

72750-  
1<sup>a.</sup>

REUNION TECNICA INTERNACIONAL  
SOBRE

# EXTENSION AGRICOLA

Lima - Perú - Noviembre 20, Diciembre 2, 1961

**DOCUMENTOS**





PERU  
630.717 I5974r 1961

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

I. INFORMES DE SITUACION

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



02979

I. I. C. A. - C. I. R. A.  
BIBLIOTECA

COMPRADO A \_\_\_\_\_  
C. I. R. A. DE \_\_\_\_\_  
MAY 31 1965 PRECIO \_\_\_\_\_

630.717  
1738



Bolivia



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

INFORME DE SITUACION

Título : APLICACION DE LAS CONCLUSIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA EN EL SERVICIO DE EXTENSION DE BOLIVIA (1)

RELACIONES ENTRE INVESTIGACION Y EXTENSION AGRICOLA EN BOLIVIA (2)

Tema :

Autores: Ing. Lucio Antezana (1)  
Ing. Gover Barja (2)

Cargos : Director Nacional de Extensión del Ministerio de Agricultura (1)

Sub-Director de Investigaciones del Ministerio de Agricultura (2)

País : Bolivia

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION ABRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

INFORME DE SITUACION

Título: APLICACION DE LAS CONCLUSIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA EN EL SERVICIO DE EXTENSION DE BOLIVIA

Tema :

Autor : Ing. Lucio Antezana

Cargo : Director Nacional de Extensión

País : Bolivia

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



APLICACION DE LAS CONCLUSIONES DE LA PRIMERA REUNION  
TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA EN EL SERVICIO DE  
EXTENSION DE BOLIVIA

Bajo la acertada iniciativa de la Zona Andina del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, se realizó en Lima, Perú, del 3 al 14 de Agosto de 1959, la Primera Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola con la participación de los países de la Zona Andina: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú y Bolivia, con el objeto de intercambiar experiencias entre los jefes de los servicios de extensión, decanos de facultades de agronomía, funcionarios de extensión y especialistas.

Bolivia, en aquella oportunidad, fué representada por el director de Agricultura, Ing. Jorge Espinosa, el supervisor nacional de extensión, Ing. Alfredo Ballerstaedt y el catedrático de extensión en la Facultad de Agronomía de la Universidad San Simón, Cochabamba, Ing. Lucio Antezana.

En aquella oportunidad, se expusieron interesantes problemas, se analizaron experiencias y, gracias a la preocupación y profundo estudio de diferentes aspectos, se plantearon sugerencias para el mejor y más rápido desarrollo de extensión en los países participantes. Cada miembro, al finalizar la reunión, se comprometió a tratar de aplicar las recomendaciones en su propio país y trabajar en procura de obtener los mejores resultados.

Así el Servicio de Extensión de Bolivia, al cumplir con ese objetivo, obtuvo las siguientes experiencias:

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA EXTENSION AGRICOLA

El Servicio de Extensión en Bolivia es una institución que ha estado al servicio de la educación agropecuaria de los campesinos. Los fundamentos de la extensión agrícola, basados en principios de aplicación universal, han permitido obtener la confianza de nuestros campesinos en sus diferentes medios, hasta llegar ellos a reclamar éste servicio en las áreas en que aún los mismos no se están desarrollando. Es significativo el hecho de que se haya podido lograr cambios en la gente del sector rural si se considera que en Bolivia se ha tenido que trabajar con diferentes grupos étnicos que aún hablan sus propias idiomas y si se toma en cuenta que existe gran porcentaje de analfabetismo. El campesino ha incorporado a su lenguaje términos técnicos enseñados por los agentes de extensión; está desechando supersticiones al emplear fertilizantes, insecticidas y métodos técnicos que van desplazando al "yatiri" o curandero que ellos utilizaban como consejero de sus actividades. No nos hemos apartado de la filosofía de exten-

sión.

Hemos logrado poner énfasis en que el individuo, como elemento motor de las transformaciones y de la obtención de recursos para el bienestar colectivo, es el eje principal en su sistema democrático.

Hemos profundizado el concepto de la función de la mujer en el hogar, considerando que el hogar es la unidad fundamental en el desarrollo de la civilización. Y, en todo momento y a distintos niveles, hemos difundido la idea principal de la asociación del hombre y la tierra como factor de progreso económico.

En la fundamentación de programas y planes se ha dado mayor importancia al desarrollo del hombre. El ingeniero agrónomo de un Servicio de Extensión ya no es el técnico particular de una finca, empleado de una administración o grupo u oficinista. Se ha convertido en el nervio del desarrollo de una conciencia nacional entre los campesinos. Es un ingeniero social, empeñado en transformar al hombre mediante la educación.

Si antes algunos escritores consideraban al "indio" como un factor negativo en el desarrollo de nuestro pueblo, ahora estamos demostrando ante el mundo que, gracias a la capacidad potencial del factor humano y a los métodos y filosofía de extensión, se está logrando desarrollar sus aptitudes, cambiar sus conocimientos y hacer posible que el indio, hoy llamado "campesino", sea incorporado plenamente como ciudadano libre a la vida nacional, participando en todas las actividades tendientes a mejorar su condición. Por otra parte, él se está sintiendo orgulloso de contribuir con su esfuerzo a elevar el nivel económico de su familia y, por consiguiente, de su patria.

Hemos logrado obtener la confianza de los gobernantes hacia nuestro programa, no sin razón el Excelentísimo Sr. Presidente de la República, don Victor Paz Estenssoro, ha manifestado: " EXTENSION AGRICOLA ES EL LENGUAJE TECNICO DE LA REVOLUCION HACIA EL CAMPESINO"

### ESTRUCTURA DEL SERVICIO DE EXTENSION

El servicio de extensión trabajaba como una entidad dependiente del servicio agrícola interamericano. Los directores a nivel nacional y local eran norteamericanos, y los técnicos nacionales cooperaban como directores asociados. Las funciones de campo eran cumplidas por egresados de escuelas prácticas e ingenieros con título, que operaban como agentes de extensión.

Desde octubre de 1960, se logró que el servicio de extensión esté dirigido íntegramente bajo la responsabilidad de técnicos nacionales. Los norteamericanos pasaron a ser simplemente asesores sin ninguna ingerencia ejecutiva en la administración ni en la dirección. A partir del 4 de enero del año pasado, el servicio se integró al Ministerio de Agricultura como Dirección Nacional de Ex



tensión, con su personal y equipo. No obstante la difícil situación presentada a consecuencia del traspaso, el personal demostró su alto espíritu de trabajo y disciplina. Todos redoblaron sus esfuerzos para mostrar la capacidad del profesional boliviano como técnico, empeñados en la superación institucional.

En la persecución de nuestros objetivos contamos con el respaldo de la actitud del gobierno y del Ministro de Agricultura.

Como primera medida, hemos logrado superar las condiciones económicas de nuestro personal consiguiendo un mejor sueldo.

En todas nuestras actividades hemos dado participación a técnicos nacionales de la Facultad de Agronomía, de las estaciones experimentales, de los otros ministerios, etc., con objeto de utilizar nuestros propios recursos humanos.

### RELACIONES DEL SERVICIO DE EXTENSION EN LOS SERVICIOS DE EDUCACION

Hemos considerado fundamental el desarrollo de los servicios de educación. Con este objeto, hemos cooperado en la construcción de escuelas, promoviendo el trabajo de los campesinos, quienes han respondido con su esfuerzo. Así, en varios lugares del país, en presencia de las autoridades educacionales y en actos especiales, se han hecho entregas de locales escolares terminados. Se han construido, desde 1959, 20 escuelas en diferentes lugares. La escuela de Pujyuni, en la provincia Tarata, ha sido entregada este año. En la provincia Cliza, en el lugar denominado Cruz-Pata, se ha hecho lo mismo. En Punata ya están finalizando la construcción de las escuelas de Tablón, y Rodriguen Rancho. En las comunidades de Laimes y Jucumanis, el agente ha finalizado la construcción de la escuela de Chirihuayana. En Caravani los colonizadores, con la ayuda del extensionista están concluyendo su escuela. En una visita última realizada por el Ministro de Agricultura a éste lugar, al observar este esfuerzo conjuncionado de campesinos, líder de club 4-S y agente en la construcción de este local, el dignatario de Estado obsequió mosaicos que fueron entregados por el director de agricultura, Ing. Eduardo Rodríguez.

El hecho más significativo es que el agente logra interesar a los campesinos para que, en forma cooperativa, dediquen su trabajo gratuito determinados días de la semana hasta la conclusión de las obras.

Por otra parte, se han ofrecido cursos de entrenamiento para la formación de líderes en los núcleos, con la participación de no menos de 50 maestros de las escuelas seccionales, quienes se concentran durante una semana en un programa de adiestramiento convenientemente preparado con la participación de especialistas y agentes de extensión, funcionarios de salubridad y maestros de educación fundamental. Cabe destacar que la permanencia en el curso es costeada por los maestros y campesinos de la localidad.

Igual adiestramiento se ofrece a los maestros de las escuelas normales rurales sobre temas de horticultura, fruticultura, avicultura, cunicultura, organización de clubes, métodos audiovisuales, títeres, etc. con el objeto de contar cada maestro con un cooperador y un elemento de contacto entre los campesinos y el agente de extensión.

Los núcleos de educación fundamental se utilizan como centros de entrenamiento de líderes agropecuarios. Cada comunidad envía 4 ó 5 representantes y, durante una semana, los especialistas de extensión y agentes les brindan adiestramiento en diferentes campos de prioridad de la zona. Últimamente, en el núcleo escolar de Cachiaviri, se han concentrado, durante una semana, 130 campesinos para este objeto.

### RELACIONES DE LOS SERVICIOS DE EXTENSION CON LA INVESTIGACION Y LA ENSEÑANZA

Existe estrecha coordinación con las estaciones experimentales. En coordinación con ellas se realizan los siguientes trabajos:

Reuniones de los técnicos de extensión en las estaciones experimentales para entrenamiento técnico e intercambio de ideas.

Reunión de directores departamentales de extensión con directores de investigación, con objeto de discutir los programas y planes que serán desarrollados en forma cooperativa. Se plancan las demostraciones de resultado. Se anota la cantidad de semillas de variedades mejoradas de que se dispone para este objeto. Se programa la producción de semillas, etc. Los agentes buscan los cooperadores. Los investigadores proveen la semilla hacen los contratos y, en algunos casos, los funcionarios de crédito supervisado proveen el dinero al agricultor que ha ingresado a este programa.

Por otra parte, los especialistas de investigaciones participan en el entrenamiento técnico de los agentes en las diferentes reuniones de área.

Durante la realización de días de campo o "field days", programados por los de investigaciones, los extensionistas cooperan conduciendo a los campesinos a las estaciones experimentales.

En el programa de entranamiento de líderes agropecuarios, las estaciones experimentales son centros de adiestramiento que cuentan con la participación de especialistas de extensión de investigaciones. En la estación de El Belén se realizó un cursillo para líderes de promoción agropecuaria. En igual forma, hubo otro cursillo en Patacayamaya para líderes en la producción de ovinos. Actualmente, se está preparando un entrenamiento similar en Cochabamba. Para este objeto se ha considerado la necesidad de construir dormitorios para facilitar la permanencia de gente interesada en estos cursillos.

En lo referente a publicaciones, los técnicos de investigaciones preparan material para ser distribuido entre los agentes y, en algunos casos, en coordinación con extensión, también preparan boletines para los agricultores.

Cuando los técnicos de extensión participan dictando materias en los cursillos ofrecidos a los campesinos, tienen la oportunidad de captar los problemas de éstos. A su vez, cuando los extensionistas acuden a las estaciones experimentales, tienen la oportunidad de consultar sus problemas técnicos con los investigadores.

### RELACIONES DE EXTENSION CON LA REFORMA AGRARIA

Más que en ningún otro país, posiblemente, en Bolivia el trabajo de extensión ha cooperado con los organismos de la reforma agraria, al capacitar a los agricultores para cultivar su tierra que el gobierno de la Revolución Nacional les ha concedido en propiedad. Extensión agrícola ha sido uno de los cooperadores más eficientes durante este proceso. En la anterior reunión, nos habíamos permitido analizar la labor que le cupo desarrollar y que hoy continúa como un servicio reclamado por los campesinos.

### CATEDRA DE EXTENSION

Hasta octubre de 1960, se ha dictado la cátedra de extensión en la Facultad de Agronomía de Cochabamba. Sensiblemente, al haber sido promovido el catedrático a la Dirección Nacional de Extensión se ha suprimido, por una incomprensión del Consejo Directivo, esta asignatura. Felizmente ahora, al contar con un decano que fué de la iniciativa de formar un Departamento de Ciencias Económicas y Extensión creemos que para el año será restituida dicha cátedra.

### ADiestRAMIENTO DE FUNCIONARIOS

Extensión Agrícola es labor de educación y entrenamiento técnico a todo nivel. Es todo un proceso en que intervienen factores sociales, antropológicos, psíquicos y conocimientos científicos orientados a elevar los niveles de vida de la población rural. Para lograr cambios significativos en los procedimientos de trabajo, en la conducta de las gentes, en las formas de vida, en sus conocimientos, se requiere de personal altamente capacitado, Mas que en cualquier otro campo, en extensión se requiere de amplios conocimientos para educar, para influir.

En Bolivia, se ha procedido en la siguiente forma:

1. Contratación del funcionario previo análisis de sus antecedentes, según su título universitario, su experiencia en trabajo

de campo y su calificación en su examen de ingreso. Tres meses de prueba de su capacidad de trabajo.

2. Permanencia de una semana en la oficina departamental con objeto de familiarizarse con la organización administrativa local y nacional. El director, inspector y las secretarías, previa programación, se encargan de explicarle la filosofía, objetivos, métodos, organización, reglamentos, disposiciones administrativas, normas de redacción de informes mensuales y otras informaciones, archivos, pedido de materiales, etc.
3. Participación del nuevo agente en reuniones del personal de extensión, con objeto de familiarizarse con las funciones de sus compañeros.
4. Entrenamiento de 15 a 30 días bajo guía de un agente experimentado, para que se de una idea exacta del trabajo de campo.
5. Entrega de la oficina y recorrido de reconocimiento del área de su futuro trabajo. Presentación a las autoridades y agricultores, agrupaciones, clubes 4-S, etc.
6. Trabajo de una semana con el agente que atendía la zona o el inspector del área.
7. Supervisión y asesoramiento constante, durante el período de prueba, especialmente por parte del inspector y de los especialistas de extensión. Durante este tiempo, se le enseñan normas de planeamiento.
8. REUNIONES. Anualmente, se realiza una reunión general de todo el personal de Ext. con el objeto de revisar informar el trabajo.

Se celebran reuniones de directores e inspectores dos veces al año, con objeto de dar información administrativa y que participen en discusiones de los trabajos avanzados.

Igualmente, se realizan reuniones de área en extensiones experimentales y reuniones bimensuales en las oficinas departamentales.

9. Entrenamiento en el campo. El director, el inspector o encargado de entrenamiento se hacen presentes en el lugar de funciones del agente durante una semana para asesorarlo en su trabajo.

#### MÉTODOS Y TÉCNICAS QUE MERECEAN MAYOR DESARROLLO

Se ha dado énfasis a las demostraciones de método y a las demostraciones de resultado, con la cooperación de las estaciones experimentales.

Se han usado, con verdadero éxito, las campañas que abarcan a mayor número de población. Así se han desarrollado el presente año las siguientes:



Campaña de educación de la juventud rural  
Campaña de control de plagas y uso de fertilizantes en la papa  
Campaña de vacunación contra la aftosa, en las zonas ganaderas  
Campaña de introducción del arado de vertedera  
Campaña de vacunación contra el cólera porcino  
Campaña de vacunación contra la rabia pareasiente  
Campaña de construcción de baños antisépticos

## EVALUACION

El Ing. Alfredo Ballerstead, con objeto de presentar su tesis de grado, ha realizado una evaluación en una zona del altiplano. Los resultados principales fueron: 40% de los campesinos dijo que las demostraciones de método son efectivas para aprender nuevas prácticas; 20% señaló que extensión agrícola debía tratar de conseguir la provisión de herramientas, semillas, fertilizantes, insecticidas, etc.; 30% sugirió utilizar el método de visitas individuales; 50% de ellos conocían la labor de extensión como instrumento efectivo para su desarrollo económico y social; 10% no expresó ideas.

## COOPERACION DE ENTIDADES INTERNACIONALES

En la recomendación concerniente a instituciones internacionales, como el caso del Punto IV, se dijo "que en los países cuyos programas de extensión sean elevados con servicios cooperativos dependientes del Punto IV, éstos pasen a entidades u organismos nacionales y que, durante los primeros años posteriores a este traspaso, el punto IV siga prestando su asesoramiento técnico y, si es posible, económico".

En Bolivia se cumplió esta recomendación con el traspaso del Servicio de Extensión al Ministerio de Agricultura. Actualmente, es una Dirección Nacional de Extensión. El Servicio fué traspasado con su personal y equipo. Por un mal entendido del Ministerio de Hacienda, no se proveyó de los fondos necesarios. Sin embargo, gracias a la preocupación del actual Ministro de Agricultura, se consiguió que el Punto IV coopere con el 50% del presupuesto de extensión y el 50% restante proviene del presupuesto nacional.

Actualmente, se está dicutiendo para conseguir la aprobación del presupuesto integramente financiado por la Nación. Sin embargo, por otra parte, se está preparando un programa de emergencia para desarrollar diferentes proyectos con la cooperación de un aporte de 65,000 dólares por parte del Punto IV. Se está consiguiendo un fondo de la misma institución para la construcción de viviendas para los agentes de extensión, necesidad imperiosa, si se piensa que el agente debe vivir en centros donde no se dispone siquiera de una fórmula regular.

La Junta de Planeamiento está considerando el crecimiento de extensión con un proyecto de apertura de 75 nuevas agencias en el término de 10 años.

La OEA ha ofrecido becas de adiestramiento en administración de extensión para un cursillo ofrecido en el Perú al que asistieron 4 técnicos de Bolivia; igualmente, dió 3 becas a Bolivia para un curso internacional de mejoramiento del hogar. En Colombia, ultimamente, se ofreció un entrenamiento en sociología rural al que asistieron dos de nuestros directores departamentales.

#### COORDINACION ENTRE ORGANISMOS INTERNACIONALES QUE ACTUAN DENTRO DE LA ZONA ANDINA

Las Naciones Andinas tienen un programa de Desarrollo Rural en las zonas de Otavi, Pillpi y Playa Verde. Se ha coordinado el trabajo con ese organismo de tal manera que nuestros técnicos de extensión cooperan en estas bases, actúan como asesores y proporcionan entrenamiento.

En el programa de desarrollo rural que se está realizando en Laymes y Jucumanis, a cargo de Naciones Unidas, igualmente se ha suministrado un extensionista que está trabajando en ésta área. Estamos recibiendo asesoramiento de extensionistas del servicio agrícola interamericano.

#### VALOR DE LAS RECOMENDACIONES DE LA REUNION INTERNACIONAL DE EXTENSION

El valor que han tenido las recomendaciones de la Reunión Internacional de Extensión, es que todas ellas han sido realizables. El permitir reunirse a directores de agricultura, decanos de facultades y directores y personal de extensión contando con la presencia de especialistas de los diferentes organismos, ha hecho que exista una unidad de criterio, se intercambien experiencias y se analicen los problemas para llegar a tal tipo de recomendaciones. Y el hecho más significativo es que cada participante de la reunión se ha prometido cumplir las recomendaciones en la medida de sus posibilidades. De ahí que creemos que este tipo de reuniones de países afines con problemas similares será cada vez más benéfica para alcanzar mayor progreso en el trabajo de extensión en América.

-----

RELACIONES ENTRE INVESTIGACION Y EXTENSION AGRICO-  
LA EN BOLIVIA

La investigación agrícola es una necesidad social y económica no sólo en Bolivia sino en cualquier país. Los resultados de esta investigación deben llegar a la mayoría de los agricultores en el tiempo más breve posible y en condiciones de ser asimilados ampliamente aún por personas de bajo nivel cultural. Esta es la labor de extensión agrícola.

La preparación de los agentes de extensión agrícola tiene que ser muy amplia. Debe abarcar diferentes aspectos no solo agrícolas sino también sociales. De ahí que su labor se dificulta mucho, ya que tiene que llegar a comprender diferentes grupos étnicos y diferentes mentalidades.

La labor de las estaciones experimentales es facilitar el trabajo a los agentes de extensión suministrándoles todos los datos que se van obteniendo durante la investigación.

En Bolivia se ha procurado que los servicios de investigación y extensión agrícola siempre trabajen juntos. Posiblemente, esto se ha logrado en alguna medida, especialmente en las áreas de más influencia de las estaciones experimentales. Sin embargo, todavía existen algunas otras zonas alejadas que no han recibido los beneficios de esta ayuda y donde los agentes de extensión, si los hay, están muy desligados de las estaciones experimentales. También es cierto que muchas veces no se puede llegar a abarcar en toda su amplitud un determinado programa, sea por falta de recursos económicos, principalmente, sea por algún otro factor imprevisto.

Dos son las reuniones principales que se llevan a cabo anualmente entre los servicios de investigación y extensión agrícola:

- a) Reuniones entre los directores de ambos servicios, para de tallar los trabajos a efectuarse durante todo el año sobre la base de los resultados de que disponen las estaciones ex per imenta les y para fijar fechas de próximas reuniones con el personal subalterno, y
- b) Reuniones entre los técnicos de las estaciones ex per imenta les con los especialistas y agentes de extensión agrícola, con asistencia de los directores de ambos servicios.

Para estas últimas reuniones, nuestro país ha sido dividido en las siguientes tres zonas más importantes: Altiplano, Valles y Llanos. Dichas reuniones se efectúan en diferentes fechas para dar a los directores nacionales tiempo para asistir a cada una de ellas y se realizan en las principales estaciones experimentales de la zona.

En estas reuniones se cumplen las siguientes tareas:

- a) Se firman contratos entre ambos servicios para dividirse el trabajo a realizar en todo el país.
- b) Se discuten los resultados que los técnicos de las estaciones experimentales creen que pueden ser dados a conocer por los agentes de extensión, como nuevas variedades probadas, nuevos métodos culturales, etc.
- c) Se informa sobre las existencias de las estaciones experimentales en semillas y reproductores de ganado que pueden ser entregados a extensión agrícola para su distribución racional entre los agricultores y campesinos.
- d) Se coordina la localización de cooperadores para la producción de semillas. Este es un trabajo coordinado con Crédito Supervisado, en que el agente de extensión elige el cooperador y Crédito Supervisado lo habilita para la producción de la semilla.
- f) Se discuten las recomendaciones que hacen los diferentes agentes de extensión sobre determinados problemas a investigarse y sobre otras diferentes ayudas que pueden prestar las estaciones experimentales.
- g) Se discute sobre ensayos regionales en las áreas que los extensionistas creen convenientes y sobre determinados puntos por ellos propuestos. Para ello, el agente de extensión se encarga de encontrar terrenos donde se llevarán a cabo el ensayo o ensayos solicitados.
- h) Se planean siembras de parcelas grandes de demostración de resultados, para lo que se discuten las zonas convenientes para su realización. El agente de extensión es el encargado de encontrar el terreno y la estación experimental de proveerle la cantidad de semilla fijada para la siembra.

Otros métodos de trabajo en conjunto que realizan ambos servicios son los siguientes:

- a) Entrenamiento de líderes campesinos. Estos entrenamientos se llevan a cabo en las estaciones experimentales bajo la dirección y enseñanza de los técnicos de las estaciones experimentales, de los agentes de extensión agrícola y de los de crédito supervisado. Para facilitar aún más este trabajo se tiene en proyecto, para el próximo año, la construcción de hoteles especiales en las estaciones experimentales con el fin de alojar cómodamente tanto a los profesores como a los alumnos. Este plan se encuentra en marcha.
- b) Entrenamiento del personal de extensión agrícola y crédito supervisado en las estaciones experimentales.



- c) Remates de ganado para lo que los agentes de extensión agrícola hacen la propaganda respectiva y llevan a las personas interesadas a los centros de remate.
- d) Supervigilancia de los reproductores adquiridos en remate, o por venta directa, por parte de los agentes de extensión.
- e) Días de Campo en las diferentes estaciones experimentales a donde los agentes de extensión acuden con los agricultores y campesinos de su zona. Hay algunas estaciones experimentales donde estos días de campo se realizan 2 y hasta 3 veces al año, en diferentes épocas, de acuerdo con los resultados que se quieran mostrar y propagar.

Asímismo, se tiene propuesto mantener un agente de extensión agrícola en cada una de las estaciones experimentales. Este agente servirá de nexo entre ambos servicios, llevando los resultados de las estaciones experimentales a los agentes de extensión y viceversa, llevando los problemas de los agentes y agricultores a los técnicos de las estaciones experimentales. Aún cuando este punto se propuso desde hace tres años, se tiene la certeza de que a partir del próximo comenzará su ejecución.

Otro punto que en la actualidad está siendo estudiado es el de que los especialistas de extensión agrícola tengan su base en las estaciones experimentales.

-----



Colombia



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

INFORME DE SITUACION

Título: APLICACION DE LAS CONCLUSIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA EN EL SERVICIO DE EXTENSION DE LA FEDERACION DE CAFETEROS DE COLOMBIA.

Tema :

Autor : Ing. Misael Saldarriaga Villa

Cargo : Asesor de Extensión Agrícola de la Federación Nacional de Cafeteros

País : Colombia

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA .

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



APLICACION DE LAS CONCLUSIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA  
INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA EN EL SERVICIO DE EXTEN-  
SION DE LA FEDERACION DE CAFETEROS DE COLOMBIA.

Al referirme a la aplicación que han tenido las conclusiones de la Primera Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola, lo hago con relación preferente a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y no al país en general, con excepción de uno de los temas.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA EXTENSION

En nuestro servicio los principios universales de Extensión nos han servido de fundamento para orientar nuestra labor como una función eminentemente educativa y democrática. En el adiestramiento del personal hemos dado énfasis a los siguientes principios que han sido explicados con bastante amplitud:

- 1ª El hombre es supremo en una democracia.
- 2ª El hogar es la unidad fundamental en toda civilización.
- 3ª La familia es el primer grupo a que se debe adiestrar en la raza humana.
- 4ª La asociación del hombre y la tierra es la base sobre la cual descansa toda civilización permanente.
- 5ª El color, la raza, la política y la religión no establecen diferencias en el hombre.

Hemos tenido muy en cuenta la prioridad que se debe dar a ciertos problemas específicos y generales que afectan a la zona cafetera. En cuanto a los objetivos fundamentales, estamos dando atención a los dos únicos que existen en extensión agrícola: aumentar la productividad agrícola y elevar los niveles de vida de la población rural. Sin embargo, estamos atendiendo con especial interés al primero, para que los mayores ingresos obtenidos por el caficultor colombiano permitan conseguir el segundo, es decir, elevar los niveles de vida.

La cooperación de nuestro servicio es intensa no sólo con las otras dependencias de desarrollo de la misma federación, sino también con todas las entidades educativas, de salud, de fomento, de crédito, etc., dentro de la zona cafetera. Al nivel nacional, hemos buscado la colaboración de esas entidades en los cursos de adiestramiento para ingenieros agrónomos y mejoradoras del hogar. La Federación Nacional de Cafeteros es la institución que más coopera, educativa y económicamente, en los programas de desarrollo en el país.

En los dos años de organización del servicio, se han dictado 16 cursos de extensión agrícola al personal de extensión. Uno de ellos

lo dictó la Zona Andina del I.I.C.A. en la ciudad de Manizales y, en todos ellos, se ha dado vital importancia a la filosofía de extensión, pues consideramos que es imposible desarrollar una disciplina sin conocer los principios fundamentales en que descansa.

No hemos hecho ninguna evaluación de los métodos que hemos empleado, pues nuestro servicio apenas lleva dos años de funcionamiento, los cuales se pueden considerar como de estructuración. Pensamos, si, hacer alguna evaluación en un futuro próximo, pero consideramos más urgente adiestrar bien el personal para que utilice los diferentes métodos de extensión, y luego entrar al proceso de evaluación para ver el impacto que ellos producen en nuestra zona cafetera.

#### RELACION ENTRE LOS SERVICIOS DE EXTENSION Y EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DEL PAIS.

No sólo en el servicio de extensión sino también en todas las dependencias de bienestar rural de la federación, ha sido política rígida utilizar, con preferencia y al máximo, los recursos existentes en la zona cafetera. Esto ha sucedido no solo con referencia a los recursos económicos y naturales, sino también a los recursos humanos. Aún dentro de la organización de extensión no existe ningún funcionario extranjero, pues se ha preferido adiestrar y especializar al personal nacional en diferentes formas. Esta política, no normativa ni estatutaria, no impide que, cuando sea necesario, se contra te temporalmente personal extranjero como asesores en funciones específicas.

#### ORGANIZACION RACIONAL Y ADMINISTRATIVA DE LA EXTENSION, DESARROLLO DE LA SUPERVISION, RELACIONES DE LA EXTENSION CON OTROS ORGANISMOS, ETC.

Hasta hace poco nuestros supervisores tenían funciones de auditoría, pero, precisamente por considerarlas incompatibles con la función de extensión y con el fin de hacer más democrático el servicio, se eliminó radicalmente dicha función prestada por parte de los supervisores.

Actualmente el número de supervisores a nivel nacional es de cuatro, pero debido al aumento de agencias (seccionales), se nombrará próximamente uno más y se estudia el aumento de supervisores a nivel departamental.

Nuestro servicio ha tenido una pequeña sección de publicaciones. Pero ahora con el fin de prestar un servicio más eficiente a los agentes de extensión y al público en general, se está estructurando una oficina de comunicaciones para producir no sólo publicaciones sino también ayudas visuales y utilizar la prensa y la radio.

Los otros numerales referentes a este tema se refieren especialmente a recomendaciones para los Ministerios de Agricultura y el Gobierno Nacional, motivo por el cual no entro a comentarlos.



## PLANIFICACION DEL PROGRAMA, DEFINICIONES DEL PLAN, PROYECTO Y PROGRAMA; COMO DEBE ORIGINARSE EL PROGRAMA.

Precisamente en la Primera Reunión Técnica de Extensión me tocó actuar como director del grupo III que estudió este tema. Por lo tanto, es lógico entender y comprender por qué este capítulo lo hemos adoptado en toda su extensión dentro de nuestro servicio de extensión. Sin embargo, es en la planificación en donde tenemos mayores dificultades, no sólo por la falta de adiestramiento del personal, sino también por otros factores que no considero del caso exponer ahora. Quisiéramos tratar de solucionar esta situación con la ayuda de la Zona Andina del I.I.C.A. Sería muy conveniente que la Zona Andina organizara un curso corto, intensivo y práctico, única y exclusivamente sobre planificación en extensión para personal directivo, tal como el curso de sociología que se acaba de dictar en Medellín.

## RELACIONES DE LA EXTENSION CON LA REFORMA AGRARIA

La reforma agraria en nuestro país apenas se está discutiendo en el Congreso. La mayoría de los capítulos ya han sido aprobados y tenemos la esperanza de que cuando regresemos al país ya sea ley de la República.

Sin embargo, previendo la responsabilidad que nos corresponde como extensionistas en la aplicación de la reforma agraria, hemos venido tratando, dentro de nuestro servicio, algunos temas relacionados con ella, en los últimos cursos de extensión. Esos temas son: la propiedad territorial y sus clases (la pequeña propiedad, la mediana propiedad, la gran propiedad, el minifundio y el latifundio), tenencia de la tierra, las estructuras agrarias, las deficiencias en las estructuras agrarias y sus consecuencias económicas y sociales y necesidad de la reforma agraria.

Estamos conscientes, debido a la escasez de técnicos agrícolas, en nuestro país, de que la mayor parte de la aplicación de la reforma agraria se hará a través de los servicios de extensión, ya que en ellos laboran la mayor parte de los ingenieros agrónomos de la nación. Por éso estamos creando interés sobre la relación que debe existir entre la extensión y la reforma agraria, ya que la simple distribución de la tierra sin ninguna orientación técnica para el agricultor, no es ninguna reforma agraria. Esta educación u orientación técnica también se contempla en nuestra reforma próxima a aprobarse por el Congreso.

## ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL. CATEDRA DE EXTENSION. DEPARTAMENTOS DE CIENCIAS SOCIALES. AREAS DE ESTUDIO, ADIESTRAMIENTO Y DEMOSTRACION. ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE ECONOMIA DOMESTICA.

Desafortunadamente, los decanos de las facultades de agronomía invitados a esta reunión no pudieron venir por estar en estos días en

un seminario sobre educación. Ellos indudablemente están más enterados de los avances logrados en este sentido y hubieran podido dar un informe muy detallado.

Sin embargo, puedo informar que varias de las facultades de agronomía como las de Medellín, Palmira y Manizales, han organizado sus cátedras de extensión y economía, lo cual constituye un buen principio para estructurar el departamento de ciencias sociales y económicas, en lo cual están verdaderamente interesados los decanos de esas facultades y muy especialmente el personal directivo de los servicios de extensión en el país.

Existe en el país ya un verdadero interés por dar un positivo enfoque sociológico a los servicios de extensión y a la profesión de ingeniería agronómica, deseo que se acentuó más con el último curso de sociología dictado por la OEA en la ciudad de Medellín durante los meses de septiembre y octubre próximos pasados.

La Facultad de Agronomía de Medellín ha establecido recientemente un área de adiestramiento y demostración para complementar su cátedra de extensión. Como consecuencia también del curso de sociología a que he hecho mención, al cual asistieron los profesores de extensión de las facultades de Manizales y Palmira, estas facultades entran ya a organizar sus respectivas áreas de adiestramiento y demostración.

Existe también una gran posibilidad de que el año entrante empiece a funcionar la primera facultad de ciencias domésticas.

Fuera de los servicios de extensión del Ministerio de Agricultura y de las secretarías de agricultura en los distintos departamentos, que son servicios oficiales, contamos con los siguientes servicios de extensión en institutos descentralizados e instituciones de carácter gremial: la Corporación Autónoma del Valle del Cauca (C.V.C.); el Instituto de Fomento Algodonero (IFA); el Instituto de Fomento Tabacalero y la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. Esta última institución, como ya lo mencioné, ha organizado y dictado 16 cursos de extensión para su personal técnico y una escuela de economía doméstica para preparar el personal que necesita dicha institución.

En todo caso puedo informar, con gran satisfacción, que el movimiento extensionista crece positivamente en nuestro país y me es grato reconocer que este positivo progreso se debe, en gran parte, a la gigante labor desarrollada por la Zona Andina a través de su especialista en extensión, ya en cursos dictados en nuestro país o en otros países andinos a donde ha ido parte de nuestro personal técnico.

-----

Ecuador



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

INFORME DE SITUACION

Títulos: RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA DE EXTENSION AGRICOLA APLICADAS EN ECUADOR (1)  
EL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA DEL ECUADOR (2)

Tema :

Autores: Ing. Nelson Vallejo Ch. (1)  
Ing. Alfredo Guijarro (2)

Cargos : Asesor de Extensión, Ministerio de Fomento (1)  
Director Nacional de Extensión, Ministerio de Fomento (2)

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA DE EXTENSION AGRICOLA APLICADAS EN ECUADOR

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE EXTENSION

Desde la iniciación del servicio de extensión agrícola, en 1954, los principios de extensión básicos han sido aplicados al desarrollo de nuestros programas de trabajo, abarcando en el mismo, en lo posible, tanto al grande como al pequeño agricultor. Asimismo, de acuerdo con la importancia de los problemas, hemos tratado de establecer prioridades en los mismos para atenderlos tanto en aspectos agropecuarios como en los de índole social.

De acuerdo con las posibilidades existentes, hemos tratado de dar a los nuevos extensionistas el entrenamiento adecuado para cada caso haciendo hincapié en la filosofía, en los métodos de extensión. No ha sido posible realizar una evaluación de la metodología de extensión a nivel nacional.

RELACION ENTRE LOS SERVICIOS DE EXTENSION, EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DEL PAIS

No ha sido posible hacer una lista de recursos disponibles pero los agentes de extensión aprovechan de los mismos, al nivel local, para su trabajo. Así existe estrecha relación entre el SEA y los organismos afines para el aprovechamiento de recursos disponibles.

ORGANIZACION RACIONAL Y ADMINISTRATIVA DE LA EXTENSION, DESARROLLO DE LA SUPERVISION Y LOS SERVICIOS DE INVESTIGACION. COORDINACION DE LAS ACTIVIDADES EN LA EXTENSION CON OTROS SERVICIOS DE LOS MINISTERIOS, SECRETARIAS Y DEMAS ENTIDADES AGRICOLAS Y CON LOS DE SALUD PUBLICA Y EDUCACION

Basándose en las recomendaciones enunciadas, el SEA estableció 3 zonas de supervisión con las cuales se cubre el 75% del servicio nacional. No se ha dado cumplimiento a la recomendación de adiestrar el cuerpo de especialistas para que realicen labores de supervisión.

En cuanto a la creación del servicio de información, el SCIA\* mantiene un buen departamento con especialistas que se dedican exclusivamente a reforzar el programa del SEA.

---

\* Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura

Se ha establecido una área piloto de cooperación entre el SEA y el institutonacional de colonización para un programa de extensión agrícola.

#### PLANIFICACION DEL PROGRAMA, DEFINICION DE PLAN, PROYECTO Y PROGRAMA

Se han adoptado las definiciones de la Primera Reunión Internacional sobre este capítulo y, en mayor o menor escala, se ha programado a base de los instrumentos mencionados en la misma. No ha sido posible constituir a nivel nacional el Comité de Planificación de Extensión porque una vez que extensión agrícola pasó a depender al Ministerio de Fomento, la Junta Nacional de Planificación Económica ha formulado el programa respectivo. En cada área de extensión sí existe el comité local de extensión.

#### RELACIONES DE EXTENSION CON LA REFORMA AGRARIA

En Enero de 1960, se creó la Comisión de Reforma Agraria, encargada de elaborar un anteproyecto de Ley Agraria; la participación de extensionistas en esta comisión hizo posible que se incluyeran en el anteproyecto en siguientes artículos:

Nº 153 "El servicio nacional de extensión agrícola, dependiente de la Dirección General de Agricultura del Ministerio de Fomento de la Producción, es la institución oficial encargada del desarrollo y la supervisión de las labores de difusión técnica entre los agricultores y sus familias".

Nº 154 "La Reforma Agraria vá acompañada de la intensificación y expansión del servicio nacional de extensión agrícola, procurando que ambas actividades se realicen conjuntamente y coordinadamente en las mismas zonas.

#### ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL CATEDRA DE EXTENSION EN LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE ECONOMIA DEL HOGAR

En la universidad central se creó la cátedra de extensión agrícola y sociología rural en un curso de 6 meses de duración. Para ello se aprovechó de los servicios de dos especialistas en extensión de FAO.

En la escuela de servicio social para visitadoras sociales también se han creado cursos de extensión agrícola y sociología rural. Graduada de este establecimiento están trabajando ya en extensión agrícola.



En cuanto al aprovechamiento de becas de la ICA y de la OEA, se está dando preferencia en la actualidad a profesionales que deseen especializarse en extensión agrícola.

Asimismo, se está planificando para 1962 un Curso Internacional de Adiestramiento de Extensionistas con la participación de técnicos de ICA y OEA.

#### SERVICIO COOPERATIVO DEL PUNTO IV E INSTITUCIONES PRIVADAS INTERNACIONALES

A principios del año 1962, se firmará un nuevo convenio con SCIA para que continúe prestando asistencia técnica y financiera para el desarrollo del programa de extensión nacional.

-----



## EL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA DEL ECUADOR

### Organización, Finalidades, Progresos, Limitaciones, Posibilidades.

#### HISTORIA

1. En 1954 se inicia prácticamente la actividad de extensión Agrícola como consecuencia de un convenio suscrito entre el Ministerio de Economía y el Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura, una organización de la División de Agricultura de USOM, denominado "Proyecto de Extensión Agrícola". Este proyecto inició su trabajo con los fundamentos básicos de filosofía objetivos y métodos de extensión agrícola ya desarrollados en otros países.

2. Como uno de los objetivos básicos de la cooperación internacional fué, y es, la orientación y asesoramiento técnico de los programas hasta que estos puedan continuar dirigidos por organismos nacionales, después de varias reformas al Convenio básico de 1954, se acordó en 1960 traspasar todas las responsabilidades de este proyecto a la Dirección General de Agricultura y Bosques del Ministerio de Fomento, que canaliza todas las actividades agrícolas del país.

De acuerdo a convenio con el SCIA y mediante recursos cooperativos continúa éste aportando fondos para equipos vehículos y operación así como asistencia técnica con personal especializado.

#### ORGANIZACION

3. El actual Servicio Nacional de Extensión Agrícola del Ministerio de Fomento está constituido por una oficina central, 19 agencias y 14 sub-agencias. Prestan en él servicio 27 ingenieros agrónomos, 34 agrónomos, 17 agentes mejoradoras.

Cuenta la Dirección de Extensión Agrícola con la ayuda del Departamento de Información del SCIA, encargado de edición de boletines de divulgación, proyección de películas, arreglo de "stands" en ferias exposiciones, etc.

#### OBJETIVOS

4. El programa del servicio de extensión tiene 2 objetivos fundamentales:

- a) aumentar y mejorar la producción agrícola;
- b) mejorar las condiciones de vida de la población campesina.

## PROGRAMA

5. De acuerdo con estos postulados, el programa a desarrollarse es el siguiente:

- Divulgar técnicas modernas para el mejoramiento de la producción, por medio de visitas a fincas, demostraciones de campo, reuniones con agricultores, establecimiento de parcelas demostrativas, ferias agrícolas, boletines de divulgación, cine, radio, prensa, etc.

- Prestar ayuda en la obtención y distribución de herramientas, insecticidas, fungicidas, abonos, semillas, plantas mejoradas y animales agricultores.

- Elevación de los niveles de vida a través de la formación de clubes juveniles 4-F y de clubes de amas de casa, así como también de comités, asociaciones y cooperativas de agricultores.

Los clubes 4-F son clubes formados por jóvenes agricultores a los cuales los agentes de extensión imparten conocimientos sobre la crianza de animales domésticos y la explotación de cultivos económicos remunerativos a fin de crearles hábitos de trabajo y formar ciudadanos capaces y responsables.

Los clubes de amas de casa, organizados por las agentes de mejoramiento del hogar, son grupos femeninos que reciben entrenamiento sobre mejoramiento de alimentación, vivienda, salud e industrias caseras.

## OTROS SERVICIOS

6. Además del Servicio Nacional de Extensión Agrícola, que abarca todo el país, se han establecido servicios de extensión especializados, bajo la administración de entidades semi-autónomas como: INECAFE (Instituto Ecuatoriano del Café), con 8 agencias y 9 técnicos; CONDAL (Comisión Nacional del Algodón), con 6 agencias y 6 técnicos; ANBE (Asociación Nacional de Bananeros), con 16 agencias y 24 técnicos; Comisión Nacional del Trigo, con 3 agencias y 3 técnicos; ANCO (Asociación Nacional de Criadores de Ovejas), con 3 agencias y 3 técnicos; Centro de Reconversión Económica del Austro, con 8 agencias y 8 técnicos.

## ACTIVIDADES CUMPLIDAS

7. Si hacemos un análisis retrospectivo de la situación de la agricultura desde antes de la Creación del Servicio de Extensión Agrícola

cola, en 1954, hasta la fecha, deducimos que se ha adelantado mucho en la tecnificación de las labores de campo. Hoy un cultivo de papas, por ejemplo, tiene la seguridad del éxito, pues la prevención de enfermedades y el control de plagas que afectan a este cultivo, son prácticas bien conocidas por los agricultores y estas enseñanzas las han recibido mediante asesoramientos, boletines, publicaciones demostraciones impartidas por los agentes de extensión.

La fertilización del suelo, sigue incrementándose, pues el agricultor conoce objetivamente que el empleo de estos productos remunera generosamente su esfuerzo; las plantas frutales, las semillas de maíz de alto rendimiento, el control de granos almacenados, el combate de parásitos externos e internos de bovinos, ovinos, etc han sido divulgados por agentes de extensión.

### SANIDAD VEGETAL

Una gran parte de la labor de la extensión agrícola se relaciona con la enseñanza de prevención de enfermedades y el combate de plagas que afectan los cultivos. La sequía prolongada que ha afectado el normal ciclo vegetativo de los cultivos en los años 60 y 61, tanto en la Sierra como en parte del Litoral, a más de disminuir la producción, ha favorecido el desarrollo de devastadoras plagas, como las de larvas de lepidópteros en cultivos de maíz y lentejas, principalmente.

En la provincia de Chimborazo, los agentes han colaborado con especialistas en investigaciones para controlar el gusano blanco de la papa que ha causado enormes pérdidas. Se han establecido ya formulaciones para el control que están dando magníficos resultados en todo el país. En todas las provincias de la Sierra, en general, se han realizado demostraciones dedicadas a obtener cosechas remunerativas de papas, enseñando la manera de defender las sembreras de enfermedades como la lancha y plagas como pulgones, "thrips", barrenadores, etc.

En el Litoral se han divulgado métodos de control de plagas en cultivos de arroz, banano, oleaginosas y frutales.

En la Sierra, a más de las indicadas, se han llevado demostraciones de resultado de control de plagas y enfermedades en frutales, alfalfa, cereales, etc.

El control de la Monilia del cacao está perfectamente difundido y hoy se ha generalizado este tratamiento en las explotaciones de producto.

En muchos lugares es ya conocido el método de preservación del gorgojo en granos almacenados.

El control de plagas y enfermedades en frutales, especialmente citrus, aguacates, manzanas, perales, prunus, abre la posibilidad de incrementar este tipo de producción con miras a su exportación.

## FRUTICULTURA

Gracias a las plantas obtenidas en los viveros de Azuay y Cañar (prunus y pomoides), de Ibarra, Tumbaco y Perucho (aguacates, citrus y chirimoyas), se ha realizado amplia labor de incremento de huertos frutales, técnicamente trazados. El delineamiento, espaciamento, trasplante, riegos, fertilizaciones, podas, han figurado entre las prácticas divulgadas por los agentes de extensión.

Las agencias de Quito, Ambato y Riobamba tienen proyectos de restauración de huertos frutales en decadencia, mediante raleamientos, podas, fertilizaciones y control de plagas y enfermedades. La dificultad que estos proyectos encuentran es la falta de equipos y materiales por parte de los agricultores para emprender en una labor de restauración y renovación de los huertos.

## CONSERVACION DE SUELOS

Es el suelo el patrimonio natural, en cuya conservación y buen manejo descansa la prosperidad de un pueblo agrícola. Mediante demostraciones de cultivos en contorno, en fajas terrazas y a través de rotaciones, alternabilidad de especies, empleo de abonos verdes, orgánicos y químicos, se está creando conciencia en el agricultor para evitar los perjuicios de la erosión y la pérdida de la fertilidad de los suelos.

## PASTIZALES Y GANADERIA

Se han demostrado sistemas de mejor aprovechamiento de los potreros: la subdivisión, el pastoreo diferido, alimentación en el corral, la fertilización de las praderas, la siembra de mezclas convenientes según las zonas y la adaptación de nuevas variedades de forrajeras. Son todas estas prácticas las que redundarán en mayor duración de las praderas, mejor nutrición del ganado e incremento de la producción pecuaria.

En el Litoral se han realizado prácticas de conservación de forrajes, para los períodos críticos, mediante la henificación; en la Sierra, el ensilaje de maíz, está adoptándose en gran número de fincas.

## PROPAGACION DE SEMILLAS

A través de las agencias se han distribuido semillas de maíz de alto rendimiento, probadas en la Estación Experimental de Pichilingue, siendo las de mayor trascendencia VS1 - VS2 y Pichilingue 103. Estas variedades están destinadas a climas cálidos húmedos. En la Sierra se separan variedades criollas, cuya selección se hace en Conccoto; el maíz guatemalteco pero producido por particulares ha sido distribuido por la Agencia de Quito, lo mismo que una variedad de avena forrajera.

## HORTICULTURA

El cultivo de la huerta familiar es un buen recurso para estimular el amor al trabajo de campo; el esmero al cuidar estas parcelas disciplina al agricultor; por esta razón y, especialmente mediante los clubes 4-F, se enseñan las prácticas de preparación de almácigos, trasplantes, labores culturales, control de plagas y enfermedades y aprovechamiento en la alimentación diaria de la familia rural, mediante las instrucciones del departamento de economía doméstica.

## FERIAS

El departamento de extensión agrícola participa activamente en la organización de esta clase de eventos, que tienen la virtud de despertar el interés del agricultor en especial y del público en general por conocer los resultados de la paciente labor de tecnificación de la industria agropecuaria.

Mediante el arreglo de "stands" con plantas obtenidas en granjas a cargo del departamento de extensión, con animales de proyectos desarrollados por extensión, con fotografías de trabajos, con distribución de boletines, con charlas de asesoramiento, con proyecciones de películas, etc., se está creando un ambiente favorable de confianza y estímulo al personal técnico de extensión.

En la gestión 60-61 ha participado el departamento de extensión agrícola en todas las ferias agropecuarias efectuadas en el país, siendo las más importantes las de Quito, Guayaquil, Riobamba, El Puyo, Ambato, Loja y Salcedo. Hubo también ferias en cantones en parroquias de menor importancia, en las cuales siempre ha estado nuestro departamento orientando, asesorando, enseñando al agricultor nuevas prácticas que redundan en mayores ingresos y en la efectividad de su trabajo.

## COLABORACION CON OTRAS ENTIDADES

El Departamento de Extensión Agrícola colabora estrechamente con las cámaras de agricultura y con los centros agrícolas del país, ya sea asesorando sus programas y participando activamente en ellos o respaldando afanes de superación del agricultor. Es por esto que agentes de extensión han participado en congresos y reuniones, contribuyendo al estudio de problemas palpitantes.

Por segundo año, el departamento colabora con la Comisión Nacional de Trigo en la elaboración de la encuesta triguera en todas las provincias de la Sierra.

Los agentes del Litoral son miembros de las Juntas Provinciales de ANBE y contribuyen al mejor cumplimiento de las labores específicas de esa entidad.

La Junta Nacional de Planificación ha obtenido valiosos datos para su estudio mediante la información suministrada por los agentes de extensión, al igual que la sección de estadística y estimaciones agrícolas.

ESTADISTICA DE EXTENSION

Mayo 1960 - Abril 1961

No. de agencias de extensión	35
No. de clubes 4-F	75
No. de miembros	1814
No. de reuniones de clubes 4-F	1726
No. de socios que concurrieron	23.110
No. de personas que visitaron las Oficinas	27.091
No. de reuniones con agricultores	4494
No. de asistentes a reuniones	34.496
No. de demostraciones en el campo	6344
No. de asistentes a demostraciones	54.362
No. de haciendas visitadas	10.479
No. de publicaciones distribuidas	44.019
No. de visitas de especialistas	829
No. de agricultores que recibieron equipo	5266
No. de agricultores que compraron equipo	4451
No. de árboles rosiados	70.066
No. de cabezas de ganado tratadas	22.590
No. de trojes tratados	579
No. de otros tratamientos de sanidad vegetal	4247
No. de libras de semillas vendidas	10.676
No. de plantas vendidas	60.461
No. de agricultores que recibieron instrucción sobre podas	5709
No. de inoculación de semillas	1046
No. de agricultores que recibieron instrucción sobre semillas	3213
No. de agricultores que recibieron instrucción sobre mejoramiento de potreros	2471
No. de agricultores que recibieron instrucción sobre fertilización	8052
No. de agricultores que han sembrado maíz mejorado	1254
No. de agricultores que han sembrado trigo mejorado	870
No. de agricultores que han sembrado otras semillas	436
No. de agricultores que han sembrado café mejorado	1076
No. de agricultores que han sembrado cacao mejorado	1018
No. de agricultores que han recibido instrucciones sobre alimentación de ganado	1474
No. de agricultores que recibieron instrucciones sobre suplemento para el ganado	171
No. de silos trincheras	38
No. de agricultores que recibieron animales	84



## LIMITACIONES

8. Duplicación de los servicios de extensión agrícola, dándose el caso de que en algunos cantones existen agencias pertenecientes a 2 o 3 organismos oficiales autónomos o semiautónomos. Esta falta de coordinación entre los organismos dedicados al fomento agrícola ha tenido como causas generalmente, el desconocimiento de los programas de extensión que cada uno de ellos ha venido realizando y las diferencias de apreciación sobre el trabajo específico que deben efectuar.

Prácticamente, el no haber alcanzado todos los objetivos propuestos se debe a la dispersión de esfuerzos y de los recursos económicos y humanos y, en muchos casos, a la duplicación de actividades. Es necesario anotar, además, que no ha existido, en forma estable, ni intercambio de informaciones, ni discusión y planeamiento conjunto de actividades, ni regulación de funciones, ni determinación de campos de acción, dentro de un objetivo de alcance nacional.

## INESTABILIDAD DEL PERSONAL DE EXTENSION

9. Por razones de carácter económico y político realmente no se ha podido establecer en el país una carrera profesional de extensionistas. Los profesionales buscan mejores salarios y sitios estables fuera de toda política. Hasta el momento, extensión agrícola ha sido el organismo dedicado a dar entrenamiento y proporcionar extensionistas a todos los organismos agrícolas del país.

Falta de aprovechamiento de las facilidades y oportunidades que ofrecen la ICA, la OEA y otros organismos internacionales para proporcionar ayuda técnica, entrenamiento, becas, etc.

## POSIBILIDADES

10. La Junta Nacional de Planificación Económica, en su plan inmediato de desarrollo, cuyo presupuesto para 1962 ha sido aprobado por el H. Congreso Nacional, ha programado la ampliación del Servicio Nacional de Extensión Agrícola en forma tal que, dentro de un período de 10 años, cubra todo el territorio nacional. Actualmente, existen 43 cantones que no poseen agencias de extensión y estos corresponden a zonas que se están incorporando a la producción por la apertura de modernas vías de comunicación.

Para este fin ha presupuestado el incremento de estos servicios en el siguiente cuadro:

## COSTOS DEL PROGRAMA DE EXTENSION AGRICOLA

PERIODO 1961 - 1970

AÑOS	INVERSION	OPERACION	TOTAL ANUAL SUCRES
1961	380.000.00	440.000.00	820.000.00
1962	360.000.00	880.000.00	1.240.000.00
1963	360.000.00	1.320.000.00	1.680.000.00
1964	360.000.00	1.750.000.00	2.100.000.00
1965	360.000.00	2.180.000.00	2.540.000.00
1966	360.000.00	2.600.000.00	2.960.000.00
1967	360.000.00	3.030.000.00	3.400.000.00
1968	360.000.00	3.460.000.00	3.820.000.00
1969	360.000.00	3.900.000.00	4.260.000.00
1970	360.000.00	4.400.000.00	4.760.000.00
TOTAL			
1961-70	3.620.000.00	23.960.000.00	27.580.000.00

Además en el mismo plan inmediato de desarrollo, a más del rubro de \$/ 360.000.00 para inversiones y \$/ 880.000.00 para operaciones, ha hecho constar en el mismo la cantidad de \$/ 450.000.00 destinados a inversiones y \$/ 1.160.000.00 para gastos de operación de 10 agencias de extensión cacaotera bajo la dirección y responsabilidad del Departamento de Extensión Agrícola del Ministerio de Fomento.

El país está a punto de que la Ley de Reforma Agraria sea sancionada por el Poder Legislativo. El Proyecto respectivo fué elaborado por una junta de asesores de organismos nacionales e internacionales. Debemos a la intervención de extensionistas en dicha junta el haber asignado a extensión agrícola el rol del organismo oficial para el asesoramiento a los agricultores que participan en este programa nacional.

Como paso preliminar, el Instituto Nacional de Colonización, organismo oficial que está conduciendo en el país los programas de colonización y re colonización, ha asignado al Departamento de Extensión la responsabilidad de llevar el programa de extensión a las zonas de colonización en el presente año financiada por este organismo. Extensión agrícola ha creado 4 agencias perfectamente equipadas en la zona de Santo Domingo y Esmeraldas. Este convenio tendrá una duración de 2 años. El instituto se encuentra en conversaciones con el Servicio de Extensión Agrícola para ampliar a otras zonas esta asistencia.

Se encuentra en marcha un proyecto de evaluación del Servicio de Extensión Agrícola con la ayuda de organismos internacionales. A base de éste, se organiza un curso de entronamiento del personal de extensionistas.

## CONVENIOS CON LA ICA

En diciembre del presente año, terminan los convenios con la ICA. A base de un amplio entendimiento que existe en la actualidad, el Servicio de Extensión Agrícola espera lograr que se amplie la asistencia técnica, económica y administrativa de dicho organismo.

-----



Perú



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

INFORMES DE SITUACION

Título: SITUACION ACTUAL DE LA EXTENSION AGRICOLA EN EL PERU. DESARROLLOS DE ACUERDO CON LAS RECOMENDACIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA.

Tema :

Autor : Ing. Enrique Rivarola C.

Cargo : Director de Extensión del SIPA

País : Perú

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





**SITUACION ACTUAL DE LA EXTENSION AGRICOLA EN EL PERU. DESARROLLOS DE ACUERDO CON LAS RECOMENDACIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA**

Por: Enrique Rivarola C.  
Director de Extensión del SIPA

Al revisar la aplicación en el Perú de las conclusiones y recomendaciones de la I Reunión Técnica, celebrada en esta misma ciudad en Agosto de 1959, debe forzosamente destacarse el interesante acontecimiento de la creación del Servicio de Investigación y Promoción Agraria (SIPA). Se ha constituido con este nombre un organismo semi-autónomo integrante del Ministerio de Agricultura Nacional, entre cuyas funciones está el desarrollar servicios de extensión rural con el fin de contribuir al objetivo encomendado de "fomentar e impulsar las actividades agropecuarias en el país".

En las fines de 1959, se concretó la elaboración del anteproyecto de creación del SIPA, el que después se estructuró en la Ley N°. 13408 aprobada, promulgada y acordado su reglamento en el curso de 1960.

Literalmente en la Ley se encomienda al SIPA: "Organizar, administrar, dirigir y realizar, en coordinación con el Ministerio de Agricultura, la asistencia técnica y ayuda directa del Estado a las actividades agropecuarias en el país, con el fin de fomentarlas e impulsarlas, mediante la investigación y experimentación, extensión agropecuaria, estudios socio-económicos y desarrollo de programas específicos".

Esta Ley fué puesta en ejecución durante el presente año 1961, simultáneamente con la finalización de los Convenios Cooperativos conjuntos con la Administración de Cooperación Internacional de los EE.UU. (ICA) y con la promulgación de la Ley Anual del Presupuesto General de la República para 1961, la que ha cristalizado la reestructuración funcional del Ministerio de Agricultura Nacional junto con la expedición del Reglamento específico respectivo.

