

GUION PARA UN SEMINARIO SOBRE APRECIACION DE ACTITUDES

El guión que se expone seguidamente se ha preparado de modo que sea aprovechable no sólo en los cursos de formación de Agentes de Extensión Agraria o en seminarios de «reinformación» para los propios agentes, técnicos, monitores o administrativos, sino también en actividades con grupos SEGES, planteles y alumnos de Escuelas de Capacitación. En cada caso requerirá algunos ajustes consecuentes con las actividades concretas de las personas que participen.

El contenido de este escrito puede servir de esquema para que la persona que actúe de animador efectúe la presentación de cada una de sus partes.

Por otro lado, su lectura ofrece al extensionista, como miembro de un servicio educativo, la posibilidad de reflexionar sobre el trabajo de conseguir que los agricultores y sus familias se enriquezcan con nuevos conocimientos, adquieran destrezas útiles que no poseen y cambien hacia actitudes que predispongan a cambios socialmente deseables.

LOS PROPOSITOS

Son lo que se espera obtener como resultado de la sesión. También podrían llamarse objetivos o metas; da lo mismo. Lo importante es defi-

nirlos bien, incluso ante el grupo, para que las personas cooperen con el animador de la sesión en lograrlos provechosamente.

1.º Poner de manifiesto el valor de las actitudes. Son un componente dinámico de la personalidad que adquiere un relieve extraordinario en los individuos cuya actividad se basa en ayudar a otros.

2.º Estudiar los modos y posibilidades de crear actitudes convenientes, orientadas a que los agricultores y sus familias obtengan la máxima eficiencia de nuestro servicio.

3.º Descubrir y definir un inventario de actitudes positivas y deseables en el extensionista.

4.º Ejercicios de apreciación de actitudes. En ellos, se hará reflexionar a los participantes en la sesión sobre sus propias actitudes para hacer sentir la satisfacción o la conveniencia de cambio en cada caso.

EL VALOR DE LAS ACTITUDES

Las actitudes son facetas psicológicas que concretan y caracterizan nuestra personalidad. Su compleja definición (véase cualquier diccionario extenso), resalta su indudable incidencia en el modo de ser y actuar de las personas.

Con frecuencia no somos conscientes de que poseemos un determinado repertorio de actitudes mediante las cuales comprendemos, juzgamos, estimamos y actuamos dentro del contexto social en el que nos movemos. Sin embargo, cuando comparamos nuestras actitudes con las de otro grupo social, cultural o profesional es cuando nos damos cuenta de su posesión y quizá de las diferencias.

Las actitudes no son heredadas; como máximo, se hereda cierta predisposición a adquirir una actitud. Las actitudes van apareciendo paulatinamente a medida que la persona va alcanzando madurez, en primer lugar por la formación familiar y, a lo largo de toda la vida, mediante la influencia social, de modo que se adquieren casi imperceptiblemente. Su valor reside, no obstante, en el efecto funcional que poseen de adaptación a lo que nos rodea, en cuanto proporciona economía de esfuerzo, prestigio y seguridad psicológica, entre otras ventajas.

De un extensionista con una actitud definida y clara hay que esperar una respuesta determinada ante las sensaciones producidas por los estímulos que el trabajo le proporciona. Por ejemplo, no es difícil supo-

ner una actitud ante los problemas del trabajo en Extensión que comporta los principios de respeto al agricultor o el que la población rural aprenda a descubrir y resolver sus problemas.

Para que los participantes en la sesión obtengan una base conceptual suficiente, parece oportuno completar estas líneas con la consulta bibliográfica de autores acreditados en el tema, trabajo que resultará muy efectivo realizado por grupos. Esta participación se ha de orientar al logro de definiciones y obtención de enfoques respecto al modo de abordar la posible erradicación, creación o modificación de las actitudes.

Un planteamiento analítico del tema es disociar las actitudes en sus componentes, aunque sin olvidar que están insertos en la personalidad de formas activa y global, de modo que los elementos en que se divide son más convencionales que reales. Las actitudes pueden considerarse constituidas por los tres elementos siguientes: conocimiento, afectividad y comportamiento.

