DE OBJETIVOS

Como ustedes pueden ver, para elevar el nivel de vida de la familia rural, trataremos de remediar su situación económica; para ello elegimos como medio la agricultura y de ella, los cultivos; de los cultivos elegimos el café y para incrementar su producción trataremos de controlar las enfermedades que lo atacan; entre todas las enfermedades seleccionamos el "ojo de gallo" y es aquí cuando llegamos a definir específicamente cual es nuestro objetivo.

Considerando que este tema ya ha quedado aclarado, creo que es necesario hacer otra indicación: para todo objetivo nos debemos fijar una meta, porque la meta específica más claramente la dimensión y el tiempo del objetivo. Es decir, al fijarnos una meta indicamos o especificamos cuánto queremos conseguir y nos ponemos un límite de tiempo para lograrlo. Unas veces la incluimos al enunciar el

objetivo y otras lo enunciemos aparte.

Vuelvo a repetir que es necesario que tengamos bien claros estos conceptos para poder elaborar un buen plan de trabajo.

Cuando tenemos que hacer algo, debemos pensar que podemos elegir entre dos caminos: planear o improvisar. En realidad, estamos planeando continuamente, todo este planeamiento lo hacemos casi inconscientemente y sin proponérselo: qué ropa nos vamos a poner, con qué vamos a desayunar, cómo usaremos la mañana, cómo pasaremos la noche del jueves... Todos estos planes, repito, los hacemos casi sin darnos cuenta. Y por qué los hacemos? Por qué antes de hacer un viaje planeamos dónde vamos a ir, cómo vamos a ir, cuándo vamos a salir y a regresar y quién nos acompañará? Simplemente para aprovechar mejor el tiempo, el esfuerzo y el dinero invertidos.

Entonces, para conseguir este mejor aprovechamiento también en nuestro trabajo es necesario que planeemos. Pero para que el plan de trabajo sea un instrumento aplicable y útil, debe reunir tres condiciones básicas:

1. Ha de ser adecuado en el sentido de responder a las necesidades e intereses, debiendo contar con la opinión favorable de los agricultores, amas de casa y socios 4-S.

2. Debe ser concreto, describiendo claramente los objetivos, métodos educativos a emplearse, lugares, fechas y personas a cargo.

3. Debe ser realizable y flexible, en el sentido de que las soluciones se plantearán de acuerdo con los recursos disponibles y que admitirá los cambios inevitables que aparecieran sobre la marcha.

Teniendo presentes estas tres condiciones básicas, aún es necesario recordar que la formulación del plan de trabajo demanda una acción coordinada de todo el personal de la agencia.

En el plan de trabajo debemos indicar claramente:

1. Qué queremos enseñar, o sea, nuestro objetivo específico.
2. Cómo vamos a hacerlo, es decir, qué método y medio vamos a emplear. Sabemos que uno de los métodos más eficaces en extensión es la visita personal, pero no siempre resulta un método eficiente, ya que requiere demasiado esfuerzo para alcanzar a un número reducido de personas. Para nosotros, uno de los métodos más eficaces es la demostración que hacemos en la sesión del club.
3. Cuándo debemos hacerlo? Al planear cuando, trataremos: a) de emplear nuestro tiempo en la mejor forma posible y b) de que el tema sea oportuno.

4. Dónde vamos a hacerlo? Muchas veces será en el o los sitios habituales de reunión del club, pero otras habrá que hacerlo en el lugar que indiquen las circunstancias. Así por ejemplo, si queremos dar una demostración sobre la forma correcta de podar café, lo haremos en una finca donde haya un cafetal.

5. Quién dará la enseñanza? Algunas veces seremos nosotros, otras el agente de extensión o la mejoradora del hogar, quizá un líder o cualquier otra persona indicada. Debemos dar oportunidad también a los socios del club.

Si nosotros indicamos claramente estos cinco puntos en nuestro plan de trabajo, veremos que nuestra labor se simplifica ya que llegado el momento de tener que hacer algo, lo tenemos bien definido de antemano.

Además, si estuviésemos ausentes y alguien debiera continuar con nuestra labor, podría hacerlo sin inconvenientes y de la misma manera como lo hubiésemos hecho nosotros, con lo cual se aseguraría la continuidad de nuestro trabajo en la forma deseada. NUESTRA OBLIGACION ES PLANEAR BIEN Y EJECUTAR EFICIENTEMENTE LOS PLANES DE TRABAJO.

COMITES PARA PLANEAMIENTO DE PROGRAMA

DE LOS CLUBES 4-S.

Fernando Boza Vargas
Asistente Clubes 4-S.
Orotina, Costa Rica

INTRODUCCION:

Si no se hace un buen planeamiento para el Programa de los Clubes 4-S, se malogran los objetivos que se persiguen.

La anterior razón es bien conocida por todas aquellas personas que en una u otra forma han tenido esta experiencia. Planear y programar es algo que todas las personas hacemos en nuestras labores y actividades cotidianas. Planeamos lo que vamos a comer, a vestir, a estudiar, a jugar, etc. Y se puede asegurar que si algo no nos resulta tal como lo esperábamos, en gran parte se debe a que no planeamos ni programamos muy bien, o tomamos un objetivo irrealizable.

Se ofrece el método de planeamiento del programa a los Asistentes de Clubes 4-S, con el propósito y la seguridad de que esta orientación no hará que se sientan limitados en su libertad, por cuanto pueden usarla en beneficio del Socio y de la familia y de la comunidad que tienen derecho a que en el Servicio de Extensión se les dé importancia y oportunidad para desenvolver su personalidad con características propias.

Los extensinistas no están obligados a seguir este método, pero si deben ofrecer al Socio 4-S oportunidades para que se desenvuelvan armónicamente; en las que puedan pensar, sentir y actuar con base en las necesidades del medio en que viven, expresando trabajos en orden creador y estético; y con el fin de adquirir las técnicas necesarias para tal efecto.

El socio logra estabilidad emocional con variación e integración en actividades de trabajo y descanso, sintiéndose

contento al desarrollar actitudes y comprensiones que le adapten mejor al medio social.

PROYECTOS DE SOCIOS - PROYECTOS COMUNALES.

DESARROLLO:

Antes de iniciar el trabajo de programas para un Club 4-S, es necesario meditar un poco sobre la experiencia que el grupo ha tenido en actividades similares anteriores. El tiempo de funcionamiento de un club puede servirnos de termómetro para determinar el avance en este aspecto.

Todos los miembros del club deben tomar parte en la confección del programa, pero si el grupo es muy numeroso, el Presidente delegará esta función a un Comité Especial para que se encargue del planeamiento del Programa, incluyendo responsabilidades a los líderes voluntarios.

PLANEAMIENTO DEL PROGRAMA:

Planeando el programa los miembros del Comité deben preguntar a las familias, a sus miembros y a la comunidad, los problemas y necesidades. Así irán haciendo una lista de todos esos tópicos. Luego estudiar éstos con mucho cuidado antes de incorporarlas en el programa definitivo, y proceder a discutir cómo, cuándo y dónde es que se van a efectuar.

Las instrucciones de los Proyectos deben incluirse en el PLAN, también las actividades sociales y recreativas; teniendo muy en cuenta las necesidades de:

LA COMUNIDAD - EL HOGAR - Y SUS MIEMBROS

Es de primordial importancia el asesoramiento técnico que deben dar a los socios 4-S, los Asistentes de Clubes, para así obtener un mejor resultado.

GUIA SOBRE PLANES PARA PROGRAMAS DE LOS CLUBES 4-S:

Tomadas y reformadas las instrucciones dadas por los Agentes de Clubes 4-S de New York, se recomiendan los siguientes puntos:

1. No trate de hacer usted solo todo el trabajo, use comités, responsabilizándolos de parte del programa.
2. Pregunte a la gente si está dispuesta a dar demostraciones.
3. Asegúrese de que en las "fechas propuestas", nada va a interferir con la actividad del programa.
4. Planee cosas en las que se pueda aplicar el método de "Aprender Haciendo", pues sigue siendo el mejor para la enseñanza.
5. Use programa como una guía de reuniones para el Club 4-S, asegurándose en cuáles aspectos muestran mayor interés.
6. Envíe una copia del programa definitivo a la Oficina de Extensión para que sea aprobado y archivado.
7. En la última sesión o reunión de cada mes, recuerde anunciar a los socios lo contenido en el programa para el mes venidero.

EL PROGRAMA DEBE SER BALANCEADO:

Debe tenerse mucho cuidado con los muchachos al momento de hacer la lista de necesidades o tópicos.

Con los socios infantiles principalmente la atención debe ser mayor pues son muy dados a incluir aspectos que luego no terminan. Esto se debe a que sus intereses se mantienen en una constante fluctuación de entusiasmo.

Con los socios juveniles deben escogerse actividades e instrucciones que le guíen a la independencia monetaria. Esto se debe a que están en una edad en que el aspecto económico es el anhelado propósito.

En ambos grupos si se incluyen actividades y proyectos que conduzcan al mejoramiento económico dará un fuerte impulso al programa de Clubes 4-S.

Debemos demostrarles a los socios aquellos caminos a seguir cuando realizan un proyecto. Ejemplo:

El socio con proyecto de Ganadería se entusiasma mucho por el animal en sí y no toma en cuenta que por medio de ello también aprende algo sobre pastos, nutrición, construcción de cercas e higiene.

Es necesario incluir o darle mayor énfasis a otros proyectos que hasta el momento se mantienen en la zaga, tales como:

Seguridad en la Finca.

Prevención de Incendios.

Conservación de Suelos.

Preservación de la Vida Silvestre.

Conducción y Mantenimiento de Maquinaria.

Cursos de Nutrición para la Familia.

Reforestación - Construcción de Cercas, etc.

NOTAS ACLARATORIAS:

Los miembros del Comité son socios del mismo club. En él se pondrán con responsabilidades definidas a uno o varios líderes voluntarios seleccionados.

Para integrar el Comité se deben seleccionar aquellos socios más serios, disciplinados y responsables. Que tengan conciencia del trabajo que van a realizar y preferible con alguna experiencia.

Las funciones del Comité no se limitan a investigar cuáles son las necesidades, hacer una lista de ellas y confeccionar el programa. Es necesario que den toda su cooperación en las actividades incluídas en definitiva y vigilar por que sean cumplidas.

Otras funciones de este Comité son:

- a) Enviar a la Oficina de Extensión una copia del programa.
- b) Asistir a reuniones para Planes de la Agencia y lograr que se incluya en el Plan de Trabajo de la Agencia los aspectos y necesidades que expone el Club, indicando bien claro fechas de sesiones, demostraciones y objetivos que se persiguen.
- c) Hacer una evaluación al finalizar el año y dar sugerencias para el programa del año que viene.

El Asistente de Clubes debe prestar toda clase de colaboración al Comité de Programa, asistiendo a las reuniones que se efectúen, visitas que realice, siempre teniendo en cuenta que su función principal consiste en guiarles e inducirles a realizar lo más atinado. Cuando el comité está planeando y cuando se reúne para decidir el programa en definitiva, su presencia es de suma importancia.

Una vez planeado y definido el programa, el comité en una reunión con el resto de los socios presentará el trabajo realizado indicando qué fué lo que se hizo, que necesidades se incluyeron, cuáles se desecharon, y cómo se van a realizar, cuándo y quienes van a colaborar.

Tanto el Agente Agrícola como la Mejoradora del Hogar deben brindar colaboración al comité, es necesario que si se comprometen en algo, lo cumplan al pié de la letra, pues si sucede lo contrario entonces los socios se preguntarían para qué entonces planear y hacer el programa?

Del programa de los Clubes 4-S saldrá gran parte del Plan de Trabajo de la Agencia, lográndose así un mejor trabajo integral de las Agencias del Servicio de Extensión.

RECOMENDACION FINAL:

Las fórmulas usadas para programación de Clubes 4-S, muchas veces no se prestan para demostrar bien claro a los socios qué eventos se van a desarrollar; por ese motivo sugiero se hagan pequeños "libretos" como los que usan los Clubes 4-H de Estados Unidos de Norte América.

Este libreto facilita la comprensión de las actividades que se van a efectuar a través de cada mes y una vez llenas, se pueden enviar a cada socio del club.

Ejemplo:

Enero

Casa socio Juan Marín a las 3 p.m.

14

Sesión club; la directiva dará a conocer cómo quedó confeccionado el programa del año 1962. Una demostración sobre cómo llevar el registro del proyecto a cargo del líder Carlos Cascante.

19

A las 7 a.m. Agencia Extensión
Salida para jira educativa visita proyecto socio Guillermo Pérez - Una demostración por el mismo socio sobre: Cómo hacer un gamarrón.
Atención! Obsequio refrescos.

Febrero12

Sesión Club, finca socio Miguel Arce.
A las 2 p.m.

etc.

Ejemplo de un programa sencillo:

PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CLUB

AÑO 1962

Club 4-S

Lugar _____

Líder _____

Objetivos: _____

Medios y Recursos: _____

Mes	Fecha	Hora	Sesiones Club o Reuniones	Demostraciones		Lugar	Actividades Recreativas	Actividades Comunitarias	Otras Actividades
				Tema	Demostrador				
Enero									
Feb.									
Marzo									
Abril									
Mayo									
Junio									
Julio									
Agosto									
Set.									
Oct.									
Nov.									
Dic.									

Aprobado en Acuerdo No. _____ Sesión del día ___ de 1962

Firma _____ VCBQ _____
 Presidente Club Asistene Clubes o Mej. del Hogar

BIBLIOGRAFIA

Arias, Edgar.

Guía para líderes 4-S
San José, Costa Rica
Ministerio de Agricultura y Gana-
dería, 1957. 48p. (Boletín de
Clubes No.1)

Willman, H.A.

A 4-H Handbook. Ithaca, New York,
Cornell University. 200p.

PREPARACION DE LAS SESIONES DE LOS CLUBES 4-S

William Gómez R.
Asistente de Clubes 4-S
Atenas, Costa Rica

Todo grupo demotrático, tiene necesidad de reunirse para tratar y resolver los asuntos que lo afectan, la sesión es uno de los aspectos importantes del programa de extensión, pues los socios aprenden a respetar la opinión de los demás. Las sesiones son medios efectivos para que aprendan a divertirse juntos y a practicar las buenas costumbres sociales. La actuación de los socios debe ser voluntaria, jamás exigida.

Los socios tienen la oportunidad de participar en las discusiones; con esto se les da la oportunidad de adquirir confianza para expresar sus ideas, de estos posibles aprendizajes del socio se desprende la necesidad de preparar con anterioridad la sesión, tomando en cuenta el deseo y necesidad de los socios de acuerdo al programa del club. Haciéndolo interesante, los socios regresan a sus casas con miras a asistir a la próxima sesión.

Local para Sesiones

Según el medio y los recursos, el club determinará el local donde se reúnan - escuela, hogar de un socio o casa club si la hay. Este local debe ser hasta donde sea posible bien acondicionado. Algunas recomendaciones sobre el local son las siguientes:

1. Que un comité de antemano cuide de que esté limpio.
2. Que según el número de asistentes, así sea el número de asientos y mesas.
3. Que tenga buena ventilación.
4. Que se coloque detrás de la mesa de los directivos, la bandera de Costa Rica a la derecha y la de los clubes a la izquierda con el trebol 4-S en el centro.
5. La mesa debe ser adornada con un tapete y encima un ramo de flores, no tan grande que pierdan visibilidad los directivos.

Miembros de la Directiva

Presidente: Deberá dar a conocer, ya sea verbalmente o por escrito, a los socios el orden del día, con suficiente anticipación a la sesión para que haya tiempo de formar opinión y con ello las opiniones sean bien maduradas. Si el asunto es complejo, el presidente nombrará una comisión de estudio para que estos expongan su punto de vista, además informará a sus compañeros de la sesión extraordinaria. El presidente tendrá en su mesa papeletas para efecto de votación secreta y un vaso de agua.

Tesorero: Deberá traer su libro de contabilidad al día; en caso de que no asistiera, lo enviará con una nota explicativa. Necesita también, libreta de notas y lápiz.

Secretario: Traerá su cuaderno de actas al día. Si no asistiese, procederá en la misma forma como el tesorero. Traerá pluma para que se firme el acta y la correspondencia.

El encargado de cada comité deberá traer en forma escrita un informe sobre el estado del asunto que se le encargó.

Demostraciones y Actos Recreativos

Una demostración debe ser planeada con mucha anticipación, por eso es conveniente asignarlas en el programa anual del club. La directiva o un comité nombrado para hacerlo, debe asegurar la actualidad del tema de la demostración y cuidar que esté bien preparada.