Los convenios cooperativos con la ICA se han convertido en una serie de nuevos acuerdos de cooperación técnica y económica para fines específicos de programa con el nuevo organismo, que incluye a Extensión Rural. La reestructuración del Mi

nisterio del Ramo, como consecuencia de las recomendaciones del informe que elaboró una comisión consultiva mixta FAO-Banco Mundial, ha transferido al SIFA todas las funciones de Investigación, Fomento y Extensión en cuanto a los aspectos agropecuarios, los bienes, los fondos presupuestales y el personal técnico, asistente y administrativo, de las antiguas Direcciones de Agricultura, Ganadería y Colonización en parte, que constituían los anteriores "Servicios Regionales de Agricultura". Lo que ha comportado casi doblar el número de trabajadores y triplicar la renta básica del anterior Servicio Cooperativo (SCIPA). Se han establecido doble número de Agencias de Extensión (80 Agencias y Sub-Agencias y 12 Supervisiones de Zona), cuyo nuevo personal está siendo adiestrado intensivamente.

Como dependencias dentro del marco Ministerial quedan las Direcciones de Inspección y Control, de Economía Agraria y de Colonización (provisional y en parte) y los Servicios dependientes de Forestación y Caza, de Pesquería, Aguas de Regadío y Agrometeorología.

Otro organismo semi-autónomo anexo como el SIFA al marco ministerial, es el Instituto de Reforma Agraria y Colonización, que está en proceso de organización regida por dos Decretos Supremos y pendiente su reestructuración legal de la dación de la Ley respectiva, cuyo proyecto original presentado por el Ejecutivo, será revisado y aprobado próximamente en el Congreso Nacional. Los organismos semi-autónomos, el SIFA ahora y el IRAC después, son regidos por sus respectivas leyes de creación y dependen directamente de sus respectivos Consejos Directivos o Directorios Representativos; por su Ley de creación, completan la organización del SIFA los Comités Asesores representativos de las actividades agrarias en los niveles nacional, regional y local. Con las dependencias ministeriales, las del SIFA y el IRAC están en estrecha relación de coordinación bajo el despacho ministerial con el asesoramiento de la Comisión Consultiva de Agricultura creado por ley específica y la Oficina de Planeamiento del Ministerio. Se ha perseguido además la descentralización de las funciones administrativas del programa del Ministerio, dividiendo el país en 12 Zonas Agrarias donde funcionan las Direcciones Regionales del SIFA y sus Oficinas Locales, en relaciones de coordinación con las oficinas representativas de las direcciones y los servicios ministeriales y con las actividades iniciales del IRAC.

La reestructuración alcanzada, respecto al SIFA que incluye Servicios de Extensión del campo agropecuario, significa una

respuesta positiva a dos grupos de conclusiones y recomendaciones a nuestro entender fundamentales entre las que se llegó en la I Reunión Técnica de la Zona Andina, a saber:

- 1°. Las que se refirieron a establecer mejores relaciones de la Extensión con otros organismos, en el sentido de específicamente "unificar o concentrar las funciones de Extensión que realizan las diversas Entidades dependientes directamente del Ministerio de Agricultura" y la de "Integrar por etapas los Servicios de Extensión, Investigación y Enseñanza Agrícola Superior".
- 2°. Las que se refirieron a intensificar, modificar y seguir la cooperación de los organismos internacionales, específicamente en el sentido que los Programas de Extensión llevados con Servicios Cooperativos dependientes del Punto IV, "estos pasen a entidades u organismos nacionales, y que durante los primeros años posteriores al traspaso, el Punto IV siga prestando su asesoramiento técnico y si es posible económico".

Planear la acción del SIFA como una agrupación integrada de funciones de investigación, promoción, estudios socio-económicos y los respectivos programas específicos del campo agropecuario alrededor de los Servicios de Extensión Rural, la sede central del organismo será trasladada progresivamente a La Molina, donde se ejecuta la primera etapa de la edificación requerida. Para colocarla al lado de la Universidad Agraria, en los terrenos de la Estación Experimental Regional - Nacional y junto a la sede de la Oficina del Programa de Cooperación Técnica de la OEA para la Zona Andina. Con el fin de reunir físicamente y de facilitar máximo intercambio en un Centro Nacional que sea núcleo de irradiación técnica, adiestramiento y normas concurrentes al desarrollo agrario.

Todo nos permite esperar que de este núcleo, al dirigir y orientar una organización descentralizada en zonas y regiones agrarias, se derive un positivo beneficio al sector rural del país y se ofrezca demostración e intercambio adecuados de alcance regional-internacional.

Ocupándose el año anterior y todo el presente año en el inevitable proceso de reajuste de la organización del Ministerio de Agricultura, quedará en adelante ya montado un organismo básico de asistencia técnica. En el se hallarán agrupados trabajadores en adiestramiento activo y expertos con experiencia profesional, con los recursos materiales asignados, que es

tarán en condiciones de atender o influir directamente al 10% de la población rural del Perú en los aspectos técnicos encargados.

Dependerá de un próximo planeamiento integral que recién se está iniciando y su aplicación a la nación, hacer uso debidamente ampliado de esta nueva organización, tendiente a influir significativamente el desarrollo agrario nacional. Si su alcance se mantiene restringido a las dimensiones actuales, tendría que limitarse a seguir investigando y ensayando formas y métodos sobre cómo proceder mejor y aplicarlos todavía en escala restringida por un período de tiempo adicional.

Nuevas acciones de cooperación y ayuda mutua regional en sentido técnico y económico, sustentadas en planes nacionales integrales, están por cristalizar al impulso de la creciente advertencia actual, como lo acordado en la reciente Reunión del CIES en Punta del Este, siguiendo los lineamientos de una "Alianza para el Progreso" propuesta por el Presidente Kennedy, permiten avisar el pronto cumplimiento de la ampliación prevista. Para la cual el SIPA preparó un plan de "Bases del Desarrollo Agropecuario, como programa de acción inmediata" que contemplaba una ampliación sustancial de sus funciones en plazo de cinco y diez años próximos, incluyendo una expansión notable en sus Servicios de Extensión Rural, a cumplirse con la ayuda financiera indispensable durante el período inicial. Para ser capaz de contribuir de modo significativo al ensanche de la productividad agraria y con ella resolver, con la urgencia que se requiere, la aguda crisis del desarrollo económico social que el Perú comparte con los demás países de la región y de toda la América Latina.

---

Hago a continuación un resumen de lo actuado con respecto a otras recomendaciones de la I Reunión.

Las recomendaciones dadas en el Tema III referentes a definiciones y elementos de los instrumentos de la Planificación podemos señalar que se han adoptado en todos los niveles del personal de Extensión.

En lo relativo a los Organos de la Planificación, cabe señalar que el nuevo Servicio ha creado la Oficina Asesora de Planeamiento y Evaluación de Programas y Planes de Trabajo.

Sobre la forma en que debe originarse el Programa de Extensión, es necesario anotar que se vienen cumpliendo las ins-

trucciones impartidas por la Dirección para que sean elaborados al Nivel Local y está en proceso su integración al Nivel Regional, para concluir con el de Nivel Nacional.

En cuanto a la Conclusión 11° del Tema V sobre adiestramiento de personal, debemos señalar que en la nueva Organización del Servicio de Investigación y Promoción Agraria, la División de Extensión Agrícola cuenta con el Departamento de Adiestramiento de Personal en Servicio, el mismo que, en el término de ocho meses ha cumplido con el desarrollo de catorce programas de entrenamiento sobre Filosofía, Metodología, Planificación y Administración de Extensión Agrícola, habiendo alcanzado con ellos a más de 500 funcionarios.

Finalmente, en relación con la 1° Conclusión sobre el Tema VI, referente al empleo de los Métodos de Extensión; por considerar interesantes los resultados alcanzados con las Demostraciones de Resultado Planeadas en escala nacional mencionaremos que en la campaña agrícola 1959-1960 se ejecutaron 243 con agricultores y 149 con socios de Clubes Agrícolas, lo que representa el 74 y 85% respectivamente del total considerado, estimando que asistieron a su desarrollo mas de 6,000 personas.

Gran parte de estas demostraciones de resultado con agricultores adultos, alrededor de 110 se realizaron simultáneamente además como demostraciones de Crédito Agrícola Supervisado; recomendando el Agente los préstamos al Banco de Fomento Agropecuario del Perú con la "garantía" de la supervisión técnica; se aplicó al efecto un Convenio de Coordinación "SCIPA-Banco" firmado en Agosto de 1959 y se está revisando en la actualidad.

---

Lo mencionado en el último acápite, ha constituido la ejecución de un modelo de acciones coordinadas entre la Extensión y otros organismos, para hacer coincidentes y así más eficaces y no simplemente paralelas, o descoordinadas, todas las intervenciones de organismos públicos o entidades privadas que contribuyen a promover el desarrollo agrario.

De ello puede fluir un acuerdo de recomendación de la presente Reunión Técnica, a saber: que las líneas de programa de los servicios de Extensión, sean establecidas articulándolas para responder a objetivos de programación general, justificados por un planeamiento dinámico integral que dé soluciones a los Problemas del desarrollo económico y social, existentes tanto en el sector agrario, como en todos los demás sectores del país.

---



Venezuela





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

INFORME DE SITUACION

Título : RESUMEN DE LA APLICACION DE LAS CONCLUSIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA

Tema :

Autor : Ing. César Fuentes Marins

Cargo : Sub-Director de Extensión Agrícola del Ministerio de Agricultura y Cría

País : Venezuela

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



## RESUMEN DE LA APLICACION DE LAS CONCLUSIONES DE LA PRIMERA REUNION TECNICA

- I Principios fundamentales de la Extensión y Relaciones entre los Servicios de Extensión y el mejor aprovechamiento de los recursos del país para lograr el mejoramiento de la agricultura y de la vida rural.

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA EXTENSION

#### PRINCIPIOS UNIVERSALES

La recomendación referente a los principios de carácter universal de la extensión se ha aplicado fielmente en Venezuela. La base democrática y educativa de la extensión ha sido considerada en cada uno de los pasos dados por el servicio.

#### APLICACION DE PRINCIPIOS A SITUACIONES REALES

Al enfocar situaciones específicas, ha habido necesidad de tomar en cuenta ciertas interpretaciones de los principios universales con el fin de adecuarlas a las necesidades del país. La participación de la extensión en el proceso de reforma agraria, de manera intensiva, ha colocado al servicio de extensión, prácticamente en el papel de una institución para el campesino. Si bien anteriormente había una tendencia a preferir al hombre de campo con menores recursos, hoy día ello se considera como uno de los principios que guarda nuestro servicio. La obligación que señala la Ley Agraria al Estado sobre la prestación de asistencia técnica y la forma expresa en que encomienda al Servicio de extensión la función de proveerla define muy claramente que nuestro servicio debe dar atención preferente, si no exclusiva, al pequeño y mediano productor a cuya protección y desarrollo está consagrada la Ley Agraria. Coinciden con esta interpretación los sentimientos de los extensionistas, exteriorizados en las convenciones nacionales, talleres, simposios y otras actividades de grupo que se han realizado.

Como consecuencia de lo anterior y de la política agraria desarrollada por el gobierno nacional, hay la necesidad de operar casi exclusivamente en los llamados "asentamientos campesinos", de lo cual deriva el desarrollo de actividades extensionistas con características muy propias.

## ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES

El establecer prioridades para la atención de los problemas constituye una de las preocupaciones de mayor trascendencia en el servicio. Para lograr este objetivo, se encuentra en proceso de formulación un programa nacional, el que entre otras cosas plantea el orden de prioridad de los problemas.

La consideración fundamental que se ha hecho respecto de la producción agropecuaria es la de que, antes que al aumento de la producción, deberá atenderse al incremento de la productividad, lo cual, a pesar de ser más difícil de alcanzar que lo primero, es lo realmente esencial en lo que se refiere al desarrollo y avance de dicho sector.

## SERVICIOS QUE TRABAJAN PARA LA COMUNIDAD

Dentro de la discusión del programa nacional de extensión que se prepara, se ha considerado la participación del servicio en problemas que le son propios y en aquellos con los que tiene relación pero no son de su incumbencia directa. Este es, a nuestro modo de ver, el paso inicial para que, de acuerdo con las instituciones que tienen a su cargo la solución de problemas conexos del sector agrícola, pueda aplicarse enteramente la recomendación sobre el enfoque y dedicación de esfuerzos a esta clase de problemas.

## ADiestRAMIENTO EN LA INTERPRETACION DE LOS PRINCIPIOS

Se ha tenido cabal comprensión acerca de la recomendación que se refiere al adiestramiento de extensionistas, especialmente en cuanto a los recién ingresados al servicio, sobre interpretación y definición de los principios. Un nuevo tipo de cursos rápidos se está empleando; en él se incluye una parte de filosofía de extensión lo suficientemente breve y simple como para crear interés y comprensión para el primer período de servicio. Posteriormente, en cursos más avanzados, se amplían conceptos, y, a través de reuniones de personal, actuación de los supervisores y en las reuniones de personal, se da oportunidad de discutir y estudiar estos temas. En todo lo descrito se tiene muy presente el propósito de la recomendación en el sentido de que un mismo principio no sea enfocado en distintas formas así como la naturaleza de la misma aplicación de principios envuelve procesos superiores de discernimiento, razonamiento, valorización y comprensión.

## EVALUACION DE METODOS DE EXTENSION

No puede decirse, en rigor, que se haya hecho en nuestro país evaluación sobre los métodos de extensión utilizados. Ningún estudio serio ha sido realizado en este sentido, el que consideramos de

be ser ejecutado por la Universidad tal como fué recomendado también por la Primera Reunión Técnica.

En lo que respecta a la evaluación constante entre costo y eficiencia, de tipo apreciativo principalmente, se realiza aún cuando ello nos informe sólo de hechos a confirmar por estudios y análisis más concienzudos. Pero sí han surgido nuevas ideas sobre técnicas y procedimientos a aplicar en la metodología que pudiesen tener algún valor y que se detallan en el tema correspondiente, según el programa de la reunión.

## RELACION ENTRE LOS SERVICIOS DE EXTENSION Y EL MAYOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DEL PAIS PARA LOGRAR EL MEJORAMIENTO EN LA AGRICULTURA Y DE LA VIDA RURAL

### RECURSOS HUMANOS

A pesar de que existe conciencia de la importancia que tiene el aprovechamiento de los recursos humanos para la extensión, surge un conjunto de inconvenientes para la aplicación efectiva de esta recomendación.

Los "líderes" o "guías", como los llamamos en Venezuela, son relativamente escasos. Muy posiblemente, el proceso de "urbanización" que sufre Venezuela, al igual que otros países, determine que los hombres de mayores aptitudes tengan mejores oportunidades, especialmente los jóvenes, en las áreas urbanas. Pero aún contando con los que queden en áreas rurales, son absorbidos por otras actividades que demandan este género de aptitudes y condiciones. Estimamos que es tal la escasez de dirigentes que, cuando inciden en un área dada actividades que los requieren, se establece una competencia por obtenerlos para sí.

La localización de guías no constituye un problema, pero sí lo es el de fijarlos. Se tiene la experiencia de que hay cierta resistencia a prestar concurso por mucho tiempo y surgen interrogantes en los extensionistas, con mucha frecuencia, sobre si sería recomendable fijarlos mediante sistemas que les permitan continuar prestando su cooperación sin que sacrifiquen oportunidades de aumentar sus ingresos. Todo parece indicar que la actuación de los guías depende, en mucho, de la productividad de cada uno de ellos. Un problema mucho más grave es la dificultad de desarrollar y fijar guías que trabajen con la juventud rural.

A pesar de lo expuesto, en Venezuela se tiene la decisión de continuar haciendo intentos aprovechando la avidez de conocimientos que se manifiesta en los individuos y en los grupos. Desde el año pasado se está madurando la idea de seleccionar jóvenes a punto de entrar en actividad como ciudadanos, con condiciones de dirigentes, para darles un adiestramiento muy concreto en ciertas y determinadas prácticas agrícolas, después de lo cual serán diseminados en sus regiones de origen donde servirán de demostradores por un año y luego serán beneficiarios en el Programa de Asentamientos Campesinos.

No podría decirse que éste es un recurso nuevo, pues en parte se trata de líderes voluntarios con la variante de que reciben salario mientras actúan como tales pero que luego han de quedar asentados como agricultores y fijados como guías permanentes. Hay posibilidad de que se cometan errores, pero es seguro que se ganará mucha experiencia.

### INVENTARIO DE RECURSOS

El proceso de planificación que se ha puesto en uso en nuestro país implica el estudio de todos los recursos disponibles que se detallan seguidamente.

En la planificación nacional y en la local se ha tomado muy en cuenta el concepto establecido en la recomendación que parcialmente dice en forma textual: "Considerando a la finca como un conjunto integral, en el que los cultivos, la cría de animales, la casa y la misma forma de vivir del agricultor se complementen en un sentido económico, cuyo resultante siempre sea el mejoramiento de ese conjunto". Podemos decir que la orientación que tiene la Ley Agraria es precisamente la de impulsar las explotaciones del tipo de granja en el que la familia pueda intervenir en ella mediante una explotación económica eficiente, a base de aprovechamiento de los recursos físicos y principalmente del uso racional del suelo.

### RELACIONES CON INVESTIGACION

Los impulsos dados a la formación de un cuerpo de especialistas dan como consecuencia el fortalecimiento de lazos entre el servicio de extensión y el de investigación, lazo hoy día más necesario cuando ha ocurrido una modificación en la estructura del Ministerio de Agricultura tendiente a hacer más específicas las funciones de cada una de esas ramas. Actualmente, por no tener ambas una dirección común, es necesario hacer un esfuerzo especial para lograr un acercamiento eficaz.

Algunas actividades que en la actualidad desarrolla la división de investigación, serán en un futuro inmediato transferidas a extensión, tales como los llamados "Días de Campo" que tienen por fin el de reunir a los productores para que visiten experimentos y ensayos donde se les da información y en las que el especialista de extensión respectivo podrá actuar con el agente de extensión con toda amplitud.

En la preparación y ejecución de estos trabajos y de otros de la misma índole, el extensionista se hará conocer como persona necesaria para el investigador. Otro de los medios que están dando mayores oportunidades es la preparación de material divulgativo que los pone en contacto y, en consecuencia, logra una labor más íntimamente articulada. En niveles superiores los directores de investigación y extensión forman parte de comisiones sobre determinados rubros y de actividades sobre la reforma agraria.

La participación de personal de investigación en la elaboración del anteproyecto de programa de extensión ha sido afortunada. Se plantearon concretamente situaciones tales como la de que los extensionistas muchas veces no divulgan lo que la investigación ha encontrado, así como también que no existe investigación en determinados cultivos que son de extraordinaria importancia para el campesino, tanto por ser éstos fuentes de alimentación como porque se trata de cultivos que originan buenos ingresos y son habituales.

Los cursillos que se están dictando en materias agrotécnicas para el personal de extensión ponen en contacto a extensionistas e investigadores en forma tal que el objetivo de ampliar conocimientos de los primeros ya no se encuentra sólo sino acompañado por el de hacer estrechos contactos entre ambos funcionarios.

### RELACIONES CON EL CREDITO OFICIAL

En materia de crédito agrícola ha habido un mejoramiento en cuanto al aprovechamiento de los recursos crediticios. A pesar de que la experiencia ha sido fatal para la extensión, porque ha fallado la provisión del crédito a agricultores en los llamados "Planes de Crédito para el Café y el Cacao", se han asegurado nuevamente esas mismas fuentes de crédito. En tal sentido, el año próximo no sólo se nos ha ofrecido la normalización de los planes mencionados, sino que se están formulando nuevos en los que se establecen buenas bases para una ulterior coordinación e intercambio entre las actividades del crédito rural y la extensión. La dificultad estriba en que esta disposición de ánimo depende más de las personas que se encuentren manejando la política crediticia que de los de extensión.

### RELACIONES CON ORGANIZACIONES COMUNALES Y AUTONOMAS

La colaboración entre las organizaciones comunales y entidades autónomas y la extensión se ha logrado parcialmente por medio de dos vías: una de ellas es un mecanismo que existe para tal fin, como las actividades sobre el desarrollo de la comunidad, reforma agraria, etc. Y la otra por relaciones informales que ocurren en ambos sentidos. Los mecanismos que operan en Venezuela son, por ejemplo, las comisiones de alto nivel para la reforma agraria, en las que se encuentran representados el Ministerio de Agricultura, el Banco Agrícola y Pecuario, el Instituto Agrario Nacional e institutos relacionados; las comisiones regionales que incluyen al gobernador del Estado, a los jefes de delegaciones agrarias, jefes de zona del BAP y jefes de zona del MAC. Los referentes al desarrollo comunal tienen, aproximadamente, las mismas organizaciones a diferentes niveles, exceptuando la de nivel nacional.

Las entidades privadas tienen cierto contacto con extensión, bien de carácter informal o por la presencia de representantes de éstas en las diferentes comisiones y consejos de que forman parte junto con extensión.

## RELACIONES CON LA ESCUELA RURAL.

La escuela rural ha tenido un comienzo de aprovechamiento en actividades concernientes con la juventud rural. Un seminario que tuvo lugar en la sede de la Escuela Rural Piloto donde se adiestran los directores de núcleos (los núcleos agrupan varias escuelas rurales), adelantó los primeros pasos para que los directores influyeran suficientemente sobre los maestros para que éstos, a su vez, actuaran luego a favor del movimiento juvenil de clubes. El seminario mencionado contó con la espléndida cooperación del Ministerio de Educación. Por lo menos una vez al año debería celebrarse este evento para alcanzar a nuevos grupos de directores de núcleos y, en un futuro, a los propios maestros.

Se reconoce que la escuela rural no se ha aprovechado en la medida en que es posible hacerlo. Lo actuado hasta ahora es tímido, pero revela posibilidades, la reacción ha sido muy favorable a la extensión. En el propio campo de trabajo se han apreciado ciertos signos de cooperación, consecuencia indudable de lo beneficioso que resultó el seminario mencionado. La escuela rural no se ha solicitado sino parcialmente hasta ahora, pero es de suponer que, con el mejoramiento profesional que persigue el Ministerio de Educación y con la adecuada orientación que se desea dar a la educación rural, será mucho más factible encontrar mayor predisposición.

## RECURSOS PROPIOS Y DE FUERA DE LAS COMUNIDADES

Muchos extensionistas que realizan los estudios socioeconómicos previos al programa local hacen recuento de los servicios de que disponen. Las recomendaciones relativas a que, en cada comunidad, se prefieran los propios recursos a los de fuera y que, cuando se emplean los de fuera, cuando éstos contribuyan a la promoción de actividades extensionistas, no se comprometa la función de educación de la extensión, son objeto de atención por nuestra parte.

II Organización Racional y Administrativa de la Extensión. Desarrollo de la Supervisión. Relaciones de la Extensión con otros organismos, especialmente con la Universidad y con los Servicios de Investigación. Coordinación de la Extensión con otros Servicios de los Ministerios, Secretarías y demás entidades agrícolas, y con los de Salud Pública y Educación.

## SUPERVISION

La función de supervisión se ha incrementado en el nivel regional. Para el personal de agentes que actualmente se encuentran en servicio puede considerarse suficiente el número de supervisores.



Se opera sobre la base de una verdadera supervisión, separada de funciones de auditoría y de fiscalización.

### SECCION DE INFORMACION

La antigua Sección de Divulgación que en un comienzo se creó prestando únicamente el Servicio de Unidades Móviles de Divulgación, dedicadas únicamente a la proyección de películas y distribución de material impreso, ha ido evolucionando hacia una verdadera Sección de Información. En estos dos últimos años ha sido equipada con maquinaria de impresión, se aumentó el personal de dibujo y redacción y se trabaja en la preparación de ayudas visuales, de uso general para el personal de campo. Ultimamente se ha destinado parte del tiempo al adiestramiento del personal de agentes para capacitarlos en la preparación de su propio material y en el uso del equipo de que están dotadas las agencias. Con ese fin se ha ofrecido cursos de serigrafía, títeres, dibujo práctico, redacción simplificada, elaboración de afiches, etc. Un renglón que ha recibido gran impulso es la radiodifusión, mediante la grabación de charlas que son dictadas en radio en zonas del interior en combinación con las agencias, a la vez que se adiestra a los Agentes, quienes cuentan, en su mayoría, con equipo grabador magnetofónico.

### UNIFICACION DE LAS FUNCIONES DE EXTENSION

La recomendación sobre la conveniencia de unificar las funciones de extensión ha sido ejecutada a través de las modificaciones estructurales de mayor trascendencia ocurridas en la historia del Despacho. A mediados del presente año, tuvo lugar una reestructuración del Ministerio de Agricultura sobre la base de una separación de funciones por Direcciones, quedando establecidas las funciones de Extensión, Investigación, Servicios, Economía, Administración, etc. Aún esta unificación ha alcanzado a institutos autónomos que, como el Instituto Agrario Nacional, desarrollaba ciertas labores extensionistas, las que fueron transferidas a extensión en forma definitiva.

Sin embargo, a pesar de que la reestructuración estuvo animada por la mejor buena fé y basada sobre sólidos principios administrativos, se cometieron errores; unos por la tendencia a no admitir cambios de algunos funcionarios y otros por cuanto se consideró cumplida una etapa, que sería seguida más adelante por otras modificaciones tendientes a alcanzar lo que se considera ideal.

Se puede mencionar como el beneficio de mayor cuantía el hecho de que, en su mayor parte, las funciones de extensión de otras dependencias han sido incorporadas a la Dirección de Extensión, y se continúa este proceso paulatinamente.

## COOPERACION CON ORGANISMOS QUE REALIZAN EXTENSION

No se alcanza una promoción completa y a entera satisfacción pero se hacen esfuerzos para promover la cooperación entre los organismos que hacen extensión, los cuales son realmente pocos. Igualmente, la planificación y desarrollo de actividades con instituciones cuyas actividades son relacionadas y conexas con las nuestras, requieren de mayor énfasis a pesar de lo descrito en páginas anteriores, en lo que se puede apreciar que hay cierta comunicación pero que no se ha producido una acción de conjunto ni, mucho menos, que se hayan logrado convenios y acuerdos de envergadura, a excepción del Consejo de Bienestar Rural, organismo para-gubernamental con el que se han logrado convenios precisos de cooperación

## INTEGRACION FUTURA DE EXTENSION, INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Tampoco se ha hecho ningún intento de integración de la extensión e investigación con la enseñanza superior, posiblemente debido a que, primero, debería cumplirse con el perfeccionamiento de todos estos servicios. Por el momento, ni siquiera se ha cumplido un estrechamiento de relaciones que sea satisfactorio.

Ultimamente se han creado dos facultades de agronomía, y se anuncia la creación de dos más. De continuar este incremento de facultades, tal vez se obvие el mayor impedimento que, a nuestro juicio, significa el número para un país extenso como el nuestro.

## AREAS PILOTO

El establecimiento de áreas piloto a cargo de las facultades agronómicas es una recomendación que se ha puesto en práctica parcialmente. En efecto, se pretende que la Facultad de Agronomía en Maracay participará conjuntamente con el Servicio de Extensión en la atención de por lo menos dos "Asentamientos Campesinos" y ofrecerá especialistas, así como el Servicio ofrece el personal del área y un profesional especialmente dedicado al área. Tal medida tiene el efecto inmediato de proporcionar vínculos así como el de brindar adiestramiento al personal del Servicio y a los futuros profesionales universitarios. La responsabilidad es atribuida a cada participante mediante el funcionamiento de una comisión de nivel regional formada por representantes de los organismos interesados y de la organización de campesinos del área.

Consideramos que todos estos contactos que se han hecho y que se continuarán haciendo podrán servir al propósito contenido en la recomendación de lograr una colaboración más estrecha entre los servicios de extensión agrícola y las facultades de agronomía, así como al fin último, que también recomienda tratar de alcanzar a un plazo más largo, consistente en la futura integración.

### III

## Planificación del Programa de Extensión Agrícola

### Instrumentos de la Planificación

En materia de planificación de la extensión, se han acogido todas las recomendaciones dadas por la Primera Reunión Técnica. En la elaboración del Programa Nacional de Extensión, del cual se da cuenta en el Tema I de esta Segunda Reunión Técnica, se han tomado como pautas las señaladas. Igualmente se ha actuado así en los Proyectos Nacionales y Locales, en los Programas Locales y Planes Anuales que ya tienen elaborados muchas agencias, y que están en proceso de revisión por la Dirección.

### ORGANOS DE LA PLANIFICACION

Como órgano nacional de planificación, se encuentra en vías de constitución el Comité Nacional que se recomienda y el que deberá conocer el anteproyecto de Programa para que, una vez considerado y discutido, sea pasado a la consideración del Ministro de Agricultura para su aceptación definitiva.

### DOCUMENTOS RELACIONADOS CON LA PLANIFICACION

Los documentos correspondientes a los informes y a otros formularios han sido modificados para que resulten adecuados a los instrumentos de planificación.

### IV Relación de la Extensión con la Reforma Agraria. Conciencia en el Servicio de Extensión sobre la deficiencia de la Estructura Agraria

En todos los sectores de nuestra población hay conciencia sobre los problemas relativos a la deficiente estructura agraria. Por esta razón, extensión hace hincapié en la necesidad de la reforma agraria que modifique la tenencia de la tierra y el tamaño de la misma. Extensión tuvo en ese sentido la función de explicar los fundamentos de la reforma agraria a grupos de agricultores a fin de orientarlos sobre sus alcances y sobre los fundamentos principales de la Ley. Es muy recomendable que los países que tengan proyectos de ley agraria en preparación, pudieran tener información recopilada que sirviera de material de estudio. Este material en manos del extensionista sería muy conveniente. En Venezuela fué fundamental para el anteproyecto del Programa Nacional de Extensión y lo fué también para documentación sobre los problemas del campo antes y aún después de la promulgación de la Ley. Tal trabajo intitulado "Reforma Agraria"

de la Comisión de Reforma Agraria, Ministerio de Agricultura y Cría, Caracas, Venezuela, 1959, contiene el trabajo acumulado por las distintas comisiones que recogieron material y lo dispusieron para llegar a conclusiones que dieron origen a la Ley. De todas formas, consideramos que, si el servicio de extensión se aboca al estudio de los problemas del sector agrícola, se producirá la comprensión suficiente a la necesidad de la reforma agraria.

#### INTENSIFICACION DEL SERVICIO DE ACUERDO A LA REFORMA AGRARIA

Durante los últimos dos años. el Servicio de Extensión ha recibido incremento notable, el que ha correspondido a la ejecución de la reforma agraria. La ampliación se ha realizado tanto en el número de agencias como en el crecimiento de las dependencias que se requieren para un armónico funcionamiento, tales como el cuerpo de especialistas, el de supervisores y las nuevas divisiones y secciones. Esto ha significado más personal y mayor presupuesto. Las agencias que se han creado lo han sido para atender los "Asentamientos Campesinos" y, en consecuencia, su ubicación depende de ellos. Sin embargo, se observa el hecho en Venezuela de que las posibilidades de asentar agricultores son mayores que las de crear agencias, razón por la cual se está confrontando el problema de dar asistencia con las limitaciones derivadas de esa situación, pues el crecimiento de un servicio de extensión no puede ser tan súbito como lo puede ser un programa de dotación de tierras.

#### ASISTENCIA A SUJETOS DE REFORMA AGRARIA POR EL SERVICIO DE EXTENSION

Acuerdos tomados entre el órgano de la reforma agraria (Instituto Agrario Nacional) y el Ministerio de Agricultura y Cría han establecido que el Servicio de Extensión Agrícola preste asistencia técnica a los agricultores sujetos de reforma agraria. Además, algunas disposiciones legales así lo expresan y, por último, el Despacho de Agricultura y Cría, que es ductor de la reforma agraria, lo ha incluido en su política agropecuaria.

#### AUMENTO DEL NIVEL DE NECESIDADES EN LOS ASENTADOS

Como una consecuencia de la intensificación de la asistencia en los asentamientos, los sujetos de reforma agraria constituyen, en gran parte, su público; ciertamente, nuestro objetivo es despertar en ellos el sentir necesidades para estimularlos y capacitarlos a resolver los problemas que sufren.

#### FORMACION DEL FACTOR EMPRESA EN LOS AGRICULTORES ASENTADOS

El factor empresa, que se señala en las recomendaciones, se trata de formar mediante "la adecuada orientación y educación". Pero

es necesario señalar que en este intento se han encontrado muchas interferencias. Una de ellas se relaciona con el tamaño de la parcela cuando, al no ser de suficiente tamaño el fundo, tiene que seguir ofreciendo su trabajo asalariado en los alrededores y continúa apelando a los mismos métodos tradicionales de cultivo ante la imposibilidad de emplear otros más ventajosos pero que resultan económicos solo en superficies de mayor tamaño. Pero lo que se considera como de mayor interferencia con este propósito es el hecho de que se recurre a la mecanización colectiva en preparación de tierra, siembra, cultivo, etc., que convierten al hombre en todo lo contrario a un hombre de empresa.

### ORIENTACION DE LA EMIGRACION DE LA JUVENTUD

La orientación de la juventud campesina en materia de emigración no se ha considerado a esta fecha como un objetivo a cumplir, aún cuando sí se reconoce que, a un plazo más largo, esa consideración es necesaria por responder a un hecho cierto. Por ahora, se dedica a la mayor atención a la juventud que se establece y fija en la población campesina.

### ESTIMULO AL COOPERATIVISMO

Recientemente, se ha incrementado la preparación del personal en cooperativismo a fin de cumplir con la función de estímulo que le corresponde al extensionista. La extensión en Venezuela se ha orientado a crear un ambiente favorable al cooperativismo, pero ello no es factible de hacer a cabalidad si se desconocen los principios filosóficos y las nociones sobre el cooperativismo. Por lo demás, esto es una necesidad evidente y notoria, si se toma en cuenta que tanto la Ley de Reforma Agraria, como la del Banco Agrícola y Pecuario y el Reglamento del Fondo Nacional del Café y del Cacao, entre otros, ofrecen facilidades de crédito y de servicios a las cooperativas.

Como se expuso antes, esa labor de estímulo y promoción no es posible si se ignoran los fundamentos del cooperativismo. Se piensa lograrla a través de un Fondo de Fomento Cooperativo dentro de la Dirección de Extensión, lo que no implica la participación del agente de extensión en la fundación y funcionamiento de cooperativas sino la disponibilidad de personal especializado, mediante lo cual se podrá lograr una mejor cooperación y la realización de una serie de cursos que darán base para que los agentes actúen en la forma como se propone.

V Adiestramiento del personal, Cátedra de Extensión,  
Departamento de Ciencias Sociales, Areas de Estudio, Adies  
tramiento y Demostración, Escuelas Universitarias de  
Economía del Hogar

CURSOS BASICO DE EXTENSION, SOCIOLOGIA Y ANTROPOLOGIA

Para el año escolar 1960-61, se estableció en el "pensum" de estudios de la Facultad de Agronomía, la materia de extensión agrícola como obligatoria, asignándosele un valor de 3 unidades. Para cursar la es requisito indispensable que el estudiante haya aprobado 100 unidades de otras materias. La materia de extensión se dicta en el séptimo semestre.

La sociología rural se dicta como materia de orientación para estudiantes de séptimo, octavo, noveno y décimo semestres. Asimismo es considerada la psicología educativa.

En el informe relativo al Tema No. 2, se detalla la situación actual de los estudios sobre extensión, sociología rural y psicología educativa.

LA INVESTIGACION SOCIAL Y DE EXTENSION AGRICOLA

El Instituto de Economía y Extensión Agrícola de la Facultad de Agronomía, por ser de creación muy reciente, no ha iniciado los trabajos de investigación. Sin embargo, consideran los técnicos que laboran en dicho Instituto que los trabajos especiales realizados por los estudiantes constituyen la base de un programa de investigación en extensión y ciencias sociales.

APROVECHAMIENTO DE CATEDRATICOS DE OTROS ORGANISMOS Y UNIVERSIDADES

El volumen de trabajos que el Instituto de Economía y Ciencias Sociales desca desarrollar creará la necesidad de utilizar profesionales que prestan servicio en diferentes organismos.

En la enseñanza de extensión está participando el asesor de la Dirección de Extensión y, en oportunidades de celebrarse cursos nacionales para adiestrar extensionistas en servicio, la Facultad se ha preocupado por aprovechar la presencia de técnicos del Proyecto 39 para el asesoramiento de planes de estudios.

## ADIESTRAMIENTO DE EXTENSIONISTAS

El adiestramiento de funcionarios de extensión se realiza en forma muy intensiva, pero con las modalidades que nos impone la premura y sin obtener los alcances previstos en las recomendaciones.

Actualmente, se dispone de dos formas de adiestramiento: una a base de tres cursos que ofrece la Zona Andina del IICA con la cooperación de la Facultad, con un cupo aproximado de 90 funcionarios distribuidos así: 30 de nivel universitario, 30 peritos agropecuarios y 30 demostradoras del hogar campesino; estos cursos se hacen regularmente cada año e incluyen también técnicos del Ministerio de Obras Públicas que actúan en sistemas de riego, de la Facultad de Agronomía y de otras instituciones relacionadas con programas de extensión. Pero el número de nuevos funcionarios es tal que ellos requieren de unos cursillos muy rápidos en los que reciben un adiestramiento que tiene por fin orientar y adiestrar en lo fundamental, mientras tomen cursos avanzados como los de la OEA, por ejemplo. Esa es la otra forma de capacitación usada.

En líneas generales, se han practicado las recomendaciones siguientes:

- a) Se ha puesto énfasis en el aspecto práctico de la enseñanza impartida por estos cursos.
- b) Las escuelas prácticas de agricultura y de economía doméstica incluyen el adiestramiento en extensión en sus programas de estudio.

Por el contrario, no se ha logrado la preparación de funcionarios mediante la realización de prácticas durante "seis meses en dos o tres agencias de extensión". Se ha tropezado con la urgencia de que el personal esté trabajando de inmediato en las agencias.

## AREAS DE ESTUDIO, ADIESTRAMIENTO Y DEMOSTRACIONES

Las comunidades asistidas por el Servicio de Extensión del Ministerio de Agricultura y Cría y cercanas a la Facultad de Agronomía se están utilizando como laboratorio de la enseñanza de extensión y de otras disciplinas relacionadas.

Actividades docentes y de investigación, coordinadas con diferentes organismos, se han realizado en asentamientos campesinos.

En la actualidad, se adelantan gestiones con el MAC para establecer definitivamente el "Area de Estudio" en donde se formarán los futuros agrónomos y recibirán más entrenamientos los extensionistas de hoy.

## DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

En 1959 se inició la organización del Instituto de Economía y Ciencias Sociales que tiene como funciones: la investigación sobre extensión, sociología rural, economía agrícola, etc., la enseñanza de esas materias y el adiestramiento de técnicos en servicio. La economía agrícola, administración de fincas (I y II), derecho agrario, extensión agrícola, uso de biblioteca y redacción técnica son materias obligatorias que dicta este departamento.

### VI Métodos y Técnicas de Extensión que merecen mayor desarrollo: Liderazgo, Demostraciones y Reuniones

Sólo ha sido posible poner en práctica la recomendación referente a que se debe dar como parte del adiestramiento de extensionistas "el uso adecuado de métodos de extensión dirigidos a grupos, con énfasis especial en las demostraciones de método y resultados, en campos demostrativos, en reuniones y en uso de líderes".

En materia de investigación de la eficiencia de métodos no se ha comenzado ninguna actividad ni tampoco editado publicaciones sobre métodos de trabajo.

Cabe informar, lo cual se hace con amplitud en el Tema 3 del Programa de esta Reunión, que, como consecuencia de un "estudio de público" que se hizo recientemente, los agentes de extensión declararon sus conceptos personales sobre uso general, frecuencia de uso y eficiencia atribuida a los métodos de extensión. En cierta forma, a pesar de no ser una investigación, revela ciertos hechos de interés.

-  
-----



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

II. TRABAJOS POR TEMAS

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



- 1 -

Programa de Extensión



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: EXTENSION AGRICOLA COMO PARTE INTEGRAL DEL DESARROLLO  
ECONOMICO DEL ECUADOR

Tema : 1

Autor : Ing. Luis A. López Cordovez

Cargo : Jefe de la Sección Agricultura, Junta Nacional de Planifi-  
cación y Coordinación Económica

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



EXTENSION AGRICOLA COMO PARTE INTEGRAL DEL DESARROLLO  
ECONOMICO DEL ECUADOR

Un plan de desarrollo se formula para los habitantes de un país en su beneficio directo, ya que la finalidad determinante es la elevación del nivel medio de vida de la población. La definición más común del desarrollo económico es aquella que dice que es el incremento secular del ingreso, renta o producto por habitante, de un país o región. Por otra parte, se dice que un país es desarrollado según si su ingreso por habitante es alto o bajo. Sin embargo, el desarrollo, o la falta de desarrollo, es una condición que en rigor tendría que definirse comparando la capacidad de producción actual que efectivamente existe con una capacidad potencial que se estima que el país tiene.

Para programar el desarrollo económico se requiere de un conocimiento previo, lo más amplio y exacto posible, de la estructura económica y social existente en un país, a fin de buscar los medios adecuados que permitan llegar a los objetivos deseados. Al hablar de estructura económica nos referimos, entre otros elementos, al análisis de la producción y de la ocupación de los diferentes sectores económicos, que no son sino segmentos de la actividad económica que tienen características similares y que, por lo tanto, permiten clasificar el origen de la producción y de la ocupación.

La economía ecuatoriana, como la de la mayoría de los países subdesarrollados de América Latina, presenta una estructura en la cual el sector agropecuario ocupa un lugar preponderante en relación porcentual con los otros sectores, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

ESTRUCTURA DE LA ECONOMIA ECUATORIANA, 1960

Sectores	Contribución porcentual al valor de la producción nacional
Agricultura	36.0
Minería	2.4
Industria	15.7
Construcción	3.9
Gobierno y otros servicios	42.0
T O T A L	100.0

FUENTE: Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

En este cuadro, se ha agrupado en un solo sector a la actividad comercial, servicios gubernamentales, transporte y otros servicios, por lo que el porcentaje ha subido al 42 por ciento, pero, al considerarlos por separado, dicho porcentaje se distribuye entre sus rubros integrantes. El sector agropecuario, por otra parte, es el que absorbe una mayor proporción de mano de obra, pues en 1950 utilizó el 53.2 por ciento de la población económicamente activa, aunque en 1960 este porcentaje ha bajado al 48.8 por ciento, lo que significa que se ha producido una migración del campo hacia las ciudades, originada por causas tales como bajos niveles de ingreso, carencia de fuentes de trabajo, falta de atractivos, atractivos de la vida urbana, etc. Este movimiento migratorio, que podría considerarse beneficioso en otras condiciones, ha ocasionado algunos problemas graves por el aumento de la desocupación en los centros urbanos, en los cuales no ha habido un desarrollo adecuado de las actividades industriales.

Si se tiene en cuenta la importancia que tiene el sector agropecuario para la economía del Ecuador, por una parte, y los problemas y deficiencias que confronta esta actividad económica, por otra, es indudable que un plan de desarrollo económico debe considerar en primer término a este sector que requiere una serie de reformas fundamentales. Sin embargo, para que el desarrollo y mejoramiento que se puede obtener en la agricultura tenga éxito, es indispensable que al mismo tiempo se realicen programas de desarrollo para los demás sectores económicos, especialmente para la actividad industrial, la cual constituye uno de los elementos más dinámicos del sistema económico, pues al mismo tiempo que absorbe la mano de obra que va desplazándose de la agricultura, debido a las mejoras técnicas que se implantan en ese sector, puede contribuir al aumento de la producción agrícola, mediante la utilización, en gran escala, de materias primas provenientes de la explotación agropecuaria y forestal. La economía de un país tendrá un desarrollo armónico, si se aplican simultánea y coordinadamente, programas de desarrollo para los distintos sectores que la constituyen.

El mejoramiento del sector agropecuario, considerado en forma particularizada, depende de las disponibilidades de factores de la producción que el país posee. Estos factores que posibilitan el desarrollo son: tierra, mano de obra, capital y técnica de explotación empleada.

Relacionando la disponibilidad de factores de la producción con los rendimientos promedios obtenidos en los principales cultivos, se puede llegar a deducir las reformas y cambios que deben introducirse para conseguir el mejoramiento del sector agropecuario. Los estudios realizados por la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica demuestran que en el Ecuador la disponibilidad de tierra no es de ningún modo factor limitante, en sí, de la expansión agropecuaria, tanto porque la ampliación de la frontera agrícola tiene donde ejercerse con bastante amplitud, incorporando al cultivo tierras aptas que permanecen en reserva, como porque se puede intensificar la producción en el suelo agrícola actualmente bajo explotación, tecnificando los sistemas de cultivo predominantes.



El otro factor, el de la mano de obra, tampoco es limitante para la expansión agrícola. Hay abundancia de población en edad activa de la cual se puede seguir extrayendo y, a ritmo creciente, la mano de obra necesaria para hacer frente a la expansión. El problema es de otra índole: las reservas demográficas no coinciden en el espacio con las de las tierras. Debido a ello, la política agraria y toda la programación de la expansión agropecuaria deberán contener los adecuados incentivos, facilidades e inversiones para promover el desplazamiento de la población hacia las nuevas tierras.

Si la tierra y la mano de obra, en términos generales, no han de actuar como factores limitantes de la expansión agrícola en el Ecuador, no resulta así en cuanto a los otros factores requeridos; el capital y la técnica. El capital actual deberá incrementarse en dos sentidos: el extensivo, es decir, en la medida que lo requiera la habilitación de las nuevas tierras; y el intensivo para aumentar la producción en las tierras ya explotadas. Probablemente ha de ser mayor el requerimiento de capital por el aspecto intensivo, dado el atraso mismo de la agricultura y dada la necesidad de introducir una serie de cambios técnicos que permitan elevar los rendimientos unitarios.

En cuanto a la técnica de explotación a la que están condicionados, por una parte la racional utilización de la tierra disponible y por otra el aumento en la productividad de la mano de obra, ésta está supeditada, a su vez, a las inversiones que se necesitan efectuar para intensificar la producción agropecuaria. En este aspecto, ha faltado en el Ecuador una organización centralizada que abarque todos los problemas técnicos de la agricultura y de la ganadería y valore cada actividad de acuerdo con los méritos y posibilidades en el complejo de la producción, de la exportación y del consumo.

Como resultado de la interacción de los factores de la producción, sujetos a las limitaciones indicadas, se obtienen rendimientos que para la mayoría de los cultivos, figuran entre los más bajos de América Latina. En el cuadro que se inserta a continuación se consignan los rendimientos actuales y los que se espera lograr en 1965 para algunos productos importantes:

RENDIMIENTO Y PRODUCCION PROYECTADA DE ALGUNOS PRODUCTOS AGRICOLAS

	R E N D I M I E N T O S			SUPERFICIE PRODUCCION	
	(En Kg. por hectárea) 1954-1957	1965	Aumento porcentual en tre 1954 57 y 1965	Aumento porcentual entre 1954-57 y 1965	
Trigo	606	1.000	65	62	166
Cebada	560	900	61	-20	28
Maíz	635	910	44	9	56
Papas	3.600	5.400	50	- 8	37
Fréjoles	362	470	30	2	33
Plátanos	11.392	12.530	10	21	33
Bananos	12.138	16.000	32	-23	1.5
Cacao	202	242	20	15	38
Café	379	493	30	21	49
Arroz	1.356	1.630	20	28	54
Algodón	366	420	15	139	174
Azúcar (caña)	65.000	90.000	38	61	89

**FUENTE:** Elaboración de la Junta de Planificación, con la colaboración de la CEPAL.

Como se puede apreciar, en la mayoría de los casos el aumento proyectado de la producción se obtendría por mayores rendimientos antes que por expansión de la superficie; en algunos otros casos, es significativo que se lograría un aumento de la producción pese a la disminución de la superficie, lo cual libera tierra para otros cultivos.

La programación del desarrollo agropecuario que se pretende hacer en el Ecuador necesita:

- a) Una remoción de prácticas contrarias a dicho desarrollo; y,
- b) Una mejor forma de hacer llegar las ventajas de la técnica y del crédito a los sectores que los requieren para expandirse.

En la mayoría de las metas ya proyectadas que se han presentado en el cuadro anterior, el lograrlas depende de una adecuada contribución de los órganos oficiales y semioficiales competentes, al esfuerzo privado para aumentar los rendimientos. No se puede decir que el desarrollo agropecuario del Ecuador haya quedado abandonado a sus propias fuerzas, ni que su atraso se deba a un desinterés por parte del Estado. Ha habido interés oficial por mejorar las condiciones de la agricultura, pero éste no ha sido persistente ni debidamente orientado. El Estado ha asumido, más de una vez, la función que en todo país le corresponde de impulsar el desarrollo agrícola mediante la investigación, extensión y educación agrícola, pero lo ha hecho cuando las circunstancias desfavorables presionaban o para un producto determinado considerado aisladamente.

El análisis de la estructura y tendencias del sector agropecuario que realizara la Junta Nacional de Planificación, se tradujo en la determinación de objetivos y metas para la formulación de programas que deben merecer la atención del gobierno en una fase inmediata de la política planeada de desarrollo.

El sector agrícola es pasivo a las innovaciones tecnológicas que reducen los costos de producción. Estas innovaciones tienen lugar en la propia agricultura o fuera de ella. El mejoramiento de los medios de transporte que permiten incorporar tierras nuevas, los métodos modernos de conservación de alimentos y de control de plagas y enfermedades, son innovaciones que ocurren fuera de la agricultura y reducen los insumos de mano de obra y tierra por unidad producida. Las mejores rotaciones culturales, el mejor manejo de los suelos y el de la alimentación de los animales, son innovaciones que tienen lugar dentro del campo mismo de la agricultura. Sin embargo, hay que tener presente que en la agricultura, a diferencia de otras actividades, las innovaciones que se introducen no aparecen como el resultado de las invencciones de los propios productores inspirados en las experiencias y necesidades agrícolas. Todos los grandes procesos de la agricultura han derivado del progreso de otros campos, tales como la genética.

De otro lado, la empresa agrícola tal como existe en los países poco desarrollados, por las características prevalecientes de estructura agraria y tenencia de la tierra, tiende a mantenerse en inercia porque no tiene ni el tamaño ni las condiciones adecuadas para actuar dinámicamente incorporando o imitando innovaciones técnicas. De allí que es necesario que en estos países el Estado tome a su cargo investigación, extensión y educación agrícola. El mecanismo de creación y propagación de técnicas agrícolas es altamente costoso y exige personal con avanzados conocimientos científicos. Además, las técnicas agrícolas se crean para operar en condiciones ecológicas específicas y su uso no puede ser generalizado. La introducción de innovaciones por imitación, tan común en otros campos, no puede operar efectivamente en éste; cada región tiene que tener su propio mecanismo de creación y de difusión de innovaciones agrícolas.

Extensión constituye el sistema indispensable y apto para la difusión de técnicas en la agricultura, que puede superar el obstáculo de la pasividad del sector agrícola al elevar la productividad de la mano de obra y ahorrar tierra, por el aumento de los rendimientos por unidad de superficie cultivada. La formulación de un programa de extensión agrícola es esencial para el desarrollo económico del sector, pero en su aplicación se debe tener sumo cuidado porque debe actuar en un medio que se halla alejado de los sectores modernos de la economía; por lo mismo, la organización, administración, métodos de trabajo y disponibilidades de recursos económicos y técnicos con que cuenta, deben ser tales que le permitan actuar debidamente y de acuerdo con la estructura social, económica y cultural del medio en que ejercerá su acción.

El Plan Inmediato de Desarrollo comprende, entre otros, el Programa de Desarrollo Agropecuario y Pesquero, el cual incluye los programas que permitan, de manera regular y sistemática, la incorporación

de la técnica en el sector agropecuario, mejorando los sistemas de investigación, extensión y educación agrícola. El cumplimiento de cada uno de estos programas sentaría los cimientos para el futuro desarrollo del sector, al introducir los cambios técnicos e institucionales que son necesarios para facilitar la expansión de las actividades agropecuarias, dentro del marco del programa mencionado.

Como el presente trabajo tiene por objeto resaltar las relaciones que existen entre el desarrollo económico y las actividades de extensión agrícola, se cree oportuno incluir a continuación un resumen del programa de ampliación del Servicio Nacional de Extensión Agrícola, dependiente del Ministerio de Fomento, el cual, como se ha indicado, forma parte del Plan Inmediato de Desarrollo formulado por la Junta.

## RESUMEN DEL PROGRAMA DE AMPLIACION DEL SERVICIO NACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA

### Antecedentes

1. Desde 1954, la Dirección de Agricultura ha procurado dar asistencia técnica a los agricultores del país. En 1954 se inicia prácticamente la actividad de extensión agrícola como consecuencia de un convenio suscrito entre el Ministro de Economía y el Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura (SCIA), denominado "Proyecto de Extensión Agrícola", el que tomó como fundamento la filosofía, objetivos y métodos de trabajo propios de extensión agrícola ya desarrollados en otros países. Según este convenio, las labores de extensión debían realizarse bajo la responsabilidad técnica y administrativa del SCIA. En los años posteriores se hicieron varias reformas al texto de dicho convenio, hasta que en 1960 se acordó traspasar las responsabilidades de dirección y administración de este proyecto a la Dirección General de Agricultura y Bosques del Ministerio de Fomento; sin embargo, el SCIA continuará colaborando económicamente con dicha Dirección, ofreciéndole la experiencia especializada de cuatro expertos en extensión, así como la de un grupo de especialistas que deben reforzar y asesorar técnicamente al Servicio Nacional de Extensión.

2. El actual Servicio de Extensión Agrícola del Ministerio de Fomento está constituido por la oficina central, 15 agencias y 21 subagencias, y prestan en él sus servicios 70 técnicos agrícolas (Ingenieros agrónomos y agrónomos). El programa de trabajo de este servicio ha seguido en los últimos años, tres líneas de acción:

- a) Atención a los agricultores mediante el asesoramiento directo en la búsqueda de soluciones adecuadas para sus problemas básicos, relacionados con la actividad agropecuaria.
- b) Por medio de la organización de clubes agrícolas juveniles, denominados Clubes 4-F, se agrupan jóvenes entre 12 y 20 años de edad quienes, bajo el asesoramiento del agente de extensión, elaboran programas y realizan actividades que estén de acuerdo con sus intereses locales.

c) Atención a las amas de casa por medio del programa de economía doméstica, el cual tiene como objetivo específico mejorar el nivel de vida de la familia y crear un mayor aprecio hacia las oportunidades y ventajas de la vida rural.

3. Además del Servicio Nacional de Extensión del Ministerio de Fomento, se han organizado en el país servicios de extensión agrícola especializados en determinados cultivos, los que funcionan bajo la administración de diferentes entidades semiautónomas. INECAFE cuenta con el Servicio de Extensión Cafetalera en el que actúan 9 técnicos que sirven a 8 agencias; CONDAL dispone de 6 agencias atendidas por 6 técnicos, la Comisión Nacional del Trigo ha organizado 3 agencias, servidas por 3 técnicos. ANBE, realiza labores de extensión bananera, aún cuando su actividad principal está orientada hacia el control de plagas y enfermedades que afectan al banano; el Departamento Técnico de esta institución ha organizado 16 agencias, las que están atendidas por 24 técnicos agrícolas.

La Asociación Nacional de Criadores de Ovejas (ANCO), entidad particular, también ha organizado 3 agencias especializadas para prestar asistencia técnica a los criadores de ovejas asociados. Las casas comerciales dedicadas a la importación y venta de productos agroquímicos y/o de maquinaria y equipos agrícolas, realizan mediante la intervención de técnicos agrícolas, cierta labor que puede ser considerada como asistencia técnica ocasional. La Misión Andina realiza también actividades de extensión agrícola, como parte de su programa para procurar el desarrollo de las comunidades.

4. Los diferentes servicios de extensión mencionados operan en 52 de los 96 cantones en los que se halla dividido el país, existiendo en varios cantones agencias pertenecientes a 2 ó más organismos agrícolas indicados. En el informe de 1958 la Junta ya llamó la atención sobre la falta de coordinación existente entre las actividades de extensión agrícola que se realizan en el país. Esta falta de coordinación entre los organismos dedicados al fomento agrícola ha sido causada generalmente por el desconocimiento de los programas de extensión que cada uno de ellos ha venido realizando y por diferencias de apreciación sobre el trabajo específico que deben efectuar. Prácticamente, ha existido dispersión de esfuerzos y de recursos económicos y humanos y, en más de una ocasión, duplicación de actividades. Es necesario anotar, además, que no ha existido en forma estable intercambio de informaciones, discusión y planeamiento conjunto de actividades, así como tampoco regulación de funciones, determinación de campos de acción, dentro de un objetivo de alcance nacional.

5. Durante 1959, el costo total de las actividades de extensión agrícola realizadas en el país, ha sobrepasado los \$/ 6'000.000.00 de acuerdo con las cantidades especificadas en el siguiente cuadro.

## COSTOS DE EXTENSION AGRICOLA DURANTE 1959

ORGANISMOS	Sucres	% del total
Ministerio de Fomento y SCIA	3'611.173,36	55.6
Plan LAC	1'152.176,70	17.7
ANBE	721.800,00	11.1
INECAFE	339.058,00	5.2
CONDAL	309.000,00	4.8
Comisión Nacional del Trigo	103.188,00	1.6
Misión Andina	262.000,00	4.0
TOTAL:	6'498.396,06	100.0

FUENTE: Organismos mencionados. Elaboración de la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

6. Las actividades de extensión agrícola, desde su iniciación hasta la fecha, han estado sujetas a un proceso de continúa adaptación al medio nacional en cuanto a sistemas y métodos de trabajo, y han recibido un progresivo incremento en sus asignaciones presupuestarias, las que han permitido que las agencias locales dispongan de los factores materiales necesarios para una mejor operación y puedan ampliar su campo de acción. Por otro lado, se han ido adoptando medidas tendientes a perfeccionar su organización y se han formulado planes para determinar funciones, responsabilidades y jurisdicciones.

### Programa

1. Extensión agrícola es el sistema que en forma más rápida interviene activamente en la elevación del nivel cultural y económico de la población rural, por lo tanto el robustecimiento y ampliación del Servicio Nacional de Extensión Agrícola, su adecuada financiación y el empleo de personal profesional capacitado, son condiciones básicas para que éste efectúe un plan funcional y técnico, y pueda llegar a cumplir sus objetivos.

2. La ampliación del Servicio Nacional de Extensión Agrícola debe seguir un programa estructurado en forma tal que dentro de un período de 10 años cubra todo el territorio nacional. Actualmente existen 43 cantones que no poseen agencias de extensión y estos corresponden por lo general a sectores en los que la producción agrícola se está incorporando al proceso productivo del país. Pero naturalmente la reestructuración y adecuado funcionamiento de las subagencias que actualmente operan en forma deficiente, debe ser considerada como una medida de inmediata prioridad; en realidad, estas subagencias se hallan en un nivel de operación que no puede ser comparado con las restantes oficinas de este servicio.

Por lo tanto, en 1962 se puede efectuar la reestructuración de 8 de estas subagencias, dotándolas de los suficientes elementos materiales necesarios para que puedan cumplir con su finalidad; en 1963 se reestructurarían las tres restantes subagencias y se iniciaría el programa de ampliación de este servicio organizando tres agencias nuevas; desde 1964 a 1971 inclusive, se debería organizar anualmente cinco agencias nuevas, llegando de esta manera a cubrir los 43 cantones que actualmente no tienen oficinas de asistencia técnica agrícola.