Conocimiento.—Conocer es saber. Y mal se puede tener una actitud consecuente hacia algo que se ignora. Por tanto, el nivel de conocimiento afecta de manera definitiva a las actitudes. Por ejemplo, para nosotros, situados ante los objetivos globales del Servicio de Extensión Agraria, las actitudes que se destacan como deseables estarán asentadas sobre bases tales como el conocimiento y comprensión del mundo rural y agrario, la ne-

cesidad de comunicación a través de todo tipo de lenguajes y medios, el afán de lograr la confianza de los agricultores y la conveniencia de ser eficientes para ofrecer un servicio eficaz.

Afectividad.—Saberes, conductas o hechos nos afectan siempre con una casi inevitable carga emocional. Se manifiesta en simpatía o en antipatía; en aceptación, indiferencia o rechazo. Es una carga afectiva que viene a ser considerada como el elemento más característico de las actitudes. En eso se diferencian de las opiniones, que sólo toman forma de actitud cuando están dotadas de afecto negativo o positivo hacia lo que se refieren.

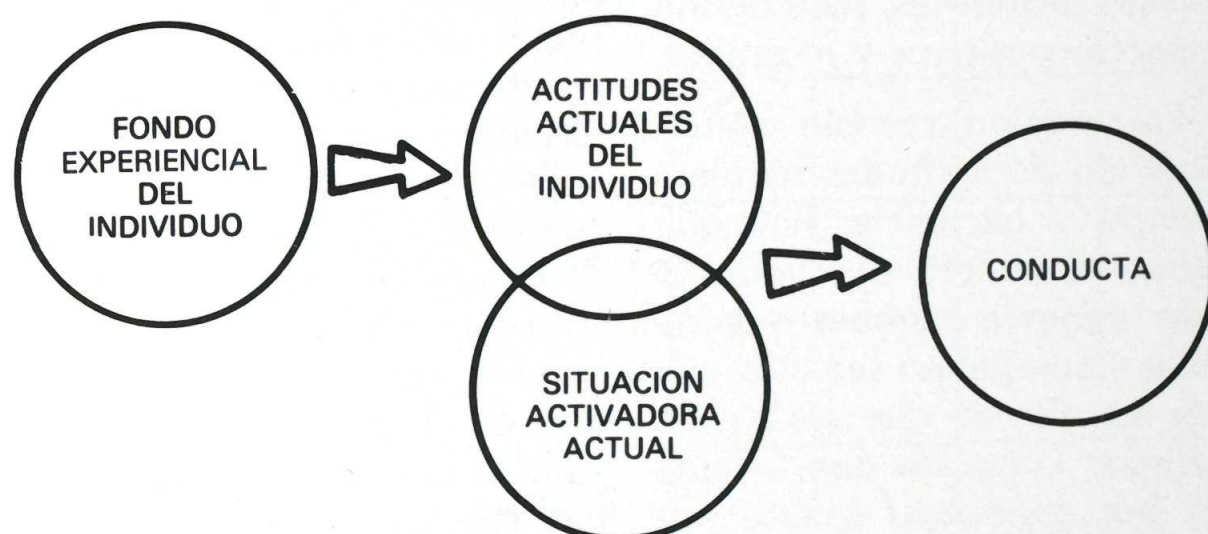
Comportamiento.—Hay teorías psicológicas que dicen que la actitud de una persona es la mejor predicción sobre su comportamiento; que sabiendo la actitud se puede intuir la conducta. Es debido a la enorme importancia de este elemento en el conjunto de la actitud. Así como el afecto es el elemento más característico, el comportamiento es el más relevante: es el elemento activo, el componente instigador de la conducta.

Las actitudes determinan un estado de predisposición a la conducta que da como fruto, combinado con la situación activadora del momento, un comportamiento determinado que no siempre se traduce en acción. Hay que señalar que cuando la actitud contradice las normas sociales, el individuo tiende a retraerse de un comportamiento que sería considerado fuera de la norma; se inhibe por no «significarse», que se dice comúnmente.

A modo de conclusión de este apartado, es posible concretar que las actitudes son elementos facilitadores del comportamiento, sin que se pueda establecer en sentido estricto una relación causa-efecto entre actitud y conducta.