Se tendrá especial cuidado de que el comité de recreación planee con anticipación también la actividad a desarrollar para asegurar la participación de todos, que los materiales estén disponibles y que los dirigentes estén bien entrenados en sus funciones.

Es conveniente, cada vez que planea una sesión, de recordarse de los objetivos del club, consultando el programa para ver si el club esté cumpliendo con su labor decidida.

DESARROLLO DE LAS SESIONES DE LOS CLUBES 4-S

Danilo Villalobos G.
Asistente de Clubes 4-S
Naranjo, Costa Rica

Las sesiones de los Clubes 4-S pueden ser ordinarias y extraordinarias o especiales.

Sesiones Ordinarias.

Son aquellas que se celebran en fechas fijas, señaladas en el calendario o programa anual de actividades del club; se consideran indispensables y necesarias para la buena marcha del club; de gran importancia porque a través de ellas se reflejan el funcionamiento del club, el desarrollo de sus proyectos individuales y colectivos, y en general, todas sus actividades. Pero que un club funcione bien debe celebrar por lo menos una sesión cada mes.

Sesiones Extraordinarias.

Son aquellas que se celebran en fechas no señaladas en el programa de actividades del club. Se celebran mediante convocatoria, escrita o verbal, del presidente por medio del secretario del club, con el fin de conocer algún asunto de interés, para el Club o para la Comunidad.

Tanto las sesiones ordinarias como las extraordinarias deben celebrarse siempre que halla quorum: las dos terceras partes del total de socios, como mínimo.

Toda sesión formal del tipo parlamentario que celebren los clubes 4-S, deberá ser dirigida por un presidente, un secretario, un tesorero y un vocal, por lo menos, quienes integran la "mesa directiva o directorio".

Manera de Dirigir una Sesión.

Las sesiones de los Clubes 4-S de Costa Rica pueden dividirse en tres fases:

- a) Fase Formal
- b) Fase de Trabajo y
- c) Fase Recreativa.

Fase Formal:

Esta fase se desarrolla siguiendo el sistema parlamentario y es la parte "oficial" de la sesión. Los pasos a seguir son:

1. **Apertura de la Sesión.**

El Presidente poniéndose de pie dice: "Queda abierta la Sesión". Una vez que todos están sentados y reina completo orden en el local o sala de reunión, el Presidente, sin sentarse, dice: "Ahora pongámonos de pie para cantar nuestro Himno Nacional". Terminado éste, y siempre de pie, todos los socios repiten la Promesa de los Clubes 4-S.

2. **Pasar Lista.**

Seguidamente el Presidente pide al Secretario que pase lista, para lo cual el Secretario llama uno a todos los socios por su nombre; contestan ellos con la palabra "presente" en el orden en que sean llamados, o con frases como éstas: "gallinas vacunadas", "mejor salud", "mayor alimentación". Estas frases contribuyen a recordar a los socios los objetivos de su Club y que deben atender la buena conducción de sus proyectos individuales.

3. **Presentación de Visitantes.**

Si hubiere visitantes a la reunión, es conveniente presentarlos en este momento para que se sientan cómodos, y como si fueran parte del Club. La presentación la hace el Presidente.

4. **Lectura y Aprobación del Acta Anterior.**

Una vez presentados los visitantes, el presidente se dirige al secretario y le pide que lea el acta anterior, y a la que, todos los socios deberán prestar la mayor atención. Si hubiere alguna objeción, debe hacerse antes de ser aprobada. Leída el acta, el presidente, dirigiéndose a los presentes dice: "Hay alguna enmienda que hacer?" Si no hay

se da por "aprobada". En este momento el presidente y el secretario deben firmar el acta. Si se notare algún error u omisión, tan pronto como el secretario termine la lectura, uno de los socios debe levantarse y pedir la palabra y proponer la enmienda, la cual será ordenada al secretario por el presidente.

5. Informe del Tesorero.

El presidente dirige al tesorero y le pide que lea el estado de tesorería. Este informe debe incluir:

- a. Saldo anterior
- b. Entradas a la fecha, desde la última sesión, incluyendo el concepto.
- c. Total (Saldo anterior más las entradas.)
- d. Salidas: debe acompañarse facturas, recibos o cualquier otro comprobante)
- e. Total de salidas a la fecha (desde la última sesión.)
- f. Saldo en caja o banco, según el caso. (Saldo anterior y entradas menos salidas.)

6. Informes de los Comités.

El presidente dice: "Oigamos ahora el informe del Comité.....(y llama a los varios comités.) Al iniciar el informe de cada comité, el presidente deberá esperar a que se le conceda la palabra para cualquier discusión deseable. Si no hubiere ninguna objeción, somete el informe a votación para que quede aprobado o rechazado. Al proponer una enmienda a un informe, un socio deberá ponerse de pie y esperar a que se le conceda la palabra; luego dice: "Propongo que este informe sea enmendado en el sentido de....." y expone su moción en forma clara. El mismo procedimiento debe seguirse al relatar todos los informes de los comités.

7. Lectura de Correspondencia.

Dice el presidente: "Ha habido alguna correspondencia?" Si hay, el secretario lee ante los presentes la correspondencia que se haya recibido.

8. Asuntos Pendientes.

El presidente da oportunidad a los socios para que presenten a discusión los asuntos que pudieran haber quedado pendientes de la última sesión. Si no hay asuntos pendientes, la sesión continúa.

9. Asuntos Nuevos.

El presidente dice: "Hay algún asunto nuevo que se quiere someter a la consideración del Club?" Uno de los socios se levanta y dice: "Señor Presidente (y espera la palabra), Propongo que se nombre un comité para que visite los proyectos de los socios, los estudie y rinda un informe en la próxima sesión (o cualquier otra moción)". Entonces el presidente dice: "En discusión la moción para que se nombre un comité para que visite y estudie los proyectos de los socios y rinda un informe en la próxima sesión (o la moción propuesta)". Permite la discusión y luego hace que se vote, diciendo a los socios: "Los que están de acuerdo con la moción sírvanse decir 'sí', luego, 'no'." Si el club aprueba la moción, el presidente nombrará el comité con los socios que crea conveniente. Otra vez el presidente pregunta si hay algún otro asunto que tratar; si no lo hubiera, aquí puede terminar la primera fase con las siguientes palabras del presidente: "Se levanta la sesión".

FASE DE TRABAJO10. Demostraciones y otros Trabajos Educativos.

El presidente anuncia el tema y los participantes de la demostración del día. Si se trata de una conferencia, debe hacerlo de igual manera. Las demostraciones y otros trabajos constituyen la fase de trabajo y son de gran importancia para mantener el interés y desarrollar habilidades y destrezas en los socios. Una demostración es suficiente.

FASE RECREATIVA

Una vez terminada la demostración, debe anunciarse la parte recreativa; debe mencionarse por lo menos el nombre de la persona que ha tenido a su cargo la organización del programa. Este puede ser: servir café, golosinas, refrescos o la celebración de un partido de fútbol, voliból, una velada, o cualquier otro juego de acuerdo con las condiciones.

RECOMENDACIONES

Es muy importante y conveniente hacer un programa u Orden de la Sesión y colocarlo en un lugar visible en el local de la sesión.

El local debe ser lo suficientemente cómodo hasta donde lo permitan las circunstancias, de manera que los socios se sientan en un ambiente familiar.

El programa debe no prolongarse demasiado como para evitar que se cansen los socios; tampoco debe ser tan corto que no deje alguna enseñanza o utilidad en los presentes.

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS, EDGAR. Guía para líderes de Clubes 4-S. San José, Costa Rica, Ministerio de Agricultura y Ganadería, 1957. 48 p.
- C. DE BACA, NICK, C. DE BACA, ALBERTANO & PADILLA, GUILLERMO. Manual de clubes agrícolas 4-S. La Aurora, Guatemala. 108 p.
- EL SALVADOR, MINISTERIO DE AGRICULTURA. Organización de clubes agrícolas 4-C. Santa Tecla, El Salvador.

PROCEDIMIENTO PARLAMENTARIO APLICADO A CLUBES 4-S

Oscár R. Calderón Coto,
Asistente de Clubes 4-S
en Filadelfia, Guanacaste

Organización de las directivas

Qué son las directivas:

Es el cuerpo representativo de un grupo u organización que se encarga de dirigir, orientar y hacer que se ejecuten todos los acuerdos y actividades.

Miembros que constituyen las directivas. Atribuciones, características y funciones.

Presidente

Para desempeñar el cargo de presidente, un socio 4-S debe reunir una serie de cualidades personales que lo capaciten para poder dar buen cumplimiento a su tarea; podemos enumerar las siguientes principales cualidades: responsabilidad, puntualidad, ser muy activo, es decir, un líder de su grupo, dando el ejemplo a todos los compañeros. Sus funciones principales son:

- 1) Representar al club en todos los asuntos oficiales: reuniones de clubes, convenciones, competencias, actos celebrados en fiestas nacionales, etc.
- 2) Arreglar todos los detalles previos para las reuniones, elaborar el orden del día en compañía de otros socios conociendo el nombre de los futuros asistentes a sesiones, proposiciones, charlas, conferencias, demostraciones, etc.
- 3) Interesarse porque los comites cumplan sus obligaciones.
- 4) Presidir todas las reuniones. Iniciar y terminar las sesiones a su debido tiempo.
- 5) Nombrar comites dentro del club, cada vez que sea necesario.

- 6) Dar su voto cuando con él se decide un empate.
- 7) Conocer los deberes de los otros funcionarios de las directivas.
- 8) Si el presidente desea discutir algún tema, llamar al vice-presidente a ocupar su lugar, y luego de terminada su participación en la discusión, volver a su sitio directivo.
- 9) Hacer sentir a los socios que él no es el que manda en la directiva ni en el club, sino que hace cumplir el deseo de la mayoría.
- 10) Convocar a reuniones extraordinarias.
- 11) Avisar con anterioridad al vice-presidente su ausencia para que éste pueda reemplazarlo.

Vice-presidente

Como desempeña las funciones de presidente en ausencia del primero, debe tener las mismas cualidades enunciadas anteriormente.

Secretario

Es indispensable que sepa leer, escribir, tener buena letra y redactar bien. Debe ser muy cumplido con la asistencia a sesiones, responsable y ajustarse por entero a las indicaciones que se le hacen.

Sus funciones son las siguientes:

- 1) Recibir y despachar la correspondencia del club.
- 2) Llevar ordenadamente un archivo de todos los documentos.
- 3) Llevar en forma clara, ordenada, puntual y en limpio, el libro de actas.

- 4) Llamar a lista y llevar registro de asistencia de los so
cios del club en cada sesión.
- 5) Tener al día y llevar en cada sesión el libro de actas y
el registro de asistencia.
- 6) Dar lectura al acta anterior en cada sesión para que sea
esta aprobada o modificada.
- 7) Tomar en borrador los apuntes de cada sesión.
- 8) Procurar que tanto él como el presidente firmen el acta
cuando haya sido aprobada.

Tesorero

Al tesorero le corresponde administrar los fondos del club, haciéndose responsable del dinero que se le entregue. Los deberes del tesorero se pueden resumir así:

- 1) Llevar un libro de entradas y salidas.
- 2) Extender un recibo por cualquier suma de dinero que recoja y pedir facturas y comprobantes de los pagos que haga.
- 3) No hacer ningún pago que no haya sido autorizado por un acuerdo firme del club.
- 4) Abrir una libreta de ahorros a nombre del club y deposi
tar en ella los fondos que pasen de \$25.00.
- 5) Inscribir como firmas autorizadas para retirar fondos del banco, la suya propia, la del presidente y el Vº Bº del Agente Agrícola o de los Asistentes de clubes y del hogar según el caso.
- 6) Rendir un estado de cuentas en sesión y pedir a los com
pañeros que dicten un acuerdo aprobándolo o rechazándolo.

Funciones de los Vocales

Los vocales deben asistir a todas las reuniones o sesiones y pueden actuar con el carácter de suplentes, cuando el Vicepresidente, el tesorero o el secretario están ausentes. Algunas veces se celebran reuniones únicamente de la directiva para un trabajo especial: planear programas de sesiones, elaborar un reglamento, planear una fiesta, entrenar a los miembros de la directiva, etc. A estas reuniones deben asistir los vocales.

Conducción de las sesionesQué es sesión?

Es el acto de agruparse en forma sistemática para realizar o buscar la obtención de ciertas cosas, teniendo la característica de llenar ciertas formalidades como el tener un guía o dirigente en el debate, un anotador de los puntos tratados y ante todo buscar un resultado a las razones que motivaron esta actividad.

Como se conduce una sesión.

Quorum: Debe haber una asistencia de más de las 3/4 partes del total de socios del club.

Orden de la sesión

- 1) Apertura de la sesión. Con los asistentes de pie, el Presidente abre la sesión con alguno de estos términos: Declaro abierta la sesión. Queda abierta la sesión. Se abre la sesión.
- 2) Decir la promesa de los Clubes 4-S.
- 3) Control de asistencia. Es el secretario el que pasa lista de los socios, anotando los presentes o los ausentes.
- 4) Presentación de visitantes. Si hay visitantes el presidente los presenta y se les da la oportunidad de hablar.

5) Lectura del acta. La hace el secretario a pedido del presidente. Terminada de leer, el presidente pregunta a los asistentes: "Han escuchado la lectura del acta, encuentran en ella algún error? Si no es así, el presidente da por aprobada el acta y de inmediato el presidente y el secretario firman el acta en presencia de los asistentes.

6) Informe del tesorero. El tesorero debe informar:

- a) Cuánto dinero había en caja en la sesión anterior.
- b) Cuántas salidas y entradas hasta la fecha.
- c) Cuánto dinero efectivo y cuánto en la cuenta del banco.
- d) Recoger dinero de cuotas, saldos y cuentas.

Acto seguido el presidente pregunta a los asistentes si están de acuerdo con el informe del tesorero. Si lo están se aprobará el informe y si no, se pondrá a discusión.

7) Informe de comités. El presidente recibirá y pedirá los informes respectivos. El secretario les dará lectura y serán puestos en discusión para luego ser aprobados o modificados.

8) Asuntos pendientes. El presidente pide al secretario informar de los asuntos pendientes y si los hay se continúa la discusión de ellos, hasta aprobarlos, modificarlos o rechazarlos. Es pues el presidente el que dirigirá la discusión, asignando la palabra en forma ordenada a los socios. Cuando éste considera suficientemente discutidas las mociones las pondrá a votación, sea secreta o nominal. Si más de la mitad de los socios apoyan una moción, ésta será aprobada de inmediato, el Presidente se pone en pie diciendo: "Queda aprobada la moción", ordenando al secretario la anotación en el acuerdo respectivo.

- 9) Correspondencia y asuntos nuevos. El presidente pide al secretario lea la correspondencia en voz alta. El presidente pedirá a los presentes las mociones o asuntos nuevos para ponerlos en discusión.

Conferencias - Charlas - Demostraciones

El presidente presentará al conferencista, y dará el tema de la charla o demostración.

Clausura.

Este es el acto final de la sesión y le corresponde al presidente de pie, empleando las siguientes palabras: se cierra la sesión, doy por terminada la sesión., etc.

Resolución de mociones

Una moción es una proposición que se formula en una reunión para solicitar determinado acuerdo en una sesión. Esta moción puede ser verbal o escrita, y puede ser presentada por una o más personas. Hay varias clases de mociones, que se clasifican de acuerdo con sus fines: principal, subsidiaria, sustitutoria, de enmienda, reconsideración, de orden, apelación, etc. Sin embargo, en el trabajo de clubes se usan primordialmente la principal, enmienda y de orden.

Moción principal

Es aquella primera propuesta en consideración de los asistentes, de la cual se derivan las otras enmiendas o adiciones.

Moción de enmienda.

La modifica en parte la moción principal.

Moción de orden

La que insta a establecer el orden en la sesión, sea solicitando votación para una discusión, petición sobre algún aspecto no claro que es esté fuera de lugar, proponiendo que tal o cual moción sea del estudio de un comité, petición de

clausura de la sesión, etc.

El proceso para presentar una moción es el siguiente:

El socio presenta a la directiva una moción (principal), que para que pueda ser tramitada tiene que ser secundada, ya que si no lo es, automáticamente queda descartada por no contar con las simpatías o interés del grupo. Si la moción es secundada, se procede a tramitarla y se discute ampliamente; a esta moción principal se le puede agregar una de enmienda, que debe ser discutida y aprobada de primero. Cuando ha sido discutida ampliamente, se rechaza o se acepta la moción principal con o sin la enmienda propuesta. También se da el caso de que el proponente de la moción principal acepta la enmienda y modifica su proposición, siendo innecesario discutir la enmienda propuesta. Si la moción ha sido suficientemente discutida, el presidente la somete a votación. La votación puede ser ordinaria, nominal o secreta.