3. Las inversiones y gastos de operación que demandaría este programa deben ser oportunamente presupuestados. Se estima que la organización de una nueva agencia de extensión significará un costo de \$/ 120.000,00 en el primer año, y de \$/ 75.000,00 para su mantenimiento y operación a partir del segundo año de funcionamiento incluyendo un fondo de reposición de vehículos y equipo. O sea que las inversiones en este período de 10 años alcanzarían aproximadamente \$/ 4'000.000,00; los gastos anuales adicionales de operación llegarían en 1971, a \$/ 4'800.000,00.

4. El Ministerio de Fomento regula y determina las funciones de las diversas instituciones dependientes de él y, existiendo en dicho Ministerio la Dirección Nacional de Extensión Agrícola, se halla en capacidad de intervenir, activa y constantemente, en la administración de todos los programas de extensión, oficiales y semioficiales. De esta manera el Servicio Nacional de Extensión podrá unificar las actividades y coordinar toda la labor de extensión especializada por cultivos que se realizan en el país.

Los Departamentos Técnicos de las instituciones semiautónomas dependientes del Ministerio de Fomento están llamados a concentrar sus actividades en el mejoramiento del material de siembra y preocuparse de multiplicarlo en cantidad suficiente para que una gran mayoría de los agricultores puedan fácilmente obtener dicho material agronómico. INECAFE debería continuar sus ensayos sobre aclimatación de variedades y, por otra parte, adelantar en su campaña sobre el beneficio del café por vía húmeda, mediante el uso de despulpadores manuales; CONDAL tendría que intensificar la producción de semillas de algodón seleccionadas; la Comisión Nacional del Trigo, en el aspecto técnico, deberá concentrar sus labores a la obtención de nuevas variedades, la difusión de éstas y la certificación de semillas seleccionadas que produzcan ciertos agricultores bajo el control de la Comisión. ANBE debe continuar manteniendo como principal actividad el control de plagas y enfermedades del banano.

5. El Servicio Nacional de Extensión Agrícola deberá también coordinar las labores especializadas de los programas de extensión especializados en cacao y palma africana a establecerse, de acuerdo a los proyectos que para el fomento de dichos cultivos ha elaborado la Junta, dentro de los respectivos proyectos incluidos en el Plan Inmediato de Desarrollo.

6. Naturalmente, la ampliación del Servicio Nacional de Extensión y el establecimiento de una estrecha coordinación con las labores de extensión especializada por cultivos, requerirá la creación de un mayor número de cargos para supervisores, función indispensable dentro de una eficiente organización de extensión agrícola.

Los gastos de inversión y operación que demandará la ejecución de este programa en el período fijado, han sido previstos en la estimación que se presenta a continuación.

COSTOS DEL PROGRAMA DE AMPLIACION DEL SERVICIO NACIONAL DE EXTEN-  
SION AGRICOLA EN EL PERIODO 1962 - 1971  
(suces)

Años	Inversiones	Gastos de Operación	Total Anual
1962	380.000	440.000	820.000
1963	360.000	880.000	1'240.000
1964	360.000	1'320.000	1'680.000
1965	360.000	1'750.000	2'100.000
1966	360.000	2'180.000	2'540.000
1967	360.000	2'600.000	2'960.000
1968	360.000	3'030.000	3'400.000
1969	360.000	3'460.000	3'820.000
1970	360.000	3'900.000	4'260.000
1971	360.000	4'400.000	4'760.000
<b>TOTAL 1962-1971</b>	<b>3'620.000</b>	<b>23'960.000</b>	

FUENTE: Elaboraciones de la Junta Nacional de Planificación.

7. En los cantones que actualmente no tienen agencias de extensión agrícola y en otros en los que las oficinas existentes operan en forma deficiente, funcionan o deben funcionar los "centros agrícolas cantonales", pero, por varias razones, en la generalidad de los casos netamente locales, dichos centros agrícolas no prestan servicio de asistencia técnica a los agricultores de su jurisdicción. Indudablemente las disponibilidades económicas de cada centro agrícola y su efectiva organización son las que determinan su operancia o inoperancia.

Siendo extensión agrícola un sistema que con organización y personal adecuados, realiza sus actividades en beneficio de la agricultura y de la población rural, el establecimiento de agencias al nivel cantonal significará que este sistema preste el asesoramiento técnico que la mayoría de los centros agrícolas no han proporcionado sino ocasionalmente. Por lo tanto, los centros agrícolas cantonales deberán traspasar a las futuras agencias de extensión las funciones que puedan ser realizadas dentro de sus actividades específicas, obteniendo los agricultores con esta medida servicio estable y continuo; pero si los centros agrícolas ceden parte de sus funciones a extensión agrícola, es lógico que también deberán ceder sus fondos en un porcentaje proporcional a las funciones que la agencia de extensión deberá realizar. Este porcentaje de los impuestos provenientes de los predios rústicos debería ser concentrado en el Presupuesto General del Estado y sería destinado a cubrir gran parte de las asignaciones presupuestarias que el Servicio Nacional de Extensión Agrícola requiere para su óptimo funcionamiento.



La Junta considera que la medida propuesta no es fácil de llevar a la práctica y que habrán opiniones que difieran sobre su conveniencia. Pero un medio de hacer efectiva la creación de nuevas agencias de extensión agrícola, puede ser el de dar preferencia en la creación de estas en aquellos cantones cuyos centros agrícolas ofrecieren aportar fondos para participar en la fundación de las mismas.

8. No es necesario evaluar los resultados que se obtendrían de la ejecución del programa de robustecimiento, ampliación y coordinación de las actividades de extensión agrícola en el país, pues estos son obvios y difícilmente pueden medirse en cifras.

Se ha estimado que el Servicio Nacional de Extensión Agrícola llegue a funcionar atendiendo a todos los cantones del país dentro de un período de 10 años, ya que esto es lo deseable, pero, como se trata de un programa a largo plazo tiene que ser realizado paulatinamente, cumpliendo etapas, pero se debería procurar, a medida de las posibilidades, reducir el número de años necesarios para su completa ejecución. La Junta cree que la debilidad de la extensión agrícola es uno de los mayores obstáculos para el desarrollo agropecuario: ha impedido aprovechar el inmenso esfuerzo de construcción vial realizado en los últimos años y sigue siendo el punto de estrangulamiento para la expansión agrícola en las zonas tradicionalmente cultivadas. Todo lo que se haga para mejorar la extensión agrícola debe ser considerado como de la más alta prelación.

9. Como el Plan Inmediato de Desarrollo fuera acogido y adoptado por el Gobierno Ecuatoriano, en el Presupuesto General del Estado para 1962, se ha incluido la asignación adicional contemplada en el Programa de Ampliación del Servicio Nacional de Extensión Agrícola, cantidad que permitirá, en enero del próximo año, iniciar la aplicación de la primera etapa de este programa. Se espera, por lo tanto, que en el futuro, el Servicio Nacional de Extensión cuente con el respaldo, comprensión y ayuda oficial suficientes para que disponga de los recursos económicos, técnicos y administrativos adecuados, que le permitan cumplir sus objetivos, finalidades y funciones con la mayor eficiencia y oportunidad.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Ahumada, Jorge  
"Teoría y Programación del Desarrollo Económico". Comisión Económica para América Latina. Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica.- Quito - Ecuador, 1961.
- 2.- Bases y Directivas para Programar el Desarrollo Económico del Ecuador.- Tomo I.  
Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica.- Quito, Ecuador, 1958.
- 3.- Plan Inmediato de Desarrollo.- Tomo II.  
Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica.- Quito, Ecuador, 1961.

- 4.- López Cordovez, Luis A. y Galecio Gómez, Juan.  
"Informe y Manual de Extensión Agrícola". Junta Nacional de  
Planificación y Coordinación Económica.- Quito - Ecuador, 1961.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL **SOBRE** EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : LA PROGRAMACION EN EXTENSION

Tema : 1

Autor : Dr. Marcelino Murphy

Cargo : Especialista de Estudios y Adiestramiento del Servicio  
de Extensión, Universidad de Puerto Rico

País : Puerto Rico

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



## LA PROGRAMACION EN EXTENSION

En una ocasión, el señor Abraham Lincoln, quien fuera presidente de los Estados Unidos y a cuyos esfuerzos se debió la abolición de la esclavitud, dijo lo siguiente: "Si pudiéramos simplemente saber dónde estamos hoy y hacia dónde debemos encaminarnos, podríamos decidir con mayor certeza qué debemos hacer y cómo hacerlo". En otras palabras, la necesidad de la planificación nace de la complejidad y de la importancia de la labor a ser realizada. No creo que sea muy simple el presentar a la población una situación en la cual se exponga a ésta todo cuanto debe aprender para resolver sus propios problemas. Sin embargo, es posible realizarlo si tomamos en consideración todos los principios envueltos en la planificación así como las habilidades que necesita todo extensionista para llevar a cabo un eficaz proceso de programación.

Es preciso reconocer que la planificación constituye una actividad intelectual ya que requiere el estudio y el uso de datos y, muy a menudo, la aplicación de principios. Generalmente, se necesitan amplios conocimientos, una buena imaginación y muy buen razonamiento. A menudo, se requiere del dominio de destrezas especiales y de técnicas en la investigación. Ello es así porque la planificación no puede trabajar en un vacío y no se consigue tener un buen programa de extensión con solo desear tenerlo. Esencialmente, hay que trabajarlo, ya que la planificación constituye un procedimiento de tomar decisiones, las cuales resultan más eficaces cuando la gente que ha de ser afectada por ellas participa en la formulación de las mismas.

En cuanto a cómo ven la planificación los extensionistas, creo que hay dos clases de actitudes que podríamos identificar. Para algunos, quizás pocos extensionistas, la planificación es una pesadilla, mucha papelería, un mal necesario y una cosa sin importancia que hay que hacerla porque lo requiere la administración. Para este grupo, la planificación es aquello sobre lo cual se debe hacer lo menos posible para mantenerse en el trabajo de extensión. Esta actitud se me parece a la del capitán de un barco que está tan ocupado timoneando su barco que no cree necesario atender a la ruta de la navegación que debe seguir. También se me parece al conductor de un automóvil que se pasa la mayor parte del tiempo mirando hacia atrás por el espejo y no se preocupa por lo que quizás pueda venir en dirección contraria en la curva peligrosa que tiene al frente. En ambos casos se va conduciendo descuidadamente y quizás es muy poca la planificación que se ha hecho de antemano.

Por fortuna, la mayoría de los extensionistas consideran la planificación como algo esencial para poder desarrollar un programa eficiente y dinámico. Es decir, para este grupo la planificación es el procedimiento que mejor habilita al extensionista a mantener

un programa educativo que está a tono con los problemas y las aspiraciones de la población y con el progreso hacia el cual espera llegar el pueblo con el cual se trabaja. Para este grupo, la planificación se asemeja al compás o brújula del capitán de barco, por servir ambos para marcar el curso o ruta a seguir.

Según lo indiqué al principio, la planificación no es un procedimiento muy simple y por tal motivo requiere varias habilidades y destrezas del extensionista para ser un buen planificador. He de presentar varias de estas habilidades, las cuales considero de mayor importancia para la planificación en la extensión, y las presentaré en el orden en que se me ocurren, no en orden de importancia, ya que dicha clasificación resulta una tarea bastante difícil para mí en estas circunstancias.

### HABILIDAD EN PESQUISA O INVESTIGACION

El poseer esta habilidad es fundamental para todo extensionista tanto en su trabajo como consejero, así como para enseñar a la población a analizar y a estar consciente de sus principales problemas. Hemos dicho infinidad de veces que el propósito básico de la extensión es ayudar a la gente a ayudarse a sí misma; esto es, educar a la población para que ella misma pueda resolver sus propios problemas. Si el extensionista no posee las destrezas para ayudar a su público a descubrir sus problemas y a buscar la solución de éstos, se parecería mucho a lo que haría un ciego guiando un grupo de ciegos, o quizás a algo más peligroso aún, que sería que un ciego tratase de guiar a un grupo de personas que tienen una vista perfecta.

El proceso de encuesta consiste de los siguientes pasos:

a. Identificación de dificultades, problemas o necesidades.

Cualquier encuesta tiene que empezar con un problema específico, con alguna dificultad existente, todo lo cual hace pensar a la gente que se debe hacer algo para resolverlo. Desde el momento en que cualquier aspecto de la situación esté causando alguna preocupación, es necesario investigar para analizar las causas de dicho problema o dificultad. Todo extensionista debe, pues, tener la destreza para descubrir ese sentir de preocupación y falta de satisfacción para así poder encaminar un procedimiento a través del cual analizar la situación y determinar los problemas y dificultades existentes en la misma.

b. Determinación de la causa principal del problema.

En esta etapa de la pesquisa es necesario recoger evidencias que especifiquen la causa o causas reales del problema, sus implicaciones y su importancia. Por lo regular requiere, además, un escrutinio cuidadoso acerca de las actitudes, creencias, hábitos, valores humanos, prejuicios y rasgos de comportamiento de los individuos.

c. Determinación sobre posibles soluciones al problema.

Es preciso en esta etapa tener ideas sobre los planes de acción a ser llevados a cabo. Por lo regular, es en esta etapa donde la mayoría de los extensionistas fracasaron por no ofrecer el liderato necesario para la misma. Muchos compañeros de trabajo tratan de salir ligero de este paso y, por lo regular proponen u ofrecen una solución al problema, no dando la oportunidad a los grupos a buscar, pesar y considerar varias posibles soluciones para así llegar a una decisión final sobre la solución más juiciosa y acertada.

d. Evaluación de planes de acción y alternativas.

En este paso se debe proyectar las consecuencias probables de los distintos planes de acción sugeridos. Incluye, por tal razón, la determinación del valor probable de cada idea, para así tomar una decisión sobre qué acción es la que más oportunidad tiene de resultar exitosa.

### HABILIDAD PARA CLARIFICAR OBJETIVOS

Muchas veces he oído esta frase o dicho popular "ningún viento es favorable para aquel que desconoce el puerto hacia el cual se dirige". Una de las críticas que a menudo se hacen del extensionista se refiere a la manera descuidada y despreocupada como muchos compañeros de trabajo consideran los objetivos de su labor educativa. Muy a menudo, además, fraseamos objetivos en una forma que resultan ser generalidades brillantes y hasta resplandecientes. Siempre que especifiquemos nuestros objetivos sin la debida claridad estamos obstruyendo el desarrollo de nuestro esfuerzo educativo ya que sólo podremos obtener evidencias de logros si comparamos dónde estamos en relación con los objetivos trazados, por cuya razón éstos deben ser claros y específicos.

Indudablemente, todas las actividades que desarrolla el extensionista llevan algún propósito, pero siempre será necesario tener bien claro el propósito así como su importancia. Se dice que el Rey Luis XVI de Francia siempre pensó y actuó muy acertadamente, aunque casi nunca supo por qué pensó y actuó de esta manera. Volviendo a la extensión, hemos deseado probar que la educación de extensión es un proceso intencional, diseñado cuidadosamente para satisfacer algunos propósitos y llegar a ciertas metas previamente es cogidas. Si lo comparamos con el tiro al blanco, en la extensión no debemos utilizar los cartuchos de municiones en los cuales nunca se se puede precisar cuál o cuáles de los cientos de municiones habrán de perforar la tarjeta o blanco. Es necesario que utilizamos el ri fle, en cuyo caso hay que identificar primero el blanco hacia el cual va dirigido el tiro, luego hay que hacer buena puntería y, des pués de disparar, observar cuidadosamente el sitio donde dimos en el blanco en relación con el sitio específico hacia el cual disparamos, que no fue otro más que el centro del blanco, o "fama".

## HABILIDAD PARA ORGANIZAR BIEN LA GENTE Y LAS COSAS

La organización a que me refiero significa el arreglo que hacemos de las personas y de las cosas que son necesarias para poder desarrollar las funciones de la extensión. En otras palabras, organizamos a la gente para que ésta realice una labor de conjunto y organizamos datos, materiales, ideas y procedimientos para que éstos sean utilizados con la máxima eficiencia por los extensionistas y por la población con la cual trabajamos todos. Una buena organización se obtiene, pues, cuando agrupamos actividades, materiales, equipo y personal para que se pueda realizar una labor más eficaz con el mínimo esfuerzo.

Para organizar bien es necesario tomar siempre en consideración por lo menos dos principios bien establecidos, o sea, el principio de la coordinación y el de análisis de procedimientos. El primero de estos constituye la base para la eficiencia de cualquier trabajo, tarea o asignación. Es el ajuste o reajuste que hacemos para unificar todos nuestros esfuerzos en una forma integrada. El segundo principio es la forma como hacemos un ajuste armonioso de la secuencia de nuestras actividades hacia una acción eficaz. Es necesario buscar datos y evidencias, clarificar éstas, encararlos y decidir cuáles de ellos deben ser considerados de mayor importancia.

## HABILIDAD PARA COMUNICAR BIEN

Básicamente, el proceso de la comunicación envuelve los pasos de informar, interesar, aplicar, adaptar y evaluar. Una cosa es llevar información a la gente y otra cosa es estar seguro uno de que la información es aceptada, comprendida y que algo se hizo respecto a ella, no meramente fue recibida por la gente. En la extensión, nuestro éxito para ejercitar influencia sobre nuestro público está limitado por dos factores. En primer término depende de nuestra habilidad para escoger la materia técnica a ser propagada entre dicho público, buscando que tal materia esté en estrecha relación con las necesidades y con los intereses de ese público. En segundo término, el éxito que obtengamos habrá de depender de nuestra habilidad para comunicar dicha materia técnica eficientemente.

Lo esencial en el aprendizaje es que la gente comprenda el significado real de la nueva información o ideas en relación con los problemas que ella confronta. Por lo regular nos comunicamos con otros por medio de palabras, aunque complementamos éstas con símbolos utilizando muchas ayudas audiovisuales. Pero, además de utilizar palabras y símbolos, el extensionista usa la práctica o la aplicación de las nuevas ideas para que así éstas tengan mayor significado e impacto en la clientela. Siempre creemos que lo importante no es sólo lo que la gente obtenga, sino lo que haga en cuanto a la información que le ofrecemos.



## HABILIDAD PARA VER LA RELACION ENTRE PRINCIPIOS Y PRACTICA

Aunque muchas personas no lo consideran así, creemos que hay una relación entre la teoría y la práctica. Muchas personas pueden conocer perfectamente la teoría, pero carecemos de la habilidad para llevar esa teoría a la práctica. Otras quizás sean en extremo prácticas, pero desconocen la teoría por completo. El extensionista no puede funcionar eficientemente si está en cualquiera de los dos grupos mencionados. Esto es, el extensionista no puede ser exclusivamente ni el teórico abstracto ni el práctico por completo, sino que debe ser ambas cosas. Debe entender los principios en los cuales se basa su teoría para poder hacer su técnica más eficaz en la práctica.

Los principios son de suma importancia por ser reglas generales, verdades establecidas y por su aplicación tan amplia. Por tener estas características, utilizamos principios como guías muy útiles en una gran variedad de situaciones. Los principios describen el "por qué" de las cosas; las técnicas describen el "cómo" de las cosas.

Muchos compañeros de extensión interpretan erróneamente el significado de los vocablos "ser práctico" y piensan que ello quiere decir "sencillo", "fácil", "corriente" y "poco complicado". Sin embargo, mi opinión es que lo práctico es aquello que se aplica y que trabaja bien en cualquier situación, sin tomar en consideración su complejidad. Quiere ello decir que, para mí los principios le dan significado a las técnicas y, por tal razón, son necesarios para evaluar la validez de la técnica. La persona que trate de glorificar demasiado la técnica, o sea, el cómo, sin tratar de entender los principios sobre los cuales se basa, o sea, el por qué de la técnica, no puede ser un buen educador de extensión. Es necesario comprender la relación que existe entre ambas fases para estar a un alto nivel de competencia profesional en la extensión. Alguien, muy sabiamente, dijo: "Aquel que sabe cómo hacer las cosas siempre tendrá trabajo; pero aquel que sabe cómo y por qué hacer las cosas, será eventualmente el supervisor del que solo sabe cómo hacerlo". Para terminar este tema, creo que lo más propio sería analizar la cita con la cual lo empecé y en la cual me referí a una expresión de Abraham Lincoln. En la misma verán que las primeras doce palabras se refieren al "porqué", las siguientes ocho palabras se refieren al "qué" y las últimas tres, al "como" hacer la planificación.

-----



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : LA PLANIFICACION DE LA EXTENSION EN VENEZUELA

Tema : 1

Autor : Ing. César Fuentes Marins

Cargo : Sub-Director de Extensión Agrícola, Ministerio de Agricultura y Cría

País : Venezuela

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



## LA PLANIFICACION DE LA EXTENSION EN VENEZUELA

La planificación de la extensión se ha aplicado en Venezuela al nivel local. Varias agencias han formulado sus programas locales de acuerdo con las normas conocidas y que están contenidas en la obra "Extensión Agrícola - Principios y Técnicas" por los autores Frias, Ramsay y Beltrán. Tales programas se encuentran en la etapa de revisión para ser luego presentados definitivamente a los organos de planificación respectivos.

Hemos considerado de sumo interés para esta Segunda Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola presentar lo que se ha trabajado en nuestro país en relación con la formulación del programa nacional, en virtud de que hemos tenido información de que escasamente un sólo país latinoamericano, Brasil, lo ha intentado en fechas o menos recientes.

Las fases del trabajo pueden ser consideradas así:

- 1ª La preparación del material que se emplearía como fuente de información.
- 2ª La celebración de un Taller.
- 3ª La redacción del ante-programa.
- 4ª La presentación del ante-programa al Comité Nacional de Planificación de Extensión para su consideración.
- 5ª La aprobación del programa por el Gobierno Nacional.

La primera etapa fué cumplida, encargando a los especialistas de extensión recabar la información necesaria; igualmente se pidió con suficiente anticipación a los supervisores que tomaran toda la información concerniente a sus áreas y solicitaran de los agentes agrícolas y demostradoras del hogar aquella que se hubiere obtenido mediante los estudios socioeconómicos, realizados previamente a la elaboración de los programas locales. Asimismo, se les recomendó que recopilaran cualquiera otra información de interés.

Con frecuencia, se expresa que nuestras estadísticas son malas y deficientes. Nos hemos encontrado con que, si bien son insuficientes, hay más información que la que normalmente se cree, la cual en su mayor parte permanece ignorada. En nuestro país, las fuentes de información más consultadas fueron: el Atlas Agrícola de Venezuela, editado por el Ministerio de Agricultura y Cría; los informes de las Sub-Comisiones de la Comisión de Reforma Agraria, trabajo preparatorio de antecedentes para que ésta redactara el ante-proyecto de Ley de Reforma Agraria; el Censo Agropecuario de 1950 del Ministerio de Fomento; la Encuesta Agropecuaria Nacional de 1956; estudios de diferentes rubros de la producción; estudios de comercialización de productos;

el Estudio del Rendimiento de los Factores de la Producción Agrícola en Venezuela; el Plan Cuatrienal elaborado por la Oficina de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República; Metas de Producción y Productividad en la Producción Agropecuaria en Venezuela, del Ministerio de Agricultura y Cría, además de estudios, sobre nutrición, sociología, diferentes cultivos, anuarios estadísticos, etc.

Se dispuso la celebración de un Taller al cual fueron convocados los ejecutivos superiores y especialistas en extensión, los funcionarios de investigación y de la Oficina de Planificación Sectorial del Ministerio de Agricultura. Este Taller tuvo una duración de 11 días de trabajo continuo. (1)

En líneas generales se adoptó la técnica descrita en la obra citada sobre extensión, cuyas pautas fueron adaptadas al programa nacional. (2)

El Cuadro 2.1 contenido en el Anexo G (3) permitió establecer la importancia relativa de 34 problemas que afectan la agricultura y población campesina de Venezuela.

Para mayor claridad se ha preparado una nómina (4) de la prioridad de los problemas.

Es de advertir que en los conceptos de Programa, Plan y Proyecto se siguieron las recomendaciones de la Primera Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola, Lima, Perú, 1959.

Como puede observarse en el cuadro respectivo, los problemas estudiados en número de 34 se incluyen específicos, genéricos y complementarios, relativos a la producción y sociales.

Después de establecida la nómina de los problemas y fijado el orden en que deben ser encarados, se analizaron para que, en base a ello, se formularan las soluciones de carácter general, fase de la cual se desprenden los proyectos nacionales.

Es oportuno informar que ya se habían redactado sendos proyectos nacionales de extensión en café y cacao, los cuales están en marcha desde hace aproximadamente un año.

- 
- (1) Anexo A - Temario del Taller de Extensión, Venezuela. Ministerio de Agricultura y Cría, Dirección de Extensión, Octubre, 1961
  - (2) Anexo B - Pauta para el Programa Nacional de Extensión, Venezuela. Ministerio de Agricultura y Cría, Dirección de Extensión, Octubre, 1961.
  - (3) Anexo C - Cuadro para Determinar la Importancia Relativa de los Problemas, Venezuela. Ministerio de Agricultura y Cría, Dirección de Extensión, Octubre, 1961.
  - (4) Anexo D - Cuadro de Prioridad de los Problemas, Venezuela. Ministerio de Agricultura y Cría, Dirección de Extensión, Octubre, 1961.

En base al cuadro que señala la prioridad de los problemas, la Dirección de Extensión tomó una decisión de carácter administrativo en el sentido de atender, en el período de seis años que se consideró fuese el lapso del programa, 19 problemas: 5 sociales y 14 sobre la producción agropecuaria, entre los cuales, a su vez, se encuentran 4 genéricos.

En el momento, nos encontramos en la fase de redacción del proyecto de programa, para lo cual se ha constituido una comisión redactora, nombrada por el Taller. Una vez concluido su trabajo se darán los pasos ya explicados que se refieren a la presentación del documento a los representantes de los sectores campesinos y empresariales, de institutos crediticios, de organismos oficiales de educación, salud, planificación, investigación, fomento y de la reforma agraria.

-----





ANEXO "A" (TALLER DE EJECUTIVOS SUPERVISORES Y ESPECIALISTAS  
DE LA DIRECCION DE EXTENSION) AL DOCUMENTO DE TRABAJO  
"LA PLANIFICACION DE LA EXTENSION EN VENEZUELA"

Maracay, 2 al 10 de Octubre

- 1.- PROGRAMA NACIONAL DE EXTENSION
- 2.- PROYECTO DE DESARROLLO DE LA DIRECCION DE EXTENSION
- 3.- SISTEMA DE INFORMES

Propósitos del Taller

1.- El fundamental propósito del Taller de Ejecutivos Supervisores y Especialistas de la Dirección de Extensión, en el que colaborarán además algunos especialistas de la Dirección de Economía y Estadística y de la Dirección de Investigaciones del MAC, será el de preparar el Ante-Proyecto del programa nacional de extensión.

Se anticipa que tal ante-proyecto no quedará definitivamente redactado como resultado del Taller, porque habrán algunos antecedentes que agregar a los que allí se reúnan y faltará el tiempo necesario para darle a este estudio una cuidadosa redacción. Habrá que nombrar, para ello, una comisión de estilo, la cual, en un plazo no superior a quince días, deberá fijar su texto definitivo.

Dicho ante-proyecto servirá de base de discusión al Comité Nacional de Planificación de Extensión, al que le corresponde darle forma definitiva al programa nacional de extensión, el cual deberá ser finalmente aprobado por resolución del ciudadano Ministro de Agricultura.

El Comité Nacional de Extensión estará formado por los ejecutivos de la Dirección de Extensión, por representantes de otras direcciones del MAC, del Banco Agrícola y Pecuario, del Instituto Agrario Nacional y por delegados de las organizaciones de empresarios agrícolas y de campesinos.

2.- En la discusión del programa, se tendrá como objetivo secundario uniformar los criterios para la interpretación de la pauta que rige para la elaboración de los programas, a fin de que puedan asistir posteriormente a los agentes de extensión y demostradoras en la preparación de los programas locales para sus respectivas agencias.

3.- La dirección ya ha aprobado un proyecto para su desarrollo, durante el próximo quinquenio. Este proyecto ha partido del supuesto que un plazo aproximado de quince años se deberán enterar alrededor de 500 agencias de extensión. En el presente Taller se establecerá la forma como deberán determinarse cuáles deberán ser estas agencias.

4.- Desde hace algunos meses, está en vigencia el sistema de informes para todos los funcionarios de la Dirección de Extensión. Se aprovechará el presente Taller para absolver las consultas que se deseen formular sobre esta materia.

-----

ANEXO "B" (PAUTA PARA EL PROGRAMA NACIONAL DE EXTENSION)  
AL DOCUMENTO DE TRABAJO "LA PLANIFICACION DE LA  
EXTENSION EN VENEZUELA

PERIODO DEL PROGRAMA

Introducción

- I- RESUMEN DE LA SITUACION ACTUAL DE LA AGRICULTURA VENEZOLANA
- 1-1 La Agricultura dentro de la Economía Nacional
- 1-2 Uso de la Tierra
- 1-3 Producción Agrícola
- 1-3-1 Cuadro sobre la Producción Agrícola (último año y último quinquenio) - Superficie - Cosecha - Rendimiento - Valor de la Producción
- 1-3-2 Cuadro sobre Superficies y Rendimientos de los Cultivos en los últimos 5 ó 6 años
- 1-3-3 Cuadro sobre las Producciones Agrícolas y sus valores en los últimos 5 ó 6 años
- 1-3-4 Cuadro sobre Producción, Consumo, Importación y Exportación de los Productos Agrícolas
- 1-4 Descripción de los Principales Cultivos
- 1-4-1 Maíz
  - 1 Número de Fincas y su Clasificación por Tamaño
  - 2 Número de Propietarios, Arrendatarios, Aparceros y Otras Formas
  - 3 Número de Obreros ocupados en forma permanente y temporal
  - 4 Distribución Geográfica
  - 5 Rotación Cultural
  - 6 Preparación del Suelo (tracción motorizada, animal o humana)
  - 7 Variedades Empleadas

- 8 Calidad de Semilla
- 9 Densidad de Siembra
- 10 Sistema de Siembra
- 11 Epoca de Siembra y de Cosecha
- 12 Estudio Comparativo entre los Requisitos de Suelos y los que actualmente se emplean en el cultivo
- 13 Abonos Empleados
- 14 Estudio comparativo entre los requisitos de pluviometría y los que tienen las áreas donde se realiza el cultivo
- 15 Superficie regada - Superficie de Secano - Condiciones del riego
- 16 Superficie de siembra en Areas Marginales
- 17 Control de Plagas y Enfermedades
- 18 Control de Malezas
- 19 Labores culturales
- 20 Actitud hacia el Proyecto
- 21 Urgencia
- 22 Limitaciones
- 1-5 Descripción de las Principales Explotaciones Ganaderas
- 1-5-1 Lechería
- 1-5-1-1 Número Total de Animales
  - 2 Número de Hembras en Producción
  - 3 Producción Total
  - 4 Rendimiento
  - 5 Valor de la Producción
  - 6 Consumo Total
  - 7 Necesidades de Importación
  - 8 Excedentes para la Exportación
  - 9 Número de Fincas y su Clasificación por Tamaño
  - 10 Número de Propietarios, Arrendatarios, Aparceros y Otras Formas

- 11 Número de Obreros ocupados en forma permanente y temporal
- 12 Distribución Geográfica
- 13 Superficie de Terreno dedicada a la Explotación
- 14 Razas (características, adaptabilidad, rendimiento)
- 15 Instalaciones, Sistema de Explotación y Manejo
- 16 Alimentación
- 17 Higiene
- 18 Sanidad
- 19 Industrialización y Comercialización de los Productos
- 1-5-2 Cría de Vacunos
- 1-5-3 Porcinos
- 1-5-4 Avicultura
- 1-6 Tierra
- 1-6-1 Estudio Geográfico de Venezuela
- 1-6-2 Estudio Agrológico de Venezuela
- 1-6-3 Recursos de Riego
- 1-6-4 Vialidad
- 1-6-5 Distribución de las Fincas según sus tamaños
- 1-6-6 Tenencia de la Tierra
- 1-7 Clima
- 1-8 Capital
- 1-8-1 Edificios
- 1-8-2 Número y clase de Tractores, Maquinarias e Implementos Agrícolas
- 1-8-3 Servicios (Eléctrico - Telefónico - Agua Silos, etc.)
- 1-8-4 Posición Financiera de los Agricultores
- 1-8-5 Crédito

- 1-9            Trabajo
- 1-9-1        Disponibilidad de la mano de obra (Patronos, obreros, trabajadores familiares, trabajadores por cuenta propia y empleados)
- 1-9-2        Eficiencia de la mano de obra
- 1-9-3        El Factor Gerencia o Administración en la Agricultura
- 1-10         Mercados e Industrialización
- 1-11         Análisis de los Niveles de Productividad
- 1-12         Estructura Social y Servicios
- 1-12-1       Datos Demográficos (Tasa de crecimiento de la Población, natalidad, Mortalidad - Sexo - Edades)
- 1-12-2       Estructura Social (Clases sociales, grupos formales e in formales, comunicaciones entre las clases y grupos, liderazgo)
- 1-12-3       Actitudes y Opiniones de la Gente (Conducta, costumbres, creencias, gustos, actitudes, etc.)
- 1-12-4       Nivel Educativo (Tasa de escolaridad - Establecimientos Educativos - Analfabetismo)
- 1-12-5       Servicios Culturales, Sociales y Recreacionales (Centros culturales, bibliotecas, centros de recreación, campos deportivos, etc.)
- 1-13         Vivienda, Salud, Situación Alimentaria
- 1-13-1       Calidad y Capacidad de la Vivienda, Servicios Sanitarios (Agua Potable, pozos sépticos, luz, lavandería, cocina, baño, equipos de trabajo)
- 1-13-2       Salud (niveles de salud, enfermedades más comunes, hospitales, clínicas y otros servicios de salud)
- 1-13-3       Situación Alimentaria (niveles de alimentación, costumbres de alimentación, disponibilidad de alimentos para mejorar la dieta, estadísticas de desnutrición y de enfermedades de este origen)
- 1-13-4       Recreación (deportes preferidos, juegos típicos, entretenimientos, etc.)
- 1-13-5       Vestuario (calidad y modalidad del vestuario, centros de adquisición, confecciones caseras, etc.)

- 2- DETERMINACION DE LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS PROBLEMAS QUE AFECTAN A LA AGRICULTURA VENEZOLANA
- 2-1 Cuadro de los Factores que Determinan la Importancia Relativa de los Problemas de la Agricultura Venezolana
- 2-2 Análisis del Cuadro
- 2-3 Nómina de los Problemas del Programa, según su Prioridad
- 3- ANALISIS DE LOS PROBLEMAS DEL PROGRAMA Y FORMULACION GENERAL DE SUS SOLUCIONES
- 3-1 Maíz
  - Determinación de las Naturalezas del Problema
  - 3-1-1 Naturaleza A (Bajos rendimientos unitarios)
  - 3-1-2 Naturaleza B
  - 3-1-3 Naturaleza C, etc.
  - 3-1-1 Bajos Rendimientos Unitarios
    - 3-1-1-1 Aspectos de esta Naturaleza:
      - i Magnitud
      - ii Localización
      - iii Relaciones con otros Problemas
    - 3-1-1-2 Objetivos
    - 3-1-1-3 Determinación de sus causas
    - 3-1-1-4 Formulación General de las Soluciones
  - 3-2 Café, etc.
- 4- PROBLEMAS GENERICOS Y COMPLEMENTARIOS
- 4-1 Problemas Genéricos
  - 4-1-1 Eficiencia del Trabajo Humano
  - 4-1-2 Mecanización Agrícola
  - 4-1-3 Administración Rural
  - 4-1-4 Conservación de Suelos

- 4.2 Problemas Complementarios
- 4.2.1 Asentamientos Campesinos
- 4.2.2 Vivienda Rural
- 4.2.3 Salud
- 4.2.4 Crédito
- 4.2.5 Comercialización e Industrialización
- 4.2.6 Política de Precios
- 4.2.7 Obras de Regadío y Drenaje
- 4.2.8 Vías de Comunicación
- 4.2.9 Electrificación Rural
- 4.2.10 Teléfonos
- 4.2.11 Medios de Transporte

-----



ANEXO A - SEGUNDA PARTE - (ALGUNAS EXPLICACIONES SOBRE LA PAUTA PARA EL PROGRAMA NACIONAL DE EXTENSION) AL DOCUMENTO DE TRABAJO "EL PROGRAMA NACIONAL DE EXTENSION"

DETERMINACION DE LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS PROBLEMAS QUE AFECTAN AL SECTOR AGRICOLA

Para determinar la prioridad de los problemas que afectan a la agricultura y a la población campesina, se emplea el procedimiento descrito en la parte Planificación del libro "Extensión Agrícola - Principios y Técnicas" de Hernán Frías Moran, Jorge Ramsey Arce y Luis Ramiro Beltrán (Pags. 305, 306, 307 y 341).

El método consiste en juzgar la importancia relativa de los distintos problemas que afectan a la agricultura y población campesina de un área determinada, en relación con los doce factores siguientes:

1. Etapa de Desarrollo. 2. Monto de las Necesidades. 3. Importancia Económica. 4. Importancia Social. 5. Importancia Educativa. 6. Actitud. 7. Importancia Nacional. Mejoramiento de la Agricultura y/o del hogar. 9. Complemento de algún proyecto. 10. Interferencia con algún Proyecto. 11. Urgencia, y 12. Limitaciones.

Estos factores se colocan como epígrafes de las columnas del "2.1 Cuadro para Determinar la Importancia Relativa de los Problemas". Aquí se registran las notas que respecto a cada uno de estos factores se asignan a cada problema. Luego se suman las notas de los primeros once factores y se anotan en la columna "Puntaje Total". El último factor, "Limitaciones" se considera separadamente.

Las notas que pueden darse fluctúan entre 1 y 10 y tienen el siguiente significado, en relación a la importancia del problema.

10 = Máxima	5 = Menos que Regular
9 = Extraordinaria	4 = Poca
8 = Mucha	3 = Muy Poca
7 = Más que Regular	2 = Insignificante
6 = Regular	1 = Ninguna

Las notas para el factor "Limitaciones" tienen otro valor. Su significado en relación a la magnitud de ellas es el siguiente:

10 = Ninguna	5 = Regular
9 = Insignificante	4 = Más que Regular
8 = Muy pocas	3 = Muchas
7 = Pocas	2 = Extraordinarias
6 = Menos que Regular	1 = Máximas

En atención a que este procedimiento fué reseñado, en la obra citada, para un Programa Local, ha tenido que ser objeto de ligeras modificaciones para adaptarlo al presente caso, que es el de un Programa Nacional.

En efecto, se suprimieron dos de los doce factores antes mencionados: el 7 "Importancia Nacional" y el 10 "Interferencia con algún Proyecto". El primero, debido a que este factor, por sí solo, representa el resultado final del cuadro, y el segundo, porque en el nivel nacional pueden ser conducidos proyectos, aún cuando éstos interfirieran si se llevaran simultáneamente en una misma localidad, pues la única precaución que se tendría que tener sería la de desarrollarlos en áreas distintas.

En consecuencia, los problemas se juzgan sólo a través de diez factores.

Se advierte que problemas tales como "Eficiencia del Trabajo Humano", "Organización de Comités de Planificación, Clubes de Amas de Casa y de Clubes 5-V" y "Expansión del Servicio de Extensión" no se consideran en el Cuadro, porque éstos, por ser genéricos a todos los que allí se comparan, deben ser abordados de todos modos y simultáneamente con los que obtengan las mayores prioridades, tanto en el plano nacional como en los planos regionales y locales.

Del mismo modo se procedió en relación con otros problemas, cuyas soluciones dependen más directamente de otros organismos gubernamentales porque en relación a éstas el Servicio de Extensión sólo puede colaborar y, sobre todo, desarrollar, la labor que le es propia en forma que se coordine con aquéllas que tales organismos deben llevar a cabo.

Ejemplos de estos problemas son: "Asentamientos Campesinos", "Obras de Riego", "Vías de Comunicación", "Vivienda Rural", "Crédito", "Salud" y otros.

Tanto estos últimos problemas, a los cuales hemos llamado complementarios, en razón de las circunstancias señaladas, como los genéricos, son tratados al final del Programa.

## ALGUNAS EXPLICACIONES ESPECIALES SOBRE EL CUADRO 2.1

### 1. ETAPA DE DESARROLLO

Para la asignación de las notas de este factor se aplicó la siguiente fórmula:

$$\text{Nota} = I - IA$$

Dónde

I = Nota por el monto total de informaciones de que se disponga.

A = Tanto por ciento de este monto total que está siendo aplicado por los agricultores, expresado en forma decimal.

## 2. IMPORTANCIA ECONOMICA

Para determinar la Importancia Económica de los diferentes rubros de la producción se toma como indicador el valor de su producción anual más el de su importación.

## 3. IMPORTANCIA SOCIAL

Al asignar las notas correspondientes a este factor se deben tener presentes tres elementos de juicio, a saber: a) número de personas afectadas, b) grado de importancia del problema como factor de bienestar de la población campesina; y c) mejoramiento de la vida de relación de la población campesina, que podría lograrse al trabajar en la solución del problema.

## 4. IMPORTANCIA EDUCATIVA

Para asignar las notas de este factor deben considerarse también tres elementos de juicio, a saber: a) etapa de desarrollo, b) proporción en que el monto de conocimientos a impartir, relativos a un problema, incide en el nivel educativo de la población, y c) número de personas que recibirían estos conocimientos.

En atención a que en la mayoría de los países no existen datos estadísticos precisos que permitan valorar los distintos elementos de los factores "Importancia Social" e "Importancia Educativa", lo que contrasta con la evaluación de la "Importancia Económica" de los rubros de la producción, puesto que ésta es más exacta, se estima conveniente para tales rubros y para los problemas genéricos hacerla pesar más que los factores "Importancia Social" e "Importancia Educativa"; para ello, en lugar de considerar a estos dos factores, se computó sólo el promedio de ellos.

## CORRECCION

Como consecuencia de lo anterior, en los problemas sociales se computarán nueve factores de la columna "Puntaje Total" y sólo ocho en las restantes. A fin de poderlos comparar, las sumas de los problemas sociales deben corregirse multiplicándolas por el coeficiente 0.8888 (8:9)



- 2 -

Planes de Estudios Académicos de Extensión y Ciencias Sociales



**SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA**

**- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -**

**DOCUMENTO DE TRABAJO**

**Título: LA CATEDRA DE EXTENSION EN LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE  
COCHABAMBA**

**Tema : 2**

**Autor : Ing. Lucio Antezana**

**Cargo : Director de Extensión del Ministerio de Agricultura**

**País : Bolivia**

**INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA**

**ZONA ANDINA**

**Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA**





LA CATEDRA DE EXTENSION EN LA FACULTAD  
DE AGRONOMIA DE COCHABAMBA

ANTECEDENTES

La creación de la cátedra de Extensión Agrícola en la Facultad de Agronomía de Cochabamba se debió a dos motivos fundamentales: a) la creciente demanda de personal capacitado en extensión agrícola en Latinoamérica, y b) la necesidad de ampliar los conocimientos de los estudiantes de agronomía en extensión y sociología rural y así completar su preparación profesional que los habilite, en su caso, a trabajar en servicios de extensión de cualquier país.

Con estos antecedentes se estableció la cátedra de extensión y sociología rural en 1957 a solicitud de la División de Extensión Agrícola del Servicio Agrícola Interamericano. Durante este año, recibieron entrenamiento en extensión nueve estudiantes del quinto curso, quienes, después de haber rendido satisfactoriamente sus exámenes, fueron acreedores a un diploma otorgado por la División de Extensión. La cátedra estuvo a cargo del Ing. Lucio Antezana.

En 1958, se realizó la Primera Conferencia Latinoamericana sobre Educación Agrícola Superior en Chile con asistencia de todos los decanos de las facultades de agronomía de Sud América. En aquella oportunidad, la conferencia recomendó que las facultades de agronomía ofrecieran un programa equilibrado de enseñanza en las ciencias físicas, biológicas económicas y sociales y que se fomentara la aplicación de estas al desarrollo agrícola y rural, basándose en la convicción de que el problema agrícola es un complejo de factores físicos, biológicos, económicos, sociales y culturales, y que junto con el suelo y las plantas, existen el hombre y la comunidad. La conferencia se mostró de acuerdo en que la extensión había contribuido en muchos países a incrementar la demanda por llevar a los agricultores nuevos métodos de trabajo y nuevos conocimientos, creando así un mayor interés por los servicios profesionales. Así mismo, la extensión interesa a las juventudes rurales por los estudios agronómicos. Por estas y muchas otras razones, recomendó que las facultades de agronomía incluyan cursos de sociología rural y extensión agrícola que contribuyan al desarrollo de la comunidad. Además, el estudiante debe recibir adiestramiento para el uso de bibliotecas, normas bibliográficas, documentación científica, etc., así como la adecuada preparación acerca de la redacción y presentación de documentos científicos.

En las facultades de agronomía - señaló la conferencia - debe prestarse atención a los medios de comunicaciones humanas y a las técnicas de su empleo. Deben incluirse entre estos medios los nuevos equipos que facilitan el trabajo de extensión, sobre todo en el medio rural.

De ahí que el Consejo Universitario de 1958, en atención a las consideraciones y recomendaciones de la Primera Conferencia Latinoamericana sobre Educación Agrícola Superior, incluyó la Cátedra de Extensión Agrícola y Sociología Rural, dentro los programas de la Facultad de Agronomía de Cochabamba, Bolivia, como cátedra oficial y obligatoria.

El Consejo Directivo de 1959 a su vez, con objeto de facilitar a los alumnos consideró a la cátedra de Extensión como cátedra electiva, a partir del tercer año.

Este mismo año, el decano de la Facultad de Agronomía fué invitado a la Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola, realizada en Lima; por sus múltiples ocupaciones, el Ing. René Saavedra, por entonces decano, delegó su representación al catedrático de extensión de la facultad, Ing. Lucio Antezana.

En la citada reunión, a la que asistieron decanos de las facultades de agronomía del Ecuador, Colombia, Venezuela y Perú, más los catedráticos de extensión, directores de agricultura y personeros de entidades que realizan extensión, se acordó recomendar la ampliación técnica de los cursos básicos de sociología y fundamentos de extensión y psicología de la educación, insistiendo en el carácter obligatorio de la cátedra en las facultades de agronomía; se recomendó estímulo a la investigación social y de extensión y a los catedráticos que ofrezcan los cursos básicos sugiriéndoles que pusieran énfasis en el contenido práctico de la enseñanza y en que las escuelas prácticas de agricultura y escuelas vocacionales también den adiestramiento sobre extensión agrícola y, en lo posible, establezcan un área de estudio, adiestramiento y demostración, como complemento y base de la cátedra de extensión del país; se propugnó la creación del departamento de ciencias económicas y extensión con divisiones que se preocupen de las ciencias sociales, económicas, domésticas y de extensión y enseñanza vocacional; además se recomendó la fundación de escuelas de ciencias domésticas dependientes de los departamentos e institutos de ciencias económicas y sociales de las facultades de agronomía.

La Primera Conferencia Nacional de Enseñanza Agrícola celebrada del 16 al 21 de septiembre de 1959 y con participación de representantes de organismos internacionales como la FAO, de personeros invitados de las diferentes reparticiones del Estado, de directores de las escuelas prácticas de agricultura, de las universidades de Chuquisaca, Oruro, Tarija, Potosí, Cochabamba y Santa Cruz y de catedráticos y jefes de trabajos prácticos de la Facultad de Agronomía y Escuela Práctica de Agricultura de Cochabamba, analizó el Plan de Estudios de la Facultad de Agronomía. Al estudiar las relaciones de la investigación, la enseñanza y la extensión la reunión recomendó mantener la cátedra de extensión agrícola en la Facultad de Agronomía, incluyendo a la Escuela Práctica de Agricultura que le es dependiente.

La conferencia recomendó, además, la participación activa de profesores y alumnos en los programas de extensión que se realicen en el área piloto, dependiente de la facultad, en todos sus aspectos, como ser: organización, planeamiento, metodología, evaluación, super

visión, etc., en colaboración con los funcionarios del Servicio Nacional de Extensión del Ministerio de Agricultura. Asimismo, recomendó que los materiales audiovisuales y publicaciones que preparan los servicios de extensión para los agricultores, deben proporcionarse a los alumnos de la Facultad de Agronomía y Escuelas de Agricultura de Cochabamba con objeto de que estén informados de los últimos adelantos de estas materias.

Durante el ejercicio de la cátedra, se logró interesar a los alumnos en los problemas del campesino. Para este objeto, semanalmente, los alumnos visitaban las agencias de extensión donde el agente les explicaba la situación de su área de acción, refiriéndose a los recursos humanos, agrícolas y ganaderos, así como a la producción, los servicios, los planes de trabajo y las reacciones de la gente, etc. Asimismo, se lograba que visiten a las familias rurales para observar, que asistan a las reuniones de los Clubes 4-S, que participen en asambleas de los comités de agricultores y en las demostraciones de método. Por otra parte, visitaban los proyectos de prioridad y las demostraciones de resultado y, en su caso, realizaban ligeras encuestas para sus estudios de sociología rural, con lo que se lograba que los alumnos capten la influencia de los servicios de extensión, estudien el modo de vida de las poblaciones rurales, analicen sus problemas y realmente vinculen la universidad, a través de la acción de la Facultad de Agronomía, con el campesino.

Los campesinos los recibían con verdadero entusiasmo, expresando su beneplácito, conversando ampliamente sobre sus problemas y pidiendo sugerencias y consejos.

Por otra parte, durante el curso, se desarrollaban debates sobre los diferentes puntos del programa o sobre temas especiales. Durante el año, los alumnos tenían la obligación de sostener una página en un diario local y un programa de radio, trabajo que les servía de entrenamiento en la parte de información agrícola; aprendían a redactar para el agricultor y a hacer los libretos para la radio o a realizar entrevistas y comentarios sobre problemas nacionales. En 1960, tomaron activa participación en la organización de la Primera Exposición y Concurso Nacional de Demostraciones de los Clubes 4-S realizada en la Universidad de Cochabamba bajo los auspicios de la Sociedad de Ingenieros Agrónomos de Bolivia y la Facultad de Agronomía.

Gracias a la preocupación de los alumnos de extensión agrícola; el mismo año, se realizó, para toda la Facultad, un cursillo práctico de ovinotecnia, con la participación de los especialistas de extensión agrícola, de la Estación Experimental y de catedráticos de la facultad dentro de un programa coordinado. Este curso permitió interesar en esta rama a algunos alumnos que, actualmente, ya profesionales, se encuentran trabajando en la Estación Experimental del Altiplano.

De esta manera, la facultad de agronomía al incorporar la cátedra de extensión agrícola y sociología rural a su plan de estudios, se ponía a tono con las demás facultades de América Latina, Europa y Asia, donde la preparación técnica del profesional agrónomo se comple

taba con la comprensión de los valores humanos y con la noción de la función educativa y social que tienen los extensionistas como arquitectos de la nueva comunidad rural. Asimismo, se cumplía con un imperativo social: el de preparar profesionales, no sólo para el área nacional, sino para su utilización en escala internacional, abriendo de esta manera a los egresados nuevos horizontes en su vida profesional.

Por otra parte, se trató de formar dentro de la facultad el departamento de extensión y economía rural, encargado de planear, realizar, recopilar y difundir los estudios en éstas disciplinas tan importantes.

Sensiblemente, en este año, se ha dejado en vacancia la cátedra de extensión agrícola, en parte debido a la promoción de su encargado a la Dirección Nacional de Extensión y, en parte, a una mala comprensión del Consejo Directivo. Esperamos que, en el siguiente año lectivo, sea restituida y estamos empeñados en este objeto.

Los servicios de extensión agrícola tienen el problema de la carencia de ingenieros agrónomos con especialidad en extensión. Actualmente, en Bolivia, se necesita por lo menos de unos 100 profesionales en esta rama, para atender nuestras necesidades más premiosas.

También se hace necesario que las facultades de agronomía tratan de interesar a la mujer con el fin de conseguir elemento profesional femenino capaz de integrar los servicios de economía del hogar en su nivel directivo y de campo, tal como sucede en Colombia y en otros países. Así habremos contribuido en la formación de una profesional con capacidad agronómica dedicada a la superación de la mujer campesina.

## CONCLUSIONES

En conclusión, me permito sugerir lo siguiente:

1. La incorporación de la cátedra de extensión agrícola y sociología rural en las facultades de agronomía y escuelas prácticas de agricultura que aún no tuvieran incorporadas a su enseñanza tales disciplinas.
2. Interesar a los colegios secundarios femeninos provinciales, mediante conferencias, películas, etc., para que las alumnas de cursos superiores sigan la carrera agronómica.
3. Promover en las facultades de agronomía la incorporación de cátedras de economía doméstica, nutrición y asistencia social en la formación de especialistas en mejoramiento del hogar rural.
4. Propugnar la concesión de becas de especialización en economía doméstica para las alumnas de las facultades de agronomía.

-----  
Este documento está acompañado de dos anexos:  
Anexo A: Programa de Extensión Agrícola.  
Anexo B: Programa de Sociología Rural.

ANEXO A (PROGRAMA DE EXTENSION AGRICOLA) AL DOCUMENTO DE TRABAJO

"LA CATEDRA DE EXTENSION EN LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE COCHABAMBA"

1. Qué es extensión agrícola. Filosofía de la actividad de extensión. Objetivos principales. Campo de actividades, Quienes cooperan.
2. Tentativas de cooperación a la agricultura en Bolivia. Creación del Ministerio de Agricultura. Creación del Servicio Agrícola Interamericano. La División de Extensión Agrícola. Organización nacional. Organización en escala departamental. Agentes de extensión. Funciones y responsabilidades del agente de extensión. Relación entre el agente, el supervisor y el especialista. El supervisor. Deberes del supervisor. El especialista. Trabajo coordinado entre el agente agrícola y la agente de economía del hogar. Relaciones con otras oficinas.
3. Planeamiento de programas de extensión. Generalidades. Métodos para el planeamiento de programas. Métodos autocráticos. Métodos democráticos. Información básica necesaria para el planeamiento de un programa de extensión. Recursos físicos. La población. Organizaciones existentes en el area. Colaboración de especialistas. Colaboración de líderes. Procedimiento para el planeamiento de un programa de extensión. Comité de planeamiento de programa. Instrumentos de la planificación: programa, plan y proyecto. Determinación de la importancia relativa de los problemas. Coordinación del trabajo del agente, la mejoradora del hogar y los especialistas.
4. Psicología educativa. Generalidades. El proceso educativo. Aprendizaje. Tipos de aprendizaje. Motivación. Métodos para aprender. Cómo aprenden y adoptan cambios los agricultores. Cómo cambia la conducta humana. El proceso educativo y los métodos de extensión. Análisis de los diferentes métodos de extensión y su efectividad.
5. Clasificación de los métodos de extensión. Servicio individual: visitas individuales, llamadas de teléfono, demostraciones individuales, normas para las visitas individuales. Servicio a grupos: reuniones, demostraciones de método. Demostraciones de resultado. Organizaciones especiales, clubes, etc. Reuniones. Tipos de reuniones. Discusión de grupos, panel, exposición, foro etc. Servicio a masas: exposiciones agrícolas, radiodifusión.
6. Las campañas en la extensión agrícola. Cuando usar campañas. Etapas de toda campaña. Delineamiento de la campaña. Comités. Calendario de actividades, objetivos. Medios de comunicación. Presupuesto manual. Adiestramiento de personal. Producción de materiales para la campaña. Distribución de materiales. Desarrollo progresivo, concentración y complementación. Evaluación de los resultados.
7. La demostración de método. Cómo preparar una demostración. Desarrollo del plantoma, equipo, presentación. Pasos de la demostración, evaluación. Demostración de resultado, pasos, ventajas, desventajas. Cómo utilizar estos métodos.

8. Servicio a las masas: cartas circulares, folletos, como preparar folletos, boletines, carteles, exposiciones, exhibiciones, programas de radio, etc.
9. Comunicación oral, el lenguaje. Educación de la palabra. Estructura del discurso. Métodos. Discurso de información. Discurso académico. Ayudas audiovisuales, etc.
10. Ayudas audiovisuales. Pizarra. Franelógrafo, portafolio gráfico. Proyectores de "slides", proyectores de cine, grabadoras, altavoces, etc.
11. Información por radio. Generalidades, espacios de tiempo, tipo de programas, normas para la redacción de libretos, evaluación de programas, prácticas.
12. Elaboración de tesis. Indicaciones sobre requisitos y preparación de tesis de grado. Reglas básicas de la redacción técnica; el compendio, un informe, características que debe reunir un informe. Preparación de folletos en extensión agrícola: claridad, introducción, desarrollo, conclusión, títulos, contenido. Redacción. Dibujos. Impresión. Cartas circulares. Normas para bibliografías, formas de presentar bibliografías. La bibliografía en los artículos científicos. Cita de libros y folletos. Cita de artículos de revistas, etc.
13. La educación agrícola a la juventud rural. Filosofía y lema del club. Emblema de los clubes. Colores, finalidades. Los socios. Proyectos. Registros. Planeamiento del trabajo con jóvenes. Objetivos. Reconocimientos, premios, días de mérito. Organización de ferias. Campamentos nacionales. El club y el desarrollo de programas de comunidad.
14. Líderes. Clases de líderes. Formación de líderes. Entrenamientos. Características de un buen líder. Funciones y responsabilidades del líder. Como se localizan buenos líderes.
15. Actividades de mejoramiento del hogar. Las agentes de mejoramiento del hogar. Educación del hogar. Objetivos. La importancia de este trabajo en el desarrollo de la familia y el hogar. Planeamiento de trabajos en mejoramiento del hogar. Proyectos principales. Clubes de amas de casa. Métodos de trabajo. Coordinación de trabajo entre el agente y la agente de economía del hogar para el desarrollo de la comunidad.
16. Papel del profesional ingeniero agrónomo en el desarrollo de la comunidad. Inventario de recursos naturales. Estudio de la población. Guías generales en el aprovechamiento de recursos. Planes y programas en el desarrollo de la comunidad. Como promover la inquietud en la comunidad. Métodos, impactos.
17. Evaluación. Definición. Propósitos de la evaluación. Grado de error tolerable en la evaluación. Usos de la evaluación. El método científico. Recolección de hechos y datos. La actitud interrogativa. El arte del razonamiento claro. Pasos en el método científico. Principales métodos de investigación.

18. Planeamiento de un estudio de evaluación. La extensión como un proceso educativo. El ciclo de extensión. La evaluación en términos de objetivos. Propósito de los objetivos educativos. Pruebas de éxito en la realización de los objetivos.
19. De quién debemos recoger la información. Muestreo. Definición de población. Definición de muestreo. Métodos de muestreo.
20. Métodos de recolectar los datos. Métodos empleados para la recolección de datos. Consideraciones que influyen en la selección del método. Análisis de cada método. Cuestionarios: por correo, entrevistas personales. Contactos con grupos. Estudio de casos. Plan y realización de la evaluación. Sugerencias para hacer las entrevistas. Preguntas.
21. Diferentes medios prácticos de evaluación. La necesidad de medios prácticos de medición. Selección de pruebas de medición. Como preparar los formularios de medición. Requisitos del formulario de evaluación. Tipos de preguntas. Redacción de preguntas. Orden de las preguntas. Disposición del cuestionario.
22. Los registros y los informes en la evaluación de extensión. Registros de información. Utilización de registros de informes. Anotación de registros y preparación de informes. Como preparar los informes narrativos.
23. Tabulación y análisis. Cálculos indispensables. Tabulación. Hojas de anotación. Ordenamiento a mano. Hojas de tabulación. Tabulación a máquina eléctrica. Presentación e interpretación de datos. Preparación del informe. Cuadro esquemático del informe. Presentación de datos. Redacción del texto. Interpretación de los resultados.