LA CREACION DE ACTITUDES CONVENIENTES

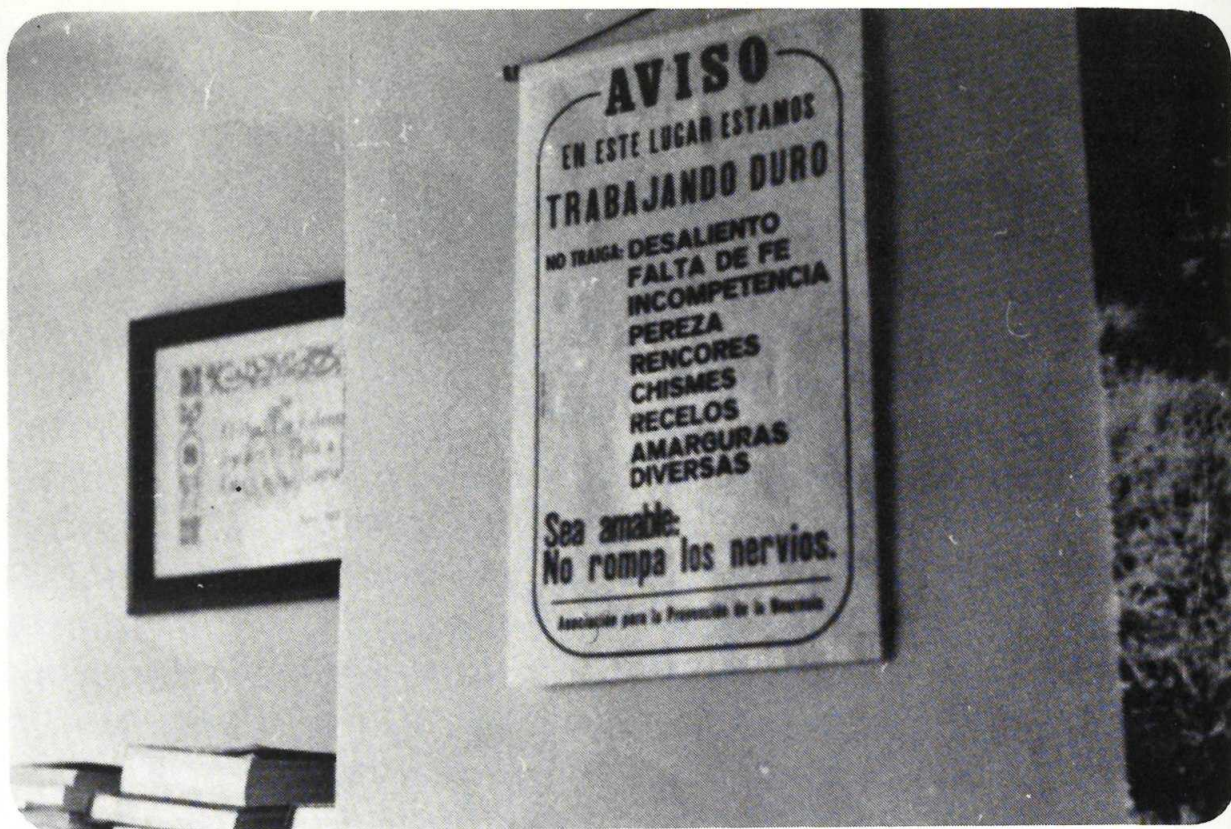
Ya se ha mencionado al principio que las actitudes son adquiridas. Adquiridas por la influencia de la familia, los grupos informales y los grupos de carácter formal; por conversación con personas de acusada personalidad, lectura de textos y a consecuencia del influjo de los medios de comunicación de masas.



Representación gráfica que alude a la incidencia de las actitudes en la determinación de la conducta (adaptado de Newcomb y col.).

¿Cómo crear actitudes deseables en personas que se dedican a la promoción, al asesoramiento y a la acción educativa? Es todo un reto. Fundamentalmente porque en la mayoría de los casos esa creación supone la previa erradicación de actitudes ya establecidas. Cuanta más edad tienen las personas más dificultosa resulta esa erradicación. Por ejemplo, todas las personas que llegan al Servicio de Extensión Agraria son adultos, dotados de una formación académica y social que de algún modo ha creado actitudes, en algunos casos, desacordes con el trabajo que van a ejercer. Desde el punto de vista pedagógico, traen una serie de actitudes educativas adquiridas en sus años de estudiante por la vivencia de un amplio número de profesores que actuaron desde la enseñanza primaria hasta la superior. En este punto será bueno hacer revivir, mediante trabajo de grupos reducidos, las experiencias de los participantes en la sesión, reconstruyendo situaciones en que actuaron como alumnos, con los planteamientos pedagógicos o la tecnología educativa empleada por los que fueron sus profesores, para definir aspectos positivos y negativos.