Ordinaria: se efectúa poniéndose de pie o levantando las manos para el recuento de los votos; es el más rápido y simple.

Nominal: Consiste en que cada persona es llamada por lista o en orden de posición, pidiéndole expresar con un sí o un no en favor o en contra de la moción en discusión; en esta forma de votación se trata de identificar al votante, teniendo oportunidad de razonar su voto.

Secreta: Se efectúa por medio de papeles escritos por los votantes en secreto. Para que una moción sea aprobada debe contar con los votos de la mitad más uno de los presentes en la sesión.

Bibliografía

- Edgar Arias Ch. Guía para Líderes de Clubes 4-S
Ministerio de Agricultura y Ganadería.
San José, Costa Rica, 1957. 48 páginas
- Earl Jones, Clubes 4-S y Liderazgo. IICA, Turrial-
ba, Costa Rica, 1961. 80 páginas
- El Salvador, Ministerio de Agricultura y Ganadería.
Manual para la Organización de Clubes
4-C. Santa Tecla, 1957. 62 páginas
- Panamá. Ministerio de Agricultura. Manual para
la Organización de Clubes 4-S. Panamá,
1957. 50 páginas.
- Ecuador. SCIDA. Manual para Organización y Líderes de
los Clubes 4-F. Quito. 44 páginas.

DEMOSTRACION DE METODO - DE RESULTADO

Marco A. Monge
Asistente de Clubes 4-S
Agencia de Extensión de
Cartago

Son métodos de enseñanza que se emplean en Extensión Agrícola; llegan hasta el socio 4-S, u agricultor y ama de casa para mejorar, dentro del nivel en que vive, su bienestar económico, social y educacional; ayuda a solucionar problemas de carácter agrícola, de mejoramiento del hogar y de mejoramiento comunal, con las nuevas prácticas, o el mejoramiento de algunas de éstas por medio de las demostraciones y mediante la práctica de "Aprender Haciendo".

Demostración de Método:

La demostración de método es uno de los medios educativos más antiguos que se conocen en Extensión Agrícola. En el año 1902 lo puso en práctica por primera vez, el Dr. Seaman Knapp, en el estado de Texas, ante la necesidad de enseñar a agricultores y grupos de éstos, de cómo combatir una plaga que estaba atacando en aquellos momentos las plantaciones de algodón.

Por medio de las demostraciones de método, se pone en práctica el lema de "Aprender Haciendo", se deben usar medios fáciles y efectivos para enseñar a agricultores, a socios 4-S, a amas de casa; se debe dar oportunidad al sujeto de ver, oír, y tomar parte activa en la demostración; esto le permite adquirir conocimientos para aplicarlos cuando tenga una necesidad o esté ante un problema.

La demostración de método tiene como fin enseñar a hacer algo en forma. Por ejemplo: Vacunar, podar, etc. Las demostraciones son diferentes de los experimentos; las demostraciones se usan para dar a conocer una verdad probada por diferentes medios, mientras los experimentos buscan esa verdad.

Para que las demostraciones resulten efectivas y de fácil conducción, tenga en cuenta lo siguiente:

1. El demostrador debe prepararse de la mejor manera posible; si fuere necesario debe buscar la ayuda de sus superiores, de especialistas o de compañeros de trabajo.
2. Seleccione el tema de acuerdo con la necesidad.
3. Despierte interés, deje en los presentes la inquietud por mejorar. Para conseguirlo tome en cuenta edad, sexo, ocupación y aptitudes y las facilidades de adopción de práctica que se recomienda.
4. Epoca oportuna y lugar apropiado son factores que influyen grandemente en el resultado de una demostración, es decir, cuando se va a dar una demostración debe tener en cuenta cultivos y características de la región y lugar en donde va a llevarse a cabo la demostración. Por ejemplo: Preparar una demostración sobre desinfección de semilla de café en una región en donde el cultivo que impera es el maíz, no sería educativo, pero sí puede dar una demostración sobre desinfección de semilla.

Preparación de la demostración:

Hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. El demostrador, que es un miembro de Extensión Agrícola o socio 4-S, debe seleccionar muy bien el tema de su demostración. Ya escogido el tema el demostrador debe prepararse para darla bien.
2. Ensayar la demostración cuantas veces crea necesario, hasta estar seguro de no cometer errores; si fuere posible ensayarla ante compañeros de agencia o de trabajo.

3. Preparar ayudas visuales; estas facilitarán su trabajo porque los presentes comprenderán mejor el mensaje de la demostración y la practicarán en su hogar, en su finca, o en su comunidad.
4. Si fuere posible, el demostrador preparará información escrita en hojas divulgativas sueltas, en relación con la demostración y sus resultados positivos; debe explicar en forma clara y sencilla los pasos de la demostración.
5. El lugar en donde se va a dar la demostración debe ser accesible al público y cómodo.
6. El demostrador se ha esforzado en la preparación de su demostración; justo es que el mayor número de personas se beneficien. El mensaje de la demostración es más efectivo si la asistencia es numerosa; por esto es conveniente invitar al público que se desea afectar con la demostración. La invitación se hará por medio de cartas circulares, a través de la radio, de la prensa local, por medio de los líderes, o personalmente.

Demostración de Resultado:

Vender a la gente ideas es algo difícil; más aún, cuando no se trata de vender objetos ni servicios, sino que se ofrecen sistemas desconocidos, prácticas nuevas para quien quiera labrar a diario su tierra; éstas le resultan a veces desconcertantes. En nuestras regiones rurales vemos que todavía siguen apegados a las costumbres, tradiciones en su forma de trabajar; son reacios, no aceptan cambiar su forma de trabajo, por sencilla que sea.

Quién trabaja en Extensión y está bien compenetrado de sus principios y filosofía, sabe que la empresa es dura pero interesante; tiene que poner en juego su iniciativa, usar sus conocimientos y sistema de trabajo y aplicar una buena dosis de voluntad y de cariño por lo que está realizando, armarse de paciencia y de perseverancia.

La demostración de resultado es un método de enseñanza ideado para mostrar, por medio del ejemplo, la aplicación práctica de un hecho establecido, o de un conjunto de hechos relacionados entre sí.

Debemos emplearla para probar la efectividad de la aplicación de prácticas de hechos básicos que resuelven problemas de la finca, del hogar o del proyecto del socio. Demostraciones de resultado o de método, no son prácticas experimentales, en ningún sentido. En la demostración de resultado el extensionista utiliza los resultados obtenidos con la adopción de prácticas agrícolas o de otra índole o combinación de varias prácticas para probar, por medio de la comparación directa, el valor del nuevo método introducido.

La demostración de resultado estará a cargo de un agricultor, de un socio 4-S o una ama de casa, asesorará el personal de la Agencia de Extensión Agrícola y si fuere el caso, por especialistas en la materia, es decir, en el objetivo de la demostración de resultado. La demostración de resultado se establece en parcelas demostrativas y comparativas, en éstas se aplican los sistemas que están habitados y el nuevo sistema a introducir, se aplica en la parcela demostrativa. Su resultado será satisfactorio.

Las ventajas de las demostraciones de resultado se pueden enumerar de la siguiente forma:

1. Ayuda a descubrir líderes y contribuye la formación de nuevos líderes en la región.
2. Prueba la eficiencia de ciertas prácticas.
3. Ayuda a introducir nuevas prácticas.
4. Proporciona costos de producción, y otros datos que son buena fuente de información para planear y revisar los programas de trabajo.
5. Inspira confianza en el Servicio de Extensión Agrícola; como consecuencia la Agencia gana nuevos contactos y se mejoran las relaciones entre agricultor y el Servicio de Extensión.

Las demostraciones de resultado deben estar supeditadas a las siguientes condiciones:

1. La demostración de resultado ha sido comprobada anteriormente por la investigación, cuya práctica es el objetivo de la demostración.
2. Debe ser asunto de interés local y dirigida por el demostrador con la ayuda del personal de la **Agencia.**
3. Deben mostrarse objetivamente las ventajas de la práctica que se desea introducir para que se divulgue con facilidad.
4. Establecer medios comparativos. (testigo)
5. Su planeamiento debe estar exento de errores.
6. Realizarla en un orden definido.
7. Recopilar datos de interés para la demostración, que surjan del demostrador o de los visitantes, sobre gastos, mano de obra, problemas que se presentan.
8. Hacer un resumen y evaluar los resultados obtenidos.

Para que una demostración de resultado, alcance los objetivos deseados se debe tomar en cuenta lo siguiente:

1. Determinar la conveniencia de la demostración; su valor educativo y el número de personas de la zona que se pueden beneficiar.
2. Escoger o seleccionar el lugar apropiado para la demostración en donde el problema o la necesidad, esté afectando al mayor número de personas.
3. Seleccionar a la persona que va a conducir la demostración, es decir, el demostrador. Su finca o proyecto debe estar dentro del area afectada o seleccionada, en lugar accesible.
4. El demostrador debe ser persona con experiencia, y estimado y apreciado por los vecinos de su

comunidad; debe permitir que su finca sea visitada para observar los trabajos. Debe de prestar las facilidades del caso y llevar todas aquellas anotaciones relacionadas con la demostración.

Para garantizar la buena conducción de la demostración de resultado deben tomarse en cuenta los siguientes puntos:

- a) Comentar y discutir el plan de la demostración con el demostrador.
- b) Seleccionar con él, el lugar apropiado para la demostración.
- c) Dar al demostrador todo el asesoramiento necesario.
- d) Visitar al demostrador periódicamente para mantener en él el interés por su demostración.
- e) Controlar el progreso alcanzado durante las distintas etapas de la demostración.
- f) El Agente debe llevar registro de las distintas etapas de la demostración.
- g) Si desea que la gente esté enterada de todo aquello relacionado con la demostración de resultado, que usted planea, con sus incidencias y otros, y se desea que todo ésto sea conocido por el mayor número de personas, informe por todos los medios a su alcance.

BIBLIOGRAFIA

- | | |
|--|--|
| Kelsey, Lincoln D. y Hearne, Cannon C. | Trabajo de Extensión Agrícola.
México, Editorial Reverté, 1961. 47lp. |
| Wilson, Meredith C. y Gallup, Gladys. | Método de enseñanza en extensión.
México, Impresor Azteca, 1961. |

PRESENTACION DE DEMOSTRACIONES

Oscar Arias Ch.
Asistente de Clubes 4-S
Pacayas, Costa Rica

La presentación de cualquier labor que nos empeñemos en llevar a cabo es nuestra mayor preocupación ya que si logramos con la primera impresión causar el impacto deseado, contaremos con que un buen porcentaje del éxito asegurado.

Con base en esto, cuanto mejor presentemos una demostración mayor será el interés que la audiencia preste a la enseñanza. Para facilitar este trabajo pasamos a ver los puntos claves de una demostración. Estos incluyen:

1. Material ilustrativo
2. El demostrador
3. Materiales y equipo
4. Condiciones del local
5. La audiencia

Material Ilustrativo

Desde el punto de vista de su presentación, lo ideal es que reúna las siguientes condiciones:

1. Cómodo, práctico y de fácil manejo para el socio.
2. Combinación de colores agradables a la vista.
3. Frases cortas y letras grandes y claras. Su tamaño debe adaptarse al número de personas que forman la audiencia.

El Demostrador

1. Colocación de manera que sea visible a toda la audiencia.
2. Vestido de acuerdo con el tipo de la demostración que se presenta.
3. Auto-presentación personal, incluyendo los datos que considere de importancia para su público.
4. Dar la cara al público todo el tiempo posible.
5. Usar voz clara y términos sencillos y adaptables al grupo.

Materiales y Equipo

1. Que sean lo más reales posibles.
2. Cantidades y tamaño adaptables al ambiente.
3. Que no sean desconocidos por el público.
4. Que estén al alcance de las posibilidades económicas de la mayoría del público.

Local

Este debe reunir las condiciones deseables para la comodidad de la audiencia respecto a asientos, ventilación, luz y apariencia.

EVALUACION DE DEMOSTRACIONES

Guido Muñoz Sánchez
Asistente de Clubes 4-S
Turrialba, Costa Rica

Al hacer una evaluación debemos asegurarnos que el evaluado está perfectamente preparado para aceptar una crítica constructiva y ésta no se vuelva ofensiva, con lo que no lograríamos estimular al demostrador, sino desanimarlo.

La Evaluación Proporciona Información para Saber:

Si hacemos bien el trabajo.

Si dominamos la materia.

Si nos queda algo por aprender o por enseñar.

Cuántas personas aprendieron o se beneficiaron.

Si se usaron los métodos más recomendados.

La evaluación de una demostración es muy importante, para estimular a los socios a mejorar en su trabajo; por eso es aconsejable evaluar al principio, a mitad y al final de un proceso o desarrollo de cualquier actividad.

Para evaluar, Dirigimos a un Aspecto o a Varios

1. ANTES DE LA DEMOSTRACION:

- a. Preparación de material
- b. Preparación del equipo
- c. Se hicieron arreglos para conseguir un local adecuado
- d. Se planeó bien la demostración
- e. Se hizo publicidad para conseguir la asistencia del público al cual va dirigida.

2. AMBIENTE FISICO:

- a. Local
- b. Asientos
- c. Piso
- d. Ventilación
- e. Iluminación

3. DESARROLLO DE LA DEMOSTRACION:

- a. Tema
- b. Apariencia del demostrador
- c. Presentación de la demostración
- d. Materia
- e. Resumen.

4. IMPACTO: ADOPCION DE LA PRACTICA:

- a. Interés
- b. Preguntas
- c. Adopción de la práctica.

Ejemplo de una Evaluación

AMBIENTE FISICO

Salón o local: Amplio__Cómodo__Incómodo__
 Asientos: Cómodos__Incómodos__. Muchos__Pocos__
 Ruido: Mucho__Poco__Ninguno__
 Iluminación: Mucha__Poca__Ninguna__
 Corrientes de aire: Mucha__Poca__Nada__
 Limpieza: Adecuada__Inadecuada__
 Humedad: Mucha__Poca__
 Sol: Adecuado__Inadecuado__

DESARROLLO DE LA DEMOSTRACION

Tema (Máx. 10 P.) Excelente__Bueno__Regular__

Importancia y práctica.

Adaptado a los socios y a la situación.

Se siguieron prácticas recomendadas o es en sí una práctica recomendada.

Apariencia (Máx. 10 P.) Excelente__Buena__Regular__

Vestido apropiado.

Buena presentación del demostrador.

Equipos y materiales bien presentados, colocados en orden.

Presentación (Máx. 30 P.) Excelente__Buena__Regular__

Introducción corta, interesante.

Vocabulario adaptado al nivel de la audiencia.

Habló con naturalidad.

Voz natural, modulada.

Actitud hacia el público amistosa,

Ayudas visuales apropiadas.

Habilidad; técnicas correctas.

El público observó todos los pasos con interés.

Mostró iniciativa, originalidad, entusiasmo.

Mantuvo el interés de la audiencia desde el principio hasta el fin.

Duración (15 minutos, término medio)

Materia (Máx. 10 P.) Excelente__Bueno__Regular__

Dió conocimientos claros y en forma completa.

Dominó el tema.

Resumen (Máx. 10 P.) Excelente ___ Bueno ___ Regular ___

Hizo un resumen corto.

Destacó los puntos claves o puntos principales.

Atendió las consultas del público.

Contestó correctamente las preguntas que se le hicieron.

IMPACTO (Máx. 40 P.) Mucho ___ Regular ___ Poco ___

(Ejemplo: "Como hacer un semillero en un cajón"

Usa todos los materiales: Siempre ___ A veces ___ Nunca ___

Zarandea los materiales: Siempre ___ A veces ___ Nunca ___

Distribuye las semillas en hileras: Siempre ___ A veces ___ Nunca ___

Deja buen drenaje: Siempre ___ A veces ___ Nunca ___

Pone el material grueso debajo y el fino arriba: Siempre ___ A veces ___ Nunca ___

Usa las dimensiones indicadas para el cajón: Siempre ___ A veces ___ Nunca ___

Siempre ___ A veces ___ Nunca ___

Hay que tomar en cuenta que estos aspectos pueden ser más o menos, y varían según la demostración.