Cursillos: Periodismo. Métodos audiovisuales. Técnica fotográfica. Cooperativismos. crédito agrícola.

Prácticas: Monografías de temas específicos, demostraciones de prácticas agrícolas. Visitas de los alumnos a agencias de extensión. Asistencia de alumnos en las diferentes zonas a las reuniones de comités de agricultores. Comités de Planeamientos, etc. Participación de alumnos en programas de radio, páginas agrícolas en los periódicos, exposiciones agrícolas, etc. Participación de alumnos en discusiones sobre problemas nacionales de actualidad: mesa redonda, panel, simposium, etc.

Además periódicamente se proyectarán diapositivos y películas educativas adecuadas al caso.

-----

ANEXO B (PROGRAMA DE SOCIOLOGIA RURAL) AL DOCUMENTO DE TRABAJO

"LA CATEDRA DE EXTENSION EN LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE COCHABAMBA"

1. Origen de la palabra "sociología". Brevísimas historia de esta ciencia. Clasificación general de las ciencias. Lugar asignado a la sociología en ellas.
2. Definiciones generales de la sociología.. Clasificación de la sociología como ciencia descriptiva y aplicada. Relaciones de la sociología con otras ciencias. Relaciones entre sociología general y ciencias sociales particulares.
3. La sociología rural. Definición. Relaciones con otras ciencias sociales. Ciencia y método científico. Definición de algunos conceptos generales. Sociedad, cultura rural y cultura urbana. Importancia del estudio de la sociedad rural.
4. Características de la vida rural. Ocupación: el medio ambiente en que se desarrollan los agricultores. Diferenciación social. Estratificación social. Movilidad social. Interacción social.
5. El medio ambiente físico. Significado de región. Regiones agrícolas. Regiones de acuerdo a suelos. Tipos de poblaciones. La comunidad rural. El vecindario. Límites del vecindario. Villas. Tipos de villas. Estudio de regiones en Bolivia.
6. La base biosocial de la vida rural. La población rural. Origen de la población rural. Composición de la población rural. Importancia de la población rural. Distribución de la población rural. Raza. Natalidad. Edad. Sexo. Religión. Educación. Características físicas. Salud, mortalidad, migración.
7. Interacción social en el medio ambiente rural. Competencia, acomodación, colonización. Problemas. Contacto cultural. Asimilación. Estratificación social. Movilidad social.
8. Instituciones rurales. División de la tierra. Tenencia de la tierra. Clasificación de propiedades. Clases de agricultura.
9. La familia rural. El matrimonio. Condiciones que afectan al promedio de matrimonios y la formación de familias. Nivel de vida de la familia rural. La vivienda.
10. La educación rural. Alfabetización. Educación fundamental. La escuela como una institución social. Rol de las escuelas rurales. El profesor rural. Los colegios secundarios. Escuelas particulares. Religión. La Iglesia. Otras agencias de educación rural. Capacitación agrícola. Los servicios de extensión agrícola. Crédito supervisado. Cooperativas. Bibliotecas.
11. Instituciones políticas y del gobierno. Características del gobierno local. Organización política y administrativa. Autoridades políticas y administrativas. Cooperación del gobierno en el bienestar



rural. Instituciones de bienestar rural, hospitales, servicios de sanidad, Caja Nacional de Seguro y sus servicios, otras instituciones, etc.

12. Técnica de investigación social. Teoría y planteamiento de la investigación social. Campos y métodos de la ciencia, los niveles del procedimiento científico. Los requisitos del método científico. La posibilidad de una ciencia sociológica. La complejidad de los datos sociales. Métodos científicos en las ciencias sociales. La relación de los problemas a investigar. Planeamiento de un proyecto de investigación sociológica.
13. Dificultades de la observación objetiva. Técnicas experimentales. El método experimental en las ciencias sociales. La experimentación social y el método estadístico. Tipología y descripción de los experimentos sociológicos. La técnica del control en sociología experimental.
14. Tecnología, unidades y clasificación. Métodos de investigación social. La muestra de la investigación social. El cuadro como instrumento de observación. El cuestionario.
15. La medida de actitudes y opiniones. Método para el estudio de los materiales. Estimación de la validez de las pruebas. La medida de la conducta institucional. Requisitos de una escala sociométrica. La medida del "status" socio-económico. Principales fases en la construcción de escalas sociométricas.
16. Métodos sociométricos en ecología y relaciones interpersonales. Tipos de representación simbiótica de fenómenos sociales. Técnicas de la ecología humana. Métodos sociográficos. Índices sociológicos.
17. Trabajo de campo: la entrevista y el examen social. La entrevista. La "lista"; el observador participante. La historia de vidas o la historia de casos. El "survey" social. Contabilidad social. La organización social y las relaciones de datos sociales.

-----



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: EXTENSION Y SOCIOLOGIA RURAL COMO PARTE DE LA ENSEÑANZA  
AGRICOLA EN LAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS.

Tema : 2

Autores: Ing. Adalberto Franco (1)  
Ing. Mario Iglesias (2)

Cargos: Profesor de Extensión de la Facultad de Agronomía de  
Manizales (1)  
Profesor de Extensión de la Facultad de Agronomía de  
Palmira (2)

País : Colombia

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



EXTENSION Y SOCIOLOGIA RURAL COMO PARTE EN LA ENSEÑANZA  
AGRICOLA EN LAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS

Como parte introductiva, incluimos este cuadro sobre las universidades y facultades que ofrecen entrenamiento completo en agronomía, medicina veterinaria y educación forestal:

Localización	Año de Establecimiento	Nombre de la Institucion
<b>A. Agronomía</b>		
1 - Medellín	1.921	Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional
2 - Palmira	1.934	Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional
3 - Manizales	1.950	Facultad de Agronomía de la Universidad de Caldas
<b>B. Medicina Veterinaria</b>		
1 - Bogotá	1.921	Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional
2 - Manizales	1.950	Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Caldas
<b>C. Educación Forestal</b>		
1 - Medellín	1.951	Instituto Forestal de la Universidad Nacional
2 - Bogotá	1.952	Facultad de Ingeniería Forestal de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"

Además de las instituciones registradas en el cuadro anterior, que ofrecen planes de estudios completos, está la Facultad de Agronomía de la Universidad del Tolima, situada en Ibagué, fundada en 1.955 con un plan de estudios para tres años solamente, debiendo completar estudios en dependencia de la Universidad Nacional. En esta forma ha venido funcionando hasta el presente. A partir del año próximo ofrecerá estudios completos de cinco años.

En 1.960 inició su primer año de clases la Facultad de Agronomía de Paipa, vinculada a la Universidad Pedagógica de Colombia, en Tunja.

La Universidad de Nariño fundó su Facultad de Agronomía en 1.947. Esta funcionó hasta el año 1.953 en que, debido a la falta de fondos, tuvo que cerrarse. Sin embargo, esta Universidad desea abrir sus puertas de nuevo.

Todo lo anterior muestra claramente el vivo interés que existe en Colombia por la educación agrícola superior, como simple resultante del creciente desarrollo de la agricultura en el país.

### EL DESARROLLO DE LA EXTENSION AGRICOLA

La extensión agrícola en Colombia se inició prácticamente en el año 1.954, mediante el convenio del gobierno nacional con el gobierno de los Estados Unidos y la creación así de un Servicio Técnico Agrícola Colombiano-Americano. En forma demostrativa, tuvo su iniciación en el departamento de Boyacá.

Posteriormente, en el año 1956, principió a funcionar el Servicio de Extensión en el Valle del Cauca, por convenio del Ministerio de Agricultura, la Secretaría de Agricultura del Valle del Cauca y la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (C.V.C.) recientemente creada. Este servicio funcionó asesorado por personal técnico norteamericano hasta 1.959; luego pasó a ser dirigido por profesionales colombianos. Es de anotarse que para el año 1.956, ya el Ministerio de Agricultura y la Secretaría de Agricultura del Valle tenían en funcionamiento algunas agencias de extensión, que luego pasaron a la C.V.C. Asimismo, las demás Secretarías de Agricultura departamentales han creado tales agencias. Tanto el Servicio de Extensión de Boyacá como el de la C.V.C. en el Valle del Cauca, han servido como campo de adiestramiento al personal colombiano, que se ha venido desplazando a otras organizaciones similares.

Cabe destacar la colaboración prestada a nuestro país por la Zona Andina, Proyecto 39, en el adiestramiento permanente del personal de extensionistas que ha venido prestando sus servicios en diferentes instituciones.

### CATEDRA DE EXTENSION AGRICOLA EN LAS FACULTADES DE AGRONOMIA Y DE MEDICINA VETERINARIA

La universidad colombiana y, específicamente, las facultades de agronomía y de medicina veterinaria, han tomado muy en serio la inquietud surgida no sólo en el país, sino en toda la América Latina, sobre un movimiento extensionista de amplias proyecciones.

El desarrollo agrícola del país reclama personal capacitado para llevarlo adelante; las diferentes organizaciones de servicio agropecuario así lo han contemplado, y por esta circunstancia vemos cómo en pocos años las agencias de extensión han aumentado considerablemente.

Es ya una necesidad sentida que está siendo solucionada en parte y que es necesario continuar atendiendo como un imperativo nacional.

Los diversos problemas de las áreas rurales son muy complejos y reclaman, por lo tanto, mantener a profesionales altamente calificados y eficientemente preparados, no sólo por el conocimiento de las nuevas técnicas, sino de gran criterio práctico y alto sentido social.

Es tarea de nuestras facultades despertar y crear esa inquietud en los nuevos egresados, para formar de esta manera una conciencia clara y firme de la situación.

Con este convencimiento, se ha venido trabajando activamente en el país. Desde 1.959 se iniciaron las cátedras obligatorias de extensión en las tres facultades de agronomía de enseñanza completa (Medellín, Palmira, Manizales); en la del Tolima se inició en el presente año.

En las facultades de veterinaria, ha sido un poco difícil la inclusión de dicha cátedra; sin embargo, en Manizales ha venido funcionando esta materia como opcional; la de Bogotá ha presentado algunas dificultades por la alteración del pensum obligatorio, reorganizado últimamente considerando extensión como una de sus materias.

Además de la consideración de la cátedra de extensión como obligatoria en las facultades de agronomía, cabe destacar la creación, dentro de su forma orgánica, de los departamentos de economía y ciencias sociales, que integran en su enseñanza: economía agrícola, administración rural, cooperativismo, mercados, extensión agrícola y sociología rural.

Como un aporte a esas inquietudes colombianas en materia de estudios sociales, se menciona la creación de una facultad de sociología por la Universidad Nacional, que muy pronto principiará a destacar sus primeros egresados, que tienen la tarea de enfrentarse a un sinnúmero de situaciones sociales que es urgente conocer.

También es importante anotar la reciente creación de una facultad de economía doméstica, que iniciará labores a principios de 1.962, según los planteamientos hasta ahora conocidos. Tendrá alto nivel académico, y se anticipa que sus profesionales tendrán destacada posición dentro de la organización de los servicios relacionados con su disciplina, y en los futuros desarrollos de la economía doméstica en Colombia, ya que es la primera en su género que se crea a nivel universitario.

#### PLANES DE ESTUDIOS DE LA CATEDRA DE EXTENSION AGRICOLA Y SOCIOLOGIA RURAL

Hasta el momento, no hay una unificación de criterio sobre el contenido de estos planes de estudio a llevarse en las facultades. Seguramente ello se deba a lo corto del tiempo en que estas materias han venido siendo consideradas. Sin embargo, ya se han realizado dos seminarios de profesores de extensión con tales fines, y está próximo a reunirse el tercero en la ciudad de Bogotá, del 18 al 22 de diciembre del presente. Se espera, naturalmente, el aporte de quie-

nes han tenido a su cargo adelantar esta tarea en su correspondiente facultad.

A manera de información y como uno de los puntos considerados en tales seminarios de profesores de extensión, se estableció que esta materia fuera obligatoria por dos semestres en el cuarto año de estudios; también se brindaría para el quinto año (último de carrera profesional) un semestre opcional. Prácticamente, ya empieza a hacerse efectiva esta recomendación.

Seguramente, en la Facultad de Agronomía de Palmira es donde se ha venido llevando a cabalidad el plan de enseñanza determinado. En las otras facultades, se han tenido algunos tropiezos que han impedido su marcha, pero éstos parecen ya vencidos y se espera esta unificación.

### PROGRAMA PARA EL CURSO DE EXTENSION

#### AGRICOLA

Cuarto Año

Primer Semestre

#### CUESTIONES PRELIMINARES: 3 CONFERENCIAS

Introducción al Curso  
Reseña Socio-económica Colombiana

#### FILOSOFIA DE EXTENSION: 7 CONFERENCIAS

Generalidades sobre Filosofía de Extensión  
Objetivos de Extensión  
Naturaleza y campo de acción de Extensión  
Requisitos principales de los extensionistas  
Aplicación de los Principios de Extensión

#### PSICOLOGIA EDUCATIVA: 14 CONFERENCIAS

Generalidades  
Interrelaciones del organismo con la conducta y la personalidad  
Características de la personalidad  
La inteligencia y el proceso educativo  
El aprendizaje y procedimientos de aprender  
Tipos de aprendizaje  
Motivación o estimulación  
Métodos para aprender y su relación con la enseñanza  
Desarrollo de la función educativa y los pasos de la enseñanza  
Características mentales de las personas  
Principios de Aprendizaje



## SOCIOLOGIA RURAL: 20 CONFERENCIAS

### Generalidades:

- a) Definición
- b) Estado de la Sociología Rural en América Latina
- c) Trabajos que se realizan

Conceptos básicos de la Sociología Rural

Grupos Rurales

Identificación del grupo

Características principales de una Comunidad Rural

Cambios en las Comunidades Rurales

Movilización de la Comunidad para la acción

Metodología para estudios Socio-económicos con énfasis en lo Sociológico

Factores sociales que influyen en el cambio de las Prácticas Agrícolas

Aspectos sociológicos del planeamiento de programas de acción

Líderes y Liderazgo en programas de acción

Cuarto Año

Segundo Semestre

## RELACIONES DE EXTENSION: 4 CONFERENCIAS

Relaciones Públicas

Recursos utilizables por Extensión

Relaciones de Extensión con Investigación

Relaciones de Extensión con enseñanza, con servicio directo y con fiscalización.

## METODOLOGIA: 13 CONFERENCIAS

Clasificación de los Métodos de Extensión

Comparación de la eficacia de los distintos métodos

Factores que influyen en la adopción de nuevas prácticas

Métodos de contacto individual:

- a) Consulta oficina
- b) Visita a las fincas y hogares
- c) Demostración de resultados

Métodos de trabajo con grupos:

- a) Demostración de Métodos
- b) Reuniones

Métodos para las masas

## CLUBES: 5 CONFERENCIAS

Clubes juveniles 4-S

Clubes Amas de Casa

Juntas de Agricultores

COMUNICACION EN EXTENSION: 4 CONFERENCIAS

Teoría de las Comunicaciones  
Principios y métodos de Comunicación  
Comunicaciones audiovisuales

PROGRAMACION EN EXTENSION: 16 CONFERENCIAS

La Planificación y su importancia  
Principios básicos  
Desarrollo histórico del origen de los Programas de  
Extensión en los Estados Unidos  
Etapas de la planificación del Programa de Extensión  
Instrumentos de la Planificación: Programa - Proyecto - Plan  
Organos de la Planificación y forma como debe ser originado  
el Programa  
Estudio de ejemplo de programación de un área

Quinto Año

Primer Semestre

EVALUACION DEL TRABAJO DE EXTENSION EN VACACIONES

EVALUACION EN EXTENSION: 11 CONFERENCIAS

Qué es Evaluación  
El método científico  
Planeamiento de un estudio de Evaluación  
Evaluación en términos objetivos y pruebas  
Sistema de muestreo  
Método de recolectar los datos  
Diferentes medios prácticos de Evaluación  
Cómo preparar el formulario de medición  
Tabulación y análisis  
Presentación e interpretación de los datos

PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION Y ORGANIZACION

DE LOS PROGRAMAS DE EXTENSION AGRICOLA:

7 CONFERENCIAS

Principios de Administración  
Organización de Extensión (Generalidades)  
Divisiones del Servicio de Extensión  
Informes de Extensión  
Pautas para informes de una Agencia  
Pautas para informes de especialistas  
Supervisores y Dirección del Servicio de Extensión  
Papel de los especialistas en Extensión

## SUPERVISION: 10 CONFERENCIAS

La Supervisión y el Supervisor: Conceptos característicos del proceso de supervisión; principios, destrezas, etc.

Algunas técnicas de la Supervisión

Métodos de Supervisión

Adiestramiento del personal de Extensión

Programa y plan de trabajo de Supervisión

## INFORMACION DE EXTENSION: 12 CONFERENCIAS

Uso y brevedad del lenguaje

Periodismo agrícola

Radiodifusión

Organización de una campaña educativa

## REALIZACIONES PRACTICAS

Con relación a las prácticas que realizan los estudiantes, en la misma facultad tienen la oportunidad de conocer, primeramente, las principales entidades u organismos que trabajan por este mismo sector del desarrollo agrícola, y otros relacionados. Se establecen contactos y se recibe información de su funcionamiento.

Segundo, se conoce al funcionamiento del servicio de extensión en su forma regional; luego, en su forma local.

Tercero, se conoce la forma cómo trabaja extensión en cada una de sus ramas: agricultura, amas de casa y clubes juveniles.

Cuarto, se establecen contactos con las entidades u organizaciones que son consideradas como recursos utilizables.

Quinto, se establecen contactos con las comunidades rurales, se visitan sus fincas y se proyectan planes de trabajo individual como un adiestramiento conceptual sobre la finca-hogar.

Sexto, se realizan prácticas sobre metodología en demostraciones de método, reuniones, cartas circulares, ayudas visuales, etc.

Séptimo, se establecen pequeños estudios de la realidad rural del área para dar entrenamiento, dado que ellos se relacionan con la evaluación y el uso del método científico.

Los estudiantes tienen oportunidad en las vacaciones finales del cuarto año (3 meses) de integrarse a algunos de los servicios de extensión existentes, pagados por estas organizaciones, y realizar prácticas directas en el campo de las actividades.

Como complemento de su carrera profesional, y con el fin de obtener un título de ingeniero agrónomo, deben presentar una tesis de grado. Actualmente, se ha despertado el interés por estudios

sociales y económicos que están siendo dirigidos por el departamento de economía y ciencias sociales de la facultad. En el presente año tienen tesis de grado en esta materia seis estudiantes, quienes pronto se harán ingenieros agrónomos.

Ha sido otra de las preocupaciones conseguir las relaciones inter-profesionales, y es así como se han buscado las vinculaciones de los estudiantes y profesores de la Facultad de Agronomía, como los de otras Facultades, entre ellas las de Medicina, Arquitectura y Economía de la Universidad del Valle. De esta manera se tiene el pensamiento de realizar en un futuro estudios de conjunto, con la participación de profesores y alumnos de varias facultades.

En la actualidad se está realizando un estudio en conjunto con la Facultad de Arquitectura de la Universidad del Valle sobre "Unidades de Explotación Agrícola", que servirá como tesis de grado colectiva a 10 estudiantes de agronomía y 8 de arquitectura.

Sus temas son:

- 1) Estudio de dos unidades-tipo de producción agrícola: la granja familiar y la cooperativa integral agrícola y su posibilidad de aplicación en el Valle del Cauca.
- 2) Estudio de un centro modelo rural de servicios comunales.
- 3) Esquema de planeamiento del Municipio de Candelaria, con base en las unidades anteriormente mencionadas.

#### RESUMEN:

Con base en la aplicación de las conclusiones de la Primera Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola y con relación al aspecto de la cátedra de extensión, departamentos de ciencias sociales, áreas de estudio, adiestramiento y demostración, y escuelas universitarias de economía doméstica, consideramos que en Colombia se han cumplido casi en su totalidad tales conclusiones.

Véámoslo:

- a) Han quedado establecidos ya los cursos básicos de extensión agrícola como obligatorios en las facultades de agronomía; igualmente, y como complemento de estos cursos, se tienen las enseñanzas sobre sociología y psicología educativa.
- b) Se ha estimulado la investigación social y de extensión agrícola.
- c) Se están ofreciendo cursos técnico-prácticos con énfasis en la práctica de la enseñanza.
- d) En algunas de las facultades ya tienen delimitadas sus zonas de estudio, adiestramiento y demostración para la

facultad; otras, por las condiciones propias de su localidad, tienen disponible toda el área que cubre el servicio de extensión del departamento donde funciona su facultad y no está circunscrita a un área determinada.

- e) Los departamentos de economía y ciencias sociales están organizados en todas las facultades de agronomía.
- f) A principios de 1.962 habrá una facultad de economía doméstica a nivel universitario.

De esta manera queda expuesta una información sobre la enseñanza agrícola superior que se adelanta en Colombia.



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: LA ENSEÑANZA DE EXTENSION AGRICOLA EN LAS FACULTADES DE  
AGRONOMIA Y DE VETERINARIA DE COLOMBIA

Tema : 2

Autor : Dr. Fernando del Río

Cargo : Extensionista del Departamento de Economía y Ciencias  
Sociales del IICA.

País : Costa Rica

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





## LA ENSEÑANZA DE EXTENSION AGRICOLA EN LAS FACULTADES DE AGRONOMIA Y DE VETERINARIA DE COLOMBIA

La enseñanza de extensión agrícola en las facultades de agronomía de la América Latina es un acontecimiento reciente, con la posible excepción de Puerto Rico, en donde esta disciplina ha sido parte del p<sup>é</sup>nsum de estudios desde hace varios años. Definitivamente, es algo inusitado en las facultades de veterinaria y zootecnia.

Por virtud de ser un acontecimiento reciente, la enseñanza de extensión requiere cuidadosa meditación. Entre otras cosas, se debe asegurar que su inclusión en el p<sup>é</sup>nsum de estudios responda a necesidades académicas y profesionales en un nivel académico alto, comparable al de cualquiera otra disciplina; que se cuente con profesorado idóneo, de tiempo completo; que haya facilidades en cuanto a tiempo, material bibliográfico, equipo y materiales de enseñanza. Para hacer la enseñanza aún más efectiva, se debe estudiar la posibilidad de establecer un área de estudio y adiestramiento.

En los párrafos subsiguientes se elabora brevemente cada uno de los aspectos enumerados en el párrafo anterior.

### NECESIDAD ACADEMICA Y PROFESIONAL DE LA ENSEÑANZA DE EXTENSION

Es generalmente aceptado que el progreso y desarrollo de la agricultura en la América Latina no guardan relación directa con la tecnología agrícola que se produce constantemente; ésto es, existe un vacío, a veces muy pronunciado, entre los nuevos conocimientos tecnológicos y la aceptación de esos conocimientos por el agricultor. Este vacío, en la mayoría de los casos, se puede atribuir a fallas en el proceso de difusión, como resultado del desconocimiento que prevalece sobre el mismo y sobre los factores de orden metodológico, social, económico, cultural y psicológico que afectan al desarrollo agrícola.

Es a través de la enseñanza de una disciplina como la de extensión que se pretende remediar en parte la situación antes descrita. A no dudarlo, el establecimiento de un departamento en las ciencias sociales en general - sociología rural, antropología, administración de fincas, psicología rural - sería mucho más efectivo. La enseñanza de extensión, como la de cualquiera otra disciplina, en consecuencia, no puede ser vista como un recargo más del programa académico de las facultades de agronomía y veterinaria, sino más bien como un complemento necesario para aumentar el impacto y la utilidad de los conocimientos que se imparten en las ciencias químicas, físicas y biológicas.

Con base en la experiencia y en la investigación, se recomienda que a través de la enseñanza de extensión en las facultades de agronomía y de veterinaria, se impartan los siguientes conocimientos específicos:

1. Rol de los factores sociales, culturales, económicos y psicológicos que afectan a la población agrícola y la interdependencia de estos factores en programas de acción.
2. Naturaleza del proceso de la planificación y del desarrollo de programas de acción.
3. Métodos de difusión: sus características, limitaciones, ventajas y uso.
4. Procedimientos de organización de los agricultores.
5. Identificación y la utilización de líderes rurales.
6. Coordinación de las actividades de extensión con las de otros programas afines.
7. Evaluación de las actividades de extensión.
8. Organización y administración de programas agrícolas.
9. Habilidad para reconocer y asignar prioridad a los problemas importantes.
10. Destrezas en la preparación de ayudas audiovisuales.

No se debe ignorar el hecho de que muchos de los futuros egresados de las facultades de agronomía y veterinaria no ingresarán a los servicios de extensión, sino más bien a otras actividades profesionales. Consecuentemente, el programa de extensión deberá tener cierta orientación básica, con más énfasis en el proceso educativo de extensión que en el aspecto institucional de estos servicios.

#### NIVEL ACADÉMICO DE LA ENSEÑANZA

La enseñanza de extensión debe conducirse en un nivel académico alto. Para conseguir esto, hay necesidad de establecer los objetivos de la enseñanza, determinar la calidad y el número del estudiante, determinar el contenido de la enseñanza, realizar investigación, usar métodos eficientes para presentar la materia, y evaluar los progresos alcanzados.

#### OBJETIVOS DE LA ENSEÑANZA

El adiestramiento en extensión en las facultades de agronomía y veterinaria podría estar orientado por dos objetivos principales:

1. Difundir conocimientos entre los futuros técnicos agrícolas sobre extensión, y crear cierta actitud favorable hacia el proceso global de extensión en su forma genérica, y de los

factores económicos, sociales, culturales y psicológicos de la población y áreas agrícolas de los países latinoamericanos.

2. Desarrollar ciertas destrezas específicas sobre el proceso y la institución de extensión entre los estudiantes interesados en adiestramiento adicional.

El objetivo primero podría servir de guía general a la enseñanza. Se daría mayor énfasis al proceso educativo de extensión: principios, objetivos, relaciones humanas y análisis de situaciones, que presumiblemente pueden ser de utilidad a cualquier técnico, independientemente de la función que éste vaya a desempeñar en el futuro.

El segundo objetivo estaría destinado a los estudiantes que deseen conocimientos adicionales sobre el proceso de extensión y sobre extensión como institución.

### ESTUDIANTADO

Se recomienda que algunos de los cursos de extensión sean obligatorios para todos los estudiantes de agronomía del cuarto año. Esta recomendación se basa en el hecho de que la enseñanza de extensión es relativamente nueva en las facultades de agricultura y de que la extensión es de aplicación general para varias profesiones, además de la del extensionista.

Esta obligatoriedad, sin embargo, debe cesar al ofrecerse cursos más especializados. En estos casos debe seleccionarse cuidadosamente al estudiante en base de su vocación, aptitud, interés y progresos alcanzados en los cursos del cuarto año.

### CONTENIDO DE LA ENSEÑANZA

Se recomienda que durante el cuarto año se ofrezcan dos cursos de tipo general, cuyo contenido teórico puede ser el siguiente:

Extensión 1 - Introducción a la Educación Agrícola ( o Introducción a la Extensión Agrícola)

- 1) Explicación del lugar que ocupa la educación agrícola dentro de la profesión de agronomía y del panorama agrícola en general y de su aplicabilidad a diferentes funciones técnicas agrícolas.
- 2) Diferenciación entre el proceso y la institución de extensión.
- 3) Una revisión de los conceptos y principios de la educación agrícola, con especial énfasis en la educación de los adultos y con indicación de la filosofía, factores psicológicos, sociales, culturales, de relaciones humanas y de coordinación que afectan el proceso educativo.

Curso obligatorio para estudiantes del cuarto año; 1<sup>a</sup> semestre, 2 horas de conferencia y un período de trabajo práctico de 30 horas a la semana.

#### Extensión 2 - Pedagogía Agrícola (Metodología de Extensión)

Elaboración sobre el proceso de aprendizaje y de enseñanza, formulación de programas y de planes de trabajo, descripción de métodos y técnicas de enseñanza y aplicación de los mismos a situaciones específicas.

Curso obligatorio para estudiantes del cuarto año; 1<sup>a</sup> semestre, 2 horas de conferencia y un período de trabajo práctico de 3 horas a la semana.

Para los estudiantes que deseen mayor adiestramiento en extensión, se recomiendan los siguientes tres cursos académicos cuyo contenido teórico es el siguiente:

#### Extensión 3 - Práctica Dirigida.

Realización de trabajos prácticos en una agencia de extensión bajo la dirección inmediata de un agente de extensión y la supervisión del profesor.

Curso optativo durante las vacaciones para estudiantes que han terminado el cuarto año; seis semanas de duración.

#### Extensión 4 - Organización y Administración de Extensión.

Un análisis de los principios de organización, administración, supervisión y evaluación de un servicio de extensión; práctica en la elaboración y análisis de informes; discusión de reglamento; principios en la selección del personal y de su adiestramiento.

Curso optativo para estudiantes de quinto año; 2 horas de conferencia y un período de 2 horas de trabajo práctico a la semana.

#### Extensión 5 - Estudios Especiales en Extensión Agrícola.

Un análisis del método científico según éste se aplica a extensión como base para la preparación de tesis de grado.

Curso optativo para estudiantes del quinto año; período de clase y práctica de 3 horas a la semana. (Este curso probablemente no se aplique a los estudiantes de veterinaria y zootecnia).

Se recomienda que se armonice la teoría con la práctica, de modo que los conceptos teóricos sean más funcionales.

La práctica puede ser realizada en el área de demostración y en las agencias regulares de extensión, mediante un acuerdo previo con los servicios de extensión del estado, de la nación o de entidades autónomas.

El curso de Extensión 3, Práctica Dirigida, podría desarrollarse en las agencias de extensión. Sería conveniente explorar el interés de los servicios de extensión en ello. En algunos países, los servicios de extensión han incluido en su presupuesto una partida para financiar los gastos de los estudiantes durante este período de práctica. En igualdad de condiciones, se le ha dado preferencia a ellos para ocupar luego puestos en el servicio de extensión.

La parte práctica de cada curso puede consistir en actividades como las siguientes:

#### Extensión 1 - Introducción a la Extensión Agrícola

- 1) Estudiar varios aspectos de una comunidad: su agricultura, sus organizaciones, sus líderes, sus agricultores, etc.
- 2) Describir los programas de acción que existen en el país, o en el área servida por la facultad, para mejorar la agricultura y la vida rural; indicando propósitos, presupuestos, personal, realizaciones, etc.
- 3) Visitar varios programas en acción, tales como crédito supervisado y reforma agraria (o colonización).
- 4) Visitar algunas agencias del servicio de extensión en el departamento.
- 5) Visitar una estación experimental para estudiar los resultados de la investigación y su aplicación posible entre los agricultores.

#### Extensión 2 - Metodología de Extensión

- 1) Preparar una lista de observaciones para el reconocimiento de comunidades.
- 2) Elaborar un programa y un plan de trabajo para ciertas áreas.
- 3) Preparar una hoja de observación para el uso adecuado de varios métodos.
- 4) Observar el desarrollo de algunos métodos y preparar una crítica escrita sobre sus observaciones.
- 5) Practicar un método en el área de demostración o en una agencia.
- 6) Preparar algunas ayudas audiovisuales.

#### Extensión 3 - Práctica Dirigida

Este curso es práctico por naturaleza; el estudiante preparará un plan de actividades a desarrollar bajo la supervisión del agente o del profesor y rendirá luego un informe escrito.

#### Extensión 4 - Organización y Administración de Extensión

- 1) Visitar una oficina de extensión para observar el arreglo físico y sugerir cambios, si son deseables.
- 2) Elaborar un presupuesto para una oficina local.
- 3) Preparar un informe mensual bajo la dirección del agente.
- 4) Desarrollar una lista de observación sobre aspectos de supervisión.
- 5) Redactar un informe sobre una visita de supervisión a una agencia.
- 6) Preparar un pliego de especificaciones para empleados.
- 7) Conducir una reunión de personal para discutir las actividades de la próxima semana.
- 8) Planear el adiestramiento del personal de una agencia.
- 9) Preparar un plan de coordinación con otra institución.
- 10) Evaluar las actividades de una agencia.

#### Extensión 5 - Estudios Especiales

Este curso debe conducir a la preparación de tesis de grado por los estudiantes. Los estudios correspondientes podrían realizarse en cualquier agencia de extensión o en el área de estudio y adiestramiento.

#### INVESTIGACION

Sería aconsejable que los estudios individuales (sub-proyectos) formen parte de un proyecto línea de investigación, tal como el proceso de difusión; o la administración de extensión; o la evaluación de programas; o la supervisión; o los factores económicos (mercados, crédito, etc.)

El proyecto línea de investigación estaría a cargo del profesor de extensión, quien asignaría sub-proyectos para ser realizados por los estudiantes. Un sub-proyecto podría ser replicado en varios lugares, a fin de ampliar el alcance del estudio.

El siguiente es un ejemplo de un proyecto línea de investigación y de algunos sub-proyectos dentro de la línea:

Proyecto Línea: Proceso de difusión en extensión.

Sub-proyectos: 1. Determinación de necesidades de los agricultores para la formulación de programas de difusión en extensión.

2. Determinación de métodos de difusión en ex tensión que, a juicio de los agentes, son más efectivos en su trabajo.
3. Determinación de métodos de difusión en ex tensión que, a juicio de los agricultores, han influido más en ellos para adoptar cier tas prácticas.
4. Eficacia relativa de dos métodos de extensión:
  - a) Visita a la finca vs. demostración de método.
  - b) Demostración de método vs. demostración de resultados.
  - c) Carta circular vs. radio.
  - d) Otras combinaciones
5. Efecto de ciertos métodos en la difusión de ciertas prácticas específicas: radio, cine, hoja circular, etc.
6. Inventario de la tecnología producida en ciertos centros de investigación y la adop ción de ella por los agricultores.
7. Determinación del período transcurrido en tre la producción de nueva tecnología y su adopción por los agricultores.

### MÉTODOS DE ENSEÑANZA

El profesor de extensión está llamado a demostrar con el ejem plo el uso más eficiente de los varios métodos de enseñanza. Entre estos métodos se pueden mencionar los siguientes:

1. Disertación directa.
2. Disertación ilustrada.
3. Trabajo en grupos pequeños para la consideración de proble mas específicos a ser tratados luego ante el grupo general.
4. Panel, foro, simposio o debate.
5. Grupos de cuchicheo.
6. Sesión de preguntas y respuestas.
7. Representación espontánea

8. Representación ensayada.
9. Mesa Redonda.
10. Discusión de respuesta circular.
11. Sesión de pensamientos creativos (producción de ideas).
12. Viajes de estudio (jiras educativas).
13. Demostraciones.

Los métodos anteriormente enumerados podrían ser complementados mediante el uso de los siguientes auxiliares didácticos:

1. Películas
2. Fotobandas.
3. Franelógrafo.
4. Hojas de observación o de planeamiento.
5. Grabaciones.
6. Carteles
7. Vistas fijas,
8. Lecturas asignadas fuera de clases.
9. Tareas asignadas fuera de clases.

### EVALUACION

Por ser un curso académico, el profesor debería preocuparse más que en otras ocasiones por diseñar métodos de evaluación apropiados que le permitan clasificar justamente al estudiante de acuerdo con sus habilidades, interés demostrado en clase, esfuerzo realizado y conocimientos adquiridos (destrezas desarrolladas). Es preferible depender de una serie de técnicas de evaluación antes que de una sola. Lo siguiente puede dar una idea de la evaluación que podría realizarse:

<u>Técnicas</u>	<u>Valor (con base en 100%)</u>
Pruebas escritas u orales, avisadas (2 pruebas preliminares y 1 final)....	40%
Pruebas escritas u orales, sin avisar.....	10%
Tareas realizadas fuera del aula (lecturas y trabajos escritos).....	10%
Trabajos prácticos.....	30%
Participación en clases.....	10%



Naturalmente, el profesor tendría que ajustar luego este sistema de evaluación al que acostumbra usar la facultad.

Los exámenes, bien sean escritos u orales, pueden servir dos propósitos: (1) pedagógico: descubrir áreas de la enseñanza que no han sido debidamente comprendidas por los estudiantes y servir como un repaso general para fijar y consolidar ciertos conocimientos; y, (2) comparativo: ubicar a los estudiantes en cierto orden numérico de acuerdo con su progreso.

Para los exámenes escritos se recomienda usar varios tipos de preguntas, a saber: (1) preguntas de Sí o No (falso o correcto); (2) preguntas para completar (blancos); (3) preguntas para seleccionar de entre varias alternativas la contestación correcta (selección múltiple); (4) preguntas para parear contestaciones; y (5) preguntas de discusión.

### PROFESORADO

Se estima que un profesor de tiempo completo es suficiente, de momento, para desarrollar el programa de enseñanza en las facultades de agronomía y de veterinaria. Huelga decir que, debido a la naturaleza compleja de las materias de extensión, que incluye elementos de psicología, sociología, antropología, metodología, supervisión, administración, etc., se requiere un profesor con larga experiencia en el trabajo de extensión y preferiblemente con estudios avanzados en esta materia.

Se estima que el profesor de extensión, además de presentar las materias académicas en la facultad, dedique algún tiempo al desarrollo del área de estudio y adiestramiento, en investigación propia, en la dirección de tesis de los estudiantes, y en asesoría de los servicios de extensión, cuando sea requerido para ello. Cada una de estas funciones puede tomarle aproximadamente una cuarta parte del tiempo del profesor.

Para mayor conveniencia, se recomienda que los cursos académicos se concentren en pocos días, de modo que el profesor pueda atender con más libertad sus otras funciones. El siguiente horario de clases es ilustrativo del punto anterior:

#### Primer Semestre

<u>Lunes</u>	<u>Martes</u>	<u>Miércoles</u>	<u>Jueves</u>	<u>Viernes</u>	<u>Sábado</u>
A.M. Extensión 1 Extensión 4		Extensión 1 Extensión 4			
P.M. Extensión 1		Extensión 4			

#### Segundo Semestre

<u>Lunes</u>	<u>Martes</u>	<u>Miércoles</u>	<u>Jueves</u>	<u>Viernes</u>	<u>Sábado</u>
A.M. Extensión 2 Extensión 5		Extensión 2 Extensión 5			
P.M. Extensión 2		Extensión 5			

El curso **Extensión 3, Práctica Dirigida**, se ofrecería durante las vacaciones; se estima que el profesor tendría que dedicar gran parte de su tiempo a la supervisión de los estudiantes.

## FACILIDADES PARA LA ENSEÑANZA

### TIEMPO

El número de horas a la semana que se considera mínimo para cubrir los aspectos sobresalientes del programa de extensión, se ha fijado en 5 horas en cada uno de los semestres en el cuarto año, y un número igual de horas para el quinto año. El curso **Extensión 3, Práctica Dirigida**, se extenderá por seis semanas, con un promedio de 40 horas a la semana.

## MATERIAL BIBLIOGRAFICO, EQUIPO Y MATERIALES

La biblioteca deberá contener libros, boletines y otro material bibliográfico relacionado con extensión. Oportunamente se enviará a los profesores de extensión que estén interesados varias bibliografías sobre extensión, psicología, sociología y antropología, supervisión y administración, clubes agrícolas y mejoramiento del hogar, que han sido preparadas por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas.

Con relación a los equipos y materiales de enseñanza, se sugiere que el profesor utilice los que estén disponibles, o que se adquiera, por compra o préstamo, algunos de los siguientes que a su juicio sean los más indicados: proyector de cine, proyector de vistas fijas y fotobandas, películas educativas, franelógrafos y portapapeles.

### TRANSPORTE

Sería aconsejable planear al principio de cada semestre las visitas que se realizarán a los varios programas indicados en otra sección de este informe, y asegurarse de que haya los medios de transporte suficientes.

## AREA DE ESTUDIOS Y ADIESTRAMIENTO

El área de estudio y adiestramiento consistiría en una región agrícola de razonable tamaño, relativamente cerca a la facultad y, hasta donde sea posible, representativa de la agricultura del área de influencia de la facultad. Sería el propósito principal del área acumular ciertas experiencias que puedan ser aplicadas luego a regiones más extensas del país.

A continuación se detallan algunas de las actividades que podrían desarrollarse en el área:

1. Realizar ciertos estudios básicos sobre suelos, tenencia de la tierra, administración de fincas, utilización de tierras, organización social, tipo de habitantes, etc.
2. Hacer un inventario de los servicios sociales disponibles en el área: banco, escuelas, iglesias, organizaciones de agricultores, etc.
3. Preparar un programa y un plan de trabajo, basados en los estudios básicos ya realizados, estableciendo puntos de referencia para una evaluación subsiguiente.
4. Coordinar las actividades de los programas de acción ya existentes en el área, y gestionar el establecimiento de cualquiera otro programa que sea absolutamente necesario para asegurar un desarrollo económico y social más intenso.
5. Desarrollar el plan de trabajo, a través de los diferentes programas de acción.
6. Evaluar periódicamente los resultados obtenidos.
7. Realizar otros estudios sobre el programa en acción, tales como el proceso de difusión y otros aspectos del proceso educativo.
8. Adiestrar estudiantes de extensión, extensionistas en servicio y personal de otras instituciones.

Sería conveniente que las facultades de agronomía y de veterinaria entren en arreglos con el servicio de extensión estatal, o nacional, o con algunas otras entidades que operen en el área, a efecto de utilizar, si es que ya existen, o establecer, una o dos agencias de extensión en el área para realizar las labores de campo. El personal de tales agencias estaría técnicamente bajo la dirección de la facultad de agronomía. El profesor de extensión de la facultad de agronomía sería además el coordinador de los estudios y trabajos realizados en el área, y podría servir como asesor de los servicios de extensión existentes en el país o en los departamentos o provincias.

Sería conveniente que las facultades de agronomía y de veterinaria y el Instituto Iberoamericano de Ciencias Agrícolas exploren las posibilidades de utilizar las áreas de estudio y adiestramiento y las otras facilidades con que cuentan las facultades, para la realización de trabajos de tesis de algunos de los estudiantes graduados de Turrialba.



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: LA ENSEÑANZA DE LA EXTENSION EN LAS ESCUELAS DE AGENTES  
DEMOSTRADORAS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRÍA DE  
DE VENEZUELA.

Tema : 2

Autora: Ing. Gisela Morales Carrera

Cargo : Jefe de la División de Educación para el Hogar, Minister  
rio de Agricultura y Cría

País : Venezuela

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



LA ENSEÑANZA DE LA EXTENSION EN LAS ESCUE-  
LAS DE AGENTES DEMOSTRADORAS DEL MINISTERIO DE  
AGRICULTURA Y CRIA DE VENEZUELA

Las escuelas de agentes demostradoras del hogar en donde se imparte enseñanza en economía doméstica y extensión dependen directamente de la Dirección de Extensión del Ministerio de Agricultura y Cría. En la actualidad funcionan dos institutos de esta naturaleza. El primero fué creado hace muchos años y está ubicado en el Estado Aragua, región central del país, y el otro de creación muy reciente en el Estado Táchira de la región occidental.

Ambas escuelas funcionan por el sistema de internado y las egresadas de ellas reciben el título de "Agentes Demostradores para el Hogar Campesino", al cabo de tres años de estudio.

A las futuras estudiantes se les exige tener el 6° grado de educación primaria y rendir un examen de admisión; este último requisito hace posible la selección justa de las futuras estudiantes del primer año de entre un gran número de aspirantes. En los últimos años, las solicitudes de inscripción llegan hasta 800.

CURSOS DE EXTENSION AGRICOLA, SOCIOLOGIA Y PSICOLOGIA

A partir de 1954, se iniciaron los primeros cursos de extensión y, más tarde, los de sociología y psicología. Las dos últimas materias son obligatorias y se dictan en el segundo año.

La extensión agrícola también es obligatoria en el tercer año. Los últimos tres meses de ese año, las estudiantes realizan las prácticas de extensión en agencias agrícolas del Ministerio de Agricultura y Cría en donde reciben orientación y supervisión en forma coordinada, tanto de las profesoras guías como de las supervisoras regionales y agentes demostradoras en servicio.

El cumplimiento de las prácticas de extensión es condición indispensable para recibir el título de agentes demostradoras.

-----





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: LA SOCIOLOGIA RURAL Y LA EXTENSION AGRICOLA EN LA  
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Tema : 2

Autor : Ing. Antonio Verdejo

Cargo : Experto en Educación y Extensión Agrícola de la Misión  
FAO

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



LA SOCIOLOGIA RURAL Y LA EXTENSION AGRICOLA  
EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Necesidad de Incluir estas Materias en los Planes de Estudio de las  
Facultades de Agronomía y Veterinaria de América Latina.

La creciente importancia que van adquiriendo los servicios de ex tensión en los distintos países latinoamericanos para que, a través de la progresiva capacitación de las familias rurales, se vayan mejorando los sistemas de producción agropecuaria y, como consecuencia de ello, elevando los generalmente bajos niveles de vida de la población campesina, está modificando los conceptos que, hasta hace pocos años, predominaban respecto del valor y de la influencia de los profesionales agrónomos y veterinarios.

El mayor y más estrecho contacto que éstos están manteniendo con los agricultores y ganaderos y la más amplia confianza que, por su parte, los productores van teniendo en aquellos para que los asesoren y los orienten, han creado, cada vez con mayor intensidad, la necesidad de que las facultades, tanto de agronomía como de veterinaria, preparen más adecuadamente a sus egresados en disciplinas vinculadas a los aspectos sociales y de relaciones humanas que aquellos deberán enfrentar en sus actividades.

Por supuesto que los conocimientos técnicos son la base de la preparación de los profesionales, pero ellos resultan muchas veces in suficientes si no van acompañados de una especial manera de transmitirlos a los campesinos y de una también especial forma de lograr que es tos brinden una adecuada disposición y voluntad para interpretarlos y ponerlos en práctica.

Y esto resulta aún más exacto cuando el ingeniero agrónomo o el médico veterinario deben actuar no tanto en funciones de investigación en laboratorios o estaciones experimentales, como en actividades relacionadas más directamente con las explotaciones agropecuarias y en mayor contacto con los agricultores y ganaderos.

Desgraciadamente, no son muchas las facultades de agronomía vete rinaria que han incorporado a sus programas de estudio materias que, como la sociología rural y la extensión agrícola, tienden a capacitar a los graduados en disciplinas cada vez más necesarias en la vida pro fesional.

Se sigue enseñando mucho más, y a veces totalmente, cómo el inge niero agrónomo y el médico veterinario deben tratar al suelo, a las plantas, a los animales, a las maquinarias para que unas u otros produzcan más elevados rendimientos o resulten más eficientes. Pero se descuida, en muchos casos, el factor humano que es, actualmente, el que mayor preponderancia tiene en los resultados de una racional explotación agropecuaria.

Parecería que ciertos dirigentes universitarios de gran capacidad científica en los campos de la investigación o de las ciencias puras, no estuviesen realmente compenetrados de la continua y cambiante evolución que en todos los aspectos y, por supuesto, en el agropecuario, se está sucediendo diariamente en el mundo y produciendo asimismo consecuencias en los métodos y sistemas de trabajo, en los que el hombre resulta fundamental e imprescindible.

La incidencia del esfuerzo muscular, que resultaba antiguamente un factor primordial en los trabajos agrícolas, ha quedado relegada ante la creciente importancia que el cerebro o mejor dicho la inteligencia está adquiriendo para la mejor y más eficaz utilización de implementos y maquinarias cuya continua perfección avanza en el reemplazo de la fuerza humana, haciendo menos pesadas las tareas y mucho más eficientes y rápidos los trabajos.

Si aceptamos, entonces, la premisa de que el hombre es el fundamento básico de la producción, podemos aceptar también que quienes, en nuestras funciones, estamos directamente ligados a las familias campesinas para asesorarlas y orientarlas en sus actividades, tenemos necesariamente que conocer a fondo las costumbres, la idiosincracia, la cultura y las reacciones de esas gentes para poder aplicar, de acuerdo con tales formas de actuar, métodos apropiados de acercamiento y persuasión que los induzcan a aceptar los cambios que puedan propugnarse en busca de su mejoramiento económico, social y cultural.

De ahí que, si consideramos que la sociología rural estudia la organización, el origen y la estructura de la población rural e investiga los medios y procedimientos tendientes a mejorar los factores y elementos que afectan a las familias campesinas, no puede negarse la importancia de la inclusión de tal materia en los programas de enseñanza de las facultades de agronomía y veterinaria para que los estudiantes conozcan a fondo los aspectos principales de la vida campesina y puedan deducir, a través de ellos, las necesidades espirituales y materiales que la población rural enfrenta.

De igual manera, podemos argumentar respecto de la extensión agrícola, cuyos objetivos básicos son los de ayudar a las familias campesinas para que ellas mismas, con su propia intervención, procuren mejorar sus ingresos y elevar sus niveles de vida para gozar de un mayor bienestar, al que se hacen acreedoras por su condición humana y por los esfuerzos que requiere su trabajo.

La sociología rural, como materia de observación, investigación y deducción y la extensión agrícola, como función educativa basada muchas veces en los conocimientos que aquella provee, resultan generalmente complementarias y de mutua utilidad en su estudio y en su aplicación, ya que es necesario conocer la vida de las familias rurales y descubrir sus principales necesidades espirituales y materiales para poder realizar con ellas una labor transformadora tendiente a superar aquellas necesidades y a neutralizar en todo lo posible las dificultades que tales familias campesinas enfrentan.

Sin pretender que sea completo o ideal para los fines perseguidos, consideramos que un programa como el que sigue podría implantarse en las facultades de agronomía y veterinaria, donde aún no existe el estudio de la sociología rural ni el de la extensión agrícola.

### Programa de Sociología Rural y Extensión Agrícola.

1. El Hombre como Primer Factor en la Producción Agropecuaria. Condiciones que debe reunir el productor para lograr una mejor eficacia.  
Necesidad de una progresiva capacitación de los productores rurales.
2. Sociología Rural. Su origen y evolución. La familia. La comunidad. Estructura social de la población campesina. Las organizaciones agrícolas, educativas y religiosas. Su influencia en el medio rural.
3. El Progreso Social mediante el Desarrollo de la Comunidad. Diversos tipos de comunidades y su aprovechamiento en el programa de extensión agrícola.
4. Líderes. Definición. Condiciones que deben reunir para una mayor efectividad.  
Adiestramiento y utilización de los líderes rurales en los trabajos de extensión agrícola.
5. Extensión Agrícola. Definición. Historia. Objetivos. Principios fundamentales en la función de extensión agrícola.
6. Organización del Servicio de Extensión Agrícola. Deberes y funciones del personal de extensión. Planeamiento del programa de extensión. Información necesaria. Métodos de planeamiento.
7. Metodología de Extensión. Métodos individuales: visitas personales. Consultas.
8. Métodos colectivos: cartas circulares, charlas radiales. Comunicados de prensa. Reuniones de agricultores. Demostraciones. Visitas colectivas. Exposiciones. Grupos de discusión.
9. La Juventud Rural. Clubs agrícolas. Organización. Objetivos. Influencia que pueden ejercer en el mejoramiento rural.
10. La Mujer del Campo. Su función en la finca campesina. Acción de las asesoras del hogar rural.
11. Evaluación de los Trabajos de Extensión. Propósitos e importancia de la evaluación. Sistemas que se pueden utilizar.
12. Estudio de una Región. Datos a tomar en cuenta. Datos generales de la región. Información individual en las fincas.

Se encaran en este plan los aspectos principales o básicos de ta les materias como para que los estudiantes tengan una idea bastante aproximada de ellas y no les resulten sorprendentes muchos de los he chos y actitudes de las gentes campesinas cuando, como egresados, actú en su medio.

Lógicamente, dentro del plan general de estudios que haya actual mente en vigencia, no se podría pretender mucho más, pero estamos se guros de que, poco a poco, se lograría ir modificando estas condiciones para llegar, posteriormente, a la creación de un departamento de cien cias sociales en el que se puedan intensificar los estudios relativos a la sociología rural y la extensión agrícola mediante investigaciones, seminarios, trabajos de tesis y aún prácticas orientadas para que los futuros egresados y los ya graduados puedan profundizar sus conocimien tos y realizar tareas que sirvan de base firme para el progresivo desa rrollo de tales especialidades.

Este mismo departamento, en estrecha coordinación y colaboración con los servicios nacionales de extensión y con las entidades que, de una u otra forma estén desarrollando actividades de mejoramiento rural, podría planear programas de acción conjunta, promover investigaciones sobre aspectos sociológicos, sugerir la utilización de nuevos métodos de trabajo para los agentes de extensión, interpretar técnicamente si tuaciones que estos pueden enfrentar en sus tareas o dar a conocer re sultados obtenidos en los estudios especiales que puedan realizarse en el departamento o que lleguen a conocimiento del mismo.

Debemos tener presente que, si bien los principios, objetivos, filosofía y fundamentos de la extensión agrícola, como las bases y mé todos de investigación de la sociología rural, pueden ser universales, la aplicación de la metodología extensionista, las observaciones socio lógicas, la interpretación de los resultados y las formas de actuar difieren mucho de uno a otro país y de una a otra región porque inci den sobre esos aspectos muy diferentes factores 3conómicos, sociales, culturales y espirituales que, de una u otra manera, afectan a las po blaciones rurales.

Y si uno de los principios de la extensión agrícola es comenzar por donde está la gente y con lo que ésta tiene, será en todos los ca sos conveniente y racional realizar estudios que permitan al extensio nista o al sociólogo ubicarse correctamente y con profundo conocimien to en el medio en que va a desarrollar sus actividades.

Lo mismo podríamos argumentar respecto de estudios comparativos sobre eficiencia de los métodos empleados, de la correcta evaluación de los resultados obtenidos o del más adecuado planeamiento de progra mas de trabajo acordes con los deseos y necesidades de la gente y con las proyecciones que su realización pueda reflejar en la economía y el progreso del país por entero.

De ninguna manera podría pensarse que estas consideraciones en cierran, ni siquiera veladamente, una posible interferencia a la in tensa labor que tiene a su cargo el servicio nacional de extensión.

Por el contrario, volvemos a repetir que propiciamos una permanente, estrecha y coordinada colaboración entre la facultad de agronomía y veterinaria y aquel servicio y los demás organismos vinculados a fines similares con el exclusivo fin de que cada una de esas instituciones contribuya con más eficacia al éxito total.

Por otra parte, el departamento de extensión agrícola y sociología rural podría tener también a su cargo la organización de periódicos cursos de formación y adiestramiento de extensionistas dedicados especialmente a egresados de la propia facultad o de escuelas de agricultura para que estos adquieran una capacitación acorde con las funciones que vayan a desempeñar o para que los agentes ya en actividad puedan lograr un más alto nivel de conocimientos en las diversas funciones agrosociológicas que tienen a su cargo.

En estos momentos en que en muchos de los países latinoamericanos se propugna una transformación tendiente a lograr una más justa y equitativa distribución de la tierra para alcanzar un más estable equilibrio de las respectivas estructuras agrarias, es imprescindible acompañar esas inquietudes y esas aspiraciones con un amplio criterio de mejoramiento técnico y social de las familias campesinas para que estas puedan resultar verdaderamente beneficiadas con las medidas proyectadas.

Las tan comentadas y discutidas reformas agrarias no alcanzarán nunca sus verdaderos objetivos si sólo se basan en el reparto de parcelas de tierra o en la multiplicación de títulos de propiedad sin tomar en cuenta la capacidad técnica, económica y social de las personas que vayan a tener a su cargo esas tierras para explotarlas en forma racional y adecuada.

Muchos son los casos en los que podemos asentar el valor de estas afirmaciones para demostrar que, en los países donde existe un alto nivel de conocimientos en los agricultores, éstos obtienen elevados rendimientos y superiores ingresos de pequeñas parcelas de tierra que, en manos de otros menos capacitados, no alcanzaban a cubrir elementales necesidades.

En Holanda, por ejemplo, donde el promedio de superficie de las explotaciones agrarias es de siete hectáreas, se pueden apreciar, a simple vista, los buenos resultados que se obtienen en los cultivos y cría de animales y el reflejo de tales resultados en el alto nivel de comodidades de que gozan las familias rurales. Por supuesto que todo ello es consecuencia de una eficiente y adecuada organización de los servicios de investigación, enseñanza y extensión agrícolas, que orgánicamente actúan en el estudio y solución de problemas enfrentados por los productores y en el asesoramiento y la orientación de éstos, haciéndoles llegar nuevos conocimientos y mejores métodos para que su aplicación en la práctica los favorezca en sus ocupaciones.

Por supuesto que en todos estos casos los profesionales agronomos y veterinarios juegan un papel de fundamental importancia no solamente en los programas de experimentación e investigación,

sino también en las tareas de acercamiento a los productores para lograr en ellos una progresiva y creciente inquietud por superarse.

Y ya hemos dicho que para cumplir acertadamente estas funciones será necesario que también la enseñanza que actualmente se imparte evolucione en relación a las cambiantes situaciones que casi diariamente aparecen como consecuencia de nuevos descubrimientos científicos o de las profundas modificaciones sociales y políticas que se están sucediendo en el mundo.

Por todo esto, para caracterizar la importancia de nuestra misión como profesionales agropecuarios, no bastará nuestra acción en la función económica. Será necesario tener presente, como eficaz complemento de nuestra preparación técnica, la alta función social que podemos desempeñar para que las familias campesinas alcancen la felicidad que no es sólo el resultado de elevadas cosechas, sino también de una apropiada aplicación y distribución de esos ingresos para eliminar los problemas de aspecto social, las deficiencias del hogar agrícola, la falta de inquietudes para una creciente superación o la inexistencia de sentimientos tendientes a la conquista de mejoras sociales, culturales o espirituales que promuevan ansias de progreso y estimulen el deseo de vivir mejor.

Esperemos entonces que se produzca paulatinamente esta evolución y que el papel que los agrónomos y veterinarios jueguen en ella sea cada vez más importante para que, especialmente en los países latinoamericanos, se alcance con el ponderado esfuerzo de todos el adecuado nivel que muchos campesinos reclaman ya y que muchos gobernantes propician en sus programas.



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : LA CATEDRA DE EXTENSION AGRICOLA EN LA UNIVERSIDAD AGRARIA  
DEL PERU

Tema : 2

Autores: Ing. Antonio del Río Ganoza, (1)  
Ing. Gerardo Cárdenas Falcón (2)

Cargos : Profesor del Curso de Extensión Agrícola en la Universidad  
Agraria (1)  
Jefe de Prácticas de Extensión Agrícola y Sociología en la  
Universidad Agraria (2)

País Perú

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



LA CATEDRA DE EXTENSION AGRICOLA EN LA  
UNIVERSIDAD AGRARIA DEL PERU

HISTORIA

El Servicio de Extensión Agrícola se inició en el Perú en 1943 con la dirección del Servicio Cooperativo Interamericano de Producción de Alimentos, organismo oficial constituido por Convenio del Ministerio de Agricultura del Perú con el Instituto de Asuntos Interamericanos, organismo oficial de los EE.UU. El funcionario norteamericano John R. Neale, extensionista y jefe de operaciones de esa naciente organización, organizó el Servicio de Extensión Agrícola siguiendo el molde americano, con ingenieros agrónomos peruanos que tenían experiencia en el campo agrícola. El primer país suramericano que trabajó en esta forma siguiendo las normas y métodos de extensión agrícola fué el Perú. El personal, imbuído por el espíritu extensionista y con una sólida moral de grupo, asesorado directamente por técnicos extensionistas norteamericanos y complementado, posteriormente, con su adiestramiento en cursillos locales e internacionales en EE.UU., Puerto Rico y Costa Rica, respondió al reto lanzado en sentido de que los suramericanos no teníamos emoción social para elevar el nivel de vida de nuestra masa campesina.

A partir de 1949, en la Escuela Nacional de Agricultura, la única escuela superior agrícola en aquel entonces, se inició la enseñanza de un curso anual de extensión agrícola, bajo la dirección de un funcionario del Servicio de Extensión Agrícola, llevándose desde entonces como curso electivo para los alumnos del último año de estudios.

A partir de este año, con la creación de la Universidad Agraria, sucesora de la antigua Escuela Nacional de Agricultura, en una de sus facultades, la de Economía y Ciencias Sociales, al iniciar el año, se estructuró el Departamento de Sociología y Extensión Agrícola. Posteriormente, se lo reestructuró, creándose el Departamento de Educación y Extensión Agrícola, para la formación de ingenieros agrónomos, especialistas en extensión agrícola.

En 1960, se inició el curso de fundamentos de sociología como curso semestral electivo y en este año se completó con otro curso semestral electivo de sociología rural.

## PLAN DE ESTUDIOS DE LA CATEDRA DE EXTENSION AGRICOLA

### a) Cursos Bases Previos:

III Semestre - Fundamentos de Sociología:	2 horas
IV Semestre - Antropología	2 "
V Semestre - Psicología General	2 "
Historia de la Educación	2 "
VI Semestre - Filosofía	2 "
Relaciones Humanas	2 "
Sociología Rural	3 "
Psicología del Aprendizaje	2 "
Evaluación del Aprendizaje	4 "
VII Semestre - Fundamentos de la Enseñanza	2 "
Taller Agropecuario I	4 "
VIII Semestre - Didáctica General	2 "
Taller Agropecuario II	4 "
Ayudas Audivosuales	4 "
IX Semestre - Cooperativas	2 "
Práctica de la Enseñanza	4 "
Proyectos Agropecuarios Super- visados	4 "
X Semestre - Psicología Social	2 "
Informaciones	3 "

### b) Cursos de la Catedra de Extensión Agrícola:

VII Semestre - Fundamentos de Extensión Agrí- cola	2 "
IX Semestre - Metodología de Extensión Agrí- cola	2 "
Planificación de la Extensión Agrícola	2 "
X Semestre - Evaluación de Extensión Agrí- cola	2 "
Administración de Extensión Agrícola	2 "
Prácticas de Extensión Agrí- cola	2 "

## SYLABUS DE LOS CURSOS DE EXTENSION AGRICOLA

- a) **Fundamentos de Extensión Agrícola.** La doctrina de extensión agrícola. Conocimientos aplicados de sociología rural y psicología educativa. Estructura y relaciones del Servicio de Extensión Agrícola. El trabajo de una agencia de extensión agrícola.
- b) **Metodología de Extensión Agrícola.** Análisis de los diferentes métodos de enseñanza empleados en la extensión agrícola. Aplicación de las comunicaciones en extensión agrícola. Aplicación de los métodos de extensión.
- c) **Planificación de Extensión Agrícola.** Principios básicos, etapas, instrumentos y órganos de la planificación de extensión agrícola. Aplicaciones prácticas de las mismas.
- d) **Administración de Extensión Agrícola.** Fundamentos básicos de organización, presupuesto y supervisión del servicio de extensión agrícola.
- e) **Evaluación de Extensión Agrícola.** Conceptos básicos, sistemas y técnicas de evaluación de extensión agrícola. Aplicación práctica de los mismos.
- f) **Práctica de Extensión Agrícola.** Participación en la elaboración de planes, funciones administrativas, métodos de enseñanza, publicidad, organizaciones, eventos y evaluación.

## DEMANDA POR EXTENSIONISTAS

Las necesidades del Perú que puedan cubrirse conforme con el plan propuesto en la Reunión Internacional de Punta del Este (Montevideo, 1961), en el término de cinco años, requiere contar con personal de ingenieros agrónomos suficientes para atender 150 agencias y 300 sub-agencias de extensión agrícola. Además se necesitarán los especialistas adjuntos de extensión. Actualmente, es escaso el personal de ingenieros agrónomos en servicio activo, que ha recibido adiestramiento para actuar como agentes de extensión agrícola. Se están llevando a cabo cursillos de capacitación para el personal que ha pasado del Ministerio de Agricultura al Servicio de Investigación y Promoción Agraria, entidad que ha reemplazado al Servicio Cooperativo Interamericano de Producción de Alimentos, y no es improbable que muchos de los incorporados renuncien a sus cargos, por falta de vocación.

El Instituto de Reforma Agraria y Colonización, está estableciendo un servicio de extensión agrícola para capacitar a los agricultores a quienes les proporciona tierras.

Las cooperativas y asociaciones de pequeños agricultores, las municipalidades y las comunidades indígenas, pueden ser fuentes de trabajo para extensionistas. Asimismo, las negociaciones agrícolas po-

drían solucionar sus problemas laborales si contaran con extensionistas en el cargo de relaciones públicas. Al respecto algunas de las grandes negociaciones agrícolas fomentan el trabajo de extensión agrícola con los "yanacones" y con los hijos de sus obreros.

### SITUACION ACTUAL

Este año se ha dictado el curso de fundamentos de extensión y el curso de metodología, contándose con la colaboración del Sr. Luis Ramiro Beltrán de la OEA, en comunicaciones y, con el Dr. Manuel Vera, en ayudas audiovisuales. Como prácticas se hizo un estudio socioeconómico de una comunidad agrícola, empleando entrevista con cuestionario, discusión con comités y tabulación; visita a una agencia de extensión, trabajo de oficina y trabajo de campo; formación y manejo de un club agrícola. Este año egresan 30 ingenieros agrónomos, entre ellos 3 damas, que han recibido esta preparación fundamental. En años posteriores, esperamos capacitar gradualmente mejor a los egresados, ofreciendo mayor número de cursos de extensión y los básicos de sociología, pedagogía y antropología.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: LA ORGANIZACION DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMIA SOCIAL EN  
LA FACULTAD DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNI-  
VERSIDAD AGRARIA DEL PERU

Tema: 2

Autor:

Cargo:

País: Perú

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





LA ORGANIZACION DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMIA SOCIAL EN LA  
FACULTAD DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA  
UNIVERSIDAD AGRARIA DEL PERU

El progreso habido en el Perú en los últimos años en los campos de la agricultura, el comercio y la industria no ha sido integrado con un conveniente programa de soluciones de los problemas de índole social y económico de la población. Por el contrario y, en forma especial en el campo rural, éstos problemas llegan a alcanzar trágica significación.

La desnutrición, la falta de higiene, la insalubridad, las viviendas inadecuadas y el vestido escaso y poco apropiado, son características frecuentes en este sector. Esta situación afecta in directamente a las demás clases sociales. Su solución exige la impostergable extensión de los conocimientos, técnicas, actitudes y destrezas que permitan el aprovechamiento racional de los recursos en beneficio del hombre.

Para tal efecto es imprescindible la preparación de profesionales de nivel universitario que puedan realizar obra orientadora efectiva en el mejoramiento de los niveles de vida.

En la última Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola en Lima (Agosto 1959) se hizo la siguiente declaración en relación con la creación de escuelas de ciencias domésticas. Hay acuerdo general sobre la necesidad de contar con una profesional universitaria que realice la difícil función de educar a la mujer campesina como un complemento de la labor que realizan los ingenieros agrónomos como agentes agrícolas en las áreas rurales. La preparación que se impartirá en esas escuelas capacitará a sus egresadas no sólo para actuar como agentes de mejoramiento del hogar sino también en muchos otros campos de la enseñanza, en servicios que requieren especialistas en nutrición y en las empresas comerciales é industrias privadas relacionadas con las ciencias domésticas.

Por todas estas consideraciones, la Universidad Agraria ha creado el Departamento de Economía Social dentro de la Facultad de Economía y Ciencias Sociales.

ECONOMIA SOCIAL

La economía social es la forma de la educación que centra su atención en los problemas de la vida del hogar y la familia. Su objetivo es mejorar la calidad de vida humana por la aplicación de los conocimientos en el campo de las ciencias, arte y humanidades a los problemas de la vida familiar.

Como campo profesional en una universidad, adiestra economistas del hogar para trabajar con la gente ayudándola a conseguir una vida familiar saludable en estos sus aspectos. En Puerto Rico la mayor proporción de economistas del hogar trabaja con adolescentes, como maestras de esa rama en las escuelas, o con los padres de familia, en clases de adultos. Otras sirven como agentes en los servicios de extensión. Algunas, con adiestramiento especial, trabajan como dietistas en los hospitales o como nutricionistas en las agencias de salud y bienestar.

Para servir en cualquiera de estas capacidades se necesita un programa profundo y adecuado.

### OBJETIVOS

El Departamento de Economía Social tiene por objeto:

- A. La preparación de profesores capaces de enseñar las ciencias del hogar: alimentos y nutrición humana, cuidado del niño, vestimenta, arreglo y manejo del hogar, en los planteles de segunda enseñanza y servicios de extensión.
- B. La preparación de economistas del hogar capacitadas en ciencias sociales aplicadas que les permitan compenetrarse de la idiosincracia de las comunidades indígenas y familiarizarse con el ambiente tradicional de la vida del campesino con el objeto de asistir a la numerosa población de la Sierra cuya situación de gran atraso social, económico y educativo las coloca en gran desventaja en comparación con las poblaciones rurales de otras zonas.
- C. El ofrecimiento de cursos a otros profesionales, que sirvan como complemento en sus respectivos campos de especialización.
- D. La capacitación del estudiante para que se desenvuelva con mejores posibilidades de alcanzar niveles superiores de vida para si mismo y para los demás.
- E. El desarrollo y propiciamiento de programas de investigación en economía social.

### FUNDAMENTOS

Siendo la familia la base de la sociedad, es necesario inculcar en ella hábitos y costumbres que tienden a elevar su nivel de vida.

Esta necesidad se hace más apremiante entre los grupos indígenas que están soportando una vida de miseria y que tienen mentalidad y actitudes adversas al progreso. El lenguaje autóctono de estos grupos sociales y su instintiva desconfianza hacia la civilización occidental constituyen un problema que sólo es posible resolver con la participación de profesionales altamente preparados.

Este fundamento demanda la formación de personal especializado en ciencias de economía social.

Hay otros profesionales, que tomando algunos cursos en este departamento, podrían hacer un trabajo más efectivo, dentro de sus especialidades para elevar el nivel de vida de las familias.

## PLAN DE ESTUDIOS

### A. Cursos Generales

#### I Semestre

<u>Materias</u>	<u>Horas</u>		<u>Créditos</u>
	T.	P.	
Revisión y Redacción de Castellano	3		3
Historia de la Cultura Universal	2		2
Deportes y Danzas Folklóricas		2	1
Inglés	2		2
Complemento de Matemáticas I	3	2	4
Química General	3		3
Biología	3		3
Dibujo		2	1
	22		19

#### II Semestre

Crítica Literaria	3		3
Historia de la Cultura Peruana	2		2
Geografía General y del Perú	2		2
Deportes y Danzas Folklóricas		2	1
Inglés	2		2
Complementos de Matemáticas II	3	2	4
Bioquímica	4		4
Anatomía y Fisiología Humana	2	2	3
	24		21

### III Semestre

<u>Materias</u>	<u>Horas</u>		<u>Créditos</u>
	T.	P.	
Psicología General	2		2
Fundamentos de Economía	2		2
Fundamentos de Sociología	2		2
Principios de Administración	2		2
Geografía Económica del Perú	2		2
Nutrición	4		4
Física General	3	2	4
	<u>21</u>		<u>20</u>

### IV Semestre

Antropología	2		2
Sociología Rural	3		3
Filosofía	2		2
Relaciones Humanas	3		3
Estadística General	3		3
Desarrollo de la Comunidad	2		2
Nutrición y Dietarios	4		4
	<u>19</u>		<u>19</u>

### V Semestre

Contabilidad General	2	2	3
Fundamentos de Extensión	2		2
Psicología del Niño y del Adolescente	2		2
Preparación de Alimentos		4	2
Textiles	1	2	2
Higiene	2	2	3
Cursos de Especialización y Electivos		5	3
Microbiología	2	2	3
	<u>28</u>		<u>20</u>

### VI Semestre

Cuidado y desarrollo del niño	1	4	3
Técnica de la costura		4	2
Folklore Alimentario		4	2
Cursos de Especialización y Electivos		11	8
Horticultura	2	2	3
	<u>28</u>		<u>18</u>

VII Semestre

<u>Materias</u>	<u>Horas</u>		<u>Crédito</u>
	T.	P.	
Metodología y Planificación de la Extens.	3		3
Planeamiento Agrícola	3		3
Quechua	2		2
Cursos de Especialización y Electivos		8	6
Prácticas de Campo		12	6
		<u>28</u>	<u>20</u>

VIII Semestre

Conservación de Alimentos		4	2
Administración del Hogar	2	2	3
Quechua	2		2
Cursos de Especialización y Electivos		8	6
Prácticas de Campo		12	6
		<u>30</u>	<u>19</u>

IX Semestre

Legislación Rural	2		2
Pedagogía	2	2	3
Cooperativas	2		2
Problemas socio-económicos de las Familias peruanas (seminario)	3		3
Quechua	2		2
Cursos de Especialización y Electivos		3	2
Prácticas de Campo		12	6
		<u>28</u>	<u>20</u>

X Semestre

Legislación Social y del Trabajo	2		2
Estudio y Formulación de Programas	2		2
Problemas Educativos del País con relación a la Economía Social	3		3
Quechua	2		2
Cursos de especialización y electivos		7	5
Prácticas de campo		12	6
		<u>28</u>	<u>20</u>

## B. Cursos de Especialización

### 1. En Extensión Agrícola

<u>Materias</u>	<u>Horas</u>	<u>Créditos</u>
Mobiliario del Hogar I y II	10	6
Industrias del Hogar	4	2
Primeros Auxilios y Enfermería	2	1
Costura Avanzada	4	2
Jardinería	3	2
Avicultura General	4	3
Decoración de Interiores	4	2
Construcciones Rurales	4	3
Evaluación de la Extensión	2	2
Programación de un área de extensión	2	2
Arte Industrial Nativo	<u>4</u>	<u>2</u>

### 2. En Nutrición

	<u>Horas</u>	<u>Créditos</u>
Química Orgánica	4	4
Abastos de Alimentos para el Hogar	5	3
Nutrición en Salud Pública	4	3
Comidas para Instituciones	5	2
Compra de Comestibles para Instituciones	4	2
Equipo para Instituciones	4	3
Organización y Administración de Instituciones	4	3

### 3. En Educación en Economía Doméstica: Prepara para la enseñanza en las escuelas intermedias y secundarias.

	<u>Horas</u>	<u>Créditos</u>
Historia y Filosofía de la Educación	4	4
Metodología y Observación en Economía Doméstica	5	4
Educación de Adultos Analfabetos y programas en la Comunidad	3	3
Prácticas en la Enseñanza de Economía Doméstica	9	5
Implicaciones Educativas de la Adolescencia	3	3

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO EN AMERICA LATINA Y LAS CIENCIAS SOCIALES

Tema : 2

Autor : Ing. Jorge Ramsay

Cargo : Especialista en Extensión, Zona Andina

País : Perú

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





## LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO EN AMERICA LATINA Y LAS CIENCIAS SOCIALES

### DESARROLLO NACIONAL

El desarrollo de un país comprende procesos sociales y económicos. Muchos fracasos de programas de desarrollo han sido causados por el desconocimiento de los procesos sociales, o por no haber considerado al hombre como eje de ese desarrollo.

Sólo en el último tiempo se ha comprendido que, para resolver los problemas que afectan el crecimiento de los pueblos, es necesario integrar diversos ramos del conocimiento. De ahí que Economistas y Sociólogos deben unar, coordinar e integrar esfuerzos para lograr avances en el desarrollo.

Un detalle que no puede pasar desapercibido por su trascendencia es la formación de los departamentos de ciencias sociales en algunas facultades de agronomía. En ellos, economistas, sociólogos y extensionistas están trabajando al unísono, investigando y enseñando, para formar profesionales conscientes de la necesidad de la integración de lo económico con lo social en los programas de desarrollo.

Los aspectos sociales constituyen el proceso dinámico de los programas de desarrollo. Los esfuerzos de los grupos sociales y su colaboración aceleran y le dan significados más profundos al bienestar social.

Las instituciones existentes en una sociedad son la expresión de sus tradiciones, costumbres, creencias y valores. Cualquier alteración de estos factores afecta la organización. Como los grupos sociales tratan de evitar la desintegración de sus instituciones ejercen gran influencia en los programas de desarrollo que, en sí, son procesos de cambio.

Los patrones que rigen las relaciones sociales afectan la constitución de las nuevas organizaciones necesarias para facilitar el desarrollo. Así la lealtad a parientes y amigos, puede afectar los intereses de una nueva institución cooperativista y las trabas a la movilidad de una clase social a otra eliminan una fuente importante de estímulos para lograr el desarrollo.

Los valores de la gente influyen en la producción, consumo y ahorro, que son los elementos fundamentales en un proceso de desarrollo económico.

Si los ingresos son muy bajos la gente gasta en el consumo una cantidad superior a ellos. Al subir los ingresos y sobrepasar el

nivel de las necesidades mínimas, se empieza a ahorrar. Pero aunque cuando el ingreso es preponderante, los patrones de consumo están también influenciados por la educación, las costumbres y las tradiciones.

No basta que se produzcan más zapatos, más jabones y más sanitarios a más bajos precios para que los usen personas que no acostumbran a utilizarlos.

Por otra parte, mucha gente hace gastos superfluos o conspicuos. Tenemos el caso que el rubro de bebidas, tabaco y esparcimiento es superior a los gastos que se hacen en vivienda en muchas regiones de Latinoamérica.

También los factores sociales influyen en el ahorro. Si la sociedad, por ejemplo, no valorizara el automóvil, no habrían deseos de ahorrar para ese objeto.

## DESARROLLO RURAL

El desarrollo rural es integrado por dos campos de intereses y actividades: El agrícola, para aumentar la producción y su eficiencia, y el bienestar, es decir, los aspectos físicos, espirituales y sociales de la vida.

El desarrollo agrícola requiere de servicios y programas públicos, de facilidades y de un cambio de actitudes.

La preparación del elemento humano, ya sea mano de obra o empresarios, es un aspecto crucial en el campo agrícola, ya que el trabajo en esta esfera permite poca especialización, es movable, es sacrificado, recibe pocos salarios y es estacional. La preparación de esta mano de obra es complicada, pues debe enseñársele conocimientos y habilidades indispensables para comprender varias funciones; por otra parte, muchas de las personas a adiestrarse están diseminadas, tienen mala salud y alimentación y no saben leer ni escribir.

El abandono de la mano de obra rural ha provocado su baja productividad.

El empresario agrícola, por lo general, sabe poco de manejo de personal. Su trabajo es difícil, pues los resultados de la empresa dependen, hasta cierto grado, de la naturaleza y de los mercados. Muchos propietarios están arraigados a tradiciones que están deteniendo el progreso.

El servicio de extensión presenta a los agricultores alternativas para solucionar sus problemas. Esas alternativas surgen de los servicios de investigación. La función extensionista se coordina con las de los servicios de salud pública y de instrucción y con diversas facilidades, tales como el establecimiento de mercados de compra y venta, la construcción y mejoramiento de vías de comunicación

y de obras de regadío y avenamiento y con la existencia de una política adecuada de crédito.

El desarrollo agrícola requiere de un cambio de actitudes. El descubrimiento que hace un agricultor de que él puede incrementar la producción, le crea confianza en sí mismo y contagia a sus vecinos. Este recurso autogenerado es una fuerza poderosa en el desarrollo agrícola. No queremos decir con ello que subsane a la limitación de recursos económicos, sino que permite aprovechar mejor los recursos existentes y facilita el logro de aquellos de que se carece. Tampoco creemos que una abundancia de recursos reemplace a actitudes adecuadas al desarrollo.

Se puede incrementar la producción cuando el agricultor estima que puede alcanzar determinado aumento y desea ensayar nuevos métodos, cuando su familia no es fatalista y desea mejorar su nivel de vida, cuando no tiene desconfianza en su gobierno y piensa de él como un mecanismo propio y de sus vecinos, cuando desarrolla el sentido de participación.

El bienestar rural se logra no sólo elevando el nivel físico de vida sino que con una transformación cultural que cambie viejas formas, valores e instituciones por nuevos sistemas de vida. En el bienestar hay a lo menos tres elementos: el nivel físico de vida, algunas dimensiones espirituales que dependen en forma relativa de ese nivel físico y el medio socio-económico.

Los niveles de alimentación, de vivienda, salud, educación, etc. no se aumentan solamente con los cambios agrícolas que permiten una producción más eficiente y un aumento de las utilidades, ya que es necesario también cambiar los patrones tradicionales de vida.

La actitud de la persona hacia su nivel de vida es más importante para su bienestar que el nivel en sí mismo. Parte del bienestar es el sentimiento que nace de hacer el trabajo por sí mismo y de tener la habilidad y la responsabilidad de desempeñar o realizar ciertas actividades.

Entre las dimensiones espirituales del bienestar personal están las relaciones familiares. La calidad de estas relaciones está influida por la distribución de valores e intereses, el respeto mutuo, la comprensión de los roles de cada componente de la familia y la aceptación de las responsabilidades. No dependen de las condiciones físicas, a no ser que éstas sean demasiado precarias.

## REFORMA AGRARIA Y CIENCIAS SOCIALES

Para el desarrollo de los países latinoamericanos, los problemas agrarios son los más graves y urgentes. Entre otros, los siguientes antecedentes justifican esta apreciación:

1. Nuestros países producen hoy menos alimentos per cápita que antes de la segunda guerra mundial.

2. La población está creciendo a un ritmo mayor que el del nivel de ingresos. En Chile, por ejemplo, la tasa de crecimiento es de 2, 4, a 2.5% anual y el aumento de la producción agraria fluctúa entre 1.6 y 2% anual.
3. El sector rural que constituye el 60% de la población latinoamericana aporta sólo alrededor del 20% del producto bruto total. Esto quiere decir que el ingreso del agricultor es varias veces más bajo que el de la persona dedicada a otras actividades, lo que determina un bajísimo nivel de vida en los campos y un obstáculo para el desarrollo de un país.

Entre las causas de la situación anterior ocupa un lugar predominante la defectuosa estructura agraria y la organización social casi feudal que existen en las áreas rurales.

La constitución de nuevas estructuras agrarias en Latinoamérica está siendo completamentada con el suministro de adecuado crédito de producción, que se pone al servicio de las aptitudes de los agricultores, y con servicios de extensión agrícola.

En todos los aspectos de la planificación y desarrollo de un programa de reforma agraria, las ciencias sociales juegan un papel de trascendencia. Los reconocimientos o estudios básicos, la determinación de los sistemas de tenencia más adecuados, la organización de la reforma agraria y los métodos de evaluación no podrán hacerse efectivamente sin considerar los factores sociales que influyen en ellos. Específicamente, sin mayores conocimientos de las ciencias sociales no se podrá transformar en administradores a personas que no lo eran, ni organizar la vida social en las nuevas comunidades rurales que resultan de la aplicación de los programas de reforma agraria.

Las reformas agrarias no son otra cosa que modificaciones de las organizaciones sociales. Con ellas se cambia el "status" basado en el latifundismo. El valor social de poseer tierra se distribuye entre más personas, eliminándose la élite latifundista. Los antiguos líderes son reemplazados por un nuevo sistema de liderazgo.

## LA EXTENSION AGRICOLA Y LAS CIENCIAS SOCIALES

El desarrollo de los programas de extensión agrícola para mejorar la agricultura o elevar los niveles de vida no se concibe sin considerar la cultura y la organización social de los campesinos.

Como la situación cultural y social varía de un país a otro y de una región a otra, la extensión agrícola, para lograr buen éxito, se ha ido adaptando a las condiciones que encuentra y está procurando ir las reformando paulatinamente para facilitar el desarrollo del bienestar rural.

La organización social, los conocimientos técnicos y los valores y actitudes se hallan tan íntimamente relacionados que cualquier

cambio en uno de ellos provoca alteraciones en los demás. Estas repercusiones son las que producen la apatía o la resistencia de los agricultores a un cambio técnico que afecta la organización social o los valores existentes y explica el por qué la organización social influye la aceptación o no de una nueva práctica.

En consecuencia, la extensión debe:

- a) Comprender estas relaciones recíprocas.
- b) Saber que cualquier cambio causa un trastorno en la estabilidad existente.
- c) Hacer comprender y aceptar a las familias rurales el hecho de que es necesario vivir en un estado cultural de desequilibrio que, sin provocar la pérdida de la coesión personal o social, permita el desarrollo socio-económico y facilite el logro de mayor bienestar.

Hay muy pocos cambios tecnológicos que en Latinoamérica no hayan producido cambios sociales directos. Sin embargo, esas excepciones han producido cambios indirectos, como es el caso de la mejor utilización del riego o de la introducción de nuevas variedades que han aumentado las entradas las que, a su vez, han provocado cambios sociales.

Por lo general, los cambios tecnológicos han creado requerimientos para la compra y venta de productos, lo que se ha traducido en el establecimiento de agencias de gobierno o en la organización de cooperativas.

Otras veces una nueva herramienta o maquinaria ha desplazado a personas que desempeñan ciertas actividades, ha creado nuevas formas de prestigio y de liderazgo y ha producido cesantía. La mecanización, a veces, ha provocado mayor pobreza entre los pequeños propietarios, pues con ella se han bajado los costos de producción en las grandes propiedades y los pequeños agricultores no la han aprovechado porque no se han unido en cooperativas o por cualquier otra causa.

Otras consecuencias que ha traído la mecanización en algunas regiones son el arriendo de maquinarias, el aumento del tamaño de la propiedad, el cambio del "status" de los hijos que han entrado a operar las maquinarias.

La instalación del riego ha extendido la época de trabajo, ha aumentado la densidad de la población y ha obligado a organizarse para la distribución del agua.

Los métodos y técnicas de extensión también han provocado cambios sociales.

Las visitas y consultas y otros métodos de contacto individual han fomentado la acción individual de los agricultores, disminuyendo la influencia de la comunidad o de otros grupos sociales sobre las decisiones.

Los métodos de contacto con grupos han fomentado nuevas organizaciones como la que integran los agricultores que tienen intereses en determinado cultivo o explotación, disminuyendo la importancia que tenían otros grupos tradicionales.

Los clubes de niños y de amas de casa han introducido cambios en la organización social y la agente de economía del hogar está cambiando las expectativas en el rol de la mujer.

La extensión agrícola está ayudando a reemplazar las prácticas tradicionales por la libertad de selección en las prácticas agrícolas.

Cada nueva práctica es un eslabón de una cadena interminable de cambios. El cambio es lo que caracteriza a la agricultura moderna y no un conjunto estático de técnicas.

Como la vida económica se amplía constantemente y se precisa cada vez de mayor capacidad para hacer decisiones y asumir responsabilidades, la extensión agrícola, como función educativa, se ha mostrado superior a la política de directivas para adoptar determinados cambios.

#### TRASCENDENCIA DEL CAMBIO DE LAS ACTITUDES

El desarrollo agrícola depende de las actitudes de los agricultores y del público en general y requiere:

1. Insatisfacción por los niveles de vida y deseo de mejores standars.
2. Confianza en los agentes de cambio.
3. Confianza en que es posible aumentar la producción.
4. Disposición a asumir responsabilidades en actividades de grupo.
5. Disposición para hacer decisiones personales después de considerar las alternativas y para asumir responsabilidades.
6. Determinadas actitudes en unos agricultores generan las mismas actitudes en otras personas y otras actitudes en ellos mismos. Hay un movimiento con aceleración y mientras más se usen esas actitudes más fuertes se hacen.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: ADIESTRAMIENTO DE EXTENSIONISTAS

(Este trabajo fué preparado para el Seminario Suramericano de Extensión Agrícola, Bogotá, Colombia, Julio, 1961.)

Tema : 2

Autor : Ing. Jorge Ramsay A.

Cargo : Especialista en Extensión, Zona Andina

País : Perú

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





## ADIESTRAMIENTO DE EXTENSIONISTAS

El adiestramiento es una función esencial en cualquier grupo social. En la familia, entre amigos, en las comunidades y en los grupos formales (empresas, servicios públicos) encontramos que una de las funciones que cumplen es el adiestramiento de sus miembros. A veces, se establecen ciertos organismos especializados para dar determinada clase de adiestramiento a los miembros de una sociedad, como es el caso de los sistemas educacionales regulares, pero siempre este adiestramiento parcial debe ser completado dentro de cada grupo.

De lo anterior se desprende que el servicio de extensión como grupo social debe preocuparse del adiestramiento de sus componentes y esto es más justificable si se considera su función educativa adaptada a un mundo cambiante y aplicada en beneficio del adiestramiento de otros grupos sociales.

Si cualquier actividad requiere cierta planificación, el adiestramiento, como una función de trascendencia dentro de un servicio de extensión, requiere una planificación formal.

Esto significa que se debe hacer un estudio previo de la situación existente, es decir, una evaluación del personal de extensión, para determinar los problemas que afectan la productividad del servicio y la obtención de la plena satisfacción de los funcionarios. Luego, deben analizarse estos problemas, fijarse objetivos y determinarse soluciones para terminar elaborando los planes de adiestramiento. En otras palabras, el programa contempla la preparación y capacidad que tiene el personal, objetivos que deben alcanzarse para aumentar su eficiencia y aumentar su bienestar, áreas de adiestramiento y recursos con que se cuenta.

En los planes y calendarios se registran los métodos a emplearse, fechas, asignación de responsabilidades, personas o grupos que serán adiestrados, lugar en que se desarrollará el adiestramiento, etc.

El programa de adiestramiento debe ser regular, continuo, y permitir el desarrollo progresivo de los empleados de extensión de todos los niveles.

Establecida la trascendencia del adiestramiento y la necesidad de planificarlo, es conveniente hacer breves comentarios sobre aspectos especiales que están influyendo en estos momentos en la orientación de los programas de adiestramiento.

La importancia creciente que en Sudamérica está tomando el rol social que deben desempeñar los profesionales universitarios (función que en décadas anteriores se había descuidado, debido al predominio exclusivo del criterio liberal e individualista) ha tenido un impacto notable en las profesiones que abastecen de funcionarios a los servicios de extensión.

Entre la actual generación estudiantil universitaria se comprende que uno de los propósitos importantes de los estudios es el de aplicar en bien de la sociedad los conocimientos y destrezas obtenidos en la universidad, y no el mero fin de rendir exitosamente exámenes, o de capacitarse para lograr en el futuro un mayor lucro personal exclusivamente.

Aquel criterio ha influido para que se incorporen a los pensum o curriculum de las facultades de agronomía y en otras, diversos ramos de extensión y de sociología. Con ellos se complementa la preparación teórica con conocimientos que son indispensables para desempeñar eficientemente el rol de profesional universitario.

Hay factores que están influyendo en el aumento de la importancia y complejidad de la función extensionista. Los problemas que confrontan los campesinos se hacen cada día más variados y complejos y, en consecuencia, la labor de los extensionistas sigue la misma tendencia. Se ha acrecentado la preocupación de los dirigentes por el desarrollo de la población rural y ello ha obligado a evolucionar al servicio de extensión, perfeccionando su organización y clarificando sus funciones, no sólo para cumplir trabajo en gran cantidad, sino especialmente para realizarlo de la mejor calidad.

El progreso de las ciencias físicas, biológicas y sociales se hace cada día en forma más acelerada y ello exige que los extensionistas deban destinar el tiempo necesario para ponerse al día en esos nuevos conocimientos.

Para que el servicio de extensión pueda cumplir sus propósitos, requiere contar con profesionales que estén capacitados para servir de líderes a centenares de familias campesinas. Ellos deben poseer condiciones personales especiales (vocación, idealismo, sensibilidad, iniciativa, etc.) y una preparación sólida que sólo se puede lograr por medio de un adiestramiento continuo y progresivo que se inicie en la universidad y que se continúe durante toda la vida profesional.

La primera etapa de ese adiestramiento corresponde a los estudios universitarios o de pre-servicio. La segunda etapa, es el adiestramiento en servicio; una modalidad especial de esta segunda etapa son los estudios de postgraduado.

En nuestros países se le está dando relativa atención a estas fases de la preparación de los extensionistas.

El contacto que se ha establecido entre la universidad y el servicio de extensión ha tenido efectos beneficiosos. La universidad está consciente de las capacidades que requiere un buen extensionista y se está preocupando por dar un adecuado adiestramiento básico, con lo cual en un futuro cercano el adiestramiento en servicio no tendrá que preocuparse de suministrar muchos de los conocimientos y destrezas profesionales que actualmente ofrece. A la universidad, que cuenta con una serie de recursos para adiestrar, el servicio de extensión le está suministrando oportunidades de cumplir a cabalidad su función.

En varias facultades de agronomía se han establecido cátedras de extensión complementadas con diversos cursos electivos de sociología rural y de especialización extensionista.

Para impartir esta enseñanza, se están creando departamentos de ciencias sociales, y para efectuar investigaciones, institutos de economía y de extensión agrícola. En ellos trabajan en equipo economistas agrícolas, extensionistas y sociólogos.

Las cátedras obligatorias se orientan a la difusión de conocimientos y destrezas que, no sólo son útiles a los extensionistas, sino a todos los ingenieros agrónomos y a otros profesionales, cualquiera que sea la función que desempeñen. Los conocimientos sobre el proceso educativo y sobre administración y todos los procesos que la integran (organización, dirección, planificación, evaluación, presupuesto, etc.) son necesarios, tanto para el futuro extensionista como para el administrador de empresas o programas, profesor o investigador. Algunas horas de este curso se dedican a presentar un panorama del servicio de extensión como institución.

En los cursos de especialización, además de profundizar conocimientos, la enseñanza se orienta a su aplicación en la organización y métodos de un servicio de extensión.

Las prácticas están destinadas al estudio de grupos sociales y de liderazgo; empleo y evaluación de métodos de enseñanza; análisis de la planificación, organización de los servicios agrícolas; evaluación de personas y de programas.

Este adiestramiento básico no resta importancia ni reemplaza al adiestramiento en servicio y al graduado. El objetivo de este tipo de adiestramiento es el de ayudar a los extensionistas en el desempeño de su rol de líderes en el proceso de desarrollo progresivo de la agricultura y de la vida rural.

Para alcanzar ese propósito, se suministra adiestramiento en conocimientos técnicos agropecuarios, desarrollo de la función educativa, objetivos, filosofía y normas de la extensión, administración de personal, evaluación, y en actitudes hacia el trabajo. El adiestramiento en servicio se imparte a través de cursos internacionales, nacionales o regionales, correspondencia y publicaciones, visitas de especialistas y de trabajar cierto tiempo con personal experimentado.

Mientras mayor sea la preocupación de las autoridades por el adiestramiento de los extensionistas, mayor será la eficiencia de los servicios de extensión y, en consecuencia, esa preocupación debe ser estimulada en toda forma.

Los organismos internacionales de asistencia técnica tienen una gran responsabilidad y un amplio y efectivo campo de acción en el adiestramiento de los funcionarios de los servicios de extensión y en consecuencia, sería conveniente que le dieran prioridad a estas actividades.



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: ADIESTRAMIENTO EN EXTENSION

Tema : 2

Autor : Dr. Marcelino Murphy

Cargo : Especialista en Estudios de Campo y Adiestramiento del  
Servicio de Extensión de la Universidad de Puerto Rico.

País : Puerto Rico

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



## ADIESTRAMIENTO EN EXTENSION

### INTRODUCCION

Según hemos podido palpar, los problemas que confronta la población se multiplican, no sólo en cuanto a número, sino, además, en cuanto a su complejidad. Ello hace evidente la necesidad de una continua superación profesional de parte del servidor público, ya que un cuerpo de empleados debidamente capacitado garantiza una más acertada enseñanza para la población que tanto la necesita para hallar la solución a sus problemas más apremiantes. Ante tan grave responsabilidad, el desarrollo de un programa de adiestramiento continuo para todos los empleados en el servicio público resulta ser de incuestionable prioridad, aún más en los años del presente.

Cada vez que se menciona la necesidad de adelanto profesional para los extensionistas, surgen varias corrientes de opinión de parte de nuestros líderes educativos. Muchos creen que la solución está en revisar el curso de estudios universitarios y extenderlo a un año más de duración. Los que así opinan recomiendan se utilice ese año adicional para ofrecer cursos adelantados o especializados en los campos de la agricultura y la economía del hogar.

Muchos otros líderes educativos creen que la solución está en la creación de un programa de adiestramientos a un nivel graduado y en materias técnicas especializadas, tanto para empleados nuevos como para los de mucha experiencia. Opinan, además, estos últimos, que debe crearse en la universidad estatal o nacional varios de estos cursos a un nivel post-graduado, los cuales, al ser ofrecidos al personal de extensión, lo capacitaría para ser más eficaz en su labor.

Un sector se opone a la primer proposición por considerar que si se añade un año de estudios universitarios, se aumentarán los gastos de los estudiantes de agronomía y economía del hogar. Este aumento en gastos, alegan muchos, podría traer como consecuencia una notable reducción en cuanto al número de jóvenes que se matriculen en dichos cursos y que, al transcurrir unos pocos años, nos traería una escasez de agrónomos y de economistas del hogar.

Otro sector no está de acuerdo con la segunda proposición por creer que ni el servicio de extensión ni la universidad estatal cuentan con el personal suficiente ni con las facilidades y recursos económicos para poder desarrollar un programa de estudios que pueda calificarse de un nivel post-graduado.

Otro sector, aunque pequeño por suerte, escoge la línea de menor resistencia y se mantiene en un estado pasivo. Según éstos, debemos cruzarnos de brazos y evitar preocupaciones, esperando que en algún sitio aparezca la solución al problema que se confronta.

Al discutir este tema, mostraré que el mismo es de suma importancia y es por ello que debemos preocuparnos y empezar a buscar lo antes posible la solución al problema que se nos presenta. Si es que deseamos hacer algo de efectos permanentes y que quizás nos conduzca a una solución razonable, o a cambios que debamos realizar en nuestros procedimientos, es preciso que empecemos ya a planificar un programa de adiestramiento profesional que podamos llevar a la acción a medida de nuestros recursos y de acuerdo con las necesidades de nuestra institución. Esta sería la mejor forma de capacitarnos para conocer las fuerzas sociales y económicas que controlan nuestra forma de vida, así como los principios sobre los cuales descansa la filosofía educativa de la labor de extensión.

### NUEVOS CONCEPTOS SOBRE LA EDUCACION EN EXTENSION

Si nos dedicásemos por un momento a analizar cualquier servicio de extensión y el marcado énfasis que durante los pasados cinco años se ha dado en mejorar los medios de enseñanza, hallaríamos prueba de que el extensionista es responsable de múltiples tareas educativas. Se manifestaría, además, en una forma clara y objetiva, el concepto de educación voluntaria y dinámica que sustentan los directores o administradores y que a su vez patrocinan los centros de educación universitaria, así como los líderes de gobierno de los diferentes países de América. El sistema de extensión representa así una de las organizaciones más dinámicas y cooperadoras, dispuesto en todo momento a realizar fielmente los ideales y las aspiraciones de toda nuestra población campesina.

En los Estados Unidos de América, al igual que en Puerto Rico, los servicios de extensión fueron creados con la aprobación de la Ley Smith-Lever de 1914, la cual dispuso que se organizase una institución que fuese responsable de llevar a toda la población toda la información técnica sobre agricultura y economía del hogar, y que consiguiese que la población adoptase dichos conocimientos. El propósito de la extensión es, así, educar al pueblo de manera que los cambios que se logren propendan al desarrollo de nuestra personalidad de pueblo democrático. Podrá notarse que este sistema de educación voluntaria manifiesta una fé inquebrantable en la educación continua como uno de los medios más seguros hacia el crecimiento físico y cultural de nuestra población.

En sus comienzos, la labor educativa de extensión estuvo limitada a agricultores, amas de casa y juventudes que residían en la zona rural. Según fueron pasando los años, fué creciendo nuestra clientela, al extremo de que en el presente nuestros servicios educativos van dirigidos a toda la población, sin tomar en consideración el sitio de residencia, y llevan la intención de ayudar a esa población a ayudarse a sí misma. Como consecuencia directa de este aumento en cuanto al número de personas que compone nuestra clientela, ha ocurrido un cambio notable con relación a la clase de servicios que esa población demanda de la extensión. Ello nos ha obligado a desempeñar la labor de ingenieros sociales, trabajando en fases que no están íntima



mente relacionadas con la agricultura o la economía del hogar. Es así como hoy hallamos muchos extensionistas que dedican sus esfuerzos a procesos de organización comunal; a la solución de problemas de orden social; a la integración y coordinación de esfuerzos con otras instituciones de acción y a una continua reorganización de métodos educativos y de recursos locales para poder realizar una tarea de tan honda significación para el desenvolvimiento de nuestra población.

B. W. Kreitlow, en su libro titulado "Rural Education - Community Backgrounds" hace un resumen del trabajo de extensión como sigue: "El trabajo de extensión ha cambiado de la ayuda personal a un liderazgo de grupo; de preparar un programa, a guiar un programa educativo; de cantidad a calidad de los resultados logrados; y de esfuerzos por hallar solución a los problemas que confronta el agricultor y el ama de casa, como individuo, a un procedimiento coordinado para hallar la debida solución a los problemas que confronta la familia rural en la finca y en el hogar como una unidad o grupo social en nuestra población."

No nos cabe la menor duda de que para poder ejercer las funciones que se requieren hoy día del extensionista, es necesario que nuestros empleados técnicos, además de estar bien capacitados en las ciencias agrícolas y en la economía del hogar, deben dominar a perfección varias destrezas adicionales. Es por esta razón que creemos que el extensionista del presente debe poseer suficientes conocimientos sobre el comportamiento del ser humano como individuo y como parte integrante de la sociedad; sobre técnicas en la dinámica de grupos y su manejo; sobre nuevos medios de comunicación; sobre procedimientos en la planificación y en el desarrollo de programas de largo alcance; sobre la forma de analizar la situación, identificar problemas y buscar la solución a los mismos; y sobre la labor que realizan otras instituciones a fin de desarrollar un programa debidamente integrado y en íntima coordinación con el programa de dichas instituciones. De inmediato, al pensar en los conocimientos y destrezas que se requieren del extensionista, opinamos que la mejor forma de ofrecerlos es desarrollando un programa de adiestramiento y adelanto profesional que llegue a todos los extensionistas en los diferentes niveles de los puestos que ellos ocupen. Este propósito, que es tanto material como humano, describe en realidad el objetivo fundamental del adiestramiento en extensión.

### RESPONSABILIDADES DE EXTENSION

Según podrá verse por lo que ya he expresado, la extensión trabaja simultáneamente hacia el mejoramiento de la agricultura, del hogar, de la familia y de la comunidad. Por tal razón, todos los extensionistas somos responsables de las siguientes tareas:

1. Enseñar a la población a reconocer, analizar y buscar solución a los problemas que la afectan.
2. Buscar, analizar, adaptar y divulgar información técnica sobre la agricultura y la economía del hogar.

3. Prever y reconocer los problemas que confronta la población y llevar estas necesidades a conocimiento de los funcionarios de gobierno a quienes corresponde resolverlos.
4. Instruir, guiar y ayudar a las familias rurales para que éstas se organicen debidamente a fin de buscar solución a sus problemas y necesidades.
5. Impartir información a toda la población sobre distintas materias, por medio de visitas, reuniones, demostraciones y cualesquiera otros medios que prueben ser efectivos para esta labor educativa.

Es decir, desde el punto de vista funcional, las labores que ejerce el extensionista deben incluir: (1) la propagación o difusión de información; (2) el despertar interés entre las familias rurales por identificar y comprender bien sus necesidades y problemas; (3) animar hacia el planeamiento de actividades y métodos que puedan solucionar sus problemas por medio de la acción individual y de grupos; y (4) estimular la acción debida para resolver los problemas que tienen mayor prioridad entre la población.

Además, desde el punto de vista operativo, las responsabilidades de la extensión se extienden a toda la población. Aunque nuestra clientela principal es la población rural, no podemos negarnos a trabajar con aquella parte de la población que no se dedica a la agricultura o que no vive en la zona rural.

En resumen, podríamos decir que la labor de extensión consiste en tres áreas generales de trabajo, o sea, formulación de programas y planes; desarrollo y ejecución de planes previamente formulados; y la evaluación del trabajo realizado. La primera área consta de los siguientes pasos: estudio cuidadoso de la situación en el sitio de trabajo; identificación de problemas dentro de la situación actual; trazar metas y objetivos hacia los cuales debe trabajarse; organizar a los líderes para la programación; y trazar y preparar los planes de acción apropiados. La segunda área debe incluir las fases de trabajo a las que se dará prioridad durante el año; los recursos que habrán de utilizarse; los métodos y materiales que se usarán y un calendario de actividades a ser seguido lo más cerca posible. En otras palabras, esta área incluye el qué va a realizarse; cuándo, como, dónde, con quién, y con qué propósitos. La última área debe incluir los procedimientos a seguir para medir resultados, analizar éstos cuidadosamente, y determinar donde estamos con relación a lo que planeamos.

#### DEBERES DEL EXTENSIONISTA

A tono con los conceptos ya tratados, hallamos que el extensionista es un educador de la población con la cual trabaja. Como resultado de sus esfuerzos, llega el momento en que se encuentra trabajando en un ambiente en el cual es conocido íntimamente y en el que tanto él como sus clientes experimentan satisfacción y adelanto.

Para tener éxito, todo extensionista, sea éste un director, o un supervisor, o un especialista, o un agente, debe estar proveyendo cuatro servicios educativos básicos. Ellos son los siguientes:

1. Estudiar y mantenerse al día sobre los progresos habidos en la ciencia agrícola y de demostración en el hogar para estar al día acerca de dichos adelantos o cambios.
2. Descubrir, activar y fortalecer los medios de comunicación que ha de usar para transmitir sus enseñanzas.
3. Estimular la acción cooperativa de individuos y de grupos
4. Desarrollar los planes de acción que tanto él como su clientela crean que han de traer mejores resultados para la comunidad en general.

Si analizamos los cuatro deberes mencionados podremos notar que en el desempeño de los mismos el empleado de extensión sirve como agente catalizador; como estudiante; como organizador; como coordinador y, en fin, como educador. Quiere ello decir que no solo es necesario estudiar problemas y conseguir que la gente los comprenda; ni identificar recursos naturales y humanos, sino que es esencial enseñar a ese pueblo a planificar el uso debido de dichos recursos hasta lograr que ese pueblo mismo lleve a cabo los planes de acción que sean necesarios.

De ahí que creamos que todo extensionista debe estar continuamente capacitado para desempeñar sus obligaciones como:

1. Un servidor público, que ofrece sus servicios profesionales por virtud de su habilidad para atender a los deseos, intereses y aspiraciones del grupo con el cual trabaja.
2. Un líder técnico, que está debidamente capacitado para enseñar a otros las técnicas y los procesos envueltos en el desarrollo de distintos proyectos en beneficio del grupo, de la familia y de la comunidad.
3. Un planificador, que analiza los problemas en distintos proyectos y orienta a los líderes técnicos y voluntarios a organizarse y coordinar sus esfuerzos cooperativamente para atender a dichos problemas y necesidades.
4. Un organizador, que estimula a crear las organizaciones necesarias, o a reforzar las que ya existen, para así lograr su participación en la ejecución de los programas trazados al nivel local y estatal.
5. Un administrador, que se esfuerza porque se utilicen los recursos existentes, o por conseguir que se creen recursos adicionales para poder llevar a cabo los planes de acción trazados.
6. Un supervisor, quien ayuda al desarrollo de líderes técnicos y/o voluntarios y luego vela porque éstos ejecuten lo mejor posible el trabajo asignado.

7. Un maestro, que educa a la población para que ésta conozca sus necesidades y aplique los adelantos de la época presente hacia la solución de sus problemas, para así disfrutar de un medio de vida feliz y placentero.

### EL AGENTE DE EXTENSION

Hasta aquí he tratado de mencionar, a grandes rasgos, la labor que desempeña cualquier extensionista, no importa el nivel o grupo al que pertenezca. Sin embargo, aunque las diferentes tareas son bastante parecidas, reconocemos que la labor más importante es la que lleva a cabo el empleado profesional local. A éste se le conoce con diferentes nombres o títulos, pero como mejor se le conoce es por el título de Agente de Extensión, aunque se identifican en la fase de trabajo en agricultura como Agentes Agrícolas, y las que trabajan en economía del hogar como Agentes de Demostración en el Hogar. De aquí en adelante utilizaré el título de Agentes de Extensión para referirme a todos, tanto a los de agricultura como a las de demostración en el hogar.

Empezaremos por considerar qué se espera que realice un agente de extensión, ya sea éste recién nombrado, o un agente de experiencia. En otras palabras, veamos qué trabajo realiza el agente de extensión.

1. Estudia la comunidad y su población con el fin de determinar sus problemas, sus recursos y las posibilidades de desarrollo que en ella existen.
2. Identifica y desarrolla líderes voluntarios en los vecindarios y en la comunidad en general.
3. Organiza el comité de programa al nivel de distrito y adies tra debidamente a los miembros de dicho comité sobre medios de planificación democráticos.
4. Planea con el comité un programa a largo alcance y los planes de acción que resulten juiciosos, adaptables, dinámicos y específicos para la comunidad donde éstos han de desarrollarse.
5. Se mantiene al día respecto a los adelantos habidos en agri cultura y/o economía del hogar para luego tratar de propagar aquellos que crea son de mayor utilidad para la comunidad.
6. Se familiariza con el trabajo de otras agencias en la comunidad, así como con fuentes de semilla, abono, maquinaria y otros enseres necesarios para la producción agrícola o del hogar, y trabaja en cooperación con dichas agencias o fuentes de recursos.
7. Ofrece ayuda educativa individual y a grupos a través de los métodos que mejor se adapten, tanto en la educación a individuos como en la educación a grupos de la sociedad.

8. Lleva récords del trabajo y mantiene al público debidamente informado de sus actividades por medio de la radio, la televisión, la prensa, cartas, etc., así como mediante su participación en actividades cívicas, técnicas o culturales.
9. Evalúa su trabajo continuamente y prepara los informes que se le requiera rendir, ya sean éstos semanales, mensuales, y/o anuales.

De inmediato, ello implica que el agente de extensión debe interesarse por el desarrollo de toda población en su comunidad. No sólo debe interesarse por enseñar a las familias rurales a lograr mayores ingresos en sus empresas agrícolas, sino en hacer de las personas con quienes trabaja, hombres, mujeres y niños mejor capacitados, más comprensivos, más seguros de sí mismos y más progresistas. Según mi humilde opinión, una labor de esta categoría constituye la esencia y el objetivo de la enseñanza de extensión.

#### DEFINICION Y PROPOSITOS DEL ADIESTRAMIENTO

Muchos líderes de nuestro sistema educativo han definido el adiestramiento en extensión, así como los propósitos que el mismo debe perseguir. Algunas de estas definiciones pueden quizás servirnos como punto de partida en esta discusión, en la cual trataremos sobre propósitos, objetivos, metas, procedimientos y contenido de un programa coordinado y continuo de adiestramiento.

El Dr. J. L. Matthews, Director de la División de Estudios y Adiestramientos en el Servicio de Extensión Federal, define el adiestramiento como "todo procedimiento educativo que se lleva a cabo con el fin de mejorar la eficacia del empleado de extensión en la  ejecución de su labor educativa". Alega, además, el Dr. Matthews que "a través del adiestramiento se ofrecen al extensionista nuevos conocimientos técnicos; nuevas habilidades o destrezas; nuevos y más eficaces medios de comunicación; todo ello con el propósito de un completo adelanto profesional".

El Dr. C. C. Hearne, quien es reconocido como uno de los líderes más destacados en cuanto a la educación de extensión, elaboró un poco más la definición que del adiestramiento nos ofrece el diccionario "Webster", y que lo define así: "Enseñar para hacer del adiestrando una persona más competente, mejor cualificada y más eficiente en su labor". A esto añade el Dr. Hearne que "el adiestramiento no es un procedimiento sencillo y de poca duración, sino que es un proceso contínuo que contiene aspectos básicos los cuales son muy necesarios en el extensionista, para que así este empleado adquiriera los conocimientos, las destrezas, las habilidades y la actitud que hagan de él un líder educativo eficaz."

Otra definición, bastante parecida a las ya expuestas, es la que ofrece Evelyn N. Morrow, del Servicio de Extensión de Minnesota, y que dice así: "El adiestramiento es cualquier proceso o experiencia educativa por medio del cual se mejoran las habilidades y la destreza del empleado para hacerle más eficiente."

Reuniendo estas definiciones, opino que podríamos decir que el adiestramiento es el procedimiento a través del cual se trata de desarrollar, en una forma sistemática y continua, a un grado máximo, y en las proporciones más adecuadas, aquellos conocimientos, destreza y actitudes que han de contribuir al crecimiento profesional del empleado y al progreso de la institución en general.

Podrá notarse que el adiestramiento es continuo y permanente, razón por la cual merece la debida planificación, no importa lo sencillo que lo consideremos a veces. También podrá verse que el adiestramiento no va dirigido a un empleado o grupo en particular, sino que es una experiencia educativa de la cual participan todos los extensionistas de todos los niveles, en cuanto a posición se refiere.

### NECESIDAD DE UN PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO

Hace varios años, un director de extensión hizo el siguiente comentario: "El progreso del trabajo de extensión aumenta o retrocede en proporción directa al adiestramiento de su personal profesional." En abril de 1953, el Sr. J. D. Prewett, Director Asociado del Servicio de Extensión de Tejas, dirigiéndose a un grupo de supervisores de extensión, dijo lo siguiente: "La inversión mayor que hace extensión es en el personal profesional que con esta institución trabaja. Y el progreso que podamos alcanzar depende, en todo momento, del adiestramiento que podamos ofrecer a los empleados de esta institución."

En Puerto Rico, desde 1934, cuando empezamos a trabajar dentro del sistema universitario, la gran mayoría de nuestros empleados ha procedido de la Universidad de Puerto Rico y, en algunas ocasiones, del Instituto Politécnico, hoy la Universidad Interamericana. La preparación académica de dichos empleados se consideró suficiente para capacitarlos para cumplir con sus responsabilidades en la agricultura y en la economía del hogar. En aquellos años de los comienzos de extensión, se trabajaba esencialmente en la propagación de nuevos conocimientos y de nuevas o mejoradas prácticas, aunque además había la responsabilidad de "vender" el programa educativo de extensión a toda la población.

Algunos años más tarde, y según se fué conociendo el valor económico, social y educativo de la extensión, creció enormemente la demanda por parte de la población de más y mejores servicios técnicos. Es decir, que un trabajo que se inició con un sistema de ayuda educativa directa e individual, pronto se convirtió en una labor social sin precedentes. De momento se creyó conveniente empezar a trabajar con grupos, a planificar nuestro trabajo con la población, no para ella; a estimular la debida organización de grupos; a enfocar nuestros planes hacia el debido desarrollo de la comunidad; y a buscar la forma de trabajar en íntima cooperación con otras agencias o instituciones formales y no formalizadas. Esta labor fué iniciada por nuestros líderes profesionales, a pesar de carecer, en su mayoría, de los conocimientos y las habilidades necesarias para realizar un trabajo de tan honda significación para nuestro pueblo.

Como lo expresé al principio, opinamos que el progreso de la enseñanza de extensión depende de la capacitación de su personal, queriendo con ello decir que extensión nunca podrá llegar más lejos de donde puedan llevarla sus empleados. En esta aseveración creo que está implícito un reto, el cual exige de todo extensionista una constante superación y un continuo adelanto profesional. Es incuestionable la necesidad de que, según crece el nivel de vida de la población, ésta sea atendida por extensionistas de probada competencia y devoción profesional. Además, creo que en la medida que se aleje al extensionista de ese estado de adecuación, en esa misma medida estaríamos regando oportunidad a la intención de lograr plenamente lo que le ha encomendado el Gobierno y la sociedad.

No cabe duda de que todas las responsabilidades apuntadas pueden ser satisfechas mediante un programa de adiestramiento sistemático y debidamente coordinado, el cual está comprobado que en realidad constituye la piedra angular del progreso de extensión. Dicho programa, de ser establecido, y para que tenga éxito, debe ser de largo alcance, y en el mismo deben tomarse en consideración las necesidades educativas de todo el personal y en todas las fases del programa educativo de nuestra institución. Además de ser un programa de adiestramiento continuo y permanente, debe ser adaptable a cambios que, de seguro, ocurrirán en cuanto a destreza y habilidades que necesiten los extensionistas según cambia la situación.

#### SELECCION Y ORGANIZACION DE UN COMITE DE ADIESTRAMIENTO

En el informe de la conferencia anual sobre adiestramiento que se llevó a cabo en Fort Collins, Colorado, en mayo 12-14, 1954, aparece la siguiente recomendación: "Que en cada estado se desarrolle un plan que provea la debida coordinación e integración de adiestramientos pre-graduados, en el servicio y post-graduados." Se recomienda, además "que cada servicio de extensión estatal asigne un empleado debidamente capacitado para que esté a cargo de dicha coordinación e integración, así como que se seleccione un comité en el cual estén representados los diferentes grupos de personal de extensión, cuyo deber será estudiar y determinar las necesidades educativas del personal y luego recomendar los pasos a seguir para satisfacer dichas necesidades educativas."

Año y medio más tarde (noviembre de 1955) el Comité de Adiestramiento de la Asociación de Colegios y Universidades de Estados Unidos llegó a la siguiente conclusión: "El sistema educativo de extensión no desarrolla todavía un programa de adiestramiento de suficiente magnitud como para poder satisfacer las necesidades de una empresa pública que cuesta más de \$110,000,000 al año y que emplea más de 14,000 profesionales en toda la nación." Se señala, además, "que las actividades de adiestramiento han evolucionado gradualmente, pero en ningún estado se ha desarrollado un programa de adiestramiento adecuado para el enorme crecimiento del personal y para capacitarlo para cumplir con las nuevas y numerosas responsabilidades que a ese personal se han añadido recientemente."

Las conclusiones o recomendaciones que he citado indican la necesidad de que se realice algo, mientras más pronto mejor, para confrontar este reto. De contar con la persona suficientemente capacitada y con los fondos necesarios, se debe nombrar un oficial o líder de adiestramiento de extensión, quien debe estar libre de otras ocupaciones. Este empleado deberá funcionar cerca del Director de extensión, para que así pueda trabajar con todos los niveles de puestos en la institución. Si no se cuenta con fondos suficientes para crear este puesto nuevo, entonces sería recomendable asignar estas responsabilidades a alguno de los ayudantes o auxiliares del Director, en cuyo caso también es necesario desligarle de todos los otros deberes que no se relacionan con la coordinación e integración de adiestramiento.

