

EL ASPECTO PSICOLOGICO DE LA EXTENSION AGRICOLA

Estas líneas son el extracto y adaptación de un artículo del doctor Hogewind, psicólogo oficial del Gobierno de los Países Bajos, basado en un informe que presentó sobre este Organismo y que considero puede aplicarse al Servicio de Extensión Agrícola que funciona en nuestro país. Aunque en la traducción se ha usado la palabra «Agente», ésta corresponde en el original a la locución «Vulgarizador Agrícola», que comprende por esto tanto a los Agentes como a los Ayudantes.

Por la transcripción:

ANTONIO LÓPEZ BORDERÍAS.

Vivimos en un mundo en el que todo varía rápida y continuamente. Los cambios son la mayoría de las veces técnicos, pero aún éstos, con todo, no son siempre exclusivamente técnicos. Cuando se trata de divulgación agrícola, la cuestión que se plantea es la siguiente: ¿Cómo compaginar estos cambios con un programa general o nacional, sin olvidar los factores sociales y económicos?

Es pesada la tarea que recae sobre el Agente de Extensión. No le basta con ser un técnico documentado en su profesión; ni el estar en posesión de los conocimientos científicos necesarios para el cumplimiento de su misión. Es preciso que sepa, además, considerar y orientar la vulgarización desde su puesto, en virtud del cual, queda integrado a la vida de la colectividad en la que ejerce su acción.

Todo esto exige la existencia de un Servicio de Extensión Agrícola perfectamente organizado y dirigido. El Agente debe estar apoyado constante y sustancialmente por su Servicio Central, y éste, a su vez, contar con él en todo momento para que le proporcione hechos e informaciones.

Hombres similares, pero diferentes.

Semejante corriente de comunicación en los dos sentidos sería relativamente fácil de organizar si no existiesen las diferencias fundamentales que se aprecian, no solamente entre los diversos Agentes, sino también entre las variadas poblaciones rurales, a las cuales ellos dirigen. El agricultor del Norte de España y el del Sur son completamente distintos. Hay una distancia mucho mayor que la puramente material entre una Masía catalana y un

Cortijo andaluz. No se puede abordar de la misma manera a agricultor gallego que al extremeño.

Los Agentes reciben las instrucciones generales de sus autoridades centrales y son ellos los que deben saber adaptarlas a las condiciones particulares de la zona en que actúan. Es preciso que cada Agente conozca y sepa respetar las costumbres y tradiciones locales. Además, sucede con frecuencia que las técnicas agrícolas no son el fruto de un estudio razonado sino tradiciones y costumbres que forman parte de la vida local. Es indispensable que el Agente no lo olvide nunca.

Inspirar confianza y ganarse amigos.

Hay que procurar, ante todo, ganar la confianza de los agricultores más inteligentes y progresistas, que son precisamente, y por esto mismo, los más fáciles de convencer para que adopten los nuevos métodos. El Agente es más bien un técnico que un propagandista. Pero no debe olvidar que su labor consiste ordinariamente en provocar un cambio en la mentalidad de sus oyentes, lo cual no es otra cosa que una forma de propaganda. Cualquier representante comercial os dirá que su secreto para triunfar es hacerse aliados en el medio en el cual quiere ejercer su influencia. Esto será todavía más cierto y más necesario cuando se trata de reemplazar un método que la costumbre y el largo uso han consagrado, por otro, más eficaz sin duda, pero nuevo y extraño. Es apoyándose en los agricultores que, sin ser revolucionarios, tienen el espíritu más abierto a las nuevas ideas, como el Agente afianzará su posición dentro de la colectividad en la que se mueve.

La personalidad del Agente.

Se ha dicho antes que debía ser un técnico, que tenía que estar al tanto de las últimas teorías y descubrimientos. Pero por otra parte, debe ser capaz de comunicar a los agricultores estos conocimientos nuevos y de persuadirles para que los pongan en práctica. Es preciso que sepa escuchar en silencio, que sepa observar y, sobre todo, que sea paciente y espere el momento oportuno en que podrá convencer al agricultor. Es un arte el saber esperar; más bien se trata de un don o talento natural que jamás puede llegar a poseerse totalmente. Pero el talento puede ser cultivado y será el Servicio Central el que lo haga, ya que su papel no debe consistir únicamente en tener informados a sus Agentes

de los últimos progresos de la técnica, sino también el de ayudarles a desarrollar estas capacidades personales a que acabamos de referirnos.

Siembra, pero no recoge jamás.

El Agente no obtiene nunca un beneficio. En lugar de esto, ayuda a los demás a que lo obtengan y a que este beneficio sea el mayor posible. Pero él no experimenta el placer físico de recoger lo que ha sembrado. Para la mentalidad de los agricultores esto es más de lo que puede exigírsele a un hombre. De aquí nace la necesidad de un apoyo moral que venga de sus superiores. No basta, repetimos, recibir directrices e instrucciones, es necesario que una ayuda moral la acompañe.

Es cierto que el Agente es un trabajador independiente y que para el cumplimiento de sus fines necesita que le dejen las manos libres, pero es preciso también que en todo momento pueda encontrar el apoyo de sus jefes.

El valor de un Agente.

No es sino al cabo de varios años cuando se puede hacer una valoración de los resultados obtenidos por éste. Quienes dirigen los Servicios, por la naturaleza misma de sus funciones, abandonan poco los despachos. Para

juzgar la labor realizada, el principal motivo de juicio de que disponen está basado en los informes que el Agente les dirige, y éstos, ¿no van muchas veces (cierto que inconscientemente) destinados a ensalzar los méritos de su autor?

También ocurre en ocasiones que el Servicio no posee por un motivo u otro los medios de ayudar prácticamente a sus Agentes con la frecuencia y en la medida que desearía.

De todo lo expuesto se deduce que uno de los problemas más complicados y delicados que se le plantea al Servicio de Extensión Agrícola es el de la elección y perfeccionamiento del personal.

La selección y formación de los Agentes deben continuarse con un sistema de mejoramiento de los Agentes en funciones, elaborando con todo cuidado y en armonía con la política general adoptada en materia de Extensión teniendo en cuenta la estructura del conjunto y sin olvidar tampoco los factores de interés personal de estímulo mediante los ascensos y retribuciones.

El Servicio Central debe, pues, incitar y ayudar a sus Agentes a que se mejoren ellos por sí mismos, primeramente, y proporcionándoles después los medios (cursillos, reuniones, orientaciones, etc.) que tiendan a lograr esta finalidad.