Otra forma de evaluar después de la demostración es entrevistar a un grupo de asistentes a la demostración para determinar: la siguiente información:

1. Conocía la práctica que se le enseñó? Sí ___ No ___
2. Le pareció buena esa práctica? Sí ___ No ___
3. Ha adaptado usted esa práctica? Sí ___ No ___
4. Le ha dado buenos resultados? Sí ___ No ___

BIBLIOGRAFIA

- MAYORAL REINAT, A. Sugestiones para evaluar trabajos 4-H. Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 1958. 9 p.
- C. DE BACA, NICK, C. DE BACA, ALBERTANO & PADILLA, GUILLERMO. Manual de clubes agrícolas 4-S. La Aurora, Guatemala, Ministerio de Agricultura y Ganadería. 108 p.
- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA. Manual de evaluación en extensión. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1957. 122 p. (Pub. Misc. 16)

PRINCIPIOS Y SELECCION DE PROYECTOS

Ing. Carlos Luis Norza
Supervisor de Extensión

El trabajo de Extensión para algunos autores debe llegar a toda la familia, y no solamente a el agricultor.

Para lograr éxito en el trabajo de Extensión, la Agencia debe actuar como una unidad, estableciendo una coordinación de las distintas fases de este trabajo.

La Agencia como una unidad, debe trabajar con el agricultor, con el ama de casa y con los hijos, a fin de llevar una orientación más efectiva a esa familia.

En este panorama de coordinación los Clubes 4-S y amas de casa, tienen un papel muy importante que llevar.

Veamos qué hacen los Clubes 4-S para llenar en parte su función.

Los Clubes 4-S han establecido como una norma que; para pertenecer a un Club 4-S cada uno de los miembros debe, cuando menos, llevar durante el año un proyecto. Es aquí donde nos ponemos a pensar, que es en sí un proyecto? Porqué hay varios socios que llevan proyectos? Qué importancia tiene para la familia el que alguno de sus muchachos lleve un proyecto? Y tantas otras preguntas que se nos puedan ocurrir.

Podríamos tratar de definir en una pequeña parte lo que es un proyecto.

Podríamos decir que un proyecto es la culminación de un trabajo planeado o el logro de una pequeña empresa a través de la cuál el socio aprende haciendo, y se enfrenta a problemas que debe resolver por sí mismo.

Otra definición es la siguiente:

"Un proyecto es un esbozo del procedimiento que debe seguirse y corresponde solamente a alguna fase del trabajo de extensión". L.D. Kelsey - G.C. Hearne. Trabajo de extensión agrícola.

El Sr. Pedro Olivencia en su Manual para Líderes 4-H de Puerto Rico, establece que:

"Proyecto es el laboratorio del socio donde éste aprende haciendo."

También indica que:

"La empresa o proyecto del socio encierra los mejores principios educativos, ayuda a pensar y a tomar decisiones; es una empresa práctica y científica, es variada y se ajusta al individuo. A través del proyecto se desarrolla el sentido de responsabilidad y de propiedad".

A través del proyecto aprende no solamente el socio, sino, el padre y los vecinos.

El proyecto es un medio para obtener la cooperación de toda la familia. El padre coopera con gusto y se estimula al socio, para que consiga y utilice todos los medios que tenga a su alcance para llevar a cabo con éxito su empresa."

Otro autor nos dá la siguiente definición:

"Proyecto es la exposición circunstanciada de la importancia, naturaleza y causas de un problema específico y soluciones precisas que en torno a él deben perseguirse."

Para el autor el proyecto es la médula dorsal sobre la cual está sustentado un Club 4-S o de mejoramiento del hogar: es el eje principal sobre el cuál gira la organización de un club. No podríamos convenir que un club pudiera funcionar sin llevar proyectos.

Principios en la selección de los proyectos:

Pueden existir varios criterios para seleccionar el proyecto del socio. Al respecto podrían surgir las siguientes preguntas:

1. Qué objetivos se ha fijado el socio al desarrollar su proyecto?
2. Está tratando de obtener un aprendizaje a través del proyecto? O es solamente por un simple deseo de saber o de satisfacer su curiosidad?

3. Es un objetivo económico el que impulsa al socio a desarrollar su proyecto? O es que cree que es fácil hacer dinero con ese proyecto?
4. Es que el socio desea a través del proyecto aprender más y estar mejor preparado para la vida?

Es necesario tomar en cuenta las destrezas y habilidades de los socios para que hagan una buena selección de su proyecto.

Estas destrezas y habilidades se pueden apreciar a través de las sesiones del Club, de las visitas a los hogares y de las giras o excursiones, demostraciones, etc.

Algunos aspectos que se deben tomar en cuenta al seleccionar los proyectos son:

1. Hay que determinar cuales son los intereses del socio y de la familia.
2. Cuál o cuáles son las necesidades, en orden de prioridad, que existen en el hogar, en el socio y en la Comunidad.
3. Cuál o cuáles son realmente las posibilidades económicas del socio y de su familia.
4. Cuál es la capacidad que ha demostrado el socio. Qué puede hacer con poca ayuda; con ninguna; en qué cosas necesita más ayuda.
No se deben escoger proyectos demasiado difíciles.
5. Cuál o cuáles serán las condiciones para el mercado de sus productos en caso de que el proyecto sea de tipo económico.

Los agentes y líderes pueden ayudar mucho a los socios

- a) Dándoles instrucciones adecuadas y precisas que les sirvan para desarrollar su proyecto.
- b) Ayudándoles a obtener semilla seleccionada de mejor calidad o materiales.

- c) Ayudándoles a conseguir la cooperación de los padres, con la idea que no pierda el entusiasmo y realice bien su labor.
- d) Planeando excursiones con los socios y padres de familia a proyectos similares de otros socios que tengan éxito en la empresa que llevaron a cabo.
- e) Dándoles alguna clase de estímulo a aquello que han terminado con éxito sus proyectos.

La terminación de todo proyecto es necesaria para que el aprendizaje del socio sea completa y justifique la labor realizada.

COMO ASESORAR AL SOCIO EN SU PROYECTO

José Fco. Artavia S.
Asistente de Clubes
4-S en Heredia

Motivación

El asesoramiento en el proyecto del socio es de gran importancia, ya que éste es la base del programa con las juventudes rurales.

En las reuniones del club se transmite enseñanza al grupo, pero no es suficiente; es por esto necesario adiestrar inteligentemente al socio en su proyecto individual. Debe dársele oportunidad de aprender las prácticas y técnicas relacionadas con el mismo.

Siendo el proyecto la raíz económica y taller de aprendizaje debe mantenerse al socio bien informado, proveérselo de material escrito, ayuda de especialistas y llevársele a otros proyectos similares al suyo. Al escoger su proyecto debe orientársele para que éste sea de acuerdo a sus necesidades y capacidad física e intelectual.

Para que el proyecto se conduzca en la mejor forma es necesario una supervisión constante en la que el socio reciba instrucciones relacionadas con su proyecto.

Fases de la enseñanza

En el precedente estudio del proceso de aprendizaje se ha enfocado la atención hacia el discípulo, el agricultor, el ama de casa, el joven campesino. Para llegar a lograr los cambios deseados en la conducta de las personas, el personal del Servicio de Extensión tiene que organizar sus actividades de tal modo que establezca una repetición de la conducta que se está estimulando, y que cada nueva repetición se apoye en lo conseguido en la anterior. Esta atención consciente a la

organización de las actividades de la enseñanza en pasos sucesivos, mejora notablemente la eficacia de aprendizaje. Es la ventaja que tienen los programas educativos sobre las exposiciones incidentales u ocasionales, para una pretendida enseñanza. Por tanto, el personal del Servicio de Extensión planea y dispone las situaciones y actividades, de modo que aquello que quiere enseñar vaya llamando la atención del futuro discípulo, creando su interés, despertando su interés, y promoviendo su acción. A parte de dar información a quienes desean aprender, el personal del Servicio de Extensión tiene que crear el deseo de adquirir información en aquellas personas que han permanecido indiferentes a la mejora de la agricultura y de la economía doméstica. En algunos casos, puede ser necesario, inclusive, vencer una fuerte resistencia a cualquier cambio. La habilidad con que el personal del Servicio de Extensión capte la situación particular de los individuos a quienes desee enseñar, y la habilidad con que emplee las técnicas apropiadas para llevar a cada individuo por las fases sucesivas del proceso de enseñanza, serán factores decisivos para el éxito de la enseñanza con fines de extensión.

Es obvio que las fases de enseñanza se adapten paralelamente a los cuatro requisitos del proceso de aprendizaje, que son los siguientes:

1. Se aprende mejor cuando se tiene un fuerte deseo de aprender.
2. Se aprende mejor cuando se tienen metas claramente definidas.
3. Se aprende mejor cuando se hace esfuerzo por aprender.
4. Se aprende mejor cuando lo que se enseña produce satisfacción.

Lo único diferente es el punto de vista. La insistencia en las seis fases que siguen correspondientes a una enseñanza eficaz, servirán una vez más para destacar los elementos básicos de las relaciones entre maestro y discípulo:

Interés
Atención
Deseo
Convicción
Acción
Satisfacción

Un ejemplo de la aplicación de las seis fases de aprendizaje se llevó a cabo en Concepción, un distrito de San Rafael de Heredia, por un socio del Club 4-S "El Pinar". En la reunión del Club se discutían los problemas agrícolas de la zona; en ésta se llegó a la conclusión de que uno de los cultivos que sólo pérdidas dejaba, era el maíz.

El problema merecía atención ya que en la zona se cultiva alrededor de mil manzanas de maíz.

PRIMERA FASE. Obtención de la atención
Socio 4-S señala el camino a seguir

En una de las reuniones del club el Asistente propuso el plan de la Agencia. Los socios lo discutieron y uno de ellos, Alvaro Camacho se ofreció para iniciarlo en su comunidad, ya que su papá siembra todos los años dos manzanas de maíz. Después de esta reunión, el Agente y el Asistente de Clubes visitaron al papá de Alvaro y le expusieron el plan para mejorar el cultivo de maíz. Don Jaime Camacho secundó la idea con entusiasmo y para que su hijo pudiera ponerla en práctica, le cedió una de las dos manzanas que él dedicaba al cultivo de maíz.

SEGUNDA FASE. Estímulo del interés

El proyecto se convierte en escuela para Socios 4-S y agricultores.

Durante la realización del proyecto varios grupos de socios y agricultores de distintas zonas del país, visitaron el proyecto demostrativo de Alvaro. Así pudieron apreciar los diferentes métodos modernos para cultivar maíz. Por ejemplo, un grupo de socios 4-S de Santiago de Palmares asistió a una demostración de método sobre el control del gusano cogollero, también pudieron notar la diferencia de crecimiento, entre el maíz abonado y el no abonado.

Durante el desarrollo del proyecto, conforme fue creciendo el maíz así también fue creciendo el interés de los que lo visitaban: ya veían buena cosecha en lo que antes dejaba pérdida. Tenían a la vista el maíz como ellos lo sembraban y a la para el del socio con un buen desarrollo de mazorca y el follaje completamente verde y frondoso. Maíz en el suelo por el efecto de la diabrotica y el jogoto y no por el viento, como ellos creían. Una producción aumentada de 32 quintales por manzana a 71 quintales por manzana.

El éxito del proyecto fue conocido en toda la zona. El interés ya se había despertado.

TERCERA FASE. Creación de un deseo de información

El personal de la Agencia de Extensión estimuló el interés del socio por la nueva o mejor práctica, mediante referencias en la prensa diaria y la revista de los Clubes 4-S, "La Carreta".

El interés se transformó en deseo.

CUARTA FASE. Convencer para lograr acción

Con el deseo de los socios y agricultores de aprender todo lo relacionado con el cultivo de maíz, se vió la necesidad

de dar un adiestramiento durante una semana. Para esto se contó con la colaboración de los especialistas de la Granja Experimental "San Fernando" de la Universidad de Costa Rica, en donde se llevó a cabo el antes citado adiestramiento.

Esta capacitación hizo fácil emprender la acción, con los sorprendentes resultados ya conocidos.

QUINTA FASE. Lograr la acción

Los socios ponen en práctica todos los conocimientos adquiridos, ya que están convencidos de su eficacia.

SEXTA FASE. Satisfacción.

El producto final del esfuerzo aplicado a la enseñanza, produjo la satisfacción. Los socios habían adquirido una nueva habilidad; se había operado un cambio en su conducta habitual.

Resumen

La atención, el interés, el deseo, la convicción y la acción, nos llevan a la satisfacción.

Bibliografía

- A. Mayoral Reinat. Factores que contribuyen a lograr un buen trabajo.-
Puerto Rico - 10 páginas
- Pedro Olivencia. Cómo seleccionar los Líderes de Proyecto. Puerto Rico - 3 páginas
- Wilson C. Meredith. Métodos de Enseñanza en Extensión. ICA, 91 páginas. 1960.

REGISTRO Y EVALUACION DE PROYECTOS

Guido Aguilar
Asistente de Clubes 4-S

El proyecto de un socio es una empresa pequeña en que su dueño invierte tiempo y dinero. Es necesario que el socio sepa si su negocio le produce ganancia o pérdida. Si sucede lo primero le sirve de estímulo para seguir laborando con mayor entusiasmo; si hay pérdida, es necesario que busque las razones para que mejore el próximo proyecto, dedicando mayor atención a los factores que no le permitieron tener buen resultado. Por eso debe llevar un registro, ya que es complemento vital de su proyecto.

Las ventajas que ofrece el registro son:

1. Permite al socio comparar los rendimientos de su último proyecto con otro o con los rendimientos promedio de su zona.
2. Da oportunidad de practicar la escritura.
3. De manera efectiva desarrolla la habilidad para administrar negocios agropecuarios o de cualquier otra índole.
4. Enseña la disciplina y el orden.
5. A través de él se puede descubrir fallas que haya habido en el proyecto y determinar las prácticas que deben ser cambiadas a fin de mejorar.
6. Despierta el espíritu de investigación.
7. Desarrolla hábitos y actitudes deseables.
8. Proporciona oportunidad de conocer con exactitud los costos de producción.
9. Sirve de estímulo al socio y su familia.
10. Es base firme para seleccionar y planear proyectos que estén al alcance de las condiciones del socio.
11. Cultiva el hábito de mantener libros de contabilidad sencilla y efectiva.
12. Sirve para informar al público en relación con lo que hacen los Clubes 4-S.
13. Sirve para evaluar el proyecto.

Cada registro debe tener las siguientes partes si es de ser de máximo valor para el socio y su líder. El encabezamiento debe contener el nombre completo del socio, edad, años de ser socio, lugar, agencia de extensión, nombre del líder de proyecto, fecha de iniciación y fecha de terminación. La segunda parte, el plan, necesita el nombre del proyecto, el objetivo general y los específicos y la magnitud (área del terreno o número de animales). Después sigue el plan de trabajo que analice los medios con que cuenta o contará en el desarrollo de la empresa. Hay que tener un presupuesto estimado y posibles fechas de acción de los trabajos.

Es conveniente tener una hoja para anotar las visitas de líderes o agentes como referencia. Se incluye otra hoja para anotar los trabajos realizados de manera que las columnas permitan indicar la clase de trabajo, quien lo hizo y si es con uso de animales o equipo. Debe agregarse el valor del trabajo. El corazón del registro es la hoja de control de ingresos y egresos. Ayuda tener también lugar para un resumen del proyecto en donde debe anotarse toda situación imprevista que haya afectado los resultados. Puede también agregarse fotografías del proyecto.

Cuando sea posible, es aconsejable incluir algunas indicaciones básicas sobre el proyecto. Algunas son:

1. Siembre al contorno, o sea, en líneas atrevesando el terreno.
2. Piegue en tiempo de sequía, preferible antes de salir el sol o después de haberse escondido.
3. Corte la mala hierba antes de que haga daño a su cultivo.
4. Mantenga el registro de proyecto al día y en buenas condiciones.

Los líderes y agentes de extensión deben ayudar al socio antes de que sean iniciados los trabajos y por ninguna razón debe hacerse lo contrario. Deben hacer el máximo de esfuerzo para que los padres participen activamente en

la planificación y ejecución del proyecto y de los trabajos en el registro. Estos deben ser revisados con la mayor frecuencia a fin de evitar las fallas.

Si se pretende mejorar un proyecto, es imprescindible evaluar. Debemos acostumbrar al socio a auto-evaluarse para que aprenda a actuar con honradez, reconociendo sus propios errores y la manera de corregirlos. Para evaluar es necesario tener evidencia lo más exacta posible de lo que se hizo. Se logra la evidencia si el registro se ha llevado al día.

Las recomendaciones o consejos anotadas en el registro para ayudarle al socio en la conducción de su proyecto, nos pueden servir para formular el cuestionario de evaluación. Debemos recordar que la evaluación debe hacerse en términos del objetivo del socio y no el nuestro. Podemos también evaluar nuestro trabajo por los resultados del proyecto del socio y de la difusión de las prácticas enseñadas. Si el socio llevó un proyecto de frijoles, podemos medir algo de nuestro trabajo con las siguientes preguntas:

1. A cuántos compañeros o vecinos enseñó el uso del codal de mano?
2. Las personas a quienes enseñó, pusieron en práctica lo aprendido?
3. Controló el ataque de la "vaquita" a tiempo?
4. Qué resultados obtuvo del equipo y materiales?
5. Planeó más de lo que podía hacer?
6. Leyó libros, boletines o folletos sobre el cultivo?
7. Usó semillas seleccionadas?
8. Cuántas veces fue visitado su proyecto por el líder? por el asistente de clubes? por el agente?
9. Cuánto costó cada libra de frijoles producidos?
10. Cuánto ganó del proyecto? o perdió?
11. Está el registro al día?
12. Mejoró la producción en comparación con el año pasado? Cuánto?

Estas y otras pueden hacerse al socio para ayudarnos en la evaluación de un proyecto 4-S.

BIBLIOGRAFIA

- SERVICIO COOPERATIVO PERUANO-NORTeamERICANO DE EDUCACION.
Guía para el programa agropecuario supervisado. Lima, 1960. 77 p.
- MAYORAL REINAT, A. Sugestiones para evaluar trabajo 4-H.
Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 1958. 5 p.
- SERVICIO AGRICOLA INTERAMERICANO - MINISTERIO DE AGRICULTURA,
Manual para dirigir clubes 4-S. La Paz, Bolivia, 15 p.
- OLIVERIA, PEDRO. Los libros de record de proyecto. Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 1961.

LIDERES DE PROYECTO

Fernando Jiménez Gutierrez
Asistente de Clubes 4-S
San Isidro de El General, Costa Rica

Los líderes son la llave del éxito o fracaso de un club 4-S. Estos pueden ser adultos; agricultores, maestros, amas de casa, socios 4-S - en fin, personas interesadas en el bienestar de la juventud. En todo caso deben tener la confianza y el respeto de los padres de familia, los socios, y de la comunidad. Estas condiciones deben tomarse en cuenta para líderes de proyecto como para líderes generales.

Es necesario que el agente de clubes tenga líderes de proyecto que se encarguen de ayudar a todos los socios que desarrollan un mismo proyecto porque el agente no puede atender a todos los detalles de este trabajo. Por ejemplo, en un club hay varios socios que llevan un proyecto como café. El líder ayudará a los socios en labores y trabajos que sean comunes tales como delinear la plantación, controlar hormigas o podar. Pueden ayudar en el planeamiento del proyecto, en llenar los registros y en planear y aprender como hacer demostraciones relacionadas con el proyecto.

Lo ideal sería que en cada club hubiese por lo menos un líder para cada uno de los proyectos. Puesto que cada líder debe de ser responsable para que sirva de ejemplo y guía, debe conocer bien el manejo del cultivo. Sus deberes incluyen:

1. Estar seguro de que los proyectos por él representados estén bien atendidos.
2. Solicitar y recibir adiestramiento, relacionado a los proyectos y sobre enseñanza.
3. Transmitir los conocimientos adquiridos.
4. Supervisar los proyectos que se le asignen.
5. Visitar y enseñar a llevar los libros de proyectos.
6. Estimular a los socios en la buena marcha y desarrollo de sus proyectos.

7. 7. Estimular a los socios para que participen en exhibiciones, giras, concursos y demostraciones.
8. Cuando el club tenga otros líderes, debe cooperar con ellos para cualquier campaña.

Observaciones sobre Líderes para Agentes

1. Debemos planear suficientes adiestramientos con estos líderes para que puedan llenar bien sus funciones.
2. Se deben establecer normas para el otorgamiento de reconocimientos para líderes.
3. Es necesario desarrollar en ellos el sentido de responsabilidad y habilidad que los capacite para dar mejor servicio a la comunidad.

Si los líderes consiguen orientar a los socios en la conducción de sus proyectos, la labor será más efectiva y mucho más fácil. Por medio de estos líderes, se impartirán mayores conocimientos y lograrán más adopciones de prácticas recomendadas.

BIBLIOGRAFIA

- OLIVENCIA, PEDRO. Como seleccionar y adiestrar los líderes de proyectos 4-H. Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 1956. 8 p.
- ARIAS, EDGAR. Guía para líderes de clubes 4-S. San José, Costa Rica, Ministerio de Agricultura y Ganadería, 1957. 48 p.
- CACERES, MANUEL A. Manual para organización de clubes 4-S de Honduras. Tegucigalpa, Ministerio de Agricultura, 1958. 73 p.

Factores relacionados con las competencias que pueden
afectar el trabajo con Clubes y Socios 4-S

Ing. Cristóbal Ruíz P.
Especialista en Extensión
Zona Norte - Proyecto 39

Que son las competencias

Antes de desarrollar el tema, materia de esta plática, solamente para clarificar conceptos, tal vez convenga decir qué son las COMPETENCIAS y cómo deben ser entendidas en las actividades de Extensión, particularmente en las que se efectúan con los Clubes Juveniles 4-S o sus similares.

Aunque el diccionario no es muy claro en definir lo que es una competencia de orden educativo, la costumbre ha hecho que entendamos como tal a las ocasiones en que dos o más socios de Clubes juveniles se presentan ante el público para llevar a cabo demostraciones de conocimiento y habilidades relacionados con la vida de la finca o del hogar. Son más bien una exhibición de talentos y destrezas realizados con el doble propósito de agradar y enseñar a otros socios de Clubes y a las gentes que están presentes. Entrarían si la idea del esfuerzo individual o de equipo, pero no con el objetivo de ganar, sino más bien con el propósito de educar, de enseñar. Ganar es sin duda, una meta estimulante, pero de ningún modo es el fin de la competencia.

Las competencias son actividades de orden educativo llevadas a cabo por socios y socias de Clubes Juveniles 4-S con el especial propósito de enseñar. Así concebidas las competencias puede afirmarse que son herramientas muy

útiles para los trabajadores de Extensión. Bien planeadas y cuidadosamente realizadas sirven para unir a los socios del Club y para fomentar las buenas relaciones entre Clubes y entre éstos y la comunidad.

Son frecuentes los casos en que el Programa de Extensión ha sido vendido a autoridades y público mediante las competencias entre Clubes. Pero no son pocas las oportunidades que estas mismas sirvieron como herramientas disociadoras y generatrices de incomprensiones y rencillas. Por esto que hay que recalcar muchas veces que las demostraciones tienen que ser manejadas con cuidado si queremos que se cumplan los fines educativos que se persiguen en el desarrollo de los programas de Extensión y especialmente de las actividades de los Clubes 4-S.

PUNTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA AL REALIZAR
LAS ACTIVIDADES DE COMPETENCIA

Puntos positivos

Son los que indican las ventajas de usar las competencias en las actividades de enseñanza a Clubes 4-S. Deben enfatizarse con frecuencia antes, durante y después de cada oportunidad en que socios de clubes intervienen en lides de esta clase.

Entre varios otros podrían señalarse los siguientes:

1. Las competencias son una buena herramienta de enseñanza
2. Enseñan a los socios a tener confianza en si mismos
3. Les familiariza con la vida de la comunidad
4. Les enseña a dominar situaciones y presentarse en público con desenvoltura y aplomo.
5. Les enseña algo que es muy valioso en la vida de los Clubes, a ganar y perder con altura.

6. Es una buena oportunidad para enseñarles a trabajar en equipo.
7. Sirven eficientemente para ayudar a vender el Programa de Extensión.
8. Llamam la atención del público hacia el trabajo de Extensión y particularmente del de Clubes Juveniles.
9. Brindan satisfacción a quienes intervienen en ellas.
10. Por este medio, los socios de los Clubes participan directamente.
11. Estimulan el interés de los futuros socios y del público

Puntos negativos

No tienen mucha importancia y son fácilmente allanados. Sin embargo es conveniente enumerarlos para evitar cometer errores que podrían producir resultados contraproducentes en las actividades específicas de los Clubes. Si, como se dijo anteriormente, las competencias son manejadas con cuidado y haciendo honor a su verdadero valor educativo, ni siquiera se presentan a través de las actividades de los Clubes 4-S.

A continuación se apuntan algunos de ellos:

1. Crean celo entre los participantes
2. Fomentan complejos de inferioridad entre los socios
3. Originan descontento en algunos
4. Provocan situaciones equivocadas
5. Desorientan a extensionistas y socios de los Clubes haciéndoles perder la visión de sus verdaderos objetivos.
6. Se presta a veces para presentar ante el público superficialidad en lugar de contenido. Se hace mucho teatro. Se levanta un espectáculo.

PUNTOS QUE DEBEN CONSIDERARSE AL ORGANIZAR COMPETENCIAS ^{1/}

1. Determinar quienes serán elegidos para participar en las competencias.
2. Estar seguros que los elegidos han sido previamente notificados sobre la competencia, dónde y cuándo será realizada.
3. Estar seguros que los participantes han sido prolijamente adiestrados en el tema materia de la competencia.
4. Formular el reglamento bajo el cual se realizarán las competencias.
5. Estar seguros que los jueces recibieron una copia de este reglamento y si tuvieron tiempo para enterarse de su contenido.
6. Asegurarse que los jueces disponen del transporte para trasladarse al lugar donde tendrá lugar el evento el día de la competencia.
7. Esforzarse por hacer comprender a los participantes que todos se benefician con la competencia: los que ganan y los que pierden.
8. Conceder crédito a la cantidad de trabajo, a la calidad y a los progresos alcanzados mediante la competencia.
9. Dar a conocer al público los resultados de la competencia y utilizar a los ganadores para motivar la organización de otros Clubes o ampliar los programas 4-S, por medio de días de campo, programas de radio y T.V., Ferias Juveniles 4-S, días de logros, etc.
10. Publicar por la prensa, ilustrando con fotografías, los resultados de la competencia a fin de ganar la atención del público, de las autoridades y de quienes tienen que ver con la vida de los Clubes, como los padres de familia y la comunidad.

^{1/} Adaptación de "Trabajo de Extensión Agrícola" por L.D. Kelsey y C.C. Hearne Edición en Español, Editorial Reverte, S.A. México, D.F.

11. Hacer siempre una lista de los temas, proyectos o motivos en que se harán las competencias. Así los interesados en participar tienen tiempo para escoger los que son más de su agrado. La lista debe balancear actividades para jóvenes y para señoritas.

PARA EVITAR MALOS ENTENDIMIENTOS DENTRO DE LA COMPETENCIA

1. Dar más valor al honor de ganar un premio que no a su valor intrínseco.
2. En lo posible dar solamente cintas y por grupos o clases para que todos los participantes sientan la satisfacción por igual.
3. Los premios y recompensas deben ser de tal naturaleza que ayuden al progreso de las personas que recibieron el premio. Ejemplos: becas, viajes de estudio.
4. Los premios deben corresponder a la edad, a las necesidades y deseos de los socios del Club. Para mayores de 15 años, becas y viajes de estudio y para los clubes, banderolas, trofeos y excursiones de recreo.
5. Los premios en efectivo o materiales deben concederse tomando en cuenta el esfuerzo realizado.
6. Estimular a los donantes que en lugar de un solo premio, ofrezcan varios de menor valor, para premiar así a varios en lugar de uno.
7. Para fomentar el espíritu de grupo deben crearse estímulos premiando al Club en lugar de los individuos.
8. Para aquellos que han demostrado progresos en su trabajo se recomienda los botones de solapa, prendedores de corbata, presillas de pelo, pañuelo, (para niñas) etc.
9. Dar oportunidad a los mismos socios para que escojan los motivos o temas que desarrollarán en una competencia. Esto sería permitir que luzcan sus propias iniciativas y que exhiban sus habilidades.

10. En relación con el punto anterior no perder de vista que son mejores las competencias que se han hecho por eliminaciones de los mismos socios. De este modo ellos son los que determinan quién o quiénes serán los competidores y sobre que temas tendrán lugar las competencias. Así se evitan malos entendidos y suspicacias de preferencias en la elección de participantes.

ESTIMULO AL TRABAJO DE LOS CLUBES

Manuel Valverde
Asistente del Programa
Interamericano para la
Juventud Rural, en San
José.

Desde el inicio de este curso hemos tenido la dichosa oportunidad de escuchar buenos desarrollos de temas importan tísimos con miras a que realizemos una buena labor con la ju ventud rural, concretamente con la de nuestro país, hemos oído hablar de:

Funciones del Asistente de Clubes 4-S
Filosofía del trabajo con Juventudes Rurales
Psicología del joven
Principios de liderazgo
Planes de trabajo para los clubes 4-S, etc.

Ahora el tema ha que he de referirme esta mañana es:

Estímulos al trabajo de los clubes que quizá sea lo más impor tante en un programa de clubes; como lograr que toda esta o-
bra grandiosa como son las organizaciones juveniles rurales
no se duerman en los laureles.

Nada haríamos nosotros con lograr formar uno de los me-
jores clubes de Costa Rica si no logramos su continuidad como
el mejor. Es en esta fase del programa donde juegan papel im-
portantísimo los estímulos. Debo enfatizar que esta continui-
dad debemos aplicarla al programa total de clubes del Servicio
de Extensión.

Antes de mencionar una serie de posibles medios para es-
timular el trabajo de los clubes, voy a leerles algunas reco-
mendaciones, bases en un programa de estímulos. Algunas mencio-
nados por el Ing. Ruiz y otros por nuestro compañero Jones.

- 1) Definir el estímulo como un medio para lograr superación, para logros más elevados.
- 2) Dar más valor al honor de ganar un premio que no a su valor intrínstico.
- 3) Los premios deben ser de tal naturaleza que ayuden al progreso de las personas que lo recibieron.
Ejemplo: becas, viajes educativos.
- 4) Los premios deben corresponder a la edad, a las necesidades y deseos de los socios del club. Como por ejemplo, para mayores de 15 años de edad, becas y viajes de estudio, y para los clubes, banderines, trofeos y excursiones de recreo.
- 5) En lo posible, dar solamente cintas y por grupos y clases, para que todos los integrantes del club sientan la satisfacción por igual.
- 6) Los premios en efectivo o materiales deben concederse tomando en cuenta el esfuerzo realizado. Aquí es donde cabe la palabra mérito, que es algo que debemos de tomar muy en cuenta y que el Ing. Adolfo Mayoral Reinat nos da un ejemplo: "Un proyecto 4-S aunque produzca un lechón de 300 libras, puede no tener suficiente mérito"
- 7) Dar varios premios en lugar de uno solo, aunque sean de menor valor, para premiar así a varios en lugar de uno.
- 8) Premiar al club en lugar de los individuos para fomentar el espíritu de grupo.
- 9) Para aquellos que han demostrado progresos en su trabajo, se recomienda los botones de solapa, prendedores de corbata, prensillas de pelo, etc.
- 10) Antes de leerles la recomendación NQ10, voy a formularles una pregunta:

Quiénes necesitan estímulo?

Debemos estimular a los mejores, a aquellos que sobresalen y olvidar por completo a los que están por allá callados, que no participan, porque creemos que son materia inerte? No señores, éstos son los que necesitan más estímulos. No debemos olvidar que todo joven es una fuente potencial y que estos inadvertidos necesitan de ayuda para encontrarse así mis mos, para que se manifiesten provechosamente. Esta es la dé cima recomendación.

Ahora sí voy a leerles algunos medios para lograr estimu lar, recalcando en que se deben tomar en cuenta las recomenda ciones antes mencionadas:

Como muy bien lo dijo la niña Virginia, desde "una palma dite en la espalda", hasta el otorgamiento de una beca para que logremos un nivel mayor cultural, son estímulos que nos per miten manifestarnos provechosamente para lograr una vida mejor.

- 1) La formación de comités, asociaciones o fundaciones loca les y nacionales que pueden respaldar el programa ini- cial en esas actividades y que van más que todo a dar es tículos a los miembros corrientes y potenciales y a lí- deres voluntarios y profesionales, pueden ser una ayuda económica permanente a las asociaciones juveniles crea- das por los servicios de extensión de cada país.
- 2) Ayudando a desarrollar programas de otorgamiento de pre- mio.
- 3) Proporcionar giras educativas y recreativas.
- 4) Intercambio de muchachos y muchachas entre Costa Rica y los países que lleven a cabo programas similares, e intercambio entre los clubes de nuestro país. Para aprovechar estas experiencias por medio de la parti- cipación de estos intercambiados en conferencias,

demostraciones, etc.

- 5) Suministrando préstamos a los miembros de los clubes, respaldando así económicamente el desarrollo de los proyectos individuales y colectivos.
- 6) La realización de días de logros, convenciones, congresos en el sentido de dar reconocimiento público a los clubes, miembros y líderes voluntarios.
- 7) Adiestramiento de líderes voluntarios.
- 8) Una asociación de líderes voluntarios.
- 9) Obteniendo un vigoroso respaldo de las personas y sectores representativos del país, a fin de canalizar una conjunción de esfuerzos y voluntades en torno al propósito creador de mejorar las condiciones morales, cívicas y sociales que es lo que caracteriza a los clubes juveniles rurales.
- 10) Suministrar proviciones o material simbólico que necesita un programa activo en el desarrollo de los clubes, como por ejemplo: banderines, botones, trofeos y placas.

REGLAMENTOS Y BASES DE LAS COMPETENCIAS

Efraín Abarca Castillo
Asistente de Clubes 4-S
en San Ramón

INTRODUCCION

Las competencias tienen una gran importancia para el programa de Clubes 4-S, a través de éstas se logra dar a conocer y estimular el trabajo que los socios realizan, estos tienen oportunidad de hablar en público y de demostrar sus habilidades. Debe tomarse en cuenta que determina los puntos fuertes y débiles de trabajo.

Las competencias pueden traer un gran beneficio al programa de Clubes 4-S, siempre que se le de previa información a los socios, para tratar de hacer conciencia en este tipo de trabajo.

Se debe poner mucho énfasis en esta labor, porque de lo contrario una competencia puede perjudicar un Programa de Clubes 4-S.

DESARROLLO

Las competencias tienen sus reglamentos y bases a la que es necesario ajustarse para tener resultados efectivos y obtener el máximo rendimiento del esfuerzo educativo, de lo contrario no sería competencia porque se presentaría una serie de dificultades y no se conseguiría una orden lógica para determinar el tipo de estímulo que el socio merece.

Para realizar las competencias hay varios sistemas de calificación que se han puesto en práctica, pero muchos de ellos dan poco resultados. Un sistema bastante aceptable de calificación es el Danés, que puede adaptarse a varios tipos de competencia; una de sus ventajas es que permite dar reconocimiento

a un mayor número de personas, lo que no se podría lograr con el sistema corriente, porque reconoce a un grupo muy limitado de concursantes.

Una competencia sirve para estimular la labor sobresaliente que realizan los socios, es necesario en todos los aspectos de la vida para obtener el máximo rendimiento del esfuerzo educativo, el estímulo bien orientado logra desarrollar el espíritu de competir y hace que los socios sientan más confianza en sí mismos, dan a conocer sus habilidades en público que los llevan al progreso y a superarse cada vez más.

El concurso debe tener carácter educativo y dar la oportunidad para poder triunfar dentro del grupo a un mayor número de personas. Se debe tomar en cuenta el grado de desarrollo de los socios que participen y que estos conozcan las bases del concurso, en forma clara y detallada. El concurso debe ser un estímulo para que los socios se superen, los requisitos no deben ser muy difíciles porque el socio no les llegaría a alcanzar, tampoco deben ser muy fáciles porque no se obtendría ningún esfuerzo, y hay que evitar el espíritu excesivo de competencia que puede convertir el concurso en egoísmo, lo cual sería contraproducente.

Los concursos deben organizarse de acuerdo con las posibilidades económicas y medios con que se cuenta. Es natural que toda persona que realice una labor meritoria espere que se le estimule en alguna forma, el reconocimiento es una satisfacción que todo mundo espera y agradece. El reconocimiento estimula al socio a realizar una mejor labor en su club, sirve de ejemplo para entusiasmar a otros socios que tratan también de conseguir este premio, creando así mayor interés en todos los miembros del club. Sirve como medio eficaz de atraer al padre de familia que ve el progreso de su hijo que aprende, lo cual va en beneficio directo del socio y a la vez del programa de clubes.

Es considerado de suma importancia al hablar de reglamentos y bases de un concurso, tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Explicar a los socios con mucho cuidado el contenido e importancia de cada una de las calificaciones a que va a ser sometido.
2. Los padres de familia y la comunidad deben darse cuenta de las competencias que se llevan a cabo para obtener de ellos amplia colaboración.
3. Los requisitos para una competencia no deben ser muy difíciles porque el socio no los llegaría a alcanzar, tampoco no deben ser fáciles porque no exigen esfuerzo alguno.
4. Confeccionar un buen plan para efectuar una buena cam
paña divulgativa al respecto.
5. El material escrito que se piensa usar en las competencias debe ser distribuido con suficiente anticipa
ción, esto es para que no se presente atrasos en nin
gún momento.
6. Los participantes deben ser inscritos con suficiente anticipación.
7. Los socios 4-S infantiles y juveniles participantes, deben contar con la aprobación definitiva de sus padres.
8. Los jueces calificadores deben ser bien seleccionados y evitando los parentezcos entre sí y con los concursantes.
9. Los deben recibir un adiestramiento lo más completo posible sobre aspectos de calificación.

10. Deben conocer bien y tomar en cuenta el grado de preparación de los socios para determinar su esfuerzo y no cometer injusticias.
11. Deben actuar y calificar de acuerdo con los requisitos establecidos.
12. Dar a conocer a los concursantes de antemano los requisitos que se piden para disfrutar de un premio, antes de su adjudicación.

Recuerden para evitar problemas con los concursantes, deben estar lo suficientemente enterados de lo que es una competencia, ya que habrá socios ganadores y perdedores, a pesar de que todos ganan por tener una fase educativa el concurso, pues de lo contrario se puede prestar una competencia para efectuar la marcha de un programa

Resumen:

Las competencias cuentan con bases y reglamentos para poder calificar a conciencia y en forma ordenada, a las que deben ajustarse tanto socios como jueces participantes. No deben ser muy difíciles porque el socio no las llegaría a alcanzar, tampoco muy fáciles porque no exigen esfuerzo alguno.

A través de una competencia bien orientada estimulamos el esfuerzo del socio y damos ejemplo para estimular a otros, que tratan también de conseguir superarse, creando mayor interés entre los miembros del club y participan directamente en el trabajo. Con este sistema se puede llegar a mejorar más las condiciones de los socios a través de sus proyectos y le toman más cariño al club y sirve para determinar el progreso alcanzado como medio para mejorar el trabajo en el futuro, y divulgar el trabajo a otras personas. Tómese muy en cuenta que una competencia bien orientada puede sacarse mucho provecho, de lo contrario puede hacer mucho daño a un programa de clubes establecidos.

Bibliografía

- Olivencia, Pedro. Manual para Líderes 4-H. Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 1958.
35 páginas (circular 4-H 77)
- C. De Baca, Nick, C. De Baca, Albertano y Padilla, Guillermo, Manual de Clubes Agrícolas. Guatemala, Ministerio de Agricultura. 108 páginas.

JUZGAMIENTO DE COMPETENCIAS

Julio Castro V.
Asistente de Clubes 4-S
Nicoya, Costa Rica

Las competencias pueden ser un medio muy valioso para estimular el progreso de los grupos. El aspecto más importante de las competencias es que el juzgamiento y calificación sean para educar a los socios, y que sea beneficio a cada uno y todos.

Para que un juzgamiento sea efectivo, debe ajustarse a los siguientes principios:

1. Imparcialidad
2. Justicia
3. Capacitación
4. Razonamiento basado en hechos y
5. Claridad.

El juzgamiento debe hacerse sin que medien simpatías de ninguna clase para los concursantes. Las fallas deben darse de acuerdo con las bases del concurso y de manera que no se dañe a nadie personalmente. El juez debe tener conocimientos amplios sobre la materia que vaya a juzgar y tener habilidades de explicar su juzgamiento para que todos aprendan de ello.

El juez o jurado es la persona o personas que vigilan por el cumplimiento de los requisitos y fases del concurso. Observa y analiza cuidadosamente cada uno de los trabajos presentados y los califica de acuerdo con las tablas establecidas. Debe dar a cada cual la puntuación correspondiente y otorga los premios de acuerdo con su dictamen.

Cuando un conjunto de jueces forman un jurado, o sea un comité que actúa como si fuera una unidad, deben basar sus juzgamientos en la pluralidad de los votos de los miembros. Por lo menos uno tiene que explicar la votación.

Los jueces deben saber las obligaciones que les impone el reglamento del concurso. Se conviene hacer un adiestramiento cuidadoso anterior al concurso.

Calificación

Calificar es otorgar créditos a los concursantes de acuerdo al juzgamiento que se ha hecho. Estos créditos pueden estar representados bien por números como en el caso de los exámenes en la escuela o bien con medallas, cintas, copas, menciones como en los certámenes literarios, exposiciones o competencias deportivas. El tipo debe ser seleccionado para que reúna las calidades de educativo y estimulante. Debe ser entonces, imapelable - lo más justa posible - referida a puntos concretos - imparcial - basada en razones.

Sistema Tradicional

Este sistema consiste en asignar a cada competidor un puesto determinado de acuerdo al juzgamiento que hace el jurado calificador, examinando cada proyecto individualmente pero en comparación con los otros. Así, el mejor proyecto se le da el primer premio, al que sigue el segundo, luego se asigna sucesivamente tantos puestos como premios haya.

Sistema Danés

Este consiste en agrupar los competidores que se ajusten o se acerquen más al patrón ideal en el primer lugar. En segundo lugar los que muestren algún detalle que los coloque por debajo y así también en tercer lugar. Hay quiénes fijan una categoría ideal. En este sistema todos los competidores reciben premios excepto los que muestran tan baja calidad que no se consideraron. Pueden colocarse varios competidores en cada lugar.

Sistema Mixto

Ultimamente se ha desarrollado un sistema llamado mixto y que es una combinación de los dos anteriores. Es decir,

se agrupan los competidores en tres categorías de acuerdo al sistema Danés. Así obtienen un reconocimiento como grupos. Luego, en cada categoría se establece un primero, segundo y tercer lugar.

Ejemplo: Categoría A = 1, 2, 3
 B = 1, 2, 3
 C = 1, 2, 3

En la categoría superior se pueden colocarse ellos que obtienen más de un cierto número de puntos, por ejemplo 85 sobre 100 posibles. Esto puede hacerse también en todos los grupos, dando reconocimiento al esfuerzo y al mérito individual.

OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LAS EXHIBICIONES

Francisco Vargas Prendas

Motivación:

Una de las cosas importantes en la actualidad, es la transmisión de ideas de una persona a otra. En este proceso que llamamos comunicación, reside en potencia la fuerza que puede permitir al hombre moderno vencer la ignorancia y la miseria.

Los métodos de enseñanza visual ofrecen al educador, magníficas oportunidades de dar a su mensaje mayor claridad y eficacia.

Nosotros que trabajamos en el campo de la educación de juventudes rurales, hallaremos más fácil y efectivo el trabajo encomendado, y lograremos el cometido de ampliar los horizontes del conocimiento; haciendo uso de la ayuda audiovisual, y en especial de las exhibiciones, ya que son formas de expresión objetiva y animada de las ideas.

Objetivos:

Objetivo o meta es lo que el comunicador espera lograr mediante la comunicación. Y en esto hay que tener cuidado, porque muchos fracasos se deben al hecho de que el comunicador no ha decidido exactamente lo que desea lograr. Con frecuencia los objetivos no están definidos con suficiente claridad; eso dificulta la comunicación o la hace imposible. El extensionista que se propone aumentar la producción de frijoles de su zona, tiene mucho más claramente definido su objetivo, que el extensionista que decide aumentar la producción agrícola.

Sólo estableciendo con claridad los objetivos o metas el comunicador puede preparar con eficiencia un plan para asegurar el éxito de la comunicación.

Elementos de una comunicación:

- 1) El comunicador
- 2) El objetivo
- 3) El público
- 4) El mensaje
- 5) El medio (exhibiciones reuniones de grupo, giras educativas, parcelas demostrativas, los periódicos, radio, televisión; etc.
- 6) El método.

Las exhibiciones, uno de los métodos del proceso de la comunicación, y debe hacer uso de los seis elementos anteriores. La exhibición como medio de comunicación constituye por si solo un método de divulgación.

El tipo más común de estas exhibiciones son las que se hacen en extensión durante las ferias o exposiciones locales (con productos agrícolas, trabajos de socios en madera, cabulla, tejidos y bordados de socias y amas de casa). Tienen la desventaja de competir con otras del conjunto; y perder eficacia si no resultan sobresalientes. Las exhibiciones pueden constituir un medio eficaz en extensión agrícola, de dar a conocer al público las actividades y lo que realizan.

Las ventajas de las exhibiciones:

- 1) Pueden ver las exhibiciones muchas personas.
- 2) Promueve la comprensión y el buen ambiente de la población rural, hacia la extensión.
- 3) Estimula el interés por normas más altas y por nuevas variedades.
- 4) Las exhibiciones en la localidad son un medio de dar a conocer las labores de los Clubes 4-S.

Limitaciones de las Exhibiciones:

- 1) Son generalmente costosas, en referencia al tiempo que hay que dedicarles, y en dinero.
- 2) Son pocas las personas indicadas a adoptar mejores prácticas.
- 3) Una gran mayoría de los visitantes buscan únicamente distracción.
- 4) Muchas exhibiciones de extensión, no se hacen realmente para enseñar mejores prácticas.

Para una buena exhibición debe seguirse los siguientes principios:

- 1) Asegurarse de que la exhibición es realmente el medio que le dará ocasión de lograr el objetivo deseado.
- 2) Estudie el público a que se desea persuadir (jóvenes, adultos, amas de casa, agricultores y a personas ajenas a la actividad agrícola.
- 3) Concretar el tema en una sola idea principal. (Presentar dos o más ideas principales en una sola exhibición, sería confundir al público.)
- 4) Planee bine su exhibición.
 - a) Estudie el sitio donde se va a instalar la exhibición; observe el espacio que ha de tener para el arreglo del material y la circulación de la gente.
 - b) Prepare un bosquejo, conciba la exhibición como una unidad enmarcada en una forma rectangular. Haga que el conjunto llame la atención del público que excite su interés.
 - c) Hágala original. La originalidad hace atractiva la exhibición.
Presente algo nuevo, singular y distinto de lo común.

- d) Hágala sencilla. La sencillez es la forma de decir las cosas directamente.
- e) Déle fuerza expresiva.
Los objetos o elementos más importantes deben sobresalir, y llamarán más la atención.
- f) Sea claro.
Los rótulos deben ser no más de seis palabras, deben ir en lenguaje común y en letras sencillas.
Ejemplos: "Mejores semillas, mejores ganancias"
"Mejores métodos, mayores cosechas"
"Su hogar es su mundo: mejórele"
- g) Hágala sugestiva.
Una exhibición debe persuadir (la persuasión es el injerto de una idea nueva en otra ya existente).
- h) Armonice.
La armonía está en el orden y la sencillez, seleccione los productos o elementos de la exhibición de acuerdo con el tamaño, calidad y la idea que representen. Dispóngaselos de manera conveniente.

Evalue

Evaluar es tan importante como planear y ejecutar. Al evaluar una exhibición se enterará del grado de eficacia de éste como método de comunicación y de su fuerza persuasiva con la masa.

Los puntos siguientes son los que dan el índice de eficacia y valor.

- 1) Si el tema está tratado adecuadamente.
 - a) Por su oportunidad.
 - b) Si tiene elementos en relación con el tema.
 - c) Si es de la comprensión del público.

- 2) Si trasmite la idea con claridad.
 - a) Si los títulos son estrictamente necesarios, sencillos, visibles y breves.
 - b) Si el arreglo no es recargado.
 - c) Si habla al público en forma directa.
- 3) Si está ejecutado en torno a un sólo punto de interés (idea central).
- 4) Si el arreglo se basa en los principios fundamentales de la composición (sociológicos y artísticos).
- 5) Si se ha aprovechado adecuadamente el espacio.
 - a) Para presentar el material de exhibición.
 - b) Para la circulación de la gente.

BIBLIOGRAFIA

- Sánchez Narváez, Enrique. Dígallo con una exposición.
Turrialba, Costa Rica, IICA
17 pag.
- Sánchez Narváez, Enrique. Las ayudas visuales en Extensión
Agrícola.
Turrialba, Costa Rica, IICA,
1956. 100 pag.

PREPARACION DE EXHIBICIONES

Miguel Angel Calderón S.
Asistente de Clubes 4-S
Agencia de San José,
Costa Rica

MOTIVACION:

Es de gran importancia, desde todo punto de vista de Extensión Agrícola, conocer, hasta donde sea posible, lo relacionado con la mejor forma de presentar al público el mensaje que queremos comunicarle. Hay un refrán que dice: "Todo entra por la vista".

Las exhibiciones o exposiciones bien planeadas ofrecen información rápida y convincente. En los Servicios de Extensión se preparan anualmente exposiciones, para la celebración de la Semana Nacional de Clubes 4-S, o Semana de Conservación de Recursos Naturales.

Por lo tanto es de interés para nosotros la preparación de exhibiciones educativas, efectivas, en forma fácil, sistemática y de bajo costo.

Para lograr una mayor efectividad, la exposición debe:

1. Despertar interés.
2. Estimular el pensamiento.
3. Motivar la acción.

Siempre que prepare una exhibición, investigue para conocer los aspectos en los que debe hacer énfasis; de acuerdo con esto, prepare el material necesario para ofrecer mejor información.

Anticipadamente se debe contar con ideas que aporte el mayor número de personas; una vez determinado el motivo de la exposición, selecciones el material que debe usarse.

Hay que tomar en cuenta el público al que se dirigirá la exposición; vecinos de una comunidad, urbano, rural, jóvenes, adultos, amas de casa, etc.

Lo importante de todo esto es: conocer la necesidad sentida por esa comunidad y adaptar el mensaje a ese público y a su necesidad.

Se debe establecer bien el motivo de la exhibición, es decir, determinar el objetivo. Recuerde que sólo se debe emplear un mensaje claro y preciso, que puede ser:

- a) Ofrecer información
- b) Enseñar métodos
- c) Demostrar resultados alcanzados

Local:

Hay que considerar el espacio disponible; si va a ser en una sala, o en vitrinas.

Circulación en una exhibición ideal es que los visitantes caminen en una sólo dirección; así se evitan confusiones originadas cuando caminan en dos direcciones cuando la exhibición es en una sala.

Equipo: Mesas, repisas, figuras, maniqués.

Alumbrado: Natural o artificial.

Tiempo y talento de parte de los colaboradores.

Comités rotativos.

Que den información al público durante el tiempo que dure la exhibición; esto cuando se trata de una exposición.

Determinar el propósito de la exhibición.

Se debe establecer bien el motivo. Recuerde que "sólo debe emplear un mensaje claro y preciso", que puede ser:

- a) Ofrecer información.
- b) Enseñar métodos.
- c) Mostrar resultados alcanzados.

Con esta información y de acuerdo a las interrogantes, usted y sus comités pueden trabajar.

Quién?

Se refiere al público al que se quiere llevar el mensaje.

Qué?

El tema o asunto que se quiere presentar.

Por qué?

Se refiere al propósito de la exhibición.

Dónde?

Se refiere a su ubicación

Cómo?

Está sujeto a los demás puntos.

PUNTOS DE INTERÉS:

Las exhibiciones deben instalarse donde puedan ser vistas; el fondo del "stand" debe prepararse como para la presentación del escenario para una obra teatral. Piense que todos sus observadores serán casuales al comienzo; debe tener algún detalle u objeto que despierte interés a fin de que se detengan y observen. El contenido debe ser breve y estimulante, para que provoque interés. La iluminación debe ser adecuada; natural o artificial, es un factor predominante.

También se deben considerar las formas.

Cuadradas: Rara vez son buenas para diseñar "stands" de exhibiciones; rectangulares son mucho mejores. Para que un "stand" sea efectivo debe tener un punto principal de interés que esté geoméricamente centralizado. Esta es la razón por la cuál las formas cuadradas son más difíciles de arreglar; carecen de interés, de movimiento, y de empuje.

COLORES:

Los colores bien seleccionados despiertan interés, atraen la atención, dan belleza y armonía a una exhibición. Para los fondos de los "stands" deben usarse colores neutros: gris, beige, blanco; tonalidades de gris. Las composiciones deben ser simples; los colores fuertes como rojo, anaranjado, se pueden usar en pequeñas cantidades. Para acentuar y llamar la atención se debe tener cuidado con la combinación de

colores. Para tener buena visibilidad, el negro con el amarillo es el más legible; rojo sobre verde; el menos legible. Utilice solamente dos o tres colores; si emplea un color dominante utilice otro para acentuar.

TITULO O MENSAJE:

Seleccione el mensaje que identifique su exhibición; debe expresar en pocas palabras, de cuatro a seis, la idea que usted quiere comunicar. Las palabras deben ser cortas y sencillas. Haga el título de manera que atraiga la atención y que transmita acción.

Ejemplo:

"Semillas mejoradas, mayor producción." o

"Cane dinero, haga su huerta"

El mensaje debe de ir dentro del área del "stand" de exhibición, no debe estar más bajo de 0.50cm. (a 0.90cm.), ni más alto de 2m. (a 2.20m.). Es importante que el mensaje esté en línea horizontal, o que se pueda leer de izquierda a derecha y de arriba hacia abajo.

COMO LLAMAR LA ATENCION:

Se logra atención cuando el público ve algo que revele experiencias pasadas o algo que le sirva para remediar una necesidad, para mejorar su finca u hogar. Hay tendencia de ver las exhibiciones sin darse cuenta de ello, por eso utilice recursos: Fotografías, modelos y dibujos a escala, caricaturas con líneas sencillas, cartelones gráficos, material de la región, colores que den viveza y naturalidad. Biombos y paneles se pueden usar ventajosamente para exhibir.

El emblema 4-S tiene un papel importante en las exhibiciones de los clubes agrícolas juveniles.

Si usted se para frente a una exhibición, le vienen a la mente más o menos estas preguntas:

Qué significa?

Quiénes hacen ésto?

Cómo haría yo para pertenecer a un Club 4-S, u organización donde hacen ésto?

Al preparar las exhibiciones conviene tener en cuenta:

- a) Lo que piensa el visitante.
- b) Si puede captar la idea de un solo golpe de vista
- c) Si los cartelones son claros y sencillos
- d) Si no hay aglomeración
- e) Si está arreglada con gusto.

BIBLIOGRAFIA

- | | |
|------------------------------------|--|
| Barrón Vidal, Edelmira. | Exhibiciones o exposiciones.
Lima, Clubes Agrarios Juveniles de Perú. 3p. |
| European Productivity Agency. | Agricultural exhibits in advisory work. Paris, Food and Agriculture Technical Information Service, 1958. 28p. |
| Agence Européenne de Productivité. | Matériel de vulgarisation pour expositions agricoles.
Paris, Division de l'Action Technique et de la Productivité dans l'Agriculture et l'Alimentation, 1958. 30pp. |

PRESENTACION Y EVALUACION DE LAS EXHIBICIONES

Jorge Blanco A., Asis-
tente de Clubes 4-S en
Grecia

Introducción

Las exhibiciones son un eficaz instrumento de ayuda visual, que nos sirven para dar información o explicar hechos en forma objetiva y atrayente. Para el fin deseado, debe contener objetos, figuras y fotografías.

Mediante tal ayuda visual, nosotros comunicamos o enseñamos algo. En otras palabras, la exhibición nos sirve para un propósito determinado: sugerir ideas o actitudes, enseñar nuevos métodos, explicar el desarrollo de un programa, mostrar el proceso de una acción u obra, exponer productos o narrar una historia.

Interés

A través de la exhibición se desea despertar el interés del público hacia determinado aspecto, impresionarlo con una idea o un hecho, estimular su interés en el tema desarrollado, y, posiblemente, inducirlo a la acción.

Por su gran tamaño y al hecho de que casi siempre las exhibiciones se colocan en una escuela u otro lugar público, donde la gente se mueve despaciosamente, atraen y retienen la atención por períodos mayores que los carteles. Sin embargo, esos períodos no son muy largos. Todo depende del tiempo reinante en relación con el sitio donde se expone, sea el aire libre o en una sala, pero en general gastan no más de diez minutos en cada sección, aunque tengan mucho interés en el asunto.

Una persona que pasa frente a una exposición, tarda aproximadamente el mismo número de segundos como pies lineales hay a lo largo de la tarima, estante o mesa de la exposición. De otro modo, si la tarima es de 10 pies de longitud, la persona tendrá 10 segundos para comprender la intención del mensaje.

Por tanto, es natural que la atención de esa persona debe ser atraída en el menor tiempo.

Un medio de atraer la atención y detener a la gente, es poner algo que le despierte interés. Podría ser una vaca de raza en una exhibición relativa a lechería. O podría ser color, movimiento, música o una cantidad de cosas imaginables por nosotros. El uso de objetos, tales como muestras de plantas, prodjctos o insectos, hace que la exhibición sea más atractiva e interesante.

Planeamiento

En la misma medida que usamos otros métodos de extensión, el planeamiento es el primer requisito en la preparación de exhibiciones. Desde un principio decidamos a qué público queremos dirigirnos, cuál es el mensaje que le dirigiremos, qué desea ese público.

Las exhibiciones de mayor éxito están desarrolladas sobre una sola idea con un mínimo de información adicional. Digamos a los agricultores en pocas y sencillas palabras, que "existe una semilla de una nueva variedad, y que es mejor". Utilicemos elementos cuya apelación tenga el valor de la asociación del tema con los intereses, las experiencias y necesidades de los visitantes.

Hagamos que nuestra exhibición diga: "Aquí hay algo para USTED; aquí está la respuesta para SU problema; he aquí como USTED puede hacer más dinero con su hato lechero". De la utilidad de cuanto nosotros podamos encontrar para presentar el tema deseado, dependerá el interés o la indiferencia del público.

Si es posible, hágase una maqueta de papel o cartón, a fin de VER que apariencia tendrá en definitiva. Ensayemos colores y diseños. La colaboración de un artista o persona entendida nos servirá muchísimo para planear el arreglo.

Algunas ideas

1. El exceso.

Cuanto menor sea el número de elementos en nuestra exhibición, tanto mejor resultará. El Exceso es el peor enemigo. La presentación tiene valor incalculable en el buen éxito de toda exhibición.

2. Material escrito

Usemos los textos y rótulos que sean estrictamente necesarios para expresar la idea.

Destaca los mensajes con variedad en el tamaño, el estilo y el color de los rótulos y el texto sencillo y fácil de leer y entender.

Un modelo de título que atrae la atención y que transmite acción, sería: consume verduras frescas.

3. Fotografías y dibujos

Las fotografías son muy importantes. Tienen que ser claras y expresar con fuerza las ideas del tema.

El tamaño debe ser por lo menos de 11" x 14". Las fotografías opacas son preferibles a las brillantes. Si se usa más de una foto, conviene variar los tamaños, dejando las más grandes como centros focales de la exhibición. También podemos servirnos del humor, empleando caricaturas con líneas sencillas.

4. Colores

Usemos una combinación de colores que no excedan al número de tres, con sombras neutras para los fondos y puntos de color intenso. Así lograremos mayor relieve.

Los colores que dan sensación de color - rojo, anaranjado y amarillo - son alegres y estimulantes. El verde y el azul dan la sensación de frescura y tranquilidad. Colocados sobre un fondo claro, los colores atraen la atención en el orden siguiente: rojo, negro, anaranjado, café, azul.

Las combinaciones de colores en orden de legibilidad son: negro sobre amarillo, verde sobre blanco, rojo sobre blanco,

azul sobre amarillo, azul sobre blanco.

5. Centro de interés.

Algo muy importante que se debe considerar es la forma de los "stands" de exhibiciones; las formas cuadradas raramente son adecuadas; las rectangulares son mucho mejores. Un "stand" para que sea efectivo debe tener un centro principal de interés que esté geométricamente centralizado. Y esto no se logra fácilmente con las formas cuadradas.

El centro de interés debe estar situado cerca del nivel visual, que se encuentra aproximadamente a 1.50 m. de altura del suelo.

Las cosas que están por encima de 2 m. o por debajo de 1 m., no podrán verse tan bien como las que están al nivel visual.

Es importante que el mensaje esté en línea horizontal para que se pueda leer de izquierda a derecha y de arriba hacia abajo.

6. Exponer lo mejor

Aquellos productos que son de fácil descomposición tales como hortalizas, frutas, etc., se deben cambiar con frecuencia.

No olvidemos que el público no sólo VE. También juzga.

7. Iluminación correcta

Factor muy importante es una correcta iluminación. Gracias al auxilio de la luz, podemos cambiar a nuestro gusto el local, reforzando los puntos principales con buena iluminación.

Evitemos los efectos de luz que molestan la vista.

8. Acción

Sería deseable planear una o varias demostraciones no mayores de 15 minutos cada una, a cargo de los socios 4-S de Líderes. Tal cosa despierta mucho interés en el público. Le da acción y movimiento a la exhibición.

Debe procurarse que la persona que atienda cada sección esté capacitada para responder las preguntas o distribuir publicaciones durante el tiempo que presente su demostración.

9. Propaganda

Se puede promover mayor interés para la exhibición mediante propaganda por la prensa nacional o local, estaciones de radio, TV., cartelones, cine, etc.

10. Evaluación

La evaluación de una exhibición - como la de cualquier otra ayuda visual - requiere la preparación conveniente de un cuestionario. Son muchas las preguntas que deben hacerse, sea mediante una hoja escrita que se entrega a los visitantes, o en forma oral que harán los técnicos.

Para tal fin y suponiendo que la evaluación deba hacerse sobre el trabajo realizado por un Club 4-S, se propone lo siguiente:

Sobre el público:

-Cuántas personas asistieron?

- a) Agricultores, cuántos?
- b) Amas de casa, cuántos?
- c) Jóvenes, de qué edad?
- d) Autoridades, quiénes?

-Cuáles fueron los comentarios más repetidos?

-Se lograron cambios en los individuos?

- a) Actitudes
- b) Conocimientos
- c) Destrezas o prácticas en la finca

-Cómo resultaron las DM? Qué comentarios hizo el público?

-Se logró interesar a otros jóvenes en el programa de Clubes 4-S?

Sobre la exhibición:

-Cómo estuvo la presentación del local?

- a) Espacio, suficiente?
- b) Iluminación, adecuada?
- c) Carteles - leyendas
- d) Atención al público
- e) Información

-Qué información se obtuvo en la exhibición?

- a) Mostró el público interés por algún producto o por literatura agropecuaria?
- b) Qué dijo la prensa, radio, etc.?
- c) Fueron realmente los objetos presentados, una demostración real de progreso?

Sobre nosotros:

-Qué oportunidad tuvieron los socios y líderes de trabajar en cooperación?

-En qué medida colaboró el personal de la Agencia y de la Oficina Central?

-Se lograron todos los objetivos previstos?

Resumen

Resumiendo, podemos decir que las seis ideas fundamentales son:

1. Planeamiento
2. Buena disposición
3. Pocas palabras
4. Colorido
5. Acción
6. Evaluación

Bibliografía

- Edgar Arias Ch. Profesor. Guía para Líderes de Clubes 4-S Boletín de Clubes No. 1, Ministerio de Agricultura e Industrias Servicio de Extensión Agrícola - San José, Costa Rica, 1957-49 págs.
- Edelmira Barrón Vidal. Exhibiciones o Exposiciones - Charla por la autora en Seminario sobre Economía Doméstica - 3 páginas
- I.I.C.A. Use una Exhibición Portátil - No. 2, 1957 - 6 págs.
- Adolfo A. Golz. Las Exposiciones Agropecuarias como medio de Comunicación. Su uso en la República Argentina. - I.I.C.A., Turrialba, Costa Rica, 1961 - 60 páginas.
- Enrique Sánchez Narvaez. Las Ayudas Visuales en la Extensión Agrícola. I.I.C.A., Turrialba, Costa Rica, Enero de 1960 - 100 páginas

EVALUACION DEL TRABAJO DE CLUBES 4-S

por

Dr. Fernando del Río
Extensionista

Es generalmente aceptado que a los socios les gusta conocer lo bien que están realizando algo. También les gusta conocer cómo pueden hacer las cosas en una forma mejor la próxima vez. A ellos les gusta conocer también la posición que ocupan en relación con otros socios de su club.

La contestación a estas inquietudes cae dentro del campo de la evaluación; esto es, cómo medir el progreso alcanzado por un club o por un socio en determinado período de tiempo. Como se puede ver esto involucra a determinar el valor o progreso alcanzado en las diferentes actividades que se realizan.

Para conocer el progreso que se ha alcanzado en una actividad es necesario que haya un conocimiento cabal sobre varias cosas fundamentales; a saber:

1. De dónde partimos? Es necesario conocer el punto de partida, esto es, dónde empezamos. Por ejemplo, el niño que está interesado en un proyecto de maíz, deberá conocer cuál es la producción que él o su padre han alcanzado en los últimos años; por ejemplo: 2 fanegas por manzana.
2. Hacia dónde vamos? o qué deseamos alcanzar? Esto representa el objetivo o la meta del niño. Siguiendo el ejemplo anterior, el niño desea aumentar su producción de 2 fanegas por manzana a 3 fanegas en los próximos 12 meses.
3. Qué métodos o prácticas se usan para alcanzar el objetivo o meta? En el caso anterior podría ser la adopción de una nueva variedad de maíz, producida por una estación experimental y recomendada por el Servicio de Extensión.
4. Qué se hizo en el transcurso del tiempo para alcanzar el objetivo? Lo que se planea hacer y lo que se hace en la realidad, puede corresponder o no en la práctica. Es necesario determinar si ha ocurrido algún cambio y el porqué del mismo.
5. Qué resultados se obtuvieron? Según el ejemplo, cuántos quintales obtuvo el socio?
6. A qué se deben los resultados obtenidos?
7. Qué debería hacerse en lo futuro?

Hay diferentes modos o técnicas de medir el progreso alcanzado en ciertas actividades. La experiencia demuestra que el uso de la combinación de estas técnicas es preferible, al uso de una sola.

5. Lista de cotejo con una serie de alternativas para seleccionar las actividades que más interesen a los individuos.
6. Cuestionarios sencillos para ser llenados por los individuos en las escuelas, el hogar o en el club.
7. Entrevistas personales con los socios.
8. Récord o informe de actividades realizadas en la escuela o en el club.

Un club funcionará más eficientemente en el grado en que dé oportunidades para que el socio satisfaga necesidades en forma individual o en asocio con otros compañeros de club. Dos actividades que generalmente desarrollan los clubes con este propósito son los proyectos y actividades individuales y las de grupo.

EVALUACIÓN DE ALGUNOS ASPECTOS DEL TRABAJO

DE 2 CLUBES 4-S DE COSTA RICA

Tomás Montero S.
Palmares

INTRODUCCION

La evaluación es uno de los aspectos más importantes del trabajo de Extensión. Evaluamos constantemente, pero muchas veces lo hacemos en forma imprecisa o incorrecta. Es necesario establecer una medida que nos permita saber dónde estamos, cuánto hemos avanzado o retrocedido y a qué distancia estamos de los objetivos. La evaluación debe hacerse antes de iniciar el proceso, durante el proceso y al final del proceso. Como parte de la práctica del Cursillo sobre Juventudes Rurales se llevó a cabo un trabajo de evaluación con dos Clubes 4-S de varones. Uno situado en el distrito de Cervantes, del Cantón de Alvarado y otro en Agua Caliente de Cartago. En el primero de estos lugares ha habido durante los últimos años muchos cambios en el personal de la Agencia de Extensión, especialmente del Asistente de Clubes 4-S. En el caso de Agua Caliente no ha habido cambios del personal de Extensión en los tres últimos años. El fin de esta evaluación fué determinar el grado de interés de los padres de familia en el Programa de los Clubes, obtener una indicación acerca de la forma en que los padres de familia participan en las actividades del Club y lograr una apreciación objetiva de las necesidades e intereses de los socios y de la forma en que éstas se estaban contemplando en el Proyecto de Actividades del Club.

Al efecto los estudiantes se dividieron en cuatro grupos y elaboraron dos tipos de cuestionarios: uno dirigido a los padres de familia de los socios de cada Club y otro a la totalidad de los socios de los dos clubes escogidos.

No se determinaron muestras por cuanto los grupos consideraron que era preferible entrevistar a todos los padres de familia y a todos los socios de los clubes escogidos para este estudio.

Los cuestionarios elaborados para esta evaluación fueron los siguientes: (Ejemplos en la página siguiente)

RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN CERVANTES

Edad, Promedio, Años de Permanencia en el Club y Escolaridad.

Fueron entrevistados 13 socios 4-S con una edad promedio de 13 años. De éstos, dos tienen cuatro años de ser socios, dos tienen tres años, cuatro tienen dos años, dos solamente un año y tres menos de un año. Esto parece indicar que el promedio de permanencia de los socios en el Club es de dos años. En cuanto a escolaridad, el grupo entrevistado es bastante heterogéneo; está constituido por alumnos de tercero, cuarto, quinto y sexto grados.

Conocimientos adquiridos en el Club y aplicación de los mismos.

La totalidad de los socios entrevistados manifiestan haber aprendido algunas cosas a través del club. Citaron con mayor frecuencia el aprendizaje de labores relacionadas con los cultivos hortícolas. El proyecto horticultura es el de mayor aceptación por parte del grupo. Cinco socios manifestaron que habían aprendido a realizar trabajos de conservación de suelos, dos de ellos mencionaron el control de plagas y dos cómo presentarse en público.

Otro aspecto de gran interés en esta encuesta es el que se relaciona con la aplicación de los conocimientos adquiridos en el club, ya sea en la finca o en el hogar. Los socios manifestaron, en su totalidad, que han aplicado los conocimientos adquiridos en el Club, especialmente en la finca. La mayor parte de las prácticas aplicadas se refirieron al

CUESTIONARIO DE EVALUACION
Socios

Lugar _____ Fecha _____

Entrevistador _____

Entrevistado _____ Edad _____ años NO años de ser socio _____

Ultimo año escolar alcanzado _____

1. Cree Ud. que ha aprendido algunas cosas a través de su club? Sí ___ No ___
Si es así, cuáles? _____

2. Ha aplicado Ud. en su finca o en su hogar lo que aprendió como
socio? Sí ___ No ___ Si es así, qué cosas? _____

3. Como socio del club, lleva Ud. o ha llevado proyectos individuales?
Sí ___ No ___ Por qué? _____

4. Está satisfecho con la Directiva de su club? Sí ___ No ___ Por qué? _____

5. Quiénes le ayudan en sus proyectos? En qué forma?

Quiénes	Forma de Ayuda
1. Padres	
2. Líder del club	
3. Asistente del club	
4. Agente Agrícola	
5. Otros	

6. Cuando tiene un problema en sus proyectos, a quiénes pide consejos?

7. Cuántas veces visita Ud. los proyectos de otros socios?
 Muchas veces ___ Pocas veces ___ Nunca ___
8. Visitan otras personas sus proyectos? Sí ___ No ___ Si es así, qué
 consejos ha dado? _____

9. Qué ha hecho su club en beneficio del pueblo? _____

10. Si a la misma hora de la sesión del club, hubiera un partido de
 fútbol, a cuál iría Ud.? _____ (% asistencia)
11. Qué trabajo le gustaría hacer en el futuro? _____
 Qué ha visto sobre esto en el club? _____

12. De estas actividades, diga las tres que usted prefiere que el club
 desarrolle? Ganadería ___ Agricultura ___ Carpentería ___
 Sastrería ___ Zapatería ___ Mecánica ___ Albañería ___
 Otros _____

CUESTIONARIO DE EVALUACION

Padres de Familia

Lugar _____ Fecha _____

Entrevistador _____

Entrevistado _____ Ocupación _____

1. Cuántos hijos varones tiene entre los 10 y 21 años? _____

Cuántos son socios 4-S? _____

2. Qué cosas hace su hijo en el Club 4-S? _____

3. Cómo ayuda usted a su hijo en los trabajos del Club 4-S? _____

4. En cuáles actividades del Club 4-S ha participado usted? _____

cultivo de hortalizas y a conservación de suelos. Uno de ellos se refirió a la aplicación de conocimientos de contabilidad. Esto parece indicar que estos jóvenes están sirviendo como medio para extender algunas prácticas agrícolas en la comunidad.

Todos los entrevistados llevaron proyectos individuales. Entre las razones anotadas, cinco de ellos indicaron que la razón para llevar esos proyectos, era la de "mejorar la alimentación de la familia". Seis dieron razones educativas tales como: "Para saber o para aprender", otros "para recibir orientación", "para aprender a hacer las cosas con orden", o " que nos gusta porque nos interesa".

De la tabulación de la encuesta se obtuvo como conclusión de que la Directiva de ese Club estaba cumpliendo sus funciones en forma satisfactoria para los socios. Entre las razones por las cuales los socios manifestaron estar satisfechos con la Directiva, seis citaron: "Porque hay mayor orden en el grupo", "porque los directivos son muy buenos" y dos "porque hay mayor eficacia en el trabajo".

Ayuda recibida por los socios:

En lo que se refiere a ayuda recibida por los socios en la realización de sus proyectos, solamente cuatro de ellos mencionaron a sus respectivos padres. Siete mencionaron al Asistente de Clubes como la persona de quien reciben consejos técnicos, siete indicaron que han recibido ayuda de otros compañeros del Club y solamente uno mencionó no haber recibido ayuda alguna.

Es también interesante hacer notar que ninguno de los socios mencionó haber recibido ayuda del líder, por la razón de que este Club 4-S no cuenta con líderes voluntarios.

Las clases de ayudas mencionadas por los socios son en relación con su trabajo de carácter económico y consejos técnicos.

En cuanto a la persona a quién recurrirían los socios en el caso de presentárseles algún problema en relación con su proyecto, nueve de ellos citaron al Asistente de Clubes 4-S, seis a sus respectivos padres, y seis a otros socios y uno al Agente Agrícola. Aquí se pone de manifiesto nuevamente la necesidad de que el Club cuente con líderes, ya que el Asistente no puede estar todo el tiempo en la comunidad ni atender a todos los socios en forma simultánea.

La encuesta en Cervantes parece indicar que los jóvenes de este club no se visitan recíprocamente para observar los proyectos de sus compañeros. A pesar de que existen buenas relaciones de amistad entre ellos. También se nota que en 10 de los 13 casos otras personas visitan los proyectos de los socios manifestando cinco de ellos no haber recibido consejo alguno.

Mejoramiento de la Comunidad:

Las actividades de mejoramiento de la Comunidad casi no fueron mencionadas por los entrevistados. Únicamente tres mencionaron ayuda a la Iglesia y a la Escuela. Un total de ocho socios no mencionaron ninguna ayuda del Club a la Comunidad.

Interés en las Sesiones:

La pregunta por medio de la cual se trató de medir el interés de los socios en las sesiones del Club fue contestada afirmativamente por todos los entrevistados. Es decir todos manifestaron que si tuvieran que escoger entre la sesión de un Club y un partido de fútbol a la misma hora, irían a la sesión. La pregunta no pareció ser la más adecuada para el propósito que se tuvo en mente, pues algunos jóvenes manifestaron que casi todas las tardes habían partidos de fútbol en la plaza, mientras que las reuniones del Club eran solo cada quince días o una vez al mes.

Ocupación preferida y actividades futuras del Club:

En lo que se refiere a la clase de trabajo que les gustaría hacer en el futuro, las contestaciones de los socios fueron como siguen:

Clase de Trabajo	No. de Socios que lo mencionan	Han Visto Algo en el Club
Carpintería	7	2
Agricultura	5	5
Mecánica	2	0
Agronomía	1	0
Sacerdote	1	0
Ingeniero Civil	1	0
Ganadería	2	0

Entre la clase de trabajos que los socios desean aprender figura en primer término la carpintería, pero solamente dos indicaron que han visto algo de esto en el Club. En cambio los cinco que desean trabajar en agricultura, han visto en el Club cosas relacionadas con este aspecto. Llama la atención el hecho de que los dos que mencionaron ganadería no han visto nada en relación con ese trabajo.

Entre las actividades que los socios prefieren que el Club desarrolle los entrevistados mencionaron las siguientes:

Ganadería	8
Agricultura	9
Carpintería	6
Zapatería	1
Sastrería	1
Mecánica	6
Albañilería	4
Otros	3

De este cuadro resultan cuatro actividades futuras que podrían tener mayor aceptación entre los socios: ganadería, agricultura, carpintería y mecánica.

Encuesta a los padres de familia:

Fueron entrevistados 11 padres de familia, seis de ellos agricultores, tres comerciantes, un industrial y un carpintero. En los hogares visitados hay un total de 22 jóvenes comprendidos entre los 10 y los 21 años, de los cuales solamente 13 pertenecen al Club 4-S. La mayoría de los padres entrevistados tenían algún conocimiento de lo que sus hijos hacen en el Club 4-S, pero tres no lo saben ni prestan ayuda alguna a sus hijos en los proyectos.

El aspecto más importante que reveló la encuesta es la mínima participación de los padres de familia en las actividades del Club. De los 12 entrevistados solamente dos manifestaron haber participado en alguna actividad del Club. Esto indica la urgente necesidad de lograr una mayor participación de los padres de familia en las actividades del Club.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN AGUA CALIENTE

La encuesta en Agua Caliente fue realizada por 12 estudiantes que entrevistaron a un igual número de socios del Club de varones de este lugar.

Edad promedio, años de permanencia en el Club y Escolaridad

El promedio de edad de los socios entrevistados fue de 13 años. Se comprobó que el período de permanencia de los socios en el Club es de tres años como promedio. La escolaridad fluctuó entre los grados IV y VI

Conocimientos adquiridos en el Club y aplicación de los mismos:

La totalidad de estos socios llevaron proyectos de horticultura y manifestaron haber adquirido los conocimientos necesarios para el establecimiento de una huerta. Entre los aspectos aprendidos que citaron con mayor frecuencia están el uso de fertilizantes, prácticas de conservación de suelos, control de plagas, demostraciones y cultivos diversos.

Algunos mencionaron haber adquirido conocimientos sobre funciones de la Directiva, fruticultura, caficultura, ganadería y forestales.

Un total de 10 socios han aplicado en las fincas los conocimientos adquiridos en el Club en aspectos generales de horticultura, aplicación de fertilizantes, control de plagas, nutrición familiar, cultivos, café y ganadería y conservación de suelos. La totalidad de los socios indicaron que llevan proyectos individuales por cuanto los consideran como un medio para aprender y para aplicar conocimientos.

Funciones de la Directiva:

Los integrantes de este Club manifestaron estar satisfechos con la actual directiva y entre las razones expusieron las siguientes: porque hay mejor cumplimiento, porque hay mayor eficiencia y porque se logra un mayor compañerismo entre los socios.

Ayuda recibida por los socios:

Entre las personas de las cuales el socio ha recibido ayuda, en ocho casos se menciona al padre de familia, cinco al líder, 10 al Asistente de Club, tres a vecinos y dos al Agente Agrícola. Ninguno mencionó ayuda de los compañeros del Club y seis no mencionaron ninguna ayuda del líder. La ayuda recibida de los padres de familia es en su mayor parte de carácter económico. En el caso del Asistente de Clubes, fue de asesoramiento en la conducción del proyecto.

Nuevamente el Asistente de Clubes 4-S aparece como la persona a quien los socios consultan cuando tienen algún problema relacionado con su proyecto. Ninguno mencionó al líder y solamente uno en cada caso mencionó al padre, a un compañero o a algún vecino. Aquí se aprecia otra vez la necesidad de contar con un mayor número de líderes para que ayuden a los socios en sus proyectos y actividades.

La encuesta demuestra que hay buenas relaciones entre los socios ya que ocho de ellos manifestaron que visitan muchas veces los proyectos de sus compañeros. También reciben visitas de otras personas y han dado consejos sobre horticultura en siete casos, control de plagas en dos y uso de fertilizantes y conservación de suelos en un caso.

Mejoramiento de la Comunidad:

Este Club manifestó que ha participado bastante en actividades comunales. La ayuda a la Escuela y la Iglesia apareció citada en 14 oportunidades. Tres citaron trabajos de reforestación, uno arreglo del cementerio y cuatro diversos trabajos de carácter agrícola.

Interés en las sesiones:

La contestación a esta pregunta fue similar a la que dieron los socios de Cervantes. Los 12 la contestaron que preferían asistir a la sesión que a un partido de fútbol que se celebrara a la misma hora.

Ocupación preferida y actividades futuras del Club:

La exploración acerca de los trabajos que les gustaría hacer a los socios de este club, dieron el siguiente resultado:

Clase de trabajo	No. de socios que lo mencionaron	Han visto algo en el Club
Horticultura	3	3
Estudiar en Colegio	2	0
Agricultura	2	2
Maestro	3	0
Carpintería	3	2
Mecánico	3	0

Este cuadro indica que hay una gran variedad de trabajo que los socios desearían hacer en el futuro. Solamente cinco de los 12 socios se inclinaron por actividades agrícolas.

Entre las actividades que los socios desean que el Club desarrolle en el futuro se mencionaron las siguientes:

Ganadería	8
Agricultura	11
Carpintería	5
Zapatería	1
Mecánica	5
Albañilería	1

Sería conveniente estudiar las posibilidades de incluir actividades relacionadas con la ganadería, agricultura, carpintería y mecánica agrícola para el próximo año.

Encuesta a los padres de familia:

Los resultados de esta encuesta indicaron que en los 12 hogares visitados existen 30 varones comprendidos entre las edades de 10 a 21 años. De ellos solamente 14 son socios de Clubes 4-S.

Los padres tienen algunos conceptos acerca de cuáles son las actividades que desarrollan sus hijos en el Club y les ayudan en el desarrollo de sus proyectos. De acuerdo con la encuesta aquí también se observó que hay poca participación de los padres en las actividades del Club. Solamente tres mencionaron haber participado en actividades del Club en beneficio de la Iglesia y nueve dijeron que no habían participado en ninguna actividad del Club.

Esto indica la necesidad urgente de obtener mayor participación de los padres de familia en las actividades del Club 4-S.









IICA C