Una vez seleccionado el líder de adiestramiento, se debe iniciar la creación de un comité, en el cual, hasta donde sea posible, deben estar representados los diferentes niveles de puestos; ésto es, la administración, la supervisión, los especialistas, los agentes agrícolas y las agentes de demostración. Generalmente, los deberes de este comité serán los siguientes:

1. Analizar y determinar las necesidades de adiestramiento entre todo el personal de la institución.
2. Preparar un programa comprensivo y adecuado para atender las necesidades educativas previamente identificadas.
3. Analizar y evaluar las actividades de adiestramiento que en la actualidad o en el futuro se lleven a cabo.
4. Recomendar los pasos a seguir para fortalecer aquellas fases del programa educativo que así lo requieran.
5. Iniciar las actividades que sean necesarias para mantener al personal al día en todos los requisitos de su labor educativa.
6. De haber la necesidad, y si el comité cuenta con personal suficiente, sería recomendable que se dividiese para trabajar en sub-comités a cargo cada uno de las siguientes fases: (a) estudios pre-graduados al nivel universitario; (b) adiestramiento en el servicio, incluyendo el de aprendizaje e instalación; y (c) estudios post-graduados.



## UN PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO A LARGO ALCANCE

Antes de considerar cualquier sugestión o recomendaciones respecto a un programa de adiestramiento a ser desarrollado por el líder o por el comité que mencioné en los párrafos anteriores, sería conveniente aclarar varios términos que regularmente utilizamos en relación con adiestramiento en el trabajo de extensión. Hay varias fases o etapas por las cuales el extensionista puede recibir adiestramiento, tanto en áreas generales como en especialidades de su vida profesional. Colocando dichas fases o etapas en el orden en el cual deben ofrecerse, podríamos llamarlas: (1) pre-servicio, o adiestramiento básico; (2) adiestramiento en el trabajo, incluyendo las fases de instalación y de adiestramiento en servicio; y (3) adiestramientos pos-graduados. En este mismo orden habré de discutir estas fases.

He podido notar cierta tendencia, cada vez que se trata sobre la planificación de adiestramientos, a "saltar" o decidir rápidamente planear adiestramientos en servicio sin antes considerar el adiestramiento pre-servicio ofrecido a los adiestrandos. Desde luego, creo que resulta muy difícil planear un programa de mejoramiento profesional sin antes revisar con cuidado el adiestramiento previo y las experiencias del personal a recibirlo. A veces, hasta ignoramos el adiestramiento pre-servicio de los nuevos empleados, al extremo de que calificamos a dicho personal en un nivel demasiado bajo, cosa que sólo consigue bajar la moral de dichos empleados. Otras veces hacemos todo lo contrario, y presumimos que el nivel del empleado es alto por haber participado en adiestramientos pre-servicio que presuponemos fueren de una calidad mayor de lo que realmente fué, y con ello no estamos ayudando a que el empleado comprenda el valor del adiestramiento en servicio que se le está ofreciendo.

Mi propósito será discutir algunas de las formas en que quizás podemos evitar estas deficiencias. Hemos de reconocer que en algunos países el sistema de extensión es relativamente nuevo. En otros países quizás la extensión aún no está organizada como agencia oficial de gobierno y depende para su funcionamiento de recursos que son facilitados por organizaciones voluntarias e informales, por cuya razón la enseñanza de extensión no está incluida en el presupuesto de gastos anuales del gobierno de dichos países.

Cualquiera que sea la organización del presente, es preciso recordar que el progreso de la extensión dependerá en gran parte de la competencia de sus empleados. También sería conveniente recordar que uno de los objetivos básicos de un servicio de extensión es el de proveerse de un personal adecuado en todos los niveles, con calificaciones personales, adiestramiento técnico, y con la experiencia necesaria para que éstos puedan ayudar a la población a resolver sus propios problemas y necesidades. En el presente, la selección y el adiestramiento de personal ha adquirido más importancia que en el pasado, por las siguientes razones:

1. La educación de extensión ha adquirido el "status" de una profesión, con sus métodos únicos.
2. Los problemas que confronta la población han aumentado en cuanto a su número y complejidad.
3. La materia técnica con la cual trabaja el extensionista ha aumentado con motivo de los progresos obtenidos en el campo científico.
4. El nivel educativo de la población ha crecido rápidamente.
5. La demanda por más y mejores servicios educativos ha aumentado mucho.
6. Ha habido un crecido interés de parte de nuestros líderes de gobierno por lograr un rápido desarrollo de la población rural.

Habré de limitar la discusión de este tema de mejoramiento profesional a la selección, adiestramiento pre-servicio y adiestramiento en el trabajo de los agentes de extensión. Ello no significa que esté restándole importancia a los adiestramientos que puedan necesitar los supervisores, los especialistas y los administradores, ya que opino que, para que un programa educativo de extensión sea eficaz, estos extensionistas deben estar equipados con las mismas actitudes, creencias y destrezas que los agentes, además de las habilidades que son peculiares a la posición que ellos ocupen en el servicio. Obviamente, en aquellos servicios de extensión de reciente creación, el adiestramiento básico en la extensión debe ser obligatorio para todo empleado, hasta tanto se llega a la situación en la cual estos puestos de nivel administrativo puedan ser cubiertos mediante ascensos de personal que trabaja al nivel local.

### SELECCION Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL

Antes de proceder a seleccionar trabajadores de extensión, es muy necesario haber tomado decisiones respecto a objetivos, áreas de trabajo, condiciones del trabajo, métodos educativos a ser utilizados y conocimientos técnicos que habrán de requerirse del servicio de extensión que hay la intención de organizar. En los casos en que el programa de extensión haya sido previamente iniciado, estas decisiones pueden ser sólo tentativas, pero son muy necesarias, ya que ellas constituyen la base para decidir la clase de personas a ser seleccionadas y nombradas.

Para conseguir que el programa de extensión sea funcional, el mismo debe contener una descripción de tareas definiendo con claridad absoluta el "rol" del extensionista en los distintos niveles de puestos. Dicha descripción de tareas facilita mucho la selección y el adiestramiento de personal, ya que se hace fácil buscar las personas que reúnan las cualidades deseadas y claramente especificadas.

Las siguientes son algunas características que deben tenerse en mente al hacer la selección de personal. Primero, seleccione personas cuyas habilidades muestren deseos de aprender. Segundo, escoja personas lo suficientemente maduras como para que merezcan ser respetadas, pero lo suficientemente jóvenes como para que sean flexibles o moldeables. En tercer lugar, seleccione personas con los mejores conocimientos técnicos, de ser posible con un bachillerato en ciencias agrícolas y economía del hogar.

Los oficiales a cargo de la selección del personal deben tomar en consideración algunos rasgos de la personalidad de las personas a ser seleccionadas. Algunos de dichos rasgos son: personalidad, carácter, madurez, conocimientos técnicos, familiaridad con la condición agrícola local, estado de salud, estado civil, condiciones de liderato, experiencias previas, inteligencia, habilidades especiales, filosofía personal sobre la vida, su actitud hacia el trabajo y hacia el trabajo de extensión y su actitud hacia otras personas.

Antes de empezar la selección, se debe informar a todos los candidatos sobre los propósitos y filosofía del trabajo de extensión, sobre lo que se espera que ellos hagan o realicen, la destreza y habilidades técnicas que de ellos se requieren, las condiciones de trabajo y de vivienda en el sitio donde habrán de residir; procedimientos de política administrativa (salarios, ascensos, tenencia, evaluación, supervisión, etc.) y las condiciones generales del sitio o sitios donde habrán de trabajar. Los seleccionadores deben estar completamente seguros de que los candidatos a selección han considerado con sumo cuidado toda la información acerca de su trabajo que se les ha ofrecido, para que así hayan decidido continuar como candidatos a las posiciones que solicitan.

La experiencia nos prueba que los procedimientos de selección deben incluir entrevistas personales y varias pruebas o exámenes de comportamiento bajo una observación bien competente. Las entrevistas son más significativas cuando se utilizan en las mismas las recomendaciones del profesor a cargo de adiestramiento de la universidad, las observaciones que realizan los supervisores o agentes que trabajan en el sitio o área donde residen los solicitantes, y quizás las opiniones de líderes voluntarios locales, quienes conocen bien y quienes han participado en actividades educativas de extensión. Desde luego, lo que recomendamos a este respecto lo hacemos con la intención de que siempre exista un buen procedimiento de selección que permita escoger lo mejor entre los solicitantes.

### ADIESTRAMIENTO PRE-SERVICIO

Ya que se recomienda seleccionar empleados que estén debidamente familiarizados, en términos generales, con el trabajo de extensión, sería recomendable ofrecer esta orientación durante el período de estudios universitarios de estos aspirantes a extensionistas. Es decir, que, de ser posible, deben incluirse cursos relacionados con la extensión en el currículo de colegio para los estudiantes que han de obtener su bachillerato en agricultura o economía del hogar.

El primer paso a dar, sería discutir la necesidad de ofrecer estos cursos con las autoridades universitarias, para que estos oficiales designen uno o más profesores en las facultades de agricultura y economía del hogar a quienes se hará responsables de ofrecer los cursos convenidos. Puede darse el caso de que la universidad no cuente con los profesores debidamente capacitados para ofrecer los cursos que se decida incluir en el currículo. Así ocurrió en Puerto Rico, y así puede haber ocurrido en muchos países de América. Sin embargo, se recurrió a seleccionar, mediante un convenio entre la Universidad y el Director de Extensión, varios empleados de vasta experiencia en extensión para ofrecer dichos cursos. El convenio establecía el tiempo que los empleados seleccionados deberían dedicar a su trabajo regular en extensión, y el tiempo que habrían de dedicar a la enseñanza en la niversidad, así como los arreglos sobre qué parte de su sueldo habría de ser pagado por extensión y qué parte sería pagada por la Universidad. Así se estuvo trabajando durante varios años, hasta que algunos de esos empleados decidieron por sí mismos renunciar a su trabajo en extensión para así dedicar todo su tiempo a la enseñanza en la Universidad. En muchas ocasiones, también, cuando se han organizado cursos nuevos y especiales, se ha conseguido contratar, mediante un convenio conjunto, a profesores de universidades continentales y a líderes profesionales del Servicio de Extensión Federal, para que estos ofrezcan dichos cursos especiales.

Ya que lo primero que se trata de lograr es familiarizar a los probables extensionistas con la labor que realiza el servicio de extensión, es recomendable ofrecer cursos básicos, tales como "Historia y Filosofía de Extensión", "Educación de Adultos", "Medios de Comunicación" y "Métodos en la Educación de Extensión". Estos cursos básicos deben ser complementados con una experiencia de campo, bajo la supervisión inmediata del profesor y con la participación de extensionistas de experiencia. Estos períodos de práctica deben serde, por lo menos, una sesión de verano, o sea, de seis a ocho semanas.

Además de los cursos básicos mencionados, se debe organizar y ofrecer cursos especiales y más adelantados, tales como: Sociología Rural, Periodismo, Desarrollo de Liderato, Antropología, Evaluación, Medios Audiovisuales, Oratoria y Dinámica de Grupos. Para ofrecer estos cursos es necesario, por lo regular, solicitar los servicios de líderes profesionales de otras agencias de gobierno o de instituciones oficiales, tales como fundaciones y organismos mundiales que están prestas a ofrecer esta cooperación.

### ADIESTRAMIENTO HACIA ADELANTO PROFESIONAL

Aunque estoy por completo de acuerdo con la gran mayoría de los más destacados líderes de la extensión en cuanto a que el adiestramiento en servicio comienza con la orientación que se ofrece durante la instalación, he creído conveniente separar ambas etapas o fases. Las razones que tengo para esta separación son varias, entre ellas las siguientes:

1. El adiestramiento de instalación se ofrece solamente a personal recién llegado a la extensión; mientras que el adiestramiento en-servicio se ofrece a todo el personal de la agencia, tanto al nuevo como al de experiencia y de los distintos niveles de posición.
2. Al primer tipo de adiestramiento se le puede limitar o asignar duración; mientras que el segundo constituye una actividad continua y permanente y, por tal razón, no tiene límites de duración.
3. En la instalación, el contenido del programa es preparado e impuesto por la dirección del servicio, sin ofrecerse participación alguna a los adiestrandos. En el adiestramiento en-servicio, el contenido procede de un cuidadoso análisis para determinar necesidades educativas, y en dicho análisis los adiestrandos tienen la oportunidad de expresar cuál debe ser el contenido del programa de adiestramiento.

## INSTALACION

Si analizamos cualquier servicio de extensión, ya sea éste de reciente organización o que lleve varios años o décadas de estar operando, siempre hallaremos que hay un grupo bastante nutrido de personal técnico que podríamos llamar empleados nuevos. Muchos de éstos pueden haber trabajado en otras agencias de gobierno, pero nunca antes habían trabajado en extensión. Muchas otras son personas recién salidas de la universidad o colegio, y que carecen de experiencia por completo.

Creemos que es muy necesario que todo empleado de esta institución conozca a perfección cuáles son sus responsabilidades y, con ello, la forma como ejercer su trabajo, a fin de cumplir con dichas responsabilidades. También creemos que la mejor forma de ofrecer dichos conocimientos es mediante un adiestramiento continuo, desde el momento en que se inicia en el trabajo en extensión, hasta el momento en que deja de trabajar en extensión. El objetivo fundamental de este adiestramiento continuo es el de mejorar sistemáticamente, hacia un grado máximo, y en la proporción adecuada, los conocimientos técnicos, las habilidades y destrezas del empleado para que así esté capacitado para llevar a cabo una labor eficaz y provechosa.

Presentaré a continuación una proposición de adiestramiento para un grupo de empleados que han sido nombrados recientemente, y que carecen de experiencia en el trabajo de extensión. Podrá notarse que esta proposición de adiestramiento de aprendizaje o de instalación lleva el propósito de familiarizar a los que del mismo participen con la organización con la cual han venido a trabajar y con los métodos, técnicas, recursos y procedimientos que pueden resultar provechosos para ellos en el desempeño de sus deberes. Desde luego, también se les trata de informar sobre sus derechos y privilegios, a fin de hacerles sentir orgullosos por haber decidido venir a trabajar a extensión y por consiguiente a la universidad estatal.

Se notará también que esta proposición está dividida en cuatro secciones. En cada una de estas secciones podrá verse que solamente se indica el procedimiento a seguir, ésto es, el sitio, la duración, los adiestradores, los objetivos que se persiguen y los métodos a aplicarse. Debo advertir que quizás este procedimiento no resulte del todo exitoso en todas sus partes, y por tal motivo no oree que deban ustedes aceptarlo y aplicarlo inmediatamente como se lo presento. Quizás merezca que ustedes lo prueben y así podrán descartar aquella parte que no resulte exitosa. También puede ser que, para adaptarlo a su situación, necesiten ustedes cambiar el orden o invertir las secciones de principio a fin. En realidad, este contenido y ese orden nos ha traído muy buenos resultados en nuestro Servicio de Extensión en Puerto Rico, y así debo presentarlo.

## I. ORIENTACION GENERAL

- Sitio : Oficina central o estatal
- Duración : Cinco días
- Adiestradores : Directores y Auxiliares  
Oficiales de personal y finanzas  
Supervisores generales  
Especialistas
- Objetivos : 1. Conocer a los nuevos empleados y darles la oportunidad de conocerse unos a otros.
2. Evaluar los intereses, habilidades, destrezas y pasadas experiencias de cada nuevo empleado.
3. Familiarizarlos con la historia, filosofía, objetivos, principios y organización de la institución.
4. Explicarles sus deberes y responsabilidades, así como sus derechos y privilegios.
5. Hacerles sentir satisfechos por haber seleccionado el trabajo de extensión como su profesión.
- Método a utilizarse : 1. Se dará comienzo con una introducción por la persona a cargo del adiestramiento, y se distribuirá el programa, el cual será discutido y explicado con claridad.
2. Mensaje de bienvenida por el director de extensión.
3. Cada empleado del cuerpo directivo disertará acerca del proyecto del cual está a cargo. Estas charlas no excederán de treinta minutos

cada una y deberán ofrecerse veinte minutos para preguntas y respuestas. Se ofrecerá un receso de diez minutos después de cada presentación.

4. Se ofrecerán conferencias solamente durante las horas de la mañana. Las tardes serán utilizadas para presentación de películas, laminillas y exhibiciones acerca de la labor de extensión y para discutir, en pequeños grupos, los temas presentados en las mañanas.
5. El quinto día será dedicado a resumir y discutir, aclarar dudas, a permitir que los nuevos empleados llenen debidamente todos los formularios que de ellos se requieren al ingresar al servicio, y a asignar a los empleados a los sitios donde habrán de ir para la próxima fase de su adiestramiento.

## II. ORIENTACION SOBRE SUPERVISION

- Sitio : Oficinas de supervisores regionales o de distrito
- Duración : Cinco días
- Adiestradores : Supervisores Regionales o de distrito
- Objetivos : Se persiguen los mismos objetivos que en la primera fase, aunque llevando la instrucción al nivel local de supervisión.
- Métodos :
1. Los supervisores recibirán a los adiestrandos y deberán ayudarles a resolver sus problemas personales como hospedaje, viajes, local de oficina, etc.
  2. Los supervisores deberán iniciar el adiestramiento con mensajes de bienvenida y presentación del personal que trabaja con ellos en la zona de supervisión.
  3. Los supervisores, o aquellos en quienes los primeros deleguen, ofrecerán una explicación de tallada acerca de la zona supervisada, la organización actual en todas las oficinas locales y los métodos que se utilizan al realizar labor de supervisión.
  4. Los nuevos empleados serán bien orientados sobre las condiciones y características de todos los distritos o condados en la zona, como:
    - a. características físicas, clima, lluvia, suelos, etc.

- b. número aproximado de fincas y hogares - urbanos y rurales
  - c. cosechas principales y empresas ganaderas
  - d. otras agencias y su organización
  - e. nivel económico de las familias, vivienda, alimentación, etc.
  - f. uso general de la tierra
  - g. organización de liderato voluntario
5. Se ofrecerá la debida instrucción sobre formulación y ejecución de programas y planes, sobre los informes que deben rendir los agentes y sobre las actividades principales que habrán de exigirse a los nuevos empleados.

Debe hacerse lo posible por llevar a cabo esta información en forma de talleres educativos, para ofrecer a los adiestrandos la oportunidad de practicar lo que se les va enseñando. El último día debe dedicarse a asignación de los empleados a los distritos donde habrán de continuar adiestrándose, así como a resúmenes y discusión.

### III. ADIESTRAMIENTO PRACTICO

En caso de que se hayan organizado con anterioridad distritos para adiestramiento (trainer counties) los agentes de cada zona de supervisión serán asignados a dichos distritos para tomar en ellos esta fase de su adiestramiento. De no existir estos distritos, entonces cada supervisor asignará a los nuevos agentes a los distritos donde habrán de trabajar éstos, para tomar esta fase del adiestramiento.

- Sitio : El distrito o condado
- Duración : No menos de tres meses
- Adiestradores : Los agentes locales
- Objetivos :
1. Analizar cada tarea y mostrar cómo encajan éstas en el plan local.
  2. Familiarizar al nuevo agente con el distrito, incluyendo clima, lluvia, características de la población, facilidades de transporte y comunicación, empresas agrícolas principales, número de familias y sus condiciones generales, otras agencias que trabajan en el distrito, etc.



3. Conseguir que el agente conozca a los líderes voluntarios con que se cuenta y la organización de liderato existente.
4. Familiarizarle con los procedimientos utilizados para la preparación del programa a largo plazo y el plan anual de trabajo.
5. Ayudarle a desarrollar destreza en el uso de métodos educativos.
6. Darles participación gradualmente en las actividades de desarrollo.

Métodos

1. Al llegar al distrito, el nuevo empleado deberá ser presentado a cada uno de los empleados localizados allí.
2. El agente a cargo del adiestramiento le explicará al nuevo agente la situación general, así como los problemas más urgentes y aquellos que con más premura se está tratando de resolver. En esta explicación también se explicará al agente, utilizando para ello el mapa del distrito, la división geográfica y los lindes sociológicos; la población urbana y rural; las principales empresas agrícolas y la organización de liderato al presente.
3. Se preparará un programa conteniendo lo que incluirá el adiestramiento y se facilitará una guía que será llevada por el adiestrando para ir evaluando los distintos aspectos contenidos en el programa.
4. Se designará al nuevo agente a estar con cada empleado en el distrito un tiempo razonable para que se familiarice con el trabajo que lleva a cabo cada empleado.
5. El agente adiestrador, con la ayuda de la secretaria, explicará al nuevo agente todo lo relacionado con los archivos, correspondencia y sobre los informes que se rinden en el distrito.
6. El nuevo agente será presentado a las autoridades municipales, a líderes profesionales de otras agencias, a los miembros del comité de programa y a los líderes voluntarios que mayor participación están teniendo en el desarrollo de la labor de extensión.
7. El agente será llevado a presenciar y, de ser posible, a participar en las distintas actividades que se llevan a cabo. Luego de terminar la actividad, se discutirá con él sobre el probable éxito obtenido; si se logró lo planeado; la participación de líderes voluntarios y representantes de otras instituciones y qué habrá de hacerse en el futuro sobre la materia que trató la actividad.

8. Se instruirá al nuevo agente sobre los métodos utilizados para conducir distintas fases del trabajo y cualquier combinación de métodos.
9. Se adiestrará al nuevo agente sobre el planeamiento del trabajo, no sólo del programa, sino también en cuanto al tiempo y a los esfuerzos que se dedicarán a cada fase del trabajo.
10. El agente adiestrador revisará con el nuevo agente el plan de acción que se está desarrollando, para indicarle dónde se hallan en relación a lo planeado.
11. Los informes de los primeros meses, cuentas de viaje y todos los demás informes que se acostumbra rendir, deberán ser preparados conjuntamente por el adiestrador y el adiestrando, y se dará mucho énfasis al valor que dichos informes tienen.
12. Se permitirá al nuevo agente que analice situaciones que se presenten, para desarrollar en él hábitos de preguntar, razonar, justificar y medir el progreso en el trabajo.
13. Se enseñará al nuevo agente a evaluar su trabajo continuamente.
14. Se asignarán las tareas que habrá de llevar a cabo el nuevo agente, ya sean éstas en algún proyecto específico, o como agente especial para trabajar con sólo una sección de la población o algún sector dentro del distrito.
15. Se interesará al nuevo agente para que trate de mejorar su capacitación en su trabajo, y se le ofrecerán detalles acerca de los recursos humanos, adiestramiento en el servicio, cursos de verano y cursos al nivel graduado, que le ayudarán a mejorarse profesionalmente.
16. El supervisor de zona deberá dedicar sus visitas a los distritos para ofrecer aquella parte de la instrucción que él crea debe ofrecer, así como para evaluar progreso en el adiestramiento práctico.
17. El agente adiestrador, quien deberá llevar anotaciones sobre el progreso del nuevo agente, recomendará al supervisor la asignación oficial de trabajo y de las tareas que deberá ejercer el nuevo agente. En esta designación, debe recordarse que el nuevo agente ha sido nombrado con el propósito de aumentar el rendimiento de la labor de extensión, no como a veces opinan algunos,

que es para que en él se deleguen ciertas responsabilidades en perjuicio de la labor educativa del servicio de extensión.

Finalmente, debo recordarles que esta fase de adiestramiento práctico es la más importante del adiestramiento de instalación. Se presenta en ella la oportunidad de que los nuevos agentes puedan convertirse en empleados capaces y sobresalientes, algo que interesa a todos lograr. También se presenta la oportunidad de conseguir todo lo contrario, cosa que estoy seguro nadie desearía hacer, pero que a veces lo hacemos, aunque sin darnos cuenta de ello, con resultados a veces desastrosos para el sistema de extensión.

## EN SERVICIO

¿Qué significa adiestramiento en servicio?

Creo que podríamos definir el adiestramiento en servicio como la fase de experiencias educativas organizadas que se provee a todos los extensionistas durante el tiempo que trabajen como tales. Es también una fase de adiestramiento, mediante la cual se pretende desarrollar un mejor entendimiento acerca del trabajo, de la filosofía educativa, de las normas y procedimientos y de todos los descubrimientos de la ciencia que atañen al sistema de extensión. Se incluye en esta etapa el debido adiestramiento, tanto en materias técnicas como en los más adelantados métodos educativos para todo el personal y en todos los niveles de puestos. Por considerarse tan importante con relación al desarrollo de la extensión, un programa de adiestramiento en servicio debe poseer las siguientes características:

- a) Debe ser oficial; o sea, debe estar respaldado por normas y procedimientos oficiales de la administración del servicio.
- b) Debe ser objetivo; o sea, dirigido hacia propósitos bien definidos.
- c) debe ser cooperativo; o sea, planeado conjuntamente por los adiestradores y los adiestrandos.
- d) Debe estar basado en las necesidades sentidas por los que disfruten del mismo.
- e) Debe ser dinámico; o sea, encaminado a mejorar el trabajo que desempeña el extensionista continuamente.
- f) Debe ser flexible; o sea, que pueda adaptarse a los cambios constantes en materia técnica, métodos, procedimientos y énfasis de programas.
- g) Debe ser compreensivo; o sea, que estimula curiosidad y añada algo a la productividad de los empleados de la institución.

- h) Debe ser continuo; o sea, para toda la vida del extensionista.
- i) Debe ser organizado; o sea, planeado para que tenga continuidad, secuencia e integración.
- j) Debe ser eficaz; o sea, diseñado para que ocasione un cambio favorable, así como para utilizar los mejores recursos con que se cuenta.

### IDENTIFICANDO NECESIDADES EDUCATIVAS

Según dijéramos anteriormente, el contenido de un programa de adiestramiento en servicio depende de las necesidades sentidas y expresadas por el personal a quien debe ofrecerse. Es decir, para que el adiestramiento tenga el impacto que de él se espera, debe estar basado en problemas individuales del extensionista y en la identificación de dichos problemas. Por este motivo se debe utilizar el principio de involucración, recogiendo las ideas del personal a ser adiestrado al establecer las metas y al preparar los planes, ya que así se logra crear el deseo de aprender de los participantes. En esta forma se logra mantener una corriente continua de ideas y actividades entre los adiestradores y los adiestrados.

En adelante describiré los pasos que pueden seguirse para identificar necesidades educativas. Lo haré así por estar convencido de que un procedimiento consciente y eficaz en el análisis, garantiza una identificación de necesidades más acertada, y una mejor oportunidad para utilizar los recursos con que se cuenta para planificar un adiestramiento más provechoso.

1. El primer paso a dar, debe ser el de determinar las áreas o materias en las cuales se necesita adiestramiento, y para ello se pueden utilizar dos instrumentos de análisis. El primero de éstos consiste en un cuidadoso análisis de las actividades y tareas que desarrolla el extensionista regularmente, y puede realizarse preguntando al empleado, consultando al supervisor inmediato y observando al empleado cuando éste realiza su tarea educativa. El segundo instrumento que podría utilizarse, sería a través de un análisis de los cambios sociales y económicos que sean ocasionados por énfasis dado a distintas fases del programa educativo desarrollado. Se realiza este análisis para identificar áreas de trabajo que aparentemente tengan importancia continua para el personal de extensión y que a la vez sean aspectos significativos en la vida de la población.
2. El segundo paso consistirá en identificar qué empleado o grupo de empleados necesita el adiestramiento, para lo cual pueden utilizarse los siguientes procedimientos:
  - a) Estudios propios realizados por los individuos acerca de sí mismos. Este procedimiento puede decirse que es un

autoanálisis, y es de suponerse que produzca resultados más confiables, ya que en el mismo se ofrece la oportunidad a los individuos de analizarse a sí mismos y de determinar lo que ellos creen necesitar. Para realizar este análisis, sería muy útil facilitar a todo el personal una lista de destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para su trabajo, para que ellos identifiquen las áreas en las cuales creen necesitar adiestramiento.

b) Evaluación y observación realizada por el supervisor, Ya que los supervisores y los especialistas trabajan a diario y bien de cerca con los extensionistas, son ellos los que muy bien pueden estar conscientes de las necesidades de estos últimos. Mientras los observan en su tarea diaria, pueden medir la calidad de los esfuerzos del extensionista, sus cualidades más sobresalientes y cualquier deficiencia que exista entre lo que se espera que realice y lo que en verdad realiza el extensionista. Es decir, que en este proceso se pueden examinar evidencias, tales como: uso del tiempo, calidad de trabajo realizado, destreza en el uso de métodos educativos, mantenimiento de buenas relaciones, naturaleza y calidad de participación en distintas fases del trabajo, esfuerzos hacia adelanto profesional y problemas que a diario enfrenta el extensionista.

3. El tercer paso a darse, sería el de determinar prioridades en las necesidades ya identificadas. No sería posible planear y desarrollar un programa de adiestramiento que satisfaga todas y cada una de las necesidades identificadas. Ello significa que es preciso pesar las mismas y, mediante el mejor juicio que a éstas pueda ofrecerse, escoger las de mayor seriedad para atenderlas primero. Para juzgar esta prioridad, sería conveniente utilizar preguntas como las siguientes en este proceso de selección:

- a) ¿Cuán significativa hacia el desarrollo del programa de extensión resulta ser una mayor competencia del personal en esta área de adiestramiento?
- b) ¿Hasta qué extremo muestran y sienten cada necesidad aquellos extensionistas que están interesados en ser adiestrados?
- c) ¿A cuantos empleados se deberá ofrecer el adiestramiento en cada materia o necesidad?
- d) ¿Con qué recursos y facilidades se cuenta para ofrecer el adiestramiento?
- e) ¿Cuanto tiempo hay que dedicar al adiestramiento, y cómo afecta ese tiempo al resto del trabajo del extensionista?
- f) ¿Qué se ha ofrecido con anterioridad en cada materia a través de adiestramientos, ya sean éstos a individuos o a grupos?

Luego de decidir la prioridad, se debe preparar un itinerario y calendario, en el cual se indiquen las oportunidades de adiestramiento a llevarse a cabo, dónde habrán de conducirse, quiénes participarán como adiestrandos, quienes serán los adiestradores y la duración del adiestramiento. Es necesario recordar que todas las actividades sobre adiestramiento deben ofrecerse solamente a aquellos extensionistas que, en realidad, necesiten de ellas.

## CONTENIDO DEL PROGRAMA

Según lo hemos expresado con anterioridad, el programa de adiestramiento en servicio debe ser comprensivo y continuo. También hemos enfatizado que este programa está diseñado con el propósito de lograr crecimiento profesional de todos los extensionistas. Por este motivo, el programa de adiestramiento debe incluir materias de las ciencias sociales y de filosofía educativa que están implícitas en el servicio de extensión, así como aquellas materias técnicas y profesionales que más apropiadas puedan resultar para satisfacer los propósitos específicos del programa global de la extensión.

### I. AREAS APROPIADAS PARA TODO EXTENSIONISTA

Aunque cada empleado tiene ciertas necesidades de adiestramiento que son específicas y únicas para el individuo, hay algunas necesidades que son comunes en todos los empleados. Generalmente, creo que hay nueve áreas que pueden considerarse como de mucha importancia para todos los empleados de extensión. Son, a la vez, apropiadas tanto para empleados al nivel nacional, como para los de nivel estatal y local. Dichas áreas son las siguientes:

1. El sistema de extensión agrícola
  - a) Objetivos, historia, principios, organización y métodos.
  - b) Formulación de política
  - c) Descripción de tareas para distintos niveles de personal
  - d) Manejo de la oficina y procedimientos administrativos
  - e) Responsabilidad de personal a distintos niveles
  - f) Relaciones internas y externas de la organización
2. Desarrollo humano
  - a) Patrón de comportamiento del ser humano
  - b) Dinámica de grupos, interacción de grupos
  - c) Principios y Técnicas en el asesoramiento eficaz
  - d) Conocimientos y destrezas necesarios en las relaciones humanas.

### 3. Desarrollo de Programa

- a) Formulación del programa- cómo determinar, analizar y evaluar situaciones; cómo identificar, clasificar y dar prioridad a problemas; cómo determinar y clarificar objetivos.
- b) Ejecución del programa- cómo preparar planes de acción, qué métodos habrán de utilizarse, qué metas a corto plazo se persiguen, cómo se distribuirá el tiempo y las energías.
- c) Evaluación del programa- cómo evaluar fases o áreas del plan de acción desarrollado, cómo medir los resultados de los métodos educativos utilizados, dónde se halla el extensionista con relación a los objetivos y metas trazados de antemano, cuán eficientemente actúan los líderes voluntarios y los comités organizados y qué participación está dando la población y sus grupos en cuanto a la ejecución del plan de acción.

### 4. El procedimiento educativo

- a) Principios del aprendizaje
- b) El proceso de la enseñanza - métodos y técnicas
- c) Filosofía educativa
- d) Programas de la educación de adultos
- e) Cómo motivar a la gente
- f) Cómo tomar decisiones

### 5. Sistemas sociales

- a) Grupos básicos de referencia (familia, comunidad, escuela, iglesia, etc.)
- b) Estructura de poder - grupos de control
- c) Cómo identificar la cultura local (grupos sociales, económicos, etc.)
- d) Cómo identificar y desarrollar líderes
- e) Cómo involucrar a la gente en la identificación de sus necesidades
- f) El proceso de grupos - la acción social

## 6. La comunicación

- a) Lenguaje y vocabulario -semántica
- b) Comunicación oral
- c) Comunicación escrita
- d) Comunicación con las masas - radio, televisión, prensa, etc.
- e) Contacto individual y con grupos
- f) Responsabilidad de buena comunicación
- g) Análisis e interpretación de datos y evidencias

## 7. Tecnología

- a) Información reciente en áreas relacionadas con el trabajo actual
- b) Identificación y uso efectivo de recursos - especialistas y otros
- c) Cómo interpretar y usar los resultados de la investigación
- d) Métodos y técnicas en la propagación de información técnica.

## 8. Investigación y Evaluación

- a) Cómo medir la eficacia del programa que se desarrolla
- b) Cómo conducir estudios pilotos o experimentales
- c) Métodos y Técnicas para medir el progreso y los logros finales de programas
- d) Métodos para enseñar a la gente a evaluar sus propios esfuerzos.

## II. AREAS APROPIADAS PARA GRUPOS ESPECIFICOS

Además de los adiestramientos que son apropiados para todos los extensionistas, es necesario proveer adiestramiento en áreas que sean apropiadas para administradores, supervisores, especialistas y personal secretarial. Se recomiendan las siguientes fases:

### 1. Para administradores

- a) El "rol" del administrador
- b) Planificación y cómo tomar decisiones



- c) Análisis de la organización
- d) Principios de la coordinación y de la dirección
- e) Manejo de personal
- f) Preparación y control de presupuestos
- g) Las relaciones públicas
- h) Cómo informar al público
- i) Evaluación del trabajo y la administración de sueldos o salarios

## 2. Para Supervisores

- a) El "rol" de la supervisión
- b) Reclutamiento y selección de personal
- c) Análisis de tareas
- d) Manejo, evaluación y adiestramiento de personal
- e) Entrevistas y asesoramiento
- f) Desarrollo y proyección de programas
- g) Evaluación de resultados de planes de acción

## 3. Para Especialistas

- a) El "rol" del especialista
- b) Deberes del especialista en la formulación del programa.
- c) Técnicas efectivas en la enseñanza
- d) Relaciones del trabajo de los especialistas
- e) Cómo analizar e interpretar datos sociales y económicos
- f) Cómo mantener liderato en un campo técnico

## 4. Para personal secretarial

- a) Cómo atender visitas y llamadas telefónicas
- b) Cómo mantenerse informadas sobre el itinerario de los extensionistas.

- c) Cómo ofrecer información solicitada por el público
- d) Preparación de programas y planes
- e) Cómo atender la correspondencia
- f) Sistema adelantado de archivos
- g) Manejo y cuidado de equipos y materiales

### ORGANIZACION Y DESARROLLO DEL ADIESTRAMIENTO

Cualquier actividad de adiestramiento en servicio se lleva a cabo, no sólo con el propósito de enseñar a los empleados cómo seguir o acatar decisiones que ya se tomaron para ellos, sino también para en señarles a tomar sus propias decisiones y a atender los problemas que confronten por sí mismos. Por esta razón, el adiestramiento debe ser una aventura intelectual que, a su vez, requiere mucha disciplina mental, ingenio e iniciativa de parte del extensionista, para poder atender a los múltiples requerimientos de su labor diaria.

En resumen, todo el personal de extensión debe participar del adiestramiento en servicio, algunas fases llevadas a cabo en actividades al nivel nacional, otras al nivel estatal y otras al nivel local o de distrito. Si consideramos que dichas actividades son parte del adiestramiento, el tiempo que el personal dedique a las mismas, ya sea como adiestrandos o como adiestradores, debe ser considerado tiempo oficial, razón por la cual no puede deducirse de la licencia anual a que tiene derecho todo empleado.

A continuación detallaré una lista de actividades que se llevan a cabo en nuestro servicio de extensión y que son muy apropiadas para llevar a cabo adiestramientos en servicio:

1. Conferencias de personal estatales o nacionales
2. Excursiones a la estación experimental y sub-estaciones
3. Reuniones de personal de distritos o regiones
4. Escuelas o reuniones de adiestramiento en materias técnicas
5. Talleres o clínicas de distrito
6. Excursiones y visitas de agentes a otros distritos o estados
7. Programas de lectura
8. Cursos por correspondencia
9. Seminarios sobre problemas especiales
10. Participación en estudios realizados en extensión

11. Asistencia a la reunión anual de asociación de agentes
12. Asistencia a reuniones profesionales del estado o nación
13. Conferencias y talleres nacionales
14. Escuelas de extensión de tres semanas al nivel regional o nacional
15. Círculos de estudio
16. Consejo directo de parte del supervisor

Desde luego, la lista que he ofrecido incluye las actividades que aprovechamos nosotros en nuestro sistema de extensión. Lo hacemos así por estar convencidos de que el programa de extensión es muy amplio y está íntimamente relacionado con la mayoría de las actividades desarrolladas por todos los servicios de extensión de la nación. Además, estamos tan interesados en capacitar a nuestro personal para equiparlo de modo que pueda realizar una labor cada día más exitosa, que creemos necesario hacer el mejor uso posible de los recursos físicos y humanos con que cuenta nuestro sistema universitario. Nuestra universidad cuenta con un cuerpo de profesores especializados en muchas disciplinas educativas. También cuenta con buenas bibliotecas, así como con muchas facilidades en cuanto a equipo y materiales muy adecuados para el adiestramiento. Además, la estación experimental, que también es parte de la universidad, cuenta con un buen número de personal técnico debidamente capacitado en las materias técnicas de la agricultura y economía del hogar. A medida que utilicemos estos recursos que tenemos a la mano, habremos de mejorar los adiestramientos para todo el personal de extensión.

#### EVALUACION DEL ADIESTRAMIENTO

De llevarse a cabo un programa de adiestramiento en servicio como el que hemos propuesto y como en realidad se está desarrollando en nuestro sistema de extensión, es imprescindible contar con una buena suma de dinero en el presupuesto anual de cualquier servicio de extensión. Además de dinero, es tremenda la cantidad de tiempo y de energías que es preciso dedicar a dicho adiestramiento, especialmente en talleres, seminarios, clínicas y cursos cortos, que creo son las actividades más importantes en esta área de mejoramiento profesional. Los materiales y el equipo que se utilizan refuerzan muy bien estas actividades, pero a su vez aumentan su costo. Por tal razón, es muy necesario evaluar la efectividad de todas las actividades de adiestramiento, con el propósito de determinar sus alcances y de revisar aquellas que así lo merezcan, para que así puedan servir mejor sus propósitos.

El plan de evaluación no debe limitarse a conducir estudios un poco complejos sobre programas de adiestramiento en total, como quizás alegan muchos compañeros. Opino que debemos evaluar todas y cada una de las actividades que hacia el adelanto de nuestro personal

llevemos a cabo. Se recordará que al principio dijimos que todo adiestramiento debe estar basado en una adecuada determinación o identificación de necesidades educativas en el personal. Luego discutimos que el adiestramiento se lleva a cabo con el fin de satisfacer las necesidades sentidas y expresadas por los extensionistas. No sería posible saber si el adiestramiento cumplió sus propósitos, a no ser mediante un procedimiento de evaluación que no es crítica, como algunos piensan, sino realizar juicios críticos sobre lo que a este respecto hemos logrado. La responsabilidad en la evaluación tampoco debe recaer sobre una persona o una sección en la organización, sino que todo el personal, en los diferentes niveles, tiene su buena parte que realizar en la evaluación.

De vez en cuando, y de acuerdo con los recursos con que cuente el servicio de extensión nacional o estatal, es necesario conducir juicios críticos sobre los siguientes aspectos del adiestramiento:

#### 1. Alcances y logros del programa total

Para determinar con mayor precisión a quienes se está llegando con el adiestramiento, así como el énfasis que debe darse a los diferentes aspectos del mismo, es necesario considerar las siguientes preguntas:

- a) ¿Hay un plan de acción definido, incluyendo metas del adiestramiento?
- b) ¿Se provee para la debida identificación de necesidades educativas?
- c) ¿Se presta atención a necesidades del futuro al igual que a las actuales?
- d) ¿Se decidió sobre cómo determinar el progreso del programa?
- e) ¿Se estimula a los extensionistas hacia su propio desarrollo?

#### 2. Organización y administración del adiestramiento

Con el fin de determinar si se tomaron las provisiones adecuadas sobre la administración del programa de adiestramiento y si el mismo funciona eficaz y económicamente, debe preguntarse:

- a) ¿Hay una delineación clara sobre quienes son responsables del adiestramiento?
- b) ¿Existe buen conocimiento y aceptación de las responsabilidades en la práctica?
- c) ¿Hay flexibilidad suficiente para decidir el adiestramiento a ofrecerse?

- d) ¿Es adecuado el personal que ofrece los adiestramientos?
- e) ¿Cuan adecuado es el local, equipo y otras facilidades con que se cuenta?

### 3. El proceso de adiestrar

Para determinar hasta qué extremo los adiestrandos entienden y aceptan lo que se les está enseñando y cómo mejorar el adiestramiento, es necesario considerar las siguientes interrogantes:

- a) ¿Son claras y medibles las metas trazadas?
- b) ¿Se relaciona el adiestramiento ofrecido con las necesidades educativas, los intereses y la capacidad de los adiestrandos?
- c) ¿Es apropiado el adiestramiento para resolver el problema?
- d) ¿Son apropiados y variados los métodos utilizados en el adiestramiento?

### 4. Resultados del adiestramiento

Es necesario valorar lo que en realidad han aprendido los adiestrandos, así como la aplicación que están haciendo de lo aprendido por ellos. También es importante analizar los cambios logrados en los adiestrandos como resultado del adiestramiento, y cómo mejorar el proceso, de ser necesario. En este caso, merece que tomemos en consideración preguntas como las siguientes:

- a) ¿Cuál es la actitud del personal con relación al adiestramiento?
- b) ¿Qué conocimientos tenía el personal acerca de la materia tratada?
- c) ¿Había interés, comprensión y entusiasmo por lo que se enseñó?
- d) ¿Qué uso dan los adiestrandos a lo que se les enseñó?
- e) ¿Fue efectivo el adiestramiento al mejorar:
  1. los aspectos administrativos de **extensión**?
  2. la calidad y cantidad de trabajo que se realiza?
  3. la satisfacción de los empleados?
  4. las relaciones entre los diferentes niveles de empleados?

5. la moral, el deseo de trabajo y orgullo en el personal?
6. la habilidad de atraer y mantener por mucho tiempo a los empleados?
7. la habilidad de extensión para realizar ascensos en su personal, para lograr expandir sus operaciones y para un reemplazo eficaz de su personal?

Para poder llevar a cabo una evaluación de cualquiera de estas áreas, es necesario utilizar récords. Por tal razón, se debe utilizar un buen sistema de récords y archivo conteniendo la participación individual de todos los extensionistas en todos los programas de adiestramiento en servicio.

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

**Título:** LA ENSEÑANZA DE EXTENSION AGRICOLA EN LA FACULTAD DE  
AGRONOMIA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

**Tema :** 2

**Autor :** Ing. José. R. Rodríguez Brito

**Cargo :** Profesor de Extensión Agrícola, Facultad de Agronomía

**País :** Venezuela

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





## LA ENSEÑANZA DE EXTENSION AGRICOLA EN LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

### INTRODUCCION

El Departamento de Economía y Ciencias Sociales de la Facultad de Agronomía de la Universidad Central de Venezuela, siente una gran satisfacción al presentar este informe, acerca de su reciente historia y actividades, ante la Segunda Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola que se celebra en Lima, Perú, por tener la seguridad de que el tema referente a la importancia de las ciencias sociales y educativas en los estudios agronómicos será eficientemente tratado en este valioso evento.

Es de indudable interés para el departamento el conocimiento cabal de las conclusiones que se deriven de las intervenciones y discusiones entre destacados profesionales que tienen responsabilidades en la enseñanza de sociología y extensión agrícola en las facultades universitarias de los países que representan, a fin de modificar, ampliar y enriquecer, a base de tales experiencias, los programas de las asignaturas que dicta al alumnado venezolano de agronomía.

Obstáculos insalvables, como el exceso de trabajo y la no disponibilidad de tiempo debido al numeroso alumnado durante este semestre, impidieron que el departamento enviase a uno de sus miembros, atendiendo gentil invitación de la Zona Andina del Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA. Sin embargo, estamos seguros de aprovechar los beneficios de la reunión a través de la representación delegada en el ciudadano decano de la Facultad de Agronomía de la Universidad del Zulia y de los delegados de la Dirección de Extensión del Ministerio de Agricultura y Cría.

### LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Esta Facultad universitaria está ubicada en el Estado Aragua, zona central del país y va a cumplir próximamente 25 años de fundación. En ella se forman ingenieros agrónomos al cabo de cinco años de estudios, los cuales se rigen por el sistema de semestres y unidades, totalizándose al final de estudios 202 unidades.\*

La Facultad está organizada en 9 departamentos, bajo cuya responsabilidad está la docencia y 9 institutos que tienen a su cargo labores de investigación.

\* Una hora de teoría equivale a una unidad; así como una práctica de tres horas tiene el mismo valor.

En la Facultad estudian actualmente más de 800 alumnos y ella tiene 146 profesores.

## CREACION DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES

En cumplimiento de una recomendación del Primer Congreso Latinoamericano de Decanos de Facultades de Agronomía realizado en Santiago de Chile en 1958, la Facultad de Agronomía de la Universidad Central de Venezuela comenzó a estructurar el Departamento de Economía y Ciencias Sociales en 1959. Quedaron agrupadas en él las asignaturas obligatorias: economía agrícola, administración de fincas (I y II), derecho agrario y uso de biblioteca y redacción técnica.

## LA CATEDRA DE EXTENSION

Para ser dictada en el año escolar 1960-61 se incluyó en el "Pensum" la asignatura de extensión agrícola, con carácter obligatorio y con valor de 3 unidades, ubicándola en el 7° semestre pero sin pre-requisitos. Luego, el Departamento estableció como pre-requisito para cursar la materia, haber aprobado 100 unidades.

El curso de ese año fué dictado por un profesorado con la siguiente experiencia: 1 profesor a dedicación exclusiva que había sido agente de extensión, había recibido cursos de extensión en Puerto Rico y Lima, y había participado en adiestramiento del personal extensionista del Ministerio de Agricultura y Cría y el asesor de la entonces División de Extensión del M.A.C. quien tuvo a su cargo los temas referentes a planificación.

En la elaboración del programa de estudios fué tomada en cuenta la orientación aportada por los programas de los I y II Cursos Nacionales de Extensión para graduados universitarios, ofrecidos por la Facultad con la colaboración del M.A.C. y especialistas de extensión de la Zona Andina del Proyecto 39, así como la consulta de programas dictados en algunas otras facultades latinoamericanas; tales como la de Viçosa en Brasil; la de Medellín en Colombia y la Facultad de Agronomía de la Universidad de la República en Montevideo, Uruguay.

Algunas de las prácticas se realizaron en áreas cubiertas por agencias de extensión del M.A.C. cercanas a la Facultad.

En el año escolar 60-61 recibieron la asignatura 32 alumnos.

La experiencia aportada por el curso del 60-61, más la magnífica oportunidad de contar con el asesoramiento de los especialistas que intervinieron en la realización del III Curso Nacional de Extensión Agrícola para graduados universitarios, nos permitió reestructurar el programa para el 61-62, fundamentalmente en su aspecto de prácticas, en función del gran número de alumnos previstos para este año.

Actualmente cursan la asignatura obligatoria extensión agrícola 132 alumnos.

Además de los seminarios y trabajos en el aula, algunas prácticas se llevan a cabo en las áreas de extensión cercanas a la Facultad, lo que permite a los alumnos observar y participar en actividades que el servicio de extensión cumple en las mencionadas áreas.

En este sentido de vinculación de la cátedra con el programa de extensión que se realiza en las zonas centrales, la facultad ha hecho gestiones y ha cruzado ideas con funcionarios de la Dirección de Extensión del M.A.C., con el objeto de que las áreas de extensión que la rodean, sean reorganizadas para dotarlas eficazmente tanto de personal como de equipos y materiales a fin de contar con lo que podríamos llamar un amplio y altamente eficiente laboratorio al respecto.

También otras dependencias de la Facultad (de docencia e investigación) como los departamentos e institutos de producción animal, agronomía, ingeniería agrícola, etc., han iniciado, a partir de este año, una serie de actividades en asentamientos campesinos cercanos a la Facultad, coordinando sus labores con las otras instituciones que trabajan en esos sitios.

Toda esta acción tiende a estructurar alrededor de la Facultad un área de estudio, adiestramiento y demostración de trabajos de extensión, de economía y otras disciplinas que permita una mejor formación de los futuros ingenieros agrónomos y que asegure un centro de adiestramiento competente para los funcionarios de extensión.

## LAS ORIENTACIONES

Durante este año ~~académico~~ se ha iniciado el ciclo de orientaciones en la Facultad de Agronomía. Consiste, en dictar para los alumnos de los semestres 7°. 8°. 9° y 10° una serie de materias que permitan al alumno adquirir conocimientos más amplios en aquella rama en la cual desee orientarse.

Según el pensum vigente, al egresar el estudiante que actualmente cursa el séptimo semestre debe haber aprobado materias de orientación con un valor total de 30 unidades, distribuidas en la forma siguiente:

VII semestre .....	5 unidades
VIII semestre .....	4 unidades
IX semestre .....	10 unidades
X semestre .....	11 unidades

En materia de orientaciones el Departamento de Economía y Ciencias Sociales tiene dos opciones: economía agrícola y extensión agrícola. Algunas de las asignaturas dictadas, son comunes a ambas opciones.

Cabe destacar, que 22 alumnos han tomado la opción extensión agrícola, siendo ésta la que tiene mayor número de inscritos en la Facultad. La opción economía agrícola tiene 4 alumnos; lo que dá un total de 26 orientados por el departamento al iniciarse el ciclo.

( En la página siguiente se encontrará un Cuadro de Asignaturas de Orientación del Departamento de Economía y Ciencias Sociales ).

ASIGNATURAS DE ORIENTACION DEL DEPARTAMENTO  
DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMESTRE	ASIGNATURAS	UNIDADES	REQUISITOS
VII	Sociología Rural I	2	100 unidades aprobadas. Paralelo con Extensión Agrícola Paralelo con Economía Agrícola
	Estadística Económica	2	
	Trabajos Especiales	1-3	
VIII	Metodología de Ext.	2	Extensión Agríc. y Sociología Rural I Paralelo con Administ.de Fincas I Sociología Rural I
	Contabilidad Agrícola	2	
	Sociología Rural II	2	
	Trabajos Especiales	2	
IX	Planificación de Ext.	3	Metodología de Extensión Economía Agrícola Economía Agrícola Economía Agrícola Administración de Fincas I Economía Agrícola
	Comercialización	3	
	Crédito Agrícola	2	
	Teoría Económica	3	
	Desarrollo Económico I	3	
	Geografía Agrícola	2	
	Trabajos Especiales	1-2	
X	Administración Pública	3	Derecho Agrario I y Metodología de Extensión Derecho Agrario I Contabilidad Agrícola Comercialización Desarrollo Económico I Sociología Rural I y Geografía Agrícola Administración de Fincas II
	Derecho Agrario II	2	
	Avalúos	2	
	Cooperativas	2	
	Desarrollo Económico II	2	
	Economía de la tierra	3	
	Economía de la Producción	3	
	Trabajos Especiales	1-2	

Es de hacer notar que el programa para el noveno y décimo semestres puede ser objeto de algunas modificaciones que redunden en beneficio de la orientación. Por tal motivo, es de interés conocer la opinión de la II Reunión Técnica en referencia al asunto.

Hemos considerado conveniente programar un amplio número de asignaturas a ser dictadas a fin de dar cierta flexibilidad en la escogencia de las mismas.

Los alumnos orientados hacia extensión agrícola, cursan en este semestre sociología rural I; y a grupos de ellos se les ha asignado trabajos especiales con valor de 3 unidades.

Los orientados en economía agrícola, cursan sociología rural I, y estadística económica y presentarán un trabajo especial con valor de una unidad.

Los trabajos especiales se realizan en grupos o individualmente. Se ha fijado a cada grupo o individuo, determinados días a la semana, para información periódica de la marcha de los trabajos, así como habrá durante el semestre, cuando menos 2 interrogatorios tipo examen referentes a los mismos. Es requisito indispensable para la aprobación, presentar un informe al final del semestre.

Los orientados en extensión harán trabajos especiales relacionados con los siguientes temas: reconocimientos de la realidad rural en localidades cercanas, demostraciones de resultados y planificación de extensión.

#### EL INSTITUTO DE ECONOMIA Y EXTENSION AGRICOLA

Tiene bajo su responsabilidad la realización de investigaciones relacionadas con las ciencias económicas, sociales y educativas.

En este aspecto, el Instituto apenas está en la fase inicial de su desarrollo. Algunos de los trabajos especiales que cumplan los orientados serán puntos de partida para una labor de investigación más amplia.

El Instituto ha tomado a su cargo la coordinación de los Cursos Nacionales de Extensión Agrícola y de Educación para el Hogar Rural que anualmente ha ofrecido la Facultad de Agronomía con la colaboración de la Dirección de Extensión del M.A.C. y de especialistas de la Zona Andina del Proyecto 39 del I.I.C.A. A estos cursos han asistido durante 3 años, funcionarios extensionistas al servicio del M.A.C. Los dirigidos a universitarios (ingenieros agrónomos y médicos veterinarios) tienen carácter de post-grado.

A los cursos nacionales han asistido alrededor de un centenar de graduados universitarios y más de ciento cincuenta peritos agropecuarios y demostradoras del hogar.

También colabora el Instituto en el establecimiento de los contactos necesarios y coordinación general de la acción de las otras dependencias de la Facultad en pro del desarrollo de los asentamientos campesinos Santa Rita, La Morita, Santa María y San Joaquín, en el Estado Aragua.

PERSONAL DOCENTE ACTUAL DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y CIENCIAS  
SOCIALES

2 Profesores de Extensión Agrícola

1 Profesor de Economía Agrícola

1 Profesor de Estadística Económica y Comercialización

1 Profesora de Sociología Rural

1 Profesor de Administración de Fincas

1 Profesor instructor de Administración de Fincas

1 Profesor de Desarrollo Económico

1 Profesor de Geografía Agrícola

- - -

ANEXO "A" (PROGRAMA DE EXTENSION AGRICOLA. AÑO ACADEMICO 61-62)  
AL DOCUMENTO DE TRABAJO "LA ENSEÑANZA DE EXTENSION AGRICOLA DE  
LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA"

EXTENSION AGRICOLA

E-71 3 créditos (2 horas teóricas y 3 horas prácticas), 7<sup>o</sup> Semestre.

Prof. José R. Rodríguez Brito y Hernán Frías Morán.

OBJETIVOS DEL CURSO:

1. Suministrar a los estudiantes los fundamentos de la extensión agrícola, a fin de que desarrollen una comprensión de la actividad extensionista y se despierten vocaciones por ella.
2. Realizar el adiestramiento básico en extensión agrícola con una orientación de la enseñanza a la difusión de los conocimientos y destrezas acerca de:
  - a) El proceso educativo
  - b) Aspecto de la organización de extensión
  - c) Bases necesarias para la planificación de extensión

TEORIA:

I. Filosofía de Extensión

Conceptos fundamentales sobre la filosofía de extensión agrícola. Objetivos. Naturaleza educativa de la labor de extensión. Procedimiento del trabajo de extensión. Los principios de extensión en los países latinoamericanos..... 3 horas

II. Organización de Extensión

Forma de organización de los servicios del estado para el mejoramiento de la agricultura. Estructura del servicio de extensión. La supervisión y los especialistas de extensión. El agente de extensión y la demostradora del hogar campesino. El servicio de extensión agrícola en Venezuela ..... 3 horas

III. La Sociología Rural y Extension

Definición de la sociología rural. Sus conceptos básicos. La sociología en los programas de extensión agrícola. El liderazgo rural. Clasificación de los líderes. El cambio socio-cultural sus efectos en comunidad rural ..... 3 horas



IV Sicología Educativa

El proceso educativo. El aprendizaje. Modos de aprender. Tipos de aprendizaje. La motivación y los incentivos. Etapas de la enseñanza en la realización de un cambio. Influencia del grado de instrucción y de la edad en la enseñanza..... 3 horas

V Metodología de Extensión

Clasificación de los métodos de extensión. Entrevistas o consultas en la oficina. Visitas a fincas y hogares. La demostración de resultados. La demostración de métodos. Reuniones-Información de extensión agrícola. Teoría de las comunicaciones. La comunicación en la agricultura. Principios y métodos de comunicación.  
Comunicaciones visuales, escritas y orales ..... 12 horas

VI Planificación

Planificación del programa de extensión. Importancia. Principios básicos. Origen de los programas de extensión. Etapas de la planificación. Instrumentos de la planificación; programa, proyecto y plan, órganos de la planificación..... 7 horas

VII La Labor de Extensión con la Juventud Rural

Clubes juveniles 5-V de Venezuela. Organización y funcionamiento. .... 1 hora  
Total teoría..... 32 horas

Prácticas

- 1) Grupos de discusión sobre filosofía de extensión..... 3 horas
- 2) Visitas a agencias de extensión cercanas a la Facultad, para observar organización y funcionamiento. Evaluación 3 horas
- 3) Información sobre algunos aspectos de la realidad rural en las localidades Samán Mocho, La Glorieta y El Roble
  - a. Visita de apreciación e información a los líderes... 3 horas
  - b. Elaboración del cuestionario ..... 3 horas
  - c. Entrevistas ..... 3 horas
  - d. Tabulación ..... 3 horas
- 4) Planificación de demostraciones de resultados ..... 3 horas
- 5) Visitas a áreas de extensión para observar demostraciones de resultados propiamente dichas y ensayos extensivos. Evaluación de la demostración de resultados..... 3 horas

6) Planificación y ejecución de demostraciones de métodos en el aula .....	6 horas
7) Observación de demostraciones de métodos realizadas por agentes de extensión en las áreas cercanas a la Facultad. Evaluación .....	3 horas
8) Observación y evaluación de una reunión de agricultores cuyo propósito sea preferentemente la planificación .....	3 horas
9) Charlas complementadas con ayudas visuales. Preparación y disertaciones por los estudiantes en el aula. Evaluación de las mismas.....	3 horas
10) Celebración de un panel .....	3 horas
11) Seminario de planificación .....	6 horas
	48 horas
Total prácticas	

-----

## BIBLIOGRAFIA DEL ANEXO "A"

FRIAS HERNAN, RAMSAY JORGE y BELTRAN LUIS R. Manual de Extensión Agrícola. Lima, Perú, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. Zona Andina, 1959.

FUNDAMENTOS DE EXTENSION AGRICOLA. Montevideo, Uruguay, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Sur, 1958. 2da. edición 144 p.

### LECTURAS

COMO ESCRIBIR ARTICULOS PARA REVISTAS. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas 1960. (Materiales de Enseñanza en Comunicaciones).

DI FRANCO, JOSEPH. El Especialista en el Servicio de Extensión: Su Papel, sus Problemas y su Adaptación. Turrialba. Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas 1960. (Materiales de Enseñanza en Extensión).

EL PROGRAMA Y EL PLAN EN EL TRABAJO DE EXTENSION. Revista "Extensión en las Américas (Turrialba, Costa Rica V.4 (5): 15 1959.

KELSEY, LINCOLND D. & HEARNE, CANNON C. Cooperative Extension Work, 2da. ed. Ithaca. N.Y. Comstock Publishing Associates, 1955 424 p.

LA CAJA MAGICA. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1956 (Ayudas Visuales para la Extensión Agrícola - N° 1)

MANUAL DE EVALUACION EN EXTENSION. Turrialba, Costa Rica Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1957 122p. (Publicación Miscelánea N° 16)

METHODS AND PROGRAM PLANNING IN RURAL EXTENSION. Wageningen The Netherlands Agricultural Study Center, 1956.

METHODS OF AGRICULTURAL EXTENSION. Wageningen-The Netherlands, International Agricultural Study Center, 1953-p. 189-319.

PELICULAS FIJAS, UTILIZACION, EVALUACION Y PRODUCCION. Paris, Francia U.N.E.S.C.O. 1960. 56 p. (Guías Prácticas para la Educación Extra Escolar)

PERU, TERCER CURSO INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA. Conferencias. Lima S.C.I.P.A. 1957 (Multigrafiado)

PERU, INFORME DE LA REUNION TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA

Tema I: Principios Fundamentales de la Extensión y Relaciones entre el Servicio de Extensión y el Mayor Aprovechamiento de los Recursos del País. etc. etc. Lima, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Andina.

PERU, INFORME DE LA REUNION TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA

Tema II: Organización Racional y Administrativa de Extensión etc. Lima, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Andina. Proyecto 39, 1959 p. 6-10.)

PERU INFORME DE LA REUNION TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA

Tema III: Planificación del Programa de Extensión Agrícola. Lima Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Andina. Proyecto 39, 1959 p. 11-1

PERU, INFORME DE LA REUNION TECNICA INTERNACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA

Tema IV: Relación de la Extensión con la Reforma Agraria. Lima. Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Andina. Proyecto 39, 1959. 20-22

SU PORTAFOLIO GRAFICO. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1957 (Ayudas Visuales para la Extensión Agrícola N° 3.

TIMMER, WILLY JONAHAN. Planejamento do Trabalho em Extensao Agrícola Rio de Janeiro, Brasil, Ministerio de Agricultura. Servicio de Informacao Agricola, 1954 (Serie: Estudos e Ensaio N° 7)

USE UNA EXHIBICION PORTATIL. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1957 (Ayudas Visuales para la Extensión Agrícola N° 2)

UTILICE BIEN LA PIZARRA. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1958 (Ayudas Visuales para la Extensión Agrícola N° 4)

VENEZUELA, MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRIA, DIRECCION DE AGRICULTURA Normas para la Organización de los Días de Logros y Competencias Locales de los Clubes Juveniles 5-V, Caracas, División de Extensión Agrícola 1960, 11 p. (Serie "A" folleto N° 8).

VENEZUELA, PRIMER CURSO NACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA. Conferencias Maracay, Facultad de Agronomía, 1959. (Multigrafiado).

-----

ANEXO "B" (PROGRAMA DE SOCIOLOGIA RURAL I AÑO ACADEMICO 61-62)  
AL DOCUMENTO DE TRABAJO "LA ENSEÑANZA DE EXTENSION AGRICOLA DE  
LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA"

SOCIOLOGIA RURAL I.- (E-210).            7<sup>a</sup> Semestre (Orientación). 2 crd.

<u>Temas</u> (Teóricos).	<u>horas</u>
1. Introducción al curso .....	1
2. Método, alcance, contenido y desarrollo de la Sociología Rural .....	2
3. Sociología Rural y Sociología Urbana .....	1
4. Demografía rural .....	2
5. Estratificación social .....	2
6. Grupos sociales .....	2
7. El Vecindario y la comunidad rural .....	2
8. Instituciones sociales rurales .....	2
9. Standards y niveles de vida, y desarrollo de la comunidad .....	1
10. El liderazgo rural .....	2
11. Técnicas de investigación social aplicadas a la comunidad rural .....	1
12. Relaciones entre el hombre y la tierra .....	2
13. El cambio en la sociedad rural .....	2
14. Procesos sociales .....	1
15. Aplicación de la Sociología Rural .....	<u>1</u>
Total ..	24 horas.

Las clases teóricas se dictarán alternando 2 clases teóricas en la semana y (1) en la semana siguiente, lo que suma un total aproximado de 24 horas teóricas a dictarse en 16 semanas.

Actividades Prácticas

1. Discusión de grupos
2. Elaborar mapas con la distribución de la población y pirámides de población (sexo y edad).

3. Observación de las características y funcionamiento de grupos formales e informales en comunidades cercanas a la Facultad.
4. Aplicación práctica de técnicas para delimitar comunidades.
5. Visita a escuelas, iglesias u otras instituciones rurales para observar su funcionamiento en relación al desarrollo de la comunidad.
6. Formulación de preguntas, tabulación, análisis, preparar gráficos y elaborar informes.
7. Visitas a organismos que tengan por función introducir cambios tecnológicos en la comunidad. (Ej. Servicio Shell . Agencias de Extensión, etc.)
8. Visitas a cooperativas cercanas a la Facultad

Se calcula un promedio aproximado de 3 horas de duración para cada una de las actividades prácticas, las cuales efectuándose en 8 semanas, darían un total de 24 horas de prácticas en el semestre.

#### OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO DE SOCIOLOGIA RURAL I

1. Preparar a los alumnos con un conocimiento teórico de los principios generales de sociología y de sociología rural.
2. Despertar y estimular el interés de los estudiantes por el conocimiento de las sociedades rurales
3. Capacitar a los estudiantes y desarrollar en ellos una actitud favorable para la comprensión de los múltiples fenómenos de la sociedad rural, especialmente orientarlos acerca de los cambios y direcciones (ajustes y desajustes) que pueden ocurrir en los grupos sociales rurales debido a la introducción en ellos de nuevas técnicas e ideas.
4. Contribuir a formar generaciones capaces de realizar técnicamente estudios socio-económicos de la realidad rural venezolana.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
I. <u>Introducción al curso</u>	Hacer comprender a los estudiantes la importancia de la sociología en el desarrollo de la agricultura.	Discuta la importancia de la sociología rural en relación a la agronomía.  La sociología rural en las facultades de agronomía.

Bibliografía:

Tema I. Apuntes por el profesor de la materia.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
II. Método, alcance, contenido y desarrollo de la Sociología Rural	Dar a los estudiantes una idea general de la <u>ciencia</u> y el método científico para que comprendan que la sociología es una ciencia y que ocupa un lugar específico entre las demás ciencias.	Importancia del estudio de la sociología rural.
A. La ciencia y el método científico		1. Como ciencia que utiliza el método científico.
B. La sociología como ciencia		2. Como ciencia social
C. Relación de la sociología con otras ciencias		3. Como ciencia de generalización
D. La sociología rural		4. La sociología rural en E.U.A., Latinoamérica y Venezuela.
1. Su desarrollo	Darles información elemental acerca de las ciencias sociales y de la sociología como una ciencia social. Enfatizar la importancia de la sociología rural y su desarrollo.	
2. Contenido		
3. Conceptos básicos		

Bibliografía:

Tema II,

- A. Wolf. Essentials of the Scientific Method. New York, The MacMillan Co. 1930 pp. 10-11  
Edmund de S. Brunner. The Growth of a Science. New York, Harper & Brother, 1957.

H.P. Fairchild. Diccionario de Sociología. Tr. y Rev. de T. Muñoz, J.M. Medina Echeverría y J. Calvo. (2a. ed) Mexico, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1960.

John F. Cuber, Sociology: A Synopsis of Principles. New York, Hillman-Curl, Inc. 1937 p. 187.

T. Lynn Smith. Rural Sociology in the United States and Canada, A. Trend Report and Bibliography Current Sociology, N° 1, Vol VI. Unesco, Paris, 1957

TEMA

OBJETIVOS

TEMAS DE REVISION Y DISC.

III Sociología Rural y Urbana

El concepto rural  
Criterios para diferenciar lo urbano y lo rural.

La influencia del ambiente geográfico. La influencia del ambiente social. La influencia del ambiente cultural. Las ciudades y los campos de Venezuela; su progreso.

Dar al estudiante una idea general de lo que se considera urbano y rural. Familiarizarlos con las diferencias existentes entre la vida urbana y rural

Defina en sus propias palabras los conceptos urbano y rural. Explique los aspectos importantes en que difieren

Explique las diferencias entre la personalidad de los individuos las instituciones y las normas de conducta entre habitantes urbanos y rurales.

Bibliografía:

Tema III. Apuntes del profesor de la materia.

T. Lynn Smith. La Sociología de la Vida Rural Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1960. Tr. Nina de Kalada.

Alvin L. Bertrand. Rural Sociology: An Analysis of Contemporary Rural Life. McGraw-Hill Book Co. Inc., New York, 1958.

John F. Cuber. Sociology: A Synopsis of Principles. New York Hillman-Curl Inc., 1937 p. 187

P.A. Sorokin y Carle C. Zimmerman. Principles of Rural Urbana Sociology, New York, Henry Holt and Co., 1929 pp. 1-10



<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
IV. <u>Demografía Rural</u> A. La población rural. 1. Número, origen, distribución e importancia de la población rural. 2. Características 3. Procesos vitales 4. Migraciones	Enfatizar la importancia de la población como elemento básico de toda sociedad. Capacitar al estudiante con conocimientos demográficos fundamentales acerca de la población rural.	¿Cómo está distribuída la población venezolana? ¿Cómo fué el origen de los primeros colonos? ¿Cómo estaba distribuída la población en la época colonial?  Explique el incremento en número de la población venezolana; analice ese incremento desde el punto de vista de natalidad, mortalidad y migración (utilización del censo).

### Bibliografía

Tema IV. Apuntes del profesor de la materia.

T. Lynn Smith. Fundamentals of Population Study  
 New York, J.B. Lippincott Co., 1960

Antonio M. Arce. Sociología y Desarrollo Rural  
 Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano  
 de Ciencias Agrícolas de la OEA. 1961.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
V. <u>Estratificación Social</u>  La naturaleza de la estratificación social. Clases. Castas. Movilidad social. La estratificación social en Venezuela. Métodos para determinar la estratificación social.	Impartir conocimientos generales acerca de estratificación social. Destacar la importancia de los desniveles sociales en Venezuela, en especial, en las sociedades rurales.	Explique el sistema de clases y castas predominantes en Venezuela en la época colonial.  Describa las clases sociales venezolanas de hoy día.  Compare las clases sociales urbanas y rurales.  ¿Puede la educación reducir la estratificación social? Por qué? ¿La movilidad social está aumentando o disminuyendo en las áreas rurales de Venezuela?

## Bibliografía

### Tema V.

Apuntes del profesor de la materia

P.A. Serokin. Social Mobility. New York, Harper & Brothers, 1927  
Encyclopedia of the Social Sciences, New York The Macmillan Co.,  
1930.

Lowry Nelson. Rural Cuba. Minneapolis, University of Minnesota  
Press, 1950.

T. Lynn Smith. Sociología de la Vida Rural . Tr. Nina de Kalada,  
Buenos Aires, Editorial Bibliografica Argentina, 1960.

### TEMA

### OBJETIVOS

### TEMAS DE REVISION Y DISC.

## VI. Grupos Sociales

Definición y caracte- rísticas. Desarrollo de los grupos socia- les. Concepto de sis- tema social. Grupos primarios y secunda- rios. Grupos formales e informales. Grupos de consanguinidad. Afi- nidad (cliques, conduc- ta colectiva, multitud, etc.) Grupos locales.	Proporcionar la in- formación básica acerca de los gru- pos sociales. Ense- ñar métodos para determinarlos y ex- plicar la importan- cia de tales grupos en las labores so- ciales y educaciona- les.	Señale las diferencias más marcada entre grupos primarios y secundarios; entre grupos formales e informales.  Principales grupos de con- sanguinidad.  Explique la importancia de los grupos de afinidad.
--	---	---

## Bibliografía

### Tema VI. Charles H. Cooley

Social Organization. New York, Scribner & Son, 1909  
pp. 23-25

E.E. Eubank. The Concepts of Sociology. Boston D.C.  
Health & Company, 1952.

Antonio M. Arce, Sociología y Desarrollo Rural.  
Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de  
Ciencias Agrícolas de la OEA. 1961.

Alvin L. Bertrand. Rural Sociology: An Analysis of  
Contemporary Rural Life. New York, McGraw-Hill Book Co.  
Inc. 1958.

TEMA

OBJETIVOS

TEMAS DE REVISION Y DISC.

VII. El Vecindario y la  
Comunidad Rural

Nociones y definiciones. Diferencias entre vecindario y comunidad. Clasificación de las comunidades rurales:

1. Por la forma de localización de la población.
2. Por la forma predominante de tenencia de la tierra.
3. Por el tiempo de permanencia en el lugar.
4. Por el grado de interacción social.

Delimitación de la comunidad.

Comunidad geográfica.  
Comunidad sociológica.

Técnicas de delimitación de comunidades: Galpin, Sanderson, Thaden, etc. Estudio de comunidades (qué estudiar en una comunidad).

Procedimientos básicos para el estudio de comunidades.

Dar a conocer a los estudiantes lo que es un vecindario y una comunidad rural, sus diversos tipos.

Enfatizar el estudio de las comunidades y sus instituciones y algunos procedimientos básicos para hacerlo.

Bibliografía

Charles P. Loomis y otros. Turrialba: Social Systems and the Introduction of Change. Illinois, The Free Press, 1953

C.J. Galpin. The Social Anatomy of an Agricultural Community Wisconsin AES, Bulletin 34, Madison 1915, p. 3

Antonio M. Arce, Sociología y Desarrollo Rural. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA. 1961.

Norman W. Painter, Aplicación de Métodos de Delineación Ecológica. Acta Científica Venezolana. Vol. 4, N°2 pp. 59-62.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
VIII. <u>Instituciones Sociales Rurales.</u>		
Las instituciones sociales fundamentales.	Facilitar al estudiante la comprensión y estudio de las instituciones sociales y sus alcances en el medio rural.	Discuta la importancia de las mayores instituciones rurales de Venezuela.
La Familia		Defina el termino familia.
La Escuela		Explique el ciclo de vida de la familia. Qué diferencia hay entre el ciclo de las familias rurales y urbanas.
La Iglesia		
El Gobierno		Cuales son las funciones básicas de la familia.
Producción y mercados		
Salud y bienestar		

### Bibliografía

#### Tema VIII.

Apuntes del profesor de la materia.

T. Lynn Smith, Sociología de la Vida Rural. Tr. Nina de Kalada, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina 1960.

Charles P. Loomis y J. Allan Beagle. Rural Social Systems. New York. Prentice-Hall Inc. 1950.

Estudios Sociológicos. Sociología Rural VI. Congreso de Sociología de México. Cap. VII.

George Hill y J. A. Silva Michelena. La Vida Rural en Venezuela Revista de M.S.A.S. III, IV, V.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
IX. <u>Standards y Niveles de Vida y el Desarrollo de la Comunidad.</u>		
Conceptos básicos. Programas de desarrollo comunal	Lograr que los estudiantes comprendan la importancia del conocimiento de los standards y los niveles de vida en relación con los programas de bienestar de la comunidad.	Discuta: Conceptos de standards y niveles de vida. Sistemas de agricultura y los niveles de vida. Posición de los agricultores en la economía nacional. Standards de vida en Latinoamérica.
		Standards y niveles de vida en relación al bienestar rural.

## Bibliografía

### Tema IX. Apuntes del profesor de la materia

T. Lynn Smith. Sociología de la Vida Rural. Tr. Nina de Kalada, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1960.

T. Lynn Smith. Brasil: People and Institutions. Rev. ed. Baton Rouge, Louisiana State University Press, 1954, Chapter XII.

Carle C. Zimmerman. Consumption and Levels of Living. New York D. Van Nostrand Co., 1938.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
<u>X. El Liderazgo Rural</u>		
Concepto sobre el liderazgo. Tipos de líderes. Líderes formales e informales. Selección y adiestramiento de los líderes formales e informales.	Informar sobre los procesos de liderazgo.  Capacitar al estudiante en el descubrimiento, selección y adiestramiento de los líderes.  Destacar la importancia de los líderes en los programas de mejoramiento comunal.	Discuta conceptos sobre liderazgo,  Importancia de los líderes formales e informales.  Técnicas principales para seleccionar líderes.  La importancia del líder en los grupos sociales en relación a la introducción de nuevas técnicas o ideas.

## Bibliografía

### Tema X

Apuntes por el profesor de la materia

Henry Pratt Fairchild. Diccionario de Sociología Mexico, D.F. Fondo de Cultura Económica, 1949

Ralph Linton. The Study of Man: An Introduction. New York, Appleton Century, 1936.

Antonio Arce, Sociología y Desarrollo Rural Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA. 1961.

Charles P. Loomis y otros. Turrialba: Social System and the Introduction of Change. Illinois, The Free Press, 1953

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
XI. <u>Técnicas de Investigación Social Aplicadas a la Comunidad Rural.</u>	Capacitar al estudiante con las principales técnicas para conocer los hechos sociales de la comunidad rural	Determine los hechos y las encuestas sociales. Explique las etapas de que consta una encuesta ¿Cuáles son los métodos principalmente utilizados en las encuestas soci-económicas? Discuta la importancia de la observación, entrevistas, cuestionarios, estudio de casos, etc. para el mejor conocimiento de la realidad rural.

### Bibliografía

#### Tema XI

Hsin-Pao Yang. La Investigación de la Vida Rural FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación). Cuaderno de Fomento Agro-Pecuario N° 52 1958.

G.A. Lundberg. Técnicas de Investigación Social Mexico. D.F. Fondo de Cultura Económico. 1949.

Marie Jahoda. y otros. Research Method in Social Relations. New York, The Dryden Press. 1958.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
XII. <u>Relación entre el Hombre y la Tierra</u>	Dar un conocimiento general de las 5 relaciones principales del hombre con la tierra.	Discuta los derechos de propiedad de los agricultores. Relación entre la tenencia de la tierra y la estratificación social. Principales tipos de división de la tierra. (linderos) Significado social de las encuestas de tierra y de inscripción de títulos. Discuta el tamaño apropiado de las granjas agrícolas.

TEMA

OBJETIVOS

TEMAS DE REVISION Y DISC.

Explique conceptos de latifundio, minifundio y fincas de tamaño familiar.

Discuta el concepto de sistemas agrícolas.

Sistemas agrícolas y transporte, niveles, standards de vida y desarrollo económico.

Bibliografía

Tema XII.

Orlando Fals Borda. El Hombre y la Tierra en Boyacá Bases Socio-históricas para una Reforma Agraria. Bogotá, Editorial Autares, 1957.

T. Lynn Smith. Sociología de la Vida Rural. Tr. Nina de Kalada. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1960.

Lowry Nelson. Rural Cuba. Minneapolis. University of Minnesota Press. 1948.

TEMA

OBJETIVOS

TEMAS DE REVISION Y DISC.

XIII. El Cambio en la Sociedad Rural.

Teoría del cambio social.

El cambio socio-cultural y tecnológico

Sus efectos sobre la sociedad o comunidad rural.

El agente de cambio. Importancia del conocimiento del cambio para el agente de cambio.

Impartir a los estudiantes un conocimiento acerca del cambio; sus efectos e implicaciones en la sociedad rural. Destacar la importancia del cambio socio-cultural y tecnológico en el proceso de desarrollo de las áreas rurales.

Defina: cambio social, cambio cultural y cambio socio-cultural.

Difusión y cambios sociales en las zonas rurales.

Relacione cambios sociales y problemas sociales.

Explique la importancia del conocimiento del cambio para el agente de cambio.

Bibliografía

Tema XIII

George W. Hill

Paul H. Landis, Rafael Caldera y otros

El Cambio en el Mundo Moderno. Separata de ANALES de la Universidad Central de Venezuela. Tomo XI. Caracas, Dic. 1955.

Charles P. Loomis y otros. Turrialba: Social Systems and the Introduction of Change. Illinois, The Free Press, 1953.

Orlando Fals Borda. La Teoría y la Realidad del Cambio Socio-cultural en Colombia. Monografías sociológicas. N° 2

Universidad Nacional de Bogotá, Departamento de Sociología Bogotá, 1959.

Antonio M. Arce. Sociología y Desarrollo Rural, Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA. 1961.

<u>TEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>TEMAS DE REVISION Y DISC.</u>
<u>XIV. Procesos Sociales</u>		
Cooperación, conflicto, competencia, acomodación, asimilación, aculturación Procesos de difusión etc. Movilidad social	Dar una visión de los procesos sociales como elementos dinámicos de la sociedad.	Diferencia entre aculturación y asimilación. De ejemplos de cada uno de esos procesos. Discuta los procesos de competencia y conflicto en las zonas rurales. Describe la naturaleza de la acomodación en una comunidad urbana y rural. Describe los principales factores de la movilidad social.

### Bibliografía

#### Tema XIV.

Apuntes del profesor de la materia.

T. Lynn Smith. Sociología de la Vida Rural.

Tr. Nina de Kalada, Editorial Bibliográfica. Argentina, 1960.

Alvin L. Bertrand. Rural Sociology: An Analysis of Contemporary Rural Life. New York, McGraw-Hill Book. Co Inc. 1958.

Paul H. Landrs. Rural Life in Process. New York. MacGraw-Hill Book Co. 1948.



TEMA

OBJETIVOS

TEMAS DE REVISION Y DISC.

XV, Aplicación de la Sociología Rural

En relación con la extensión agrícola. En relación con las cooperativas agrícolas. En relación con el crédito supervisado, etc.

Dar a conocer la importancia del conocimiento de la sociología rural en relación a la extensión agrícola, cooperativas, créditos etc.

Explique la importancia de la sociología rural en la extensión agrícola.

Cooperativas agrícolas en Venezuela.

Bibliografía

Tema XV.

Howard E. Law. Extensión Agrícola, Principios Básicos y Métodos de Enseñanza. CBR. Caracas, Boletín Técnico

Boleslaw Przedpelski y otros. Nuevos Enfoques para Orientar Programas de Extensión Agrícola. (Tr. de New Approaches for Agricultural Extension in Problem Areas". Boletín N° 1. Sept 1952). MAC. Caracas, Boletín Técnico de Extensión Agrícola.

Segundo Seminario Latinoamericano sobre Problemas de la Tierra Informes de la Mesa Redonda N° 6, N° 7, N°8 N° 9 y Especial, (Informes sobre Créditos Supervisados y Cooperativas). Montevideo, Noviembre-Diciembre 1959.-

-----

ANEXO "C" (PAUTA PARA UN TRABAJO ESPECIAL DE ORIENTACION EN EXTENSION AGRICOLA) AL DOCUMENTO DE TRABAJO "LA ENSEÑANZA DE EXTENSION AGRICOLA EN LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

ORIENTACION

Opción: EXTENSION AGRICOLA

TRABAJO ESPECIAL: Reconocimiento de la realidad rural de la localidad SANTA RITA - Edo. Aragua

VALOR: 3 unidades

GRUPO DE TRABAJO: Carlos Liscano  
Jorge Osorio  
Hernán Fuentes Serra  
Héctor Pacheco  
Emilio Porras Maica  
Rafael González Uzcategui

ASESORES: Prof. José R. Rodríguez Brito  
Prof. Raquel Rivero

PLANIFICACION

DEL

TRABAJO:

- Objetivos:
- 1°) Recopilar datos, analizar y exponer la realidad rural de la localidad campesina Santa Rita.
  - 2°) Poner en práctica técnicas de investigación aplicables en los trabajos de evaluación
  - 3°) Comprobar algunos de los principios expuestos teóricamente en la asignatura sociología rural I.
  - 4°) Dar oportunidad al grupo de que estimen el valor e importancia que tiene el conocimiento de una situación rural para la aplicación de las técnicas de la extensión agrícola

Etapas:

- 1°) Visita de apreciación a la localidad. Conocimiento de los líderes. Información.
- 2°) Elaboración, prueba y corrección del cuestionario.
- 3°) Entrevistas.
- 4°) Análisis y tabulación
- 5°) Obtención de datos sobre otros aspectos complementarios. Distribución del trabajo en esta etapa:  
Delimitación de la comunidad e  
Historia: Liscano  
Suelos y riego: Osorio  
Flora, Fauna e Industria: Fuentes  
Serra  
Religión, costumbres y folklore:  
Pacheco  
Vías de comunicación: Porras  
Servicios Públicos: González U.
- 6°) Presentación de los resultados.

-----



- 3 -

Métodos de Extensión que Merecen Enfasis



**SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA**

**- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -**

**DOCUMENTO DE TRABAJO**

**Título: IMPORTANCIA FUNDAMENTAL DE LA DEMOSTRACION DE RESULTADO**

**Tema : 3**

**Autor : Ing. Misael Saldarriaga Villa**

**Cargo : Asesor de Extensión Agrícola de la Federación Nacional  
de Cafeteros**

**País : Colombia**

**INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA**

**ZONA ANDINA**

**Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA**





## IMPORTANCIA FUNDAMENTAL DE LA DEMOSTRACION DE RESULTADO

El Servicio de Extensión de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia es el más nuevo que existe en nuestro país pues apenas se inició su estructuración en 1959. Desde su iniciación, el servicio se ha basado en los principios fundamentales de extensión y, todos los días, se trata de inculcar más en él las características democráticas y educativas.

En cuanto a la metodología, se ha tratado de poner en práctica los métodos de extensión recomendados por la Zona Andina del IICA, pues sabemos que la experiencia de esta institución ha sido adquirida, en algún grado, en nuestras zonas rurales y en contacto con nuestros técnicos agrícolas o en países similares al nuestro en cuanto a las condiciones rurales y a las estructuras agrarias existentes.

Los métodos que hemos utilizado con mayor intensidad son los siguientes.

### DEMOSTRACION DE METODO

Durante el último año y de acuerdo con el informe del Gerente Técnico al Congreso Cafetero, se realizaron 33.294 demostraciones con una asistencia de 226.368 agricultores cafeteros. Estas demostraciones han versado sobre las más variadas prácticas de la agricultura propia de la zona cafetera, principalmente el cultivo del café; también versaron sobre industria animal y mejoramiento del hogar. Es el método más utilizado por el personal de extensión, principalmente por nuestras mejoradoras, después de las visitas a las fincas y hogares. Seguirá siendo este método uno de los más importantes para desarrollar destrezas en prácticas ya reconocidas como buenas y aceptadas por los agricultores, por lo cual considero se le debe seguir dando énfasis en todos los servicios de extensión.

### DEMOSTRACION DE RESULTADOS

El informe que he mencionado, del Sr. Gerente Técnico, basado a su vez en los informes de todos los agentes de extensión, nos presenta en proceso 800 demostraciones de resultado, con la colaboración de 6.466 agricultores; es decir, que en cada demostración de resultado colaboran 8 agricultores en promedio.

La demostración de resultado, desde mi punto de vista personal y basado en la experiencia, constituye el pedestal sobre el cual debe descansar la labor de extensión y, por lo tanto, el prestigio de todos los servicios de esta índole. He dicho en alguna oportunidad, y es reconocido por todos nosotros, que una de las muchas características comunes en nuestros países andinos, y en la América Latina en general, para que nuestras estructuras agrarias sean débiles e indeseables, es la deficiente tecnología empleada en todas nuestras zonas rurales. Nuestros agricultores se están dando cuenta de que la agricultura no es, ni debe ser, un simple medio de vida, ya que verdaderamente ellos desean elevar sus niveles de dignidad. Desean que

sea un verdadero negocio que les permita aumentar sus ingresos para mejorar todos aquellos sectores que como la salud, la alimentación, la vivienda, etc., contribuyen a elevar sus niveles de vida. Por esta razón sólo aceptan y adoptan prácticas que tengan verdadera utilidad económica. Pero nuestros agricultores, por naturaleza desconfiados y recelosos, dominados por los valores tradicionales y por la rutina, no se pueden convencer por razonamientos lógicos sino por medio de demostraciones objetivas en su propio medio. No aceptarán las nuevas técnicas por el simple hecho de que les digamos que son más remunerativas, siendo por lo tanto necesario demostrar su bondad en forma práctica y objetiva.

Solo hay un método de extensión dedicado a demostrar el valor económico de una práctica: la demostración de resultado. Entonces, si necesitamos introducir muchas nuevas técnicas en nuestras zonas rurales, ¿por qué no utilizar con mayor grado este magnífico método de extensión?

Pero aún más. Son muchos los nuevos profesionales que están ingresando a nuestros servicios como agentes de extensión. La mayoría de sus conocimientos son teóricos, adquiridos en las facultades con poco respaldo práctico. Son también conocimientos derivados de la experimentación en áreas determinadas, cuya generalización o difusión necesita comprobación local. La demostración de resultado, así sea la demostración potencial, el ensayo extensivo o la demostración de resultado propiamente dicha, dará al extensionista seguridad en sus recomendaciones, fe en las nuevas técnicas, prestigio entre los agricultores y progreso rápido en las comunidades para las cuales trabaja.

Para ilustrar la importancia de la demostración de resultado, podemos observar lo que pasa con los trabajadores a jornales en las estaciones experimentales o en las fincas de los agricultores progresistas. Durante sus horas de trabajo como asalariados, están utilizando los mejores implementos agrícolas, los mejores sistemas de siembra, los más eficaces abonos, fungicidas, insecticidas, etc. Pero, una vez que pasan los linderos de la estación experimental o de la finca del agricultor progresista, regresan a sus predios donde aplican a sus cultivos los mismos sistemas empíricos y rutinarios comunes en su medio como un imperativo de la tradición. ¿Por qué sucede esto? Porque sólo ven en todo aquello de las técnicas de las estaciones experimentales un mayor costo en implementos, en abonos, en fungicidas, en insecticidas, etc., ya que nadie se ha preocupado en demostrarles, en la forma como ellos entienden, la bondad de esos mayores gastos para aumentar los ingresos. Por eso las reuniones de agricultores en las estaciones experimentales, con el fin de mostrarles la bondad de una nueva práctica, no dan siempre los resultados que se desean. Todo esto se puede solucionar en forma práctica con la demostración de resultados.

No niego que en algunos países andinos se esté aplicando este método. Pero sí estoy seguro de que no se le ha dado la importancia que merece. En nuestro caso colombiano, la mayoría de los agentes de extensión lo subestiman o lo consideran dispendioso, ya que no tienen una clara visión de la efectividad de su impacto para hacer cambiar las actitudes de las gentes.

En el caso particular del Servicio de Extensión de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, se ha dado bastante énfasis a este método de extensión en los cursos de adiestramiento y, principalmente, en el capítulo correspondiente a metodología. No obstante ello, el hecho de que se informa sobre 800 demostraciones de resultado, en cada una de las cuales se dice que están colaborando 8 agricultores, nos da a entender que no se tiene aún una conciencia clara sobre este método, o que se está informando sobre otros métodos de extensión como si se tratara de tales demostraciones. Esto es posible ya que hay algún personal de prácticos sin adiestrar y aún profesionales que con funden una reunión para mostrar un resultado obtenido con lo que en sí es y constituye una demostración de resultado.

El énfasis de este método, como en todos los de extensión, se de be dar a través de la función de supervisión, una vez que el personal haya recibido el adiestramiento necesario. Es el supervisor quien de be continuar el adiestramiento en servicio, ya que su labor debe ser eminentemente educativa.

Una de las fuertes excusas que exponen los extensionistas para no utilizar este medio al máximo es la recomendación dada por algunos manuales de extensión, cuyos autores son autoridades en la materia, en el sentido de que se utilice la demostración de resultado lo menos posible; es decir, que se limiten a dos, máximo tres, por cada agencia de extensión. No comprendo el significado de esta recomendación porque, si necesitamos introducir nuevas técnicas a nuestras áreas ru rales, no creo que logremos conseguirlo limitando o eliminando los me dios más propios para realizarlo.

Estoy de acuerdo con que necesitamos hacer investigaciones para saber cuáles son los métodos de extensión más efectivos para llevar nuevos conocimientos a las comunidades rurales. Pero, para hacer una evaluación de esta clase, es necesario poner en práctica primero el mayor número de métodos posibles. Una evaluación en este sentido, en los momentos actuales, por lo menos en nuestro país, no beneficiaría en mucho a la demostración de resultado ya que, debido a su poca utilización, los impactos que ha producido deben ser pocos.

Creo, pues, que a la demostración de resultado se le debe dar el mayor énfasis posible en los servicios de extensión, con prioridad so bre los demás métodos.

### VISITAS A FINCAS Y HOGARES

Es el método que más empleó el personal de extensión de la Federación de Cafeteros, durante el último año de servicio, pues se reali zaron 110.357 visitas a fincas y hogares; más de tres veces el número de demostraciones hechas por el mismo personal para beneficiar a una población numéricamente menor. Esto que no considero muy normal en un servicio de extensión, se podría justificar en nuestro caso, porque aún estamos en un período de transición entre la ayuda directa y la labor educativa, y porque todo el personal de prácticos está aun por adiestrarse en extensión y, muy específicamente, en metodología. Esperamos, sin embargo, que con más adiestramiento y con una más efi ciente labor de supervisión, logremos corregir esta anomalía.

## VISITAS RECIBIDAS EN LA OFICINA

En el mismo lapso a que me he venido refiriendo, el personal de extensión recibió en sus oficinas 17.466 visitas de agricultores y amas de casa de la zona cafetera en solicitud de información técnica. Este número lo podemos considerar bajo si tenemos en cuenta el total de agencias y si tomamos como promedio normal 500 visitas anuales por agencia. Pero, para nuestro servicio, dicho número puede ser aceptable debido a que muchas agencias son nuevas y debido también al gran número de visitas efectuadas a las fincas y los hogares de los agricultores. No obstante, las visitas a las oficinas en los próximos años, en comparación con el actual, constituirán un buen índice para determinar la confianza que el público vaya dando al servicio de extensión.

## REUNIONES

Las reuniones con adultos y amas de casa han merecido también la atención de los agentes de extensión. 8.190 reuniones con la asistencia de 196.183 personas, nos hablan muy claramente de la magnífica expectativa que existe en la zona cafetera hacia nuestro servicio de extensión, lo cual nos obliga a hacer mayores esfuerzos para acertar en la solución de los problemas y necesidades sentidas que, al fin y al cabo, es lo que la gente espera del servicio, lo cual constituye y fundamenta sus expectativas. Este otro método de extensión, la reunión, es también buen índice para determinar en el futuro la eficiencia del servicio.

## GIRAS

Las giras de agricultores y amas de casa las ha utilizado el servicio eficientemente. En estas giras debemos considerar dos tipos: las que se realizan a estaciones experimentales y las que se hacen en fincas de otros agricultores que se consideran como modelo por haber adoptado prácticas mejoradas. Para las primeras, se debe seleccionar muy bien el personal, ya que a las estaciones experimentales van a ver resultados cuyos procesos no están tangibles y se conocerán únicamente por medio de explicaciones de los técnicos. Se necesita, por lo tanto, para estas giras un personal de cierta cultura que entienda por raciocinio y sepa hacer y entender ciertas abstracciones. De otra manera no podrán comprender los resultados que se les muestren, así sean de espectaculares, y por lo tanto no introducirán las nuevas prácticas a sus zonas.

El segundo tipo es el más importante desde el punto de vista de la difusión. Sabemos que la gran influencia de los vecinos en la adopción de nuevas prácticas se debe a que tienen en común los mismos problemas, las mismas necesidades, idénticas costumbres y se basan en los mismos valores culturales, todo lo cual hace que la comunicación y el cambio de actitud sean más efectivos.

Lógicamente, la combinación inteligente de estos dos tipos de giras es lo ideal y considero que es otro de los métodos a los cuales se debe dar énfasis en nuestros medios rurales. En el último año de servicio, los agentes de extensión de la Federación han efectuado 664 giras al Centro de Investigaciones de Café en Chinchina y a fincas modelos de diferentes regiones en la zona cafetera.

## COMUNICACIONES ESCRITAS

Considero innecesario hacer resaltar la importancia de las comunicaciones escritas ante un grupo de excelentes comunicadores como son todos los extensionistas que participan en esta Segunda Reunión Técnica Internacional de Extensión. Pero creo que en nuestro país y, en general, en los países andinos, a pesar de nuestro alto porcentaje de analfabetismo, podemos utilizar con eficiencia algunos medios de comunicación escrita siempre que se presenten con brevedad y a un bajo grado de escolaridad. Esto es posible porque lo más valioso en un servicio de extensión es su influencia indirecta, lo cual sólo con seguiremos instruyendo a la gente culta. Para alcanzar a esta gente en el mayor número posible es necesario utilizar profusamente los medios masivos escritos como los boletines y la prensa. La prensa en particular, por lo menos en nuestro país donde existen más de 35 periódicos de primera categoría, muchos de segunda y multitud de hojas parroquiales, es un medio que no hemos utilizado eficientemente a pesar de que ella solicita y necesita ingente información agrícola.

Nuestro servicio ha preparado y publicado en el último año 16 boletines dirigidos a los agricultores, fuera de 36 instructivos técnicos para los agentes de extensión. La prensa no la hemos explorado todavía pero, afortunadamente, ahora se estructura una oficina de comunicaciones en la cual se contempla una sección de prensa para utilizar este económico medio de información.

Si debemos instruir a la gente culta, si deseamos crear conciencia extensionista en la clase dirigente para que apoye nuestra labor; si queremos, como es debido, interesar a las gentes de las ciudades en los problemas de campo, ahí tenemos a la prensa como el mejor medio de comunicación. En este sentido, creo que se le debe dar más importancia en nuestros servicios de extensión.

## COMUNICACIONES VISUALES

Tampoco se necesita destacar la importancia de las comunicaciones visuales en esta reunión. Creo que todos las hemos utilizado en una u otra forma en nuestro trabajo de extensión. Pero la realidad es que no todos los agentes de extensión las utilizan y quienes lo hacen no las emplean en la forma profusa que es necesaria. La necesidad de su mayor empleo radica, todos lo sabemos, en la tremenda influencia de la vista en el proceso del aprendizaje, en el alto grado de analfabetismo en nuestro medio rural y en la urgencia que hay de objetivar ciertos temas abstractos como muchos relativos al mejoramiento del hogar. En el caso particular de la Federación de Cafeteros, en los de todos los servicios de extensión de Colombia y, posiblemente, también en los de los países andinos; donde hemos visto que las reuniones son numerosas, los agentes de extensión necesitan más y mejores herramientas educativas para influir en su público. De lo contrario, las futuras reuniones serán menores en cantidad y en número por la falta de algo objetivo y atractivo como lo son las ayudas visuales. Sin ellas la educación impartida será menos efectiva.

Considero por lo tanto que se debe dar énfasis a las ayudas visuales más económicas como lo son: el franelógrafo, las transparencias y el portafolio gráfico. Este énfasis se debe dar en dos formas: adiestrando más al personal para que produzca las ayudas visuales de utilización local y produciendo en las oficinas de comunicaciones todo el material que tenga utilización a nivel nacional y regional.

En nuestro servicio de extensión hemos venido preparando algún material para franelógrafo con magníficos resultados. También se ha utilizado el cine por medio de unidades móviles pero, desafortunadamente, con películas foráneas, en las cuales no se interesa mucho la gente debido a la fuerza de valores culturales que le son ajenos. Pero estamos estudiando la forma de dar énfasis en un futuro inmediato a las siguientes comunicaciones visuales: franelógrafos, transparencias y portafolio gráfico. Lógicamente, cuando damos importancia a estos medios auxiliares de comunicación, la estamos dando también a las reuniones en donde ellos se utilizarán.

Me he referido a los métodos como punto tercero del programa de esta reunión, pero no a procesos tan vitales como los clubes juveniles, el liderazgo, la difusión, etc., que no se contemplan en ese programa.

## CONCLUSION

En conclusión y resumiendo, propongo a la consideración de esta Segunda Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola que se recomiende a todos los países de la Zona Andina dar el mayor énfasis posible, dentro de los servicios de extensión, a los siguientes métodos, según el orden de importancia en que se exponen:

- 1.- Demostraciones de Resultados: Ensayos Extensivos, Demostración Potencial de Resultado y Demostración de Resultado Propiamente Dicha.
- 2.- Demostración de Métodos (prácticas)
- 3.- Giras
- 4.- Franelógrafo: Como método auxiliar
- 5.- Boletines
- 6.- Prensa: La noticia, el artículo de extensión y las páginas agropecuarias.
- 7.- Transparencias: Como método auxiliar
- 8.- Portafolio gráfico: Como método auxiliar.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: LAS ACTIVIDADES DE EXTENSION AGRICOLA Y LOS PROGRAMAS DE  
DESARROLLO INTEGRAL DE LAS AREAS RURALES  
Relaciones, Conceptos y Métodos más Adecuados

Tema : 3

Autor : Ing. Agr. Juan Galecio Gómez

Cargo : Experto en Extensión Agrícola de la Misión FAO

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





# LAS ACTIVIDADES DE EXTENSION AGRICOLA Y LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO INTEGRAL DE LAS AREAS RURALES

## Relaciones, Conceptos y Métodos más Adecuados

### PRIMERA PARTE

#### LA SITUACION DEL CAMPESINO

##### INTRODUCCION

Los países que forman el grupo denominado Zona Andina tienen, al nivel del campesino que vive en la alta sierra cordillerana, en los valles interandinos, o en las estepas altas de la Cordillera de los Andes, una serie de problemas sociales, económicos, culturales y estructurales, que si bien no son los mismos por lo menos son muy semejantes.

Es evidente que estos problemas frenan el desarrollo socio-económico de dichas zonas, y pesan gravemente sobre la economía general de dichos países.

Este hecho ha inducido a los gobiernos y a los organismos internacionales de asistencia técnica, a preocuparse en forma muy especial por la solución paulatina de los diversos problemas que aquejan a una gran cantidad de comunidades campesinas, ya sea que se trate de agrupaciones indígenas propiamente tales, de mestizos o simplemente de blancos, cuyas condiciones de vida son atrasadas en toda la extensión de la palabra.

##### SITUACION DEL CAMPESINO EN EL ECUADOR

En el Ecuador, hay una gran masa campesina que vive en el cañellón interandino, y cuyos niveles de vida son bajos, debido a una serie de factores que analizaremos muy sumariamente.

Recientemente la Campaña Nacional de Integración del Campesino, a través de la Misión Andina, realizó una encuesta general de comunidades a fin de conocer con cierto grado de aproximación, la realidad y cuantía de las necesidades en los diversos aspectos sociales, culturales, económicos y estructurales que sufren dichas agrupaciones.

Basados en el informe de dicha encuesta y antecedentes de censos, podemos informar lo que sigue:

a) Distribución Demográfica

La población total del Ecuador, según el último censo (1950) alcanza a 3.202.000 habitantes, pero se considera que actualmente llega a 4.050.000.

El territorio se halla dividido en tres zonas: la Costa con el 40.5% del total de habitantes; la Sierra con el 58%; el Oriente con sólo el 1,45% y el pequeño saldo restante vive en el Archipiélago de Colón.

b) Población Rural

La población rural alcanza al 71.5% del total. En la Costa llega al 67.4%; en la Sierra al 73.8%; y en el Oriente al 88%. La población del país se ha concentrado en 11.104 centros poblados de los cuales 10.022 tienen menos de 500 habitantes cada uno, y que abarcan al 43% de la población. Estos antecedentes ponen de relieve la complejidad y gravedad de los problemas que hay que solucionar para elevar los niveles de vida de una población tan dispersa, que complica la provisión de servicios fundamentales, como agua potable, alcantarillado, vivienda, educación, salubridad, etc., y retarda su incorporación a la vida nacional por falta de vías de comunicación eficientes.

La encuesta, que cubrió a un 90% de las comunidades de la Sierra, arrojó una población total de 1.066.026 habitantes, distribuida en 219.637 familias y en 2.638 comunidades, con una población media de 404,1 habitantes y 83,25 familias, con un promedio de 4.85 miembros por núcleo familiar, en cada comunidad como término medio.

Se cubrieron 10 provincias, con 46 cantones y 405 parroquias.

c) Bajos Niveles de Producción

El 63% de la población total activa del país está dedicada a la agricultura, que se caracteriza por pequeñas propiedades (minifundios) de muy bajo rendimiento de producción. Las causas más destacadas de los bajos niveles de producción se pueden determinar fácilmente:

1. Más de la mitad de la población rural está constituida por indios dedicados en su gran mayoría a la agricultura en pequeñas parcelas propias o modestas artesanías. En la Sierra más del 90% de los propietarios poseen predios menores de 10 hectáreas.
2. La población indígena está concentrada en áreas de suelos pobres, agotados, erosionados y sobre-explotados.

3. Los métodos de trabajo son primitivos, predominando el monocultivo y prácticas destructoras de los suelos alejadas de todo concepto de cuidado o conservación del capital tierra.
4. Topografía irregular y muy quebrada. Suelos muy pendientes.
5. Régimen de lluvias incierto.
6. No se hace uso de equipos agrícolas, utilizándose sólo herramientas y métodos primitivos.
7. El mejor producto se consume y el peor queda para semilla.
8. No hay renovación de semillas, ni cambio de sangre a través de sementales de razas puras.
9. Falta de créditos adecuados.
10. Poca capacidad adquisitiva o falta de capital para trabajar y estimular el desarrollo industrial o agrícola.
11. Mercadeo de productos deficiente y anticuado. (Anarquía en los sistemas de pesos y medidas, trueques, etc.)
12. Deficiente cantidad de agua para el regadío. Inadecuada distribución y defectuoso usufructo del agua.
13. Pastos naturales pobres y sobretalajeados. Pasturas artificiales deficientemente cultivadas y explotadas.
14. Insuficiente educación agrícola de diferentes niveles.
15. Insuficiente asistencia técnica para la gravedad del problema.
16. Régimen de salarios y pagos por mano de obra abusivo e injusto. No hay adecuado cumplimiento de la ley en este aspecto. Por esta razón el rendimiento individual de trabajo es extremadamente bajo ya que no hay incentivos reales para desarrollar una labor eficiente.
17. Existe marcada diferencia racial entre el blanco y el indio. En muchas zonas hay un lamentable desprecio del indio.

d) Bajo Nivel de Vida del Campesino.

El bajo nivel de vida del campesino reside en una serie de factores:

1. Simple producción de subsistencia.

2. Consumo limitado a escasos bienes de fuera de la economía del mercado ya sea por su calidad u otros factores marginales a la producción y el consumo normal del país.
3. No participan ni en el ahorro ni en el crédito.
4. Habitación primitiva y antihigiénica
5. Alta mortalidad y morbilidad infantil
6. Deficientes niveles de alimentación.
7. Deficiencias de salud por enfermedades carenciales, parasitarias, bocio, etc. a lo que se suma la falta de atención médico-sanitaria en algunas zonas, así como la falta de servicios de agua potable, alcantarillado, etc. Por otra parte el alcoholismo es un grave problema que afecta a factores de salud y trabajo.
8. Analfabetismo y deficiente número de escuelas rurales. Fuerte porcentaje de desconocimiento del idioma español.

e) Consecuencias en la Vida Nacional

Como consecuencia de esta situación el campesino no juega ningún papel en la economía nacional, antes bien pesa sobre ella. No utiliza los beneficios gubernamentales que sirven al resto de la comunidad nacional. En lo cultural mantiene arcaicos cánones que no le permiten identificarse con la cultura occidental del habitante urbano.

---

## SEGUNDA PARTE

### LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LAS AREAS RURALES

La solución de un problema tan complejo, puede aplicarse de muy diversas maneras, según sea la tendencia de los gobiernos y de los técnicos encargados de ejecutar el programa en cuestión.

Podemos señalar que existen diversos sistemas de organizaciones encargadas de desarrollar planes o actividades que persiguen el mejoramiento general de las condiciones de vida de las áreas campesinas, o sea lo que se llama generalmente, Programas de Bienestar Rural o mejor aún Programas de Desarrollo Integral de las Areas Rurales.

## CONCEPTOS

Comúnmente los diversos especialistas en educación fundamental, desarrollo de comunidad, servicio social, extensión rural, etc., pretenden que su actividad es la base y fundamento de todo programa de desarrollo rural, y que por lo tanto debe ser la disciplina que representan la que coordine y dirija el programa.

Es conveniente entender que todo programa de bienestar rural que pretenda obtener un mejoramiento integral de las agrupaciones campesinas, es decir, solucionar en forma conjunta y coordinada los diversos problemas de educación, alfabetización, mejoramiento de las relaciones entre el blanco y el indio, salud y saneamiento, alimentación, agricultura, etc., así como impulsar el desarrollo de obras de infraestructura, corresponde a un Plan de Desarrollo Integral de las Áreas Rurales y que las diversas disciplinas son partes activas e integrantes del plan general, ninguna más importante que la otra, puesto que todas son y deben ser complementarias e interdependientes, como eficaz manera de obtener resultados exitosos en los diversos sectores del desarrollo económico, social, cultural y estructural de una zona, una región o un país.

A fin de comprender mejor este aspecto, trataremos de definir o fijar el concepto de cada una de las diversas disciplinas:

### a) Desarrollo Integral de las Áreas Rurales

Se llama así al conjunto de actividades especializadas destinadas a impulsar el mejoramiento integral de un grupo comunal, a fin de que pueda mejorar sus niveles de vida, mediante el usufructo del pleno empleo de sus capacidades y posibilidades, de trabajo permanente bien valorizado y retribuido para todos sus miembros, y la obtención del progreso económico, social y cultural para todo el grupo humano.

El concepto de desarrollo de las áreas rurales se acepta como la expresión más acabada y más amplia de una política destinada a sacar al sector más numeroso de la población, el campesinado, de la situación de atraso y de miseria en que vive, y virtualmente transformar de este modo, la estructura económico-social del país.

Este tipo de programas fundamenta su éxito en el hecho de que los esfuerzos de la población se suman a los del gobierno para mejorar las condiciones generales, y obtener la integración a la vida del país para contribuir al progreso nacional.

### b) Organización de la Comunidad

Es el nombre dado al conjunto de técnicas destinadas a:

1. Fomentar y organizar a los grupos comunales para que faciliten y promuevan una mutua cooperación destinada a determinar y solucionar las diversas necesidades de la comunidad.

2. Facilitar las iniciativas individuales y de grupos que persigan el bienestar común.
3. Establecer organizaciones temporales o definitivas con fines generales o específicos, como las cooperativas y asociaciones de mujeres, jóvenes o adultos o de grupos de organización y administración comunal.

c) Asistencia Social

Es el nombre dado al conjunto de técnicas destinadas a:

1. Atender a los desamparados, dependientes, inválidos o incapacitados de una comunidad.
2. Crear un ambiente social adecuado para que las condiciones que causan el desamparo, la invalidez, etc. sean removidas definitivamente, o reducidas al mínimo.
3. Colaborar en las actividades de mejoramiento de la alimentación; el cuidado de las madres y sus hijos; y en aquellos trabajos que tengan relación con el mejoramiento social, cultural y económico del grupo o núcleo familiar.

d) Educación Fundamental.

Es el conjunto de técnicas o actividades destinadas a:

1. Eliminar el analfabetismo.
2. Poner al individuo en contacto con los diversos medios de comunicación, tales como la radio, el cine, la prensa, etc.
3. Dar conocimientos básicos sobre salud e higiene, alimentación, recreación y deportes, comercio, etc.
4. Dar nociones fundamentales a fin de que el individuo empiece a actuar como miembro activo y cooperador de un grupo comunal en proceso de desarrollo o progreso.

e) Extensión Agrícola y Economía Doméstica

1. Se puede describir como una forma de educación extraescolar destinada a promover el mejoramiento de las condiciones de vida de la familia campesina.
2. Estos servicios tienen como objetivo fundamental, al igual que otros de bienestar rural y desarrollo de la comunidad, enseñar y ayudar a la población rural a utilizar los recursos disponibles pero las principales finalidades de los servicios de extensión son favorecer el continuo mejoramiento de la producción agrícola; una

comercialización más eficaz; la utilización más satisfactoria en el hogar de la producción y la buena administración de los recursos agrícolas y de otra clase, encaminados a impulsar el nivel de vida de la familia campesina.

## LA CAMPAÑA NACIONAL DE INTEGRACION DEL CAMPESINO

Podemos ahora señalar que la Misión Andina que depende de la CNIC, trabajando con técnicos de campo de las diversas disciplinas consignadas, desarrolla una serie de actividades, en un sistema coordinado más o menos eficiente, tendiente a elevar los niveles económicos, sociales, culturales y estructurales de las comunidades campesinas del Ecuador, para incorporarlos a la vida nacional.

En la actualidad da especial atención a las siguientes actividades:

### a) Integración

#### 1. Base Cultural

- A. Aculturación: estimular a los grupos campesinos, especialmente indígenas a adoptar los cánones de la cultura occidental.
- B. Organización de la Comunidad: Organizar jurídicamente a las comunidades y darle gobierno propio (Cabildos)
- C. Educación y Construcciones Escolares: Creación de escuelas en las comunidades que carecen de ellas, o reemplazo de los edificios muy antiguos por nuevos. Cursos de capacitación profesional, etc.
- D. Centros Comunales y Talleres: destinados a servir de centros de la actividad comunal, y permitir el trabajo organizado en herrería, textiles, carpintería, etc., a fin de suplir las necesidades de los miembros de la comunidad, e inducir la creación de industrias del hogar.
- E. Formación Artesanal: Capacitación en herrería, carpintería, alfarería, textiles, etc., a fin de que estos grupos capacitados puedan cooperar en sus comunidades en las diversas actividades de construcción de viviendas, escuelas y creación de actividades de industrias hogareñas de tipo comercial (Centro de Guano)
- F. Formación Agrícola: En el Centro de Guaslán, capacitación a los campesinos en diversas técnicas de explotación agropecuaria.

G. Servicio Social y Mejoramiento del Hogar: Fortalecimiento de la vida familiar; mejoramiento y arreglo del hogar; organización y dirección de grupos; actividades culturales y de salud.

## 2. Salud.

- A. Saneamiento Ambiental: Campaña contra roedores e insectos; provisión de agua potable; instalación y construcción de letrinas, pozos sépticos y baños comunales o familiares.
- B. Inmunizaciones: Vacunaciones antivariólicas, DPT, BCG, etc.
- C. Educación para la Salud.
- D. Atención Médica

## 3. Desarrollo de Infraestructura

- A. Caminos, arreglo, construcción y apertura de caminos vecinales o comunales. La labor se hace en base a la minga o trabajo colectivo organizado por los cabil dos.
- B. Obras de Regadío: Construcción de canales, acequias, o pequeños tranques, en base a mingas.
- C. Preparación de Pozos: para dotar de agua potable a las comunidades.
- D. Vivienda: reposición o construcción de viviendas de bajo costo, compatibles con una vida más higiénica y agradable.

## 4. Desarrollo Económico

- A. Extensión Agrícola: programas de forestación, mejoramiento de ganado, provisión de semillas seleccionadas, conservación de suelos, cultivos industriales (piretro y cabuya), comercialización de productos, etc.
- B. Pequeñas Industrias: Artesanías pequeñas para transformar las materias primas producidas localmente. Tejidos de lana, cabuya, etc., curtiembre, quesería.

### b) Mejoramiento de los Niveles de Vida

Será el programa post-intensivo, que se aplicará a toda la población rural, incluso de algunas poblaciones urbanas una vez que se haya cumplido la etapa de integración.



## TERCERA PARTE

### EXTENSION AGRICOLA DENTRO DE LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LAS AREAS RURALES

Podemos concluir, por lo anteriormente expresado, que los programas de desarrollo de la comunidad son un complejo de actividades especializadas que tienden, conjunta y coordinadamente, a alcanzar una meta común: producir un impacto desde varios ángulos o sectores, en la población rural, a fin de inducirlos a obtener un mejoramiento gradual e integral de las condiciones generales de vida, obtenido por medio del esfuerzo propio, la cooperación de todos los miembros de la comunidad, y con la asistencia técnica, y en algunos casos económica, de los organismos especializados.

Extensión agrícola, dentro de este complejo es una disciplina más, como la educación fundamental, o la organización de la comunidad. Es una parte de todo, cuya acción unilateralmente aplicada puede producir un impacto no tan profundo, como cuando va acompañada por el trabajo conjunto y coordinado con las otras especialidades.

Es decir que entendemos, en este caso, que la extensión es un programa complementario a otros, que a su vez lo son complementarios a la extensión, y que por lo tanto son interdependientes para el buen éxito del programa general.

La acción común, bien coordinada, bien comprendida y administrada, y en la cual cada especialidad asume su propia responsabilidad y parte activa en el trabajo, es fundamental para alcanzar las metas que se formulen en torno a la cuestión de obtener el bienestar rural.

### EXTENSION AGRICOLA DENTRO DEL PROGRAMA DE LA MISION ANDINA DE LA CNIC

Dentro del programa de la Misión Andina, extensión desarrolla diversas actividades:

#### A. Programa de Extensión Agrícola

1. Fundamentalmente sus actividades están dirigidas hacia el desarrollo agrícola y ganadero de las comunidades campesinas de bajos niveles económicos.
2. Colabora estrechamente con los otros programas a fin de hacer trabajos concretos en beneficio de las comunidades.
3. Procura coordinar su labor con otras organizaciones interesadas en el desarrollo de las poblaciones campesinas.
4. Lamentablemente no se ha logrado la firma de un convenio de mutua colaboración con el Servicio Nacional de Extensión, a pesar de que en el futuro dicho organismo deberá absorber toda la actividad de extensión agrícola

que ahora están desarrollando la Misión Andina y otros organismos de la Campaña de Integración del Campesino.

Dicho convenio fortalecería la posición de ambos organismos y permitiría al Servicio de Extensión Agrícola cumplir con una de sus funciones más importantes, cual es la de orientar la política nacional en materia de extensión.

Por otra parte podría tener mayor ingerencia en el programa de la Misión nombrando personal propio para que realice actividades de extensión dentro de la Misión Andina, y más aún, podría controlar esta actividad, al nombrar un supervisor especial para el trabajo de extensión de la Misión.

Las ventajas de un convenio de este tipo son numerosas y no se analizan por ser obvias.

Hay, sin embargo, que aclarar que al nivel nacional hay buen entendimiento, que en algunas zonas hay colaboración, y que últimamente se ha nombrado un agente del SEA en comisión en la Misión Andina, lo cual está abriendo las posibilidades de mayor y más estrecha cooperación.

##### 5. Actividades Metamente Agrícolas

Debido a que más adelante hablaremos de los métodos de extensión, nos referimos sumariamente a las actividades más importantes que se están desarrollando.

- a) Introducción de prácticas de rotación de cultivos a fin de combatir los sistemas de monocultivos.
- b) Introducción de prácticas de conservación de suelos y defenaa de los recursos naturales, en especial en relación con los cultivos escardados.
- c) Introducción de nuevos cultivos, entre ellos el pi-  
retro.
- d) Mejoramiento de las prácticas de cultivos, sanidad vegetal y aplicación de fertilizantes.
- e) Introducción de herramientas y equipos agrícolas simples pero más avanzados.
- f) Introducción del cultivo de hortalizas y frutales. Huertas escolares y familiares en colaboración con actividades de mejoramiento de la alimentación.
- g) Introducción de sementales de razas mejoradas en ovinos, vacunos, porcinos y conejos.

- h) Introducción de practiccoss simples de manejo y cuidado del ganado.
- i) Construcciones rurales de tipo rústico y económico.
- j) Pequeñas obras de **aducción**, conducción y contención de agua para el regadío.
- k) Asistencia técnica agrícola de variado orden.
- l) Asistencia técnica y ayuda en la comercialización de los productos.

B. Actividades en Extensión de **Mejoramiento del Hogar.**

1. Campaña de educación alimenticia, producción y preparación de alimentos.
2. Dietas balanceadas.
3. Mejoramiento del vestuario y de la presentación personal.
4. Blanqueo de casas, y mejoramiento y arreglo de la vivienda.
5. Construcción de muebles, arreglo y distribución interior; arreglo de la cocina, fogones, chimeneas, etc., adaptados a los usos y costumbres de la gente.
6. Instalaciones para separar los animales de la vivienda. - Erradicación de la costumbre de mantener los animales domésticos dentro de la choza.
7. Educación sanitaria, higiene personal e higiene ambiental.
8. Desarrollo de pequeñas industrias caseras con fines comerciales.
9. Comercialización de productos.

Como puede observarse, el programa está dirigido a educar al campesino a fin de que cambie su mentalidad, y acepte las recomendaciones que se le den para mejorar la producción y sus condiciones de vida, como un complemento a la labor que efectúan otros agentes del desarrollo comunal.

## CUARTA PARTE

### LOS METODOS DE EXTENSION UTILIZADOS EN EL PROGRAMA AGRICOLA DE LA MISION ANDINA

Respecto de los métodos de extensión los hemos querido, a propósito, dividir en una forma un tanto heterodoxa, en dos grupos.

1. Centros de formación y entrenamiento. Centros demostrativos de experimentación y de producción vegetal y animal.
2. Métodos de extensión propiamente tales.

Nos referimos a ellos en forma somera:

#### CENTROS DE FORMACION Y ENTRENAMIENTO, DEMOSTRACION Y EXPERIMENTACION

- A. El Centro de Formación de Líderes y Dirigentes de Guaslán, Chimborazo, cumple con diversas funciones relacionadas con la formación y entrenamiento de personal de diversos niveles y especialidades técnicas de trabajo. Solamente consignaremos el aspecto que interesa directamente a la extensión agrícola.

1. Entrenamiento en Agricultura.

- a) Para líderes y jóvenes interesados en diversas materias, como explotación ovina, cunicultura, hortalizas, etc., se han dado algunos cursos intensivos de carácter práctico, acompañados de las más indispensables explicaciones teóricas. Estos cursos tienen una duración de 15 a 30 días o más, según las necesidades, y tienen régimen de internado.

Como resultado puede señalarse un ejemplo: al cursillo de cunicultura asistieron 12 alumnos, de edades que iban de los 15 a los 20 años. De ellos, 10 se han dedicado a la explotación de conejos en forma más o menos intensiva y con buenos resultados como negocios; 4 se han dedicado a la curtiembre de cueros con buenos resultados económicos.

En estos cursos se han dado entrenamientos especiales sobre conducción de reuniones y actuación de líderes. Varios de los jóvenes que han asistido a los cursos de Guaslán son ahora dirigentes en sus comunidades, y continúan asistiendo a otros cursos especializados para líderes, dirigentes, cabildos, etc., a fin de capacitarse en la organización, orientación y administración de las comunidades.

Cabe señalar que todo curso que asiste a Guaslán recibe algunas horas de entrenamiento en horticultura y otras materias agrícolas.

- b) Por lo menos 3 veces al año, se hacen reuniones de todo el personal técnico agrícola a fin de discutir los proyectos y darles entrenamiento especial en extensión y agricultura.

Igual acontece con el personal de trabajo social, a quien se da entrenamiento en extensión y mejoramiento del hogar.

- c) Entrenamientos en cuestiones relacionadas con el mejoramiento del hogar a jóvenes campesinas.

Todo curso de mujeres que asiste a Guaslán recibe en entrenamiento en mejoramiento del hogar, vestuario, ali mentación y preparación de alimentos, etc.

B. En el Curso de Formación Artesanal de Guano se da entrenamiento sobre diversas artesanías. En este centro se procura también dar conocimiento prácticos en agricultura a los alumnos.

C. Demostraciones en un Centro Ad-hoc.

- 1. Anexo al Centro de Guaslán hay una granja agrícola de 16 hectáreas, destinada a la siguiente finalidad:

Desarrollar cultivos en forma económica, con técnicas mejoradas, y llevando controles de costos, a fin de que sirvan efectivamente como demostraciones para los campesinos.

Para ello se hacen varios Días de Campo al año a los cuales suelen asistir por sobre los 100 pequeños agricultores en término medio. Ocasionalmente se llevan pequeños grupos, o a personas en forma individual, para mostrarles algunas técnicas de trabajo o nuevos sistemas de cultivos.

Gracias a este sistema se está interesando a los agricultores en el cultivo de la alfalfa por siembra directa, y dejar de mano el sistema de explotación en canchales y con trasplante.

Se ha introducido el cultivo del piretro, etc.

En el mismo centro se cuenta con instalaciones rústicas para mostrar la explotación de algunos animales de granja, e introducir sistemas mejorados de cuidado y manejo de ellos.

2. En el Centro de Guano se hace igual cosa, pero destinando la mayor parte del terreno a la explotación y cultivo de las hortalizas, los frutales y el cultivo racional de la cabuya.
3. En Macají a 6 Km. de Riobamba la Misión ha instalado un vivero forestal, en el cual hay unos 500.000 eucaliptos, pinos y otras especies que se reparten en las comunidades para fomentar la forestación

#### D. Experimentación y Producción.

1. En ambos Centros se experimenta en forma simple con nuevas variedades, a fin de obtener semillas que luego se reparten por el sistema de préstamos, trueque o venta entre los campesinos. Este sistema ha permitido reemplazar en las comunidades indígenas el cultivo de la papa Chola, que tenía rendimiento medio de 4 a 5 por uno, por la Chola-Hartford mejorada y resistente, de rendimiento que varía entre los 10 y 18 por uno. Asimismo se ha introducido el cultivo de maíces seleccionados, tales como el Alta Sierra, amarillo o el blanco obtenido por selección masal en la propia granja.

Las semillas de piretro, trigo Bonza y algunas hortalizas, se producen en Guaslán y Guano, destinadas en su integridad para entregarse a los campesinos.

Los campesinos han aprendido a seleccionar sus semillas lo que permite que, al devolver la semilla prestada por el agente de extensión, este pueda volverla a prestar a otros agricultores con lo que se propaga rápidamente el sistema de cultivos con semillas seleccionadas.

2. En Guaslán se ha instalado un pequeño centro de reproducción animal que permite a los agrónomos de la Misión entregar reproductores o parejas a los campesinos, bajo el sistema de ventas, trueque o préstamos.

Con este sistema algunas familias tienen buen número de parejas de conejos, o bien han cambiado sus machos ovinos por reproductores mejorados o finos por cruzamiento.

#### METODOS DE EXTENSION

En este aspecto hay que considerar los sistemas de trabajo del campesino, su idiosincracia y su cultura.

##### A. Visitas:

Es uno de los métodos más usados. Las visitas se hacen tanto al hogar como al campo. Es uno de los métodos que da mejores seguridades de éxito por cuanto permite, por el contacto

to directo, la creación de confianza y cooperación hacia el extensionista. Frecuentemente las visitas van acompañadas de demostraciones.

Usualmente, cuando el agente llega a una comunidad se reúnen varios campesinos y lo acompañan en su recorrido, o bien asisten y participan activamente en las demostraciones.

En este caso se trata de reuniones espontáneas, que por su mismo origen (la espontaneidad) produce excelentes efectos desde el punto de vista de la extensión. Este fenómeno puede ser bien aprovechado (y lo es en la práctica) por los agentes, a fin de captar nuevos interesados e iniciar con ellos actividades que los beneficien.

#### B. Demostraciones:

1. Demostraciones de método: son muy frecuentes. Es un método muy eficaz para enseñar nuevas prácticas. Se aplica en grupos o individualmente.
2. Demostraciones de resultados: Es posiblemente el método de mayor eficacia para convencer a los agricultores sobre nuevas prácticas o el uso de nuevas variedades. La mayoría de las prácticas, nuevas semillas, etc., que se han introducido se deben a las demostraciones de resultados efectuadas individualmente y con grupos.
3. Las reuniones: no son muy frecuentes y sus efectos prácticos no son muy eficaces, puesto que las discusiones se alargan y raramente se obtiene algún acuerdo o resolución. Tienen bastante importancia en la creación de un ambiente propicio (o pueden ser negativas también) para que la gente aprenda a discutir sus problemas y buscarles soluciones. En todo caso los extensionistas usan este método con cierta cautela, prefiriéndose las reuniones espontáneas antes que las oficiales o preparadas de antemano, que sirven más bien para otro tipo de trabajo como es de culturización u organización.

En cuanto a las reuniones llamadas Días de Campo que permiten aplicar varios métodos combinados, diremos que son eficaces porque crean ambiente propicio a la iniciación de algunas actividades y en algunos pocos agricultores crean verdaderas inquietudes que les hace solicitar ayuda más intensa y sostenida. Sin embargo este grupo no sube de un 10% del total de asistentes a una reunión de este tipo, pero aún así este bajo porcentaje debe considerarse un éxito, porque indica un cambio en la mentalidad del campesino, en el sentido de que está abierto a la orientación y ayuda del agente de extensión.

#### D. Cursillos:

Son eficaces, pero abarcan a un número pequeño de personas. Por otra parte se trata de formación intraescolar y por lo tanto de un método de apoyo al programa de extensión.

#### E. Giras con Demostraciones y Observaciones:

Son muy frecuentes. Su mayor eficacia reside en el intercambio de conocimientos y porque abre nuevos horizontes a la gente.

#### F. Comunicaciones:

1. Las comunicaciones escritas no son muy eficaces por el bajo número de gente que lee, y que está acostumbrada a leer y que comprende todo lo leído.
2. Cine: Tiene la dificultad de que hay que dar películas sólo de noche, generalmente a campo abierto, en una zona de relativa baja temperatura nocturna y con malos caminos.

A la gente le interesa mucho, pero más como una distracción que como aprendizaje.

## QUINTA PARTE

### CONCLUSIONES

#### DESARROLLO RURAL

- A. Dentro de los programas de desarrollo integral de las áreas rurales, extensión agrícola, es una función importante; una parte del todo que es el programa de igual importancia y jerarquía que los otros trabajos especializados.
- B. La actividad de extensión debe complementar a las otras actividades y a su vez ser complementada por ellas.
- C. Debe entenderse que el bienestar se puede obtener cuando diversas actividades, trabajos y funciones concurren a un mismo lugar a fin de elevar la producción, mejorar los aspectos de organización y los de infraestructura, elevar los cánones culturales y sociales y en general dignificar al individuo haciendo que se sienta un factor importante para el progreso nacional.



- D. Por dicha razón, debe ser constante aspiración de todo extensionista, que su actividad se coordine eficientemente con todas aquellas que puedan tener algún interés en el desarrollo y mejoramiento de la vida rural.

### METODOS DE EXTENSION

- A. La aplicación de los diversos métodos de extensión y su eficacia dependen de una serie de factores, tales como la cultura, la idiosincracia, las costumbres y las facilidades, etc., de tal modo que todos los métodos pueden o no ser eficaces según sean o no favorables los factores que consurren.
- B. Sin embargo, para el trabajo en medios campesinos de bajos niveles culturales se consideran como los más adecuados:
1. Las visitas
  2. Las demostraciones de resultados y de métodos
  3. Las reuniones.

Se deja constancia que hay que considerar como método adecuado el uso de centros demostrativos, explotados en forma sencilla, económica y **con técnicas mejoradas.**

-----

## MATERIAL BIBLIOGRAFICO CONSULTADO

La Función de la FAO en el Bienestar Rural, Dr. Hernán Santa Cruz, Director General Adjunto para Latinoamérica de FAO, FAO C 59/5, Roma 1959.

Primer Censo Agropecuario Nacional, Dirección General de Estadística, 1954.

Estudio Preliminar de las Zonas Agrícolas del Ecuador, Ing. Luis López C., Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica, Quito, 1961.

Programa de la Campaña de Integración del Campesino, Misión Andina, Quito, Octubre de 1961.

Ley Agraria y Otros Documentos Anexos, Instituto Nacional de Colonización, Quito, Octubre de 1961.

Relaciones entre la Extensión y las Organizaciones Formales de una Comunidad de Costa Rica, Ing. Gustavo Loza M., Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Turrialba, Costa Rica, 1958.

Primer Informe sobre la Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Zona Andina, Proyecto 39, Lima, 3-14-59.

Actividades de Extensión Agrícola dentro del Programa de la Misión Andina del Ecuador, Ing. Luis Bolaños, FAO, Roma, 1960.

Informe del Centro Sudamericano de Extensión Agrícola, FAO-ABCAR B. Horizonte, Brasil, 1959.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : METODOS DE EXTENSION EN EL ECUADOR

Tema : 3

Autores : Ing. Alfredo Guijarro B. (1)  
Ing. Nelson Vallejo Ch. (2)

Cargos : Director Nacional de Extensión, Ministerio de Fomento (1)  
Asesor de Extensión de la Dirección General de Agricultura y Bosques, Ministerio de Fomento (2)

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



## MÉTODOS DE EXTENSION EN EL ECUADOR

En Ecuador, de acuerdo con los principios universales de extensión agrícola, se está haciendo uso de los métodos conocidos según las necesidades, objetivos y capacidades de las gentes para aprovechar del programa de extensión.

De acuerdo con lo anteriormente enunciado podemos clasificar los métodos o medios de comunicación en tres tipos:

- a. individuales
- b. de grupo
- c. masivos

### INDIVIDUALES

Entre estos métodos mencionaremos los siguientes: visitas a fincas y hogares, visitas a la oficina, contactos individuales, llamadas telefónicas. En el período comprendido entre Mayo 1960 y Abril 1961, los agentes de extensión han recibido 27091 visitas de agricultores y han visitado 10479 fincas. Es de hacer notar que la efectividad del trabajo de campo puede evaluarse, en parte, por el interés que despiertan en los campesinos para concurrir a las oficinas de extensión agrícola en busca de asesoramiento técnico.

### GRUPOS

Es indiscutible que el método que mejores fundamentos ha dado es el de la demostración de resultados. Cada agencia de extensión conduce un promedio de 12 demostraciones completas; es decir, un promedio de 3 demostraciones para cada proyecto; por regla general, se aprovecha de todos los medios que disponemos para acompañar estas demostraciones. Inclusive, se apela a veces al interés de la gente por asistir a demostraciones de método, días de campo, escuelas de extensión, etc, y se lo canaliza hacia las demostraciones de resultado.

A más de la demostración de resultados y de las de métodos, nuestros agentes no han relegado las reuniones con agricultores. Si bien es cierto que hay algunas dificultades de que obviar para garantizar éxitos en reuniones, ellas todavía son una arma poderosa del extensionista. Nuestros agentes, en el mismo período, organizaron 4494 reuniones con agricultores con una asistencia aproximada de 34496 de ellos.

Asimismo, continuamos haciendo uso de los días de campo con la participación de líderes de la comunidad y especialistas; estos días de campo también nos han servido para dar a conocer el trabajo de

extensión a miembros del gobierno, del parlamento y a otros círculos de alto nivel para promover una mayor participación de las entidades oficiales y estimular la atención del Gobierno Central.

Entre los métodos de extensión o comunicación con grupos mencionaremos las "Escuelas de Extensión", una modalidad de días de campo y que fué transplantada de Puerto Rico al Ecuador en 1960. Se trata de un adiestramiento informal por parte de especialistas y con la participación de agentes y líderes sobre un sólo tema de interés general, por eso, se denomina escuela de extensión, de caña, de café, etc. Tiene la duración de uno ó dos días y comprende, además del entrenamiento, visitas a cultivos mejorados, proyección de transparencias, conferencias, reparto de folletos de divulgación, reparto de semillas mejoradas, etc. al comité local de la escuela de extensión prepara además refrigerios y las agentes mejoradoras y las amas de casa también participan activamente en la realización del mismo.

### MASIVOS

Entre estos métodos mencionaremos los siguientes: programas radiales; una vez que en la actualidad gracias a la radio no existen fronteras para extensión, este medio constituye un poderoso agente de difusión de técnicas. En Ecuador, por medio de una emisora de 50 kilovatios, se transmite diariamente un programa de divulgación que se denomina " El agricultor progresista". Mensualmente, se reciben más de 2,000 cartas de agricultores radioescuchas que piden asesoramiento técnico. Estas cartas son contestadas inmediatamente y con ellas se envían folletos de divulgación y cada vez se resalta la importancia del trabajo de extensión, haciéndole mención, en cada caso, de la ubicación del agente de extensión más cercano para que el agricultor acuda a él en pos de mayor información y ayuda técnica. Los programas son grabados en cintas magnetofónicas en varias copias que son enviadas a los agentes de extensión que las solicitan para retransmitirlas en emisoras locales. Hay que mencionar que el 50% de las cartas que se reciben corresponden a países fuera del Ecuador.

### PARTICIPACION EN FERIAS

Extensión, a través de su departamento de información concurre a más de 20 ferias agrícolas locales cada año, organizando "Stands" de carácter educativo que tocan temas de interés local. Asimismo, se aprovecha la ocasión para dar a conocer el trabajo de extensión en el ámbito nacional con información estadística de interés general.

Los clubes 4-F siempre participan de tales ferias mediante la presentación de sus proyectos de animales y obtienen valiosos premios contribuyendo a elevar el interés nacional y estatal por el movimiento juvenil.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : METODOS DE EXTENSION A LOS CUALES DEBE DARSE MAYOR  
ENFASIS EN VENEZUELA

Tema : 3

Autor : Ing. César Fuentes Marins

Cargo : Sub-Director de Extensión Agrícola, Ministerio de Agricultura y Cría

País : Venezuela

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





**MÉTODOS DE EXTENSIÓN A LOS CUALES DEBE  
DARSE MAYOR ÉNFASIS EN VENEZUELA**

Un pequeño resumen de las actividades cumplidas por el Servicio durante el año de 1960, a través de los principales métodos de extensión, se da a continuación (1):

Demostraciones de Métodos y Resultados.....	23.040
Reuniones.....	11.256
Charlas.....	5.755
Actos Recreativos.....	228
Giras.....	60
Vistas Fijas.....	36
Exhibiciones.....	22
Películas.....	2.690
Visitas recibidas.....	46.083
Visitas a la finca y al hogar.....	112.836
Radio.....	284
Prensa.....	144
Cartas Circulares.....	4.609
Afiches.....	1.024

Los métodos de extensión utilizados en nuestro país revelan tendencias evidentes en los siguientes sentidos:

- 1ª Un empleo cada vez mayor de métodos de contacto con grupos y masas.
- 2ª El empleo de métodos de contacto con masas está siendo aplicado en mejores oportunidades.
- 3ª El incremento en las demostraciones de resultado.

La Memoria del Despacho en el año 1959, destaca el mayor empleo de métodos dirigidos a grupos y masas y en consecuencia el mayor número de personas alcanzadas por el Servicio. La Memoria del año 1960 expresa lo siguiente, al referirse a las labores de Extensión Agrícola: "Así ha podido apreciarse en el desarrollo de las actividades

(1) Memoria y Cuenta 1960 - Ministerio de Agricultura y Cría - 1961

una creciente demanda de los servicios en general y se mantienen : las tendencias observadas durante el ejercicio anterior, donde se des\_tacaron los métodos de extensión destinados a "grupos" y "masas", los cuales, además de aprovechar el interés del campesino, hacen posible alcanzar a un mayor número de personas, lo que significa mayor eficien\_cia".

Las comparaciones entre los años de 1959 y 1960 revelan que las demostraciones de método, giras, reuniones y radio se utilizaron apro\_ximadamente de un año a otro en igual número de veces; en cambio, las charlas y el uso de la radiodifusión aumentaron significativamente y en grado especial las demostraciones de resultados.

Algunas cifras tomadas de la Memoria y Cuenta del Ministerio de Agricultura y Cría del año 1960, que comparan las actividades de ese año con el de 1959, señalan que la asistencia de público para ciertos métodos acusa un notable incremento. Las demostraciones de método y resultado - cuyos totales se presentaron sumados para una mejor com\_presión del cuadro - con una diferencia insignificante entre un año y otro obtuvieron en asistencia de público un incremento de casi un 140%. Las charlas aumentaron el 10% del público y el uso de las vis\_tas fijas en cerca de un 200%.

Estos incrementos se debieron a que las oportunidades fueron me\_jor escogidas para presentar estas actividades. Así, por ejemplo, las vistas fijas, además de ser empleadas como complementos a charlas y demostraciones fueron ampliamente utilizadas en lugares de gran afluencia de personas, como ferias - exposiciones agropecuarias.

Merece especial mención lo acaecido en relación a las demostra\_ciones de resultados. Un incremento tan pequeño como lo son 63 de\_mostraciones de resultados con respecto al año anterior produjo un cambio sustancial en la cantidad de público que, como se anotó antes, aumentó en un 140%.

Esto se explica porque, mientras el público que presencia cada demostración de método, por ejemplo, permanece más o menos constan\_ te por razones didácticas, el público de las de resultado puede aumen\_tar extraordinariamente si se aplican otros métodos dirigidos a gru\_pos y masas. Se encuentra consignado en la Memoria del año 1960, ca\_so que sirve de ejemplo: "Como consecuencia de una demostración de resultado en maíz se estimó que se habían alcanzado unas 2,000 perso\_nas empleando prensa, radio, giras, demostraciones de método, charlas, reuniones, afiches, cartas circulares y proyección de vistas fijas".

La experiencia recogida en Venezuela en relación al uso de mé\_todos de extensión revela que es necesario poner énfasis en los méto\_dos masivos y de grupo, pero que un método casi olvidado y que rehuye aplicarlo nuestro agente agrícola promedio, tiene grandes posibilida\_des para un uso más extenso y puede producir cambios trascendentes en nuestra agricultura.

En efecto, a pesar de ser difíciles de planificar y ejecutar a a perfección, incluyen la introducción o modificación de prácticas

tan importantes como son el uso de mejor semilla, uso de fertilizantes, aplicación de herbicidas, las que, por sí solas, si se logran introducir, constituirían el cambio fundamental de los métodos tradicionales de cultivo, prácticas imposibles de que se muestren y logren aceptación por otros medios. Alrededor de una demostración de resultados gira un conjunto de actividades y se aplican tan diversos métodos y en tal magnitud que no sería exagerado decir que unas pocas de demostraciones de esta clase se constituyen por su valor en el centro de las actividades de una agencia, y que de ella pueden derivar muchos de los métodos que se apliquen para obtener una mayor difusión.

Es tal la importancia que se le está dando en Venezuela a este método que, para el presente año, se había preparado doble número de las del año anterior, aplicadas principalmente al cultivo del maíz, en el cual se ha encontrado una serie de ventajas como para colocarlo a manera de punta de lanza por ser el más difundido y conocido; tiene avances notables en el mejoramiento fitotécnico, responde satisfactoriamente a la fertilización y se conocen herbicidas adaptados a los sistemas de explotación empleados en el país. A través de estos logros que se espera alcanzar será mucho más fácil hacer llegar otros conocimientos.

Para el próximo año se proyecta establecer, como parte del Proyecto Nacional de Maíz, una serie de demostraciones de resultados que tendrán el carácter de macro-demostraciones por su cantidad y tamaño, (pág. 6, último párrafo).

Un estudio realizado en el personal de extensión arrojó una serie de informaciones, el cual se detalla aparte como un trabajo especial ofrecido por Venezuela a esta II Reunión Técnica. Una de estas informaciones recogidas de los propios Agentes señala los medios de comunicación de uso más general entre los cuales figuran muchos métodos de extensión ya comentados.

1. Demostraciones de método
2. Visitas a la oficina
3. Visitas al hogar
4. Cartas circulares
5. Hojas sueltas
6. Visitas a la finca
7. Reuniones sin ayudas visuales
8. Días de campo
9. Demostraciones de resultado
10. Giras con agricultores y amas de casa
11. Folletos despletables

12. Charlas con altavoz de unidades móviles
13. Fotografías fijas
14. Carteles

La mayor eficiencia, atribuida a los métodos en uso por los propios agentes, guarda el siguiente orden:

1. Demostraciones de método
2. Visitas a las fincas
3. Visitas al hogar
4. Días de campo
5. Unidades móviles
6. Reuniones sin ayudas visuales
7. Demostraciones de resultado
8. Visitas a la oficina
9. Hojas sueltas

Guardando la necesaria reserva en cuanto a la "eficiencia" atribuida, puede señalarse que los agentes tienen más fé en los medios de contacto individual que en los de grupo.

El orden de frecuencia en los medios de comunicación, según la encuesta, es como sigue:

1. Demostración de Método
2. Visitas a la finca
3. Visitas al hogar
4. Reuniones sin ayudas visuales
5. Hojas sueltas
6. Visitas a la oficina
7. Días de campo
8. Cartas circulares
9. Charlas con pizarras
10. Folletos desplegados
11. Charlas con vistas fijas

12. Demostraciones de resultado
13. Charlas con franelógrafo
14. Fotografías fijas
15. Giras

En la reunión anterior, fué declaración de nuestra delegación la falta de entrenamiento en las demostraciones de resultado, falla que aún persiste a pesar del entrenamiento que se adelanta.

Las fallas más comunes en estas demostraciones son:

1. Deficiente diseño que encubre los resultados y anula la objetividad del método.
2. Deficiencias en los registros que deben llevarse en todo el curso de la demostración.
3. Poco aprovechamiento de la demostración en su ejecución y después de concluída.
4. Uso relativamente escaso de otros métodos como complemento de la demostración de resultados.

Con este fin se proyecta influir directamente, mediante la aplicación de grandes demostraciones de resultado conjuntamente con actividades de fomento a cargo del IAN, BAP y MAC en un área de 150.000 Has., gran parte de las cuales se encuentran en los asentamientos campesinos. Se acondicionarán los terrenos con la maquinaria del Instituto Agrario y se hará el financiamiento a través del Banco Agrícola y Pecuario.

Se contempla el adiestramiento de "guías" en prácticas simples como la práctica del espolvoreo, reconocimiento y control de plagas, aplicación de herbicidas y fertilizantes, etc. a cargo del personal de extensión, que, luego de actuar en sus respectivos medios, serán también asentados donde se espere continúen actuando como guías voluntarios.

Se han tomado ciertas providencias a fin de que el agricultor que intervenga en el proyecto sea objeto de selección, puesto que va a servir como demostrador y participará y actuará personalmente de acuerdo a las prácticas recomendadas.

Algunos extensionistas han denominado esta nueva aplicación de la demostración de resultados como "macro-demostración de resultados". Están envueltos en ella casi 15.000 agricultores pequeños y medianos. De sus resultados se tiene suficiente seguridad debido a la investigación realizada y las demostraciones de resultados concluídas con éxito a esta fecha.

La demostración de resultados para Venezuela significa en el

presente la forma de presentar nuestro servicio en forma objetiva de lo que puede ser capaz cuando se garantizan recursos y se concentran esfuerzos. El Servicio de Extensión está atravesando una situación ante la cual debe reaccionar por intermedio de una actitud relevante, que satisfaga las demandas que se nos hacen, cuales son:

1. El apremio en que se vean los frutos de las actividades.
2. Una masa campesina ávida de conocimientos y ansiosa de una mejor vida, pero con múltiples problemas que limitan su desarrollo.
3. El deseo de los extensionistas de acreditar el Servicio en forma definitiva mediante un impacto en la agricultura y la economía nacionales.

-----

- 4 -

Programas de Investigación sobre Extensión





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : ANALISIS DEL SERVICIO DE EXTENSION AGROPECUARIA DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA

Tema : 4

Autores: Dr. Roy A. Clifford (1)  
Ing. Jorge Ramsay A. (2)

Cargos : Sociólogo Rural, Zona Norte del IICA (1)  
Especialista en Extensión, Zona Andina del IICA (2)

País :

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



ANÁLISIS DEL SERVICIO DE EXTENSIÓN AGROPECUARIA  
DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA

Propósitos y Objetivos del Estudio

Para lograr una adecuada expansión y mejoramiento de los servicios prestados por una institución es necesario hacer evaluaciones periódicas y sistemáticas de su propia estructura y de sus funciones.

Por otra parte, la evaluación es necesaria para planificar las actividades de acuerdo con la realidad y con las potencialidades.

Por estas razones, la Zona Andina del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA cooperó en la realización de un análisis de la organización y de las actividades del Servicio de Extensión Agropecuaria de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, estudio que se hizo a solicitud del Director Ejecutivo de esa corporación y del jefe del Servicio de Extensión.

El estudio se enfocó sobre los siguientes aspectos de la organización

1.- La Organización, Función y Operación de la Unidad Administrativa Céntrica.

- a) Objetivos de esta Unidad y del Servicio.
- b) Organización de las actividades y relación con los objetivos.
- c) Relación entre esta Unidad y la Corporación Autónoma Regional del Cauca.
- d) Procesos de cambio en su estructura y en sus funciones.
- e) Areas de tensiones.
- f) Resultados alcanzados en relación con los objetivos.

2.- La Organización y Funcionamiento de las Agencias.

- a) Objetivos y principios establecidos para guiar el trabajo de las agencias.
- b) Organización de las actividades y su relación con los objetivos y principios.
- c) Procesos de cambio de los objetivos, principios y normas de trabajo.

- d) Resultados alcanzados en relación con los objetivos.
- e) Planificación y su relación con los resultados.

### 3.- Las relaciones entre la Jefatura y las Agencias.

- a) Sistema oficial de relaciones establecidas dentro de la organización.
- b) Sistema de relaciones en operación real y su relación con el sistema oficial.
- c) Sistema de comunicaciones.
- d) Expectativas del personal hacia la jefatura y viceversa. Areas de tensiones entre los roles y las expectativas.
- e) Procesos de cambio en las relaciones y su significación para el logro de los objetivos del Servicio.

### 4.- Las relaciones entre las Agencias y las Comunidades Rurales.

- a) Correspondencia entre los objetivos de las Agencias y las necesidades de la población. Forma de averiguar las necesidades.
- b) Relación entre los objetivos de las Agencias y los deseos y expectativas de las comunidades rurales. Forma de averiguar esos deseos y expectativas.
- c) Imagen que las comunidades tienen de las agencias y viceversa.
- d) Métodos de trabajo y su relación con los objetivos y con la realidad socio-económica de las comunidades.
- e) Areas de tensiones.
- f) Procesos de cambio en las relaciones entre las agencias y las comunidades. Modificación de las normas del servicio.
- g) Resultados obtenidos en el trabajo con la gente rural. Relación de los resultados con las necesidades y deseos de la gente, con las metas posibles, con las metas futuras y con los objetivos del servicio.

### 5.- Relación del Servicio con la Sociedad.

- a) Relación de sus valores y objetivos con los valores y potencialidades de la sociedad.
- b) Relación de sus normas de trabajo con las de la sociedad.
- c) Evaluación del servicio y del personal por la sociedad.

- d) Sistema de comunicación entre el servicio y la sociedad. Contenido de la comunicación.
- e) Causas del proceso de cambio de las expectativas de la sociedad hacia el servicio y su significado para el trabajo futuro.

### Métodos y Procedimientos Seguidos

Previo conocimiento de la organización y funciones del Servicio de Ex tensión de la CVC, se elaboraron 4 formularios para recoger parte de la in formación necesitada para el análisis.

Estos formularios fueron elaborados por el Especialista en Extensión de la Zona Andina y por el Sociólogo Rural de la Zona Norte y posteriormente sufrieron algunas modificaciones al ser discutidos con los profesionales que participaron en la recolección de los datos.

Uno de los formularios con 73 preguntas estaba destinado a recolectar información entre los funcionarios de las agencias de extensión. Otro con tenía 13 preguntas que debían ser contestadas por autoridades, agricultores y amas de casa. En caso que éstos fueran clientes del Servicio de Extensión debían contestar preguntas adicionales relacionadas con la adopción de prácticas agrícolas o de economía del hogar.

El tercer formulario sirvió para que los encargados de recoger la información anotaran antecedentes sobre la instalación física, organización y funcionamiento de las agencias y el último era una guía para entrevistar al Director y a los especialistas de extensión.

Información complementaria fué obtenida en los archivos e informes del Servicio de Extensión Agropecuaria de la CVC.

Se eligieron 6 agencias de las 10 que tiene el Servicio para obtener la información y a cada una de ellas se destinaron 3 profesionales ingenieros agrónomos o médicos veterinarios de la Federación de Cafeteros, Ministerio de Agricultura y de la Secretaría de Agricultura de Caldas para que hiciesen las entrevistas apropiadas. A la agencia de Candelaria por tener mayor personal se destinaron 4 profesionales. Estos funcionarios, que recibieron un curso de 2 meses sobre extensión agrícola, fueron adiestrados previamente en las técnicas de la entrevista.

El Sociólogo Rural de la Zona Norte entrevistó al Director y a 4 espe cialistas del Servicio de Extensión.

El Especialista en Extensión de la Zona Andina analizó diversos documentos de los archivos y recogió antecedentes de los informes del Servicio.

En los 6 Sectores atendidos por las agencias seleccionadas se entrevistaron las siguientes personas:

21 autoridades elegidas al azar. De éstas 6 eran párrocos, 4 personeros, 3 alcaldes, 3 tesoreros, 1 oficial mayor de juzgado, 1 teniente de la policía, 1 director de la Caja Agraria, 1 inspector de educación y 1 secretario de alcaldía.

36 clientes del Servicio de Extensión escogidos de una lista proporcionada por los agentes de extensión. Ellos fueron entrevistados en sus fincas u hogares.

53 agricultores y amas de casa seleccionadas al azar. En general se siguió el procedimiento de entrevistar una persona cada 5 kilómetros, deteniendo el vehículo a ese intervalo y entrevistando a la persona más cercana.

Los 20 profesionales que recogieron la información, dedicaron a esa tarea 3 días.

La información fue recogida en el mes de agosto de 1,960.

Todo el personal de extensión como así mismo las autoridades y demás personas entrevistadas colaboraron con interés en el estudio.

Los antecedentes recolectados que merecieron alguna duda fueron comprobados por conversaciones informales.

El análisis de la información obtenida fue realizado por el Especialista en Extensión de la Zona Andina en colaboración con el Sociólogo Rural de la Zona Norte del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA.

Se analizó por separado la información dada por los funcionarios de las agencias de extensión y en algunos casos se separó la provista por el jefe de sector, por la mejoradora y por el asistente de clubes. También en forma aparte se examinó la información recogida del Director y especialista en extensión y por último, se analizaron los antecedentes obtenidos del público subdividiéndolo en ciertos casos entre autoridades, clientes del Servicio y agricultores y amas de casa no clientes.

#### BREVE DESCRIPCION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CAUCA, CVC

La CVC es una agencia regional establecida por el Gobierno de Colombia en Octubre de 1954 con el objeto de planificar y llevar a efecto un programa de desarrollo del valle del Cauca que sirva a la vez como un programa de demostración o adiestramiento para desarrollar otras áreas.

La CVC es administrada con métodos de la empresa privada, es descentralizada y autónoma. Su área de operación comprende actualmente solo el Departamento del Valle a pesar de que en su fundación se estableció que abarcaría además a los Departamentos del Cauca y de Caldas.

El Valle ubicado más o menos a 1,000 metros sobre el nivel del mar es una de las regiones tropicales más ricas. Tiene alrededor de 400,000 hectáreas de terrenos relativamente planos de buena calidad.

Las principales actividades que se le han asignado a la CVC son:

- 1.- Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.
- 2.- Control de inundaciones, regulación del uso del agua, obras de riego y avenamiento.
- 3.- Conservación de suelos y de la vida silvestre.
- 4.- Desarrollo Agrícola:  
Estudio de suelos, parcelación, extensión agrícola.
- 5.- Desarrollo de los recursos minerales.
- 6.- Desarrollo de los transportes y de las comunicaciones.

Algunas de las actividades de la CVC como las del Servicio de Extensión Agropecuaria que se realizan por delegaciones del Ministerio de Agricultura de Colombia son financiadas cooperativamente.

#### ANTECEDENTES DEL SERVICIO DE EXTENSION AGROPECUARIA DE LA CVC

Es un proyecto cooperativo entre el Ministerio de Agricultura de Colombia y la Corporación Autónoma Regional del Cauca, iniciado en 1956.

Este proyecto es financiado por ambas instituciones y constituye una división del Departamento Agropecuario de la CVC.

Cuenta en la actualidad con el siguiente personal:

- 1 Ingeniero agrónomo Director
- 6 Especialistas en extensión, de los cuales hay un especialista en Clubes 4-S, otro en economía doméstica, otro en avicultura y cunicultura, otro en cosechas, otro en ganado de ceba, otro en ganado de leche (3 de los especialistas son médicos veterinarios).
- 10 Ingenieros agrónomos jefes de sector
- 1 Agrónomo super-numerario
- 11 Mejorasoras del hogar

11 Asistentes de clubes

12 Asistentes de oficina

1 Operador de cine

Hay el proyecto de designar además un especialista en nutrición y otra en desarrollo comunal.

El personal está distribuido en la oficina departamental y en las Agencias de:

Cartago  
Buenaventura  
Bugalagrande  
La Victoria  
Roldanillo  
Candelaria  
Palmira  
Cerrito  
Tuluá  
Cali

Se proyecta establecer una nueva agencia en el Darién.

ALGUNAS FECHAS IMPORTANTES DEL SERVICIO DE EXTENSION AGROPECUARIA DE LA CVC

Principios de 1952	El Ministerio de Agricultura estableció la agencia de extensión de Tuluá.  El primer agente fue el Ing. Agr. Roberto Cardona, la primera mejoradora la Srta. Lucy González y el primer asistente de clubes el Sr. Daniel Sánchez.
Fines de 1952	Se creó la segunda agencia de extensión en Palmira. El Dr. Emilio Palacín fue designado agente.
1954	La Secretaría de Agricultura del Valle estableció las agencias agrícolas de Cerrito, La Victoria, Candelaria, Bugalagrande y Roldanillo.
1955	Existían las siguientes Agencias Agrícolas en el Valle en cada una de las cuales trabajaba un ingeniero agrónomo, una mejoradora y un asistente de clubes: Roldanillo, La Victoria, Bugalagrande, Tuluá, Cerrito, Palmira, Candelaria, Buenaventura y Trujillo.
1955	La Zona Andina del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas ofreció el primer cursillo de adiestramiento en extensión.



- 1955 Se crean algunas agencias de extensión en el Departamento de Caldas.
- 1956 La CVC firma convenios con el Ministerio de Agricultura y con la Secretaría de Agricultura del Valle, haciéndose cargo de todas las actividades de extensión agrícola en los Departamentos de Valle, Cauca y Caldas. Además del personal indicado anteriormente trabajan en extensión 2 médicos veterinarios. Uno atiende la parte norte del Departamento del Valle y el otro el sector sur. Tienen ciertas funciones de especialistas.
- 1956 El Sr. Albert Brown es designado Director de Extensión de la CVC. Además se designa al Dr. Luis Sanclemente como supervisor, a la Srta. Lucy González como supervisora de clubes femeninos y al Dr. Roberto Cardona como supervisor de clubes masculinos.
- 1957 El Sr. Edgard Langley se hace cargo del Servicio. Se excluyen de la CVC las actividades de extensión en el Cauca y en Caldas, restringiéndose su área de acción al Departamento del Valle.
- 1957 La Zona Andina del IICA de la OEA ofrece un Curso Nacional en Palmira.
- 1957 Se cerró la oficina de Trujillo.
- 1958 Se designa al Dr. Luis Sanclemente Director del Servicio. El Sr. George Funko es asesor de extensión.
- 1958 La Zona Andina ofrece un Curso Internacional de Extensión en Medellín al que asisten algunos funcionarios del Servicio. Algunas prácticas de los participantes se hacen en el Servicio de Extensión de la CVC.
- 1959 Se designa un cuerpo de especialistas de extensión.
- Mayo de 1959 El Dr. Horacio Caro se hace cargo interinamente del Servicio. El Dr. Luis Sanclemente es designado profesor de extensión a tiempo completo en la Facultad de Agronomía, de Palmira.
- Agosto de 1959 El Dr. Emilio Palacín se hace cargo del Servicio.
- 1959 Se retira el Dr. Roberto Cardona y la Srta. Lucy González. En reemplazo de esta última se designa a la Srta. Beatriz González.
- 1959 Se creó la agencia de Cartago.
- 1960 Se ofrece un cursillo de planificación y se establece un nuevo sistema para elaborar los programas, proyectos y planes de trabajo.

## OBJETIVOS

Al establecer el Servicio de Extensión Agropecuaria de la CVC, se le fijaron los siguientes objetivos:

- a) Mejorar la técnica agrícola.
- b) Integrar en un solo programa todas las actividades de extensión que se realizan en el área que atiende la CVC.
- c) Adiestrar el personal de extensión para la región y el país.
- d) Fomentar las posibles relaciones de la extensión con la educación agrícola superior y la investigación.

Actualmente se indican como propósitos fundamentales del Servicio de Extensión los siguientes:

- a) Mejorar la producción agropecuaria.
- b) Elevar los niveles de vida de las familias campesinas.

El no tener presente estos dos objetivos puede desviar el trabajo de extensión hacia otros propósitos o hacia uno solo de ellos, perdiéndose efectividad al descuidar ya sea al desarrollo del hombre o los adelantos tecnológicos.

Es imprescindible comprender que ambos objetivos están íntimamente relacionados.

Entre los funcionarios de las agencias agrícolas más de la mitad no está lo suficientemente consciente de la trascendencia del primer objetivo, es decir del mejoramiento de la productividad y del aumento de la producción, objetivo que también fué considerado esencial en el momento de la creación del Servicio. En cambio entre los funcionarios de la oficina central se han interpretado mejor estos dos objetivos y el Director del Servicio ha expuesto con precisión y exactitud los propósitos del Servicio de Extensión.

El objetivo relacionado con el adiestramiento de personal, a pesar de no indicarse explícitamente en los últimos informes, parece estar vigente ya que se cumplen diversas actividades en relación con él. Varios cursos internacionales y nacionales de extensión agrícola han utilizado las agencias del Servicio de Extensión de la CVC, para adiestrar prácticamente a los participantes.

Con el establecimiento de algunas actividades de extensión como las que realizan la Federación Nacional de Cafeteros en algunos sectores del Valle se ha debilitado el objetivo de integrar en un solo programa todas las actividades de extensión que se realizan en el Departamento del Valle.

## La Oficina Departamental de Extensión

### FUNCIONES DEL DIRECTOR

El Director como administrador y representante del Servicio de Extensión asume la responsabilidad del planeamiento integral del trabajo. Debe dirigir la organización y procurar el financiamiento del Servicio.

Por lo tanto, el Director está encargado de las relaciones públicas y debe representar al Servicio ante otras entidades. Debe planificar y evaluar el programa y establecer objetivos, normas y procedimientos del trabajo. En cuanto al personal está encargado de su nombramiento, supervisión, promociones, traslados, etc.

Para algunos especialistas de extensión, el rol del Director no está bien claro puesto que lo circunscriben al de un administrador de personal y de documentos.

Sin embargo, hay opiniones de algunos especialistas como la que se indica a continuación, que traduce un aspecto más amplio del rol del Director.

Así uno de los especialistas explica:

El trabajo que realiza el Director consiste en:

- a) Administrar y controlar el personal.
- b) Elaborar el programa del Servicio.
- c) Asesorar y aconsejar sobre planificación.
- d) Orientar sobre métodos de trabajo.
- e) Coordinar el trabajo con el de otras entidades.
- f) Procurar el mejoramiento del Servicio.

Los especialistas consideran que el Director aprovecha el asesoramiento que ellos le prestan pero estiman que es conveniente un mayor intercambio de ideas.

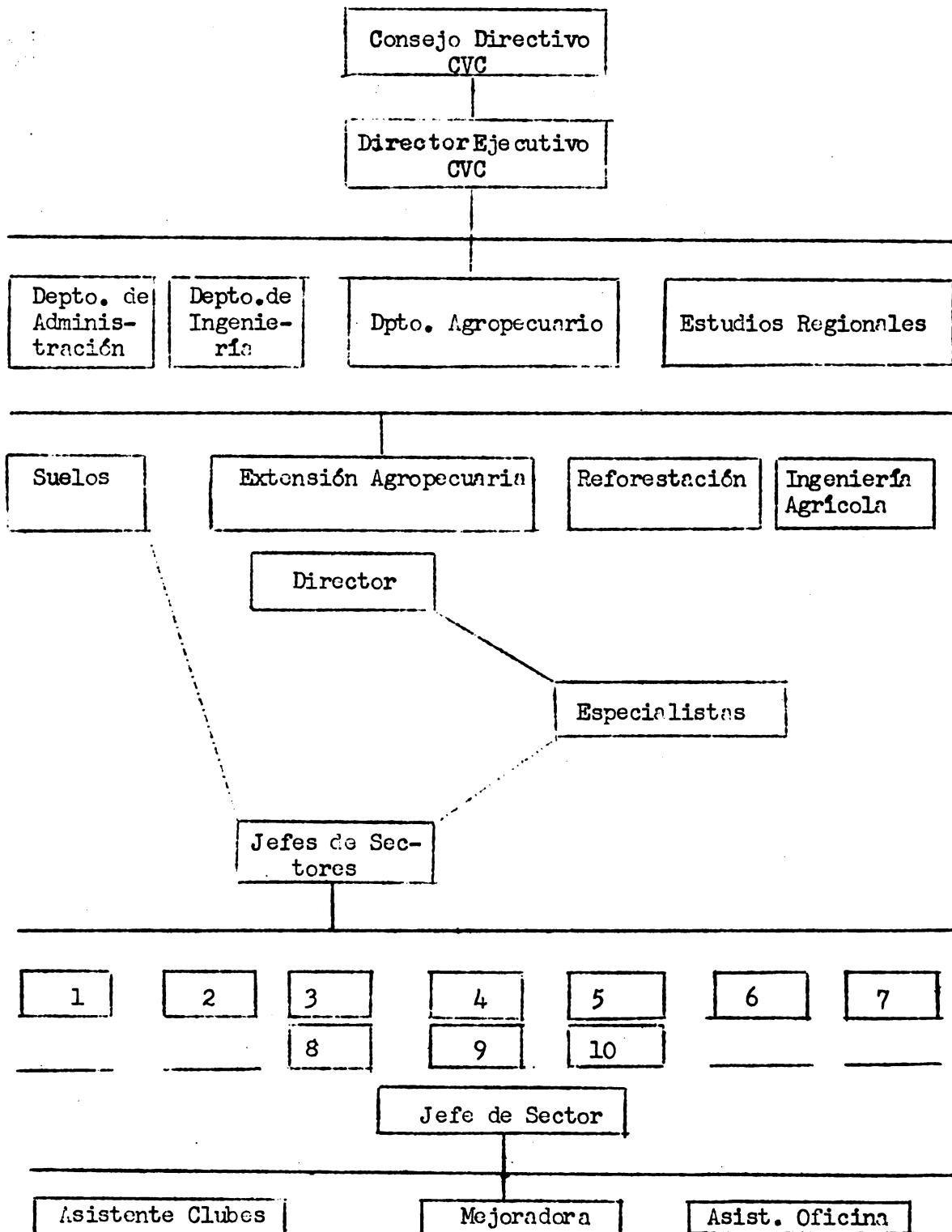
Entre el personal de los sectores todos consideran de gran trascendencia el trabajo del Director y la mayoría indicaron que él los había ayudado en el trabajo, supervisándolos, suministrándoles material de trabajo, y orientándolos en la elaboración del programa y de los proyectos.

Hay algunos, sin embargo, que consideran al Director como mero supervisor y de ello parten críticas debido a que estiman que no dedica todo el tiempo a esta función.

Otros lo consideran como un administrador de personal.

LINEAS DE AUTORIDAD

El siguiente organograma indica las líneas de autoridad del Servicio de Extensión Agropecuaria de la CVC.



Todos los jefes de sector reconocen bien las líneas de autoridad y saben que dependen directamente del Servicio de Extensión. En cambio, hay excepciones entre las mejoradoras y asistentes de clubes, que creen depender de una doble línea de autoridad ya sea del jefe de extensión o director, de la especialista en economía del hogar o del jefe de sector.

Varios de estos funcionarios exponen sus necesidades a más de un jefe.

Manifestaron que reciben órdenes de varios funcionarios, tales como del jefe de sector, del Director del Servicio y de los especialistas. El 28% de los funcionarios expresó recibir órdenes de varios jefes. Sin embargo, parece en algunos casos, que las recomendaciones de los especialistas son catalogadas como órdenes por los funcionarios.

### OBJETIVO DEL TRABAJO DE LOS ESPECIALISTAS

Los especialistas fueron designados para promover proyectos regionales a realizarse a través de las oficinas locales. Para cumplir con este propósito los especialistas deben elaborar un proyecto de índole regional y ayudar a los estensionistas locales a desarrollarlos. Deben mantener informados a los agentes sobre los resultados de la investigación interpretándoselos para facilitar su aplicación a la solución de los problemas locales. Deben ayudar a los agentes a elaborar sus proyectos de trabajo y a realizarlos a través de métodos adecuados y deben evaluar los resultados alcanzados.

Por otra parte es importante que informen a las estaciones experimentales sobre la necesidad de investigar los problemas más importantes que necesitan ser solucionados para mejorar la agricultura.

En general los especialistas no indicaron claramente el objetivo de su trabajo y se refirieron más a uno de los objetivos fundamentales de la extensión agrícola, "el de mejorar la producción agropecuaria". Sin embargo, en la enumeración de las actividades cumplidas son más específicas a pesar de que tampoco se refirieron en ella a la elaboración de sus propios proyectos de trabajo. Veamos por ejemplo, lo que expresa uno de los especialistas entrevistados.

"Los objetivos principales de mi trabajo son:

- a) Aumento de la producción de carne y de huevos para mejorar las disponibilidades proteicas de origen animal en la dieta y para lograr que los campesinos tengan otros ingresos".

"Las actividades que desarrollo para lograr esos propósitos son:

- a) Ayudo a la realización de proyectos avícolas y de cunicultura de diferentes magnitudes según las posibilidades económicas de los campesinos. A través de estos proyectos se da enseñanza técnica.

- b) Me mantengo informado en esas especialidades, y
- c) Controlo o superviso el desarrollo de los proyectos en los diferentes sectores".

### RELACIONES DE LOS ESPECIALISTAS CON LAS AGENCIAS

Los especialistas indicaron que estaban desarrollando todos los esfuerzos posibles para ayudar a los agentes. Dedicán entre el 60 al 80% de su tiempo a visitar las agencias. El resto del tiempo lo dedican a reuniones en la oficina departamental, a contactos con la investigación y a hacer publicaciones.

Entre sus actividades para asesorar a los agentes citan:

- 1) Visitas a las agencias y entrevistas con el personal
- 2) Reuniones
- 3) Cursos y cursillos de adiestramiento
- 4) Preparación de material
- 5) Visitas a fincas y hogares para determinar progresos de los trabajos y hacer recomendaciones
- 6) Entrevistas con agricultores, amas de casa y socios 4-S
- 7) Visitas a clubes
- 8) Contactos con juntas cívicas y con líderes
- 9) Suministro de información a través de boletines, cartas, folletos y charlas.
- 10) Planificación de demostraciones de métodos y resultados.

Sólo uno de los especialistas expresó que debían preocuparse más del adiestramiento de los agentes, de coordinar entre sí las actividades de los especialistas e intercambiar ideas sobre organización y métodos.

Algunos de los especialistas están conformes con la manera en que los agentes les expresan los problemas que se presentan en las diferentes regiones. Otros expresan que no reciben esa cooperación o que sólo la reciben de alguno de los agentes. Indican también los especialistas que los agentes locales los ponen en contacto con granjeros y amas de casa y les comunican los resultados de los trabajos.

Estiman que las dificultades para una cooperación mutua más estrecha entre especialistas y agentes, están fundamentadas en la circunstancia que los agentes no preguntan y no discuten abiertamente las dudas o diferencias de criterio que entre ellos y los especialistas se presentan.

Tampoco espontáneamente buscan informaciones ni las suministran oportunamente a los especialistas.

Un especialista opina que los agentes no conocen bien los problemas y que se ocupan demasiado de los clubes.

Varios especialistas son de opinión que los agentes aprovechan bien la asistencia que se presta y que en los casos que ello no ocurre se debe a dificultades presentadas por las condiciones e intereses de los agricultores o a que los especialistas no hicieron los esfuerzos necesarios para comprender los propios conceptos de los agentes.

Otros opinan que el aprovechamiento solo es parcial pues los agentes no aplican las sugerencias en la forma debida y no hacen la evaluación de los resultados que se obtienen al aplicarlas.

El aprovechamiento de la asistencia que prestan la evalúan los especialistas por los informes narrativos y estadísticos de los agentes locales.

#### NECESIDADES DE LOS ESPECIALISTAS

Una necesidad sentida de los especialistas es la de disponer de tiempo y facilidades para aumentar su adiestramiento, ya sea viajando a otras regiones, participando en eventos internacionales y disponiendo de libros y revistas científicas.

También desean que se establezca una oficina de publicaciones para que se les libere del trabajo de darle forma al material educativo que producen.

Hicieron notar que la falta de presupuesto se traduce en deficiencias y molestias en los transportes y en bajos sueldos, circunstancia que acelera la rotación del personal e impide una adecuada estabilidad del programa. Aspiran a que se establezcan otros estímulos de carácter económico como existen en algunas instituciones los cuales les permitirían la adquisición de vehículos y casas.

Otras necesidades que indicaron los especialistas se refieren a la falta de investigación socio-económica y algunas deficiencias del sistema de informes que no permiten anotar correctamente el trabajo. Para corregir esta situación se proyecta darle más importancia a los informes narrativos haciéndolos con más detalles.

## Las Oficinas Locales

### RELACIONES DE LOS AGENTES CON LOS ESPECIALISTAS

Al preguntársele a los agentes que otros funcionarios además del Director había en la Oficina Departamental de Extensión, respondieron en la siguiente forma:

- 71% mencionó específicamente a la especialista en economía doméstica;
- 61% al especialista en avicultura y al especialista en cerdos y ganado de ceba;
- 57% al especialista en cultivos;
- 47% al especialista en ganado de leche.

La mayor parte de los funcionarios estiman que el trabajo que hacen los especialistas consiste en visitar proyectos y dar orientación técnica. Ninguno hace mención a que colaboran en la planificación del trabajo y sirven de enlace entre los agricultores y agentes de extensión y las estaciones experimentales.

Los agentes mencionaron los siguientes tipos de ayuda recibida de los especialistas:

- 1) Orientaciones y recomendaciones técnicas
- 2) Correspondencia
- 3) Suministro de material
- 4) Boletines
- 5) Cursos breves
- 6) Visitas a proyectos para hacer recomendaciones.

En esta lista no aparecen los aspectos relacionados con el asesoramiento en la planificación ni los contactos con juntas cívicas y líderes que indican los especialistas.

El 28% de los funcionarios desean que los especialistas los visiten más a menudo.

El 12% desea que dirijan una mayor cantidad de cursos cortos, tanto para el personal del servicio como para los agricultores.

El 8% del personal de los sectores desean que los especialistas les envíen más boletines, que colaboren en días de campo y reuniones, y que visiten más los clubes juveniles. Algunos agentes mencionaron que debe



generalizarse la ayuda de los especialistas para establecer demostraciones y la costumbre de dejar memorandums con las instrucciones o recomendaciones.

### GENERALIDADES DE PLANIFICACION

Para realizar una labor de trascendencia que contribuya al desarrollo de un área es imprescindible que ella sea previamente planificada.

El personal de las agencias debe determinar con la cooperación de los agricultores y de los especialistas cuales son los problemas verdaderamente importantes, señalar cuales son las soluciones más adecuadas y económicas y concebir un plan para realizarlas.

En agosto de 1960 la CVC reiteró que entre otros son deberes y responsabilidades del personal de extensión los siguientes:

"Todo el personal de cada sector se reunirá a intervalos estipulados para el estudio y análisis en conjunto de las condiciones agrícolas y de los hogares para poder saber cuales son los recursos, problemas y posibilidades existentes en la región".

Todo el personal de cada sector hará los planes en conjunto con la ayuda de los habitantes de la región para un programa de extensión con base en las necesidades y problemas de dichas personas y de la comunidad.

El personal de extensión buscará y adiestrará líderes rurales en cada localidad.

El personal de extensión debe llevar a cabo un programa de educación para los hombres, mujeres y jóvenes, relativo a la agricultura, el mejoramiento del hogar, las relaciones familiares y el desarrollo social.

Para llevar a cabo los programas de extensión se recomienda la idea de la unidad familiar".

La información que se reunió para este estudio tuvo por objeto comprobar si la función de planificación realizada por el personal de extensión de la CVC se regía por los siguientes principios básicos:

1°) La planificación del programa deberá basarse en un cuidadoso análisis de las verdaderas situaciones.

2°) Los programas deberían ser orientados de acuerdo con el nivel técnico, económico y social de la población rural del área.

3°) Los programas deberían ser amplios e incluir actividades de interés para todos los grupos socioeconómicos del área.

4°) Los programas deberían ser 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 del pueblo, de todo el Servicio de Extensión y de otros que puedan contribuir.

6°) Las organizaciones deberán ser usadas como herramientas para el logro de los objetivos.

7°) Deberá hacerse el máximo empleo posible de los dirigentes voluntarios, tanto en la planificación del programa de extensión como en su realización.

8°) El programa deberá ser flexible, para abordar situaciones a largo plazo, cambios en corto plazo y aún situaciones de emergencia.

9°) Seleccione problemas que representen necesidades reconocidas.

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 bien adiestrado y eficientemente supervisado.

13°) La realización del programa de extensión debe considerar factores tales como personal, financiamiento, tiempo y facilidades.

#### OBJETIVOS DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN EN LOS SECTORES

Los jefes de sector indicaron que a ellos les correspondía administrar la oficina y supervisar a la mejoradora y al asistente de clubes. Algunos agregaron que debían elaborar y desarrollar programas especialmente en relación con las actividades de agricultores adultos y que también debían preocuparse de