La creación, cambio o erradicación de actitudes requiere tiempo y paciencia; hay que tener en cuenta que todo lo que significa cambio supone riesgo, aunque no sea más que por aquello de que «más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer». A este respecto, la psicología indica como más predisuestas al cam-



bio de actitudes las personas con un nivel de seguridad amplio: alegan que las inseguras o desajustadas son más propensas a mantener sus actitudes como dogmas y tanto más proclives al continuismo cuanto más se aparta su edad psicológica de la juventud.

Bien, si antes se han dividido las actitudes para su análisis en tres elementos, la creación, modificación o erradicación de las actitudes, también se podrán orientar a través de los mismos.

Adquisición o cambio de conocimientos.—En cuanto a la adquisición será fácil con sólo seguir un normal proceso de enseñanza. El cambio es más difícil.

Para lograr la mudanza hay cuatro puntos claves: atención, comprensión, cesión y adquisición. De ellos, lo que requiere más aportación del individuo es el punto de la cesión; supone que tiene que abandonar algo propio, que hasta ese instante ha estado usando y de lo que se ha servido para vivir.

Hace falta coraje para adoptar esa posición. Por ejemplo, en el mundo de la enseñanza, es frecuente dar con educadores que comprenden los nuevos enfoques de la pedagogía, pero no son capaces de abandonar sus rutinas simplemente por inercia, por carencia de estímulo vital.

Variación del componente afectivo.—Para lograr este propósito adquiere un valor extraordinario el estímulo de imitación que provoque el entusiasmo puesto por el animador y la convicción que se destaque de las personas y actitudes que se presentan como ejemplos a imitar, aureolados por la euforia de tener seguridad en lo que se hace. Se trata de conseguir adhesión, simpatía y entusiasmo hacia hechos o formas de trabajar que se presentan como más sugestivos, interesantes, atractivos y convenientes.

Cambio en el comportamiento.—El comportamiento se puede ejemplificar agrupándolo

lo por lo menos en dos facetas: presentación personal (atuendo, gesto, postura). Un buen procedimiento es poner en práctica la técnica de presentación de supuestos tales como entrevistas, disertaciones o discusión de grupo, realizadas con carácter voluntario por algunos participantes. Estas actividades han de ser cuidadosamente observadas, valoradas y discutidas.

Este apartado no se puede terminar sin manifestar que sólo por claridad se ha dividido el posible cambio en los elementos saber-afecto-conducta, ya que la actitud es un concepto unitario. Para desencadenar el cambio de la actitud puede incidirse sobre una, dos o las tres facetas simultáneamente.

INVENTARIO DE ACTITUDES POSITIVAS

Ante todo, hay que enfocar la atención en el calificativo «positivas». Después, centrar el interés de los participantes en que conviene concretar y seleccionar sus propias aportaciones, de modo que las actitudes queden diseñadas sin ambigüedades y en número reducido. Hay que evitar que salga una lista interminable y obtener como fruto de la fusión de las aportaciones de los participantes, divididos en grupos, un inventario con quince o veinte tipos de actitudes. Se ha de diseñar el perfil de actitudes realistas y básicas, de modo que sirvan de origen a secuencias relacionadas con hechos concretos; así, con relación a los agricultores, a cursillistas, a técnicos de otros or-

ganismos o a los líderes de la comunidad.

Como ejemplo, se reseñan a continuación cinco tipos de actitudes positivas que pueden servir de discusión para iniciar las aportaciones de los participantes.

- Respeto auténtico e incondicional hacia el agricultor, que sea la base de un clima de mutua seguridad y distensión.
- Provocar cambios deseables y significativos para el agricultor, su familia, su trabajo y su comunidad.
- Disposición y servicio para el agricultor, compañeros de trabajo y sus familias.
- Coherencia entre los valores que conlleva nuestro trabajo y el comportamiento en el mismo o al margen de él.
- Concebir la función del extensionista como un medio facilitador de la progresiva autorrealización de las personas con quienes trabaja.

APRECIACION DE ACTITUDES

Los buenos observadores aprenden fácilmente de los demás. Por eso es bueno desarrollar en lo posible la capacidad de observación. Esto requiere efectuar evaluaciones que consideren lo aconsejable o desestimen lo inconveniente. No es difícil. Tan sólo es necesario definir unas normas y establecer un esquema sencillo de observación y apreciación.

En cualquier caso, hay que poner de manifiesto a los participantes de la sesión que la observación de las conductas desarrolladas en los supuestos antes aludidos han de servir para inferir las actitudes del extensionista hacia su interlocutor, con el grupo o ante un auditorio.

Hay que destacar, por otra parte que, cuando quien actúa es usted, será conveniente que analice su propia conducta desde esos mismos enfoques porque le ayudará a estar más centrado en su trabajo.

Ejemplo de fichas de evaluación de actitudes

Actividad: Realización de un cursillo	Nada	Poco	Bastante	Mucho
¿Conoce usted cada participante y sus circunstancias?				
¿Estimula la autosuperación de cada alumno?				
¿Anima a los cursillistas a que efectúen autodescubrimientos?				
¿Valora los rasgos originales de cada cursillista?				
¿Implica a los alumnos en las ideas expuestas? (¿Qué opina?, ¿cuál es su criterio? Diga lo que piensa) ...				

Actividad: En la Agencia, en la oficina	Nada	Poco	Bastante	Mucho
¿Acepta a cada compañero de trabajo como es?				
¿No aumenta ante unos los errores o defectos de los otros?				
¿Se percibe un clima positivo de actividad?				
¿Se respira ambiente de alegría e interés?				
¿Valora positivamente el contraste de pareceres?				

En una de las casillas de las cuatro apreciaciones consignadas se señala con una cruz aquella que corresponda a la obser-

vación, ya sea de otra persona o de uno mismo. Es una buena base de meditación que ayuda a mejorar.

Actividad: Participación en una reunión de discusión. Observación de comportamiento en palabras, expresiones o gestos.

Observaciones y anotación	Puntos	Observaciones y anotación	Puntos
Ayuda a otro a expresarse ... *****	5	Interpela tajante a otro	3
Se muestra amistoso con otro. *****	11	Se muestra agresivo con otro. *	1
Propone un compromiso	2	Desaprueba con gestos	3
Ayuda a extender la idea de otro *****	6	Propone la idea de otro como suya	
Cambia de postura por atender. *****	10	Hace gesto de desatención ... **	2
TOTAL	34	TOTAL	9

Como ya habrá apreciado usted, la columna de la izquierda recoge datos de comportamientos que ponen de manifiesto actitudes deseables; la

columna de la derecha, actitudes menos favorables. La mecánica a seguir es simple: se anota con una cruz o una tilde cada vez que se produce una intervención de las indicadas para observar; en caso de que una intervención sea más significativa de lo normal se ponen dos cruces y si es trascendental hasta tres, lo que permite matizar las observaciones. Comparando los totales es posible determinar la tendencia encomiable o la que sugiere cambios y quizá severas erradicaciones.



No es difícil emplear fichas simples, cuyos conceptos y apreciaciones estén preparados con aportaciones de los participantes en la sesión. Todas las observaciones efectuadas en la presentación de supuestos deben ser anónimas y estudiadas en conjunto. Sólo la autoevaluación debe ser personal. Al animador de la sesión le corresponde estimular una reflexión sincera para que cada cual determine los cambios deseables que signifiquen progreso.

* * *

Lograr cambios perceptivos, evaluativos y comportamentales es un eficaz sistema para alcanzar actitudes deseables. Mejorar siempre es posible. Hay que dar toda la importancia que tiene el conocimiento de la filosofía de Extensión, de la actividad educativa, del valor de la comunicación y de la importancia de la agricultura, del medio rural y sus gentes. Cuando esto queda claro y es aceptado con lucidez, la autoconfrontación de cada persona con el papel de sus actividad produce no sólo mejoras en el comportamiento, sino algo más importante: actitudes responsablemente asumidas.

José Más Candela

Bibliografía

- TRIANDIS, Harry C.: «Actitudes y cambios de actitudes». Editorial Torray. Barcelona, 1974.
MARIN IBAÑEZ, Ricardo: «Valores, objetivos y actitudes en educación». Editorial Miñón. Valladolid, 1967.
LANDSHEERE, G. de: «La información de los enseñantes del mañana». Editorial Narcea. Madrid, 1977.
RODRIGUES, Aroldo: «Psicología social». Editorial Trillas. Méjico, 1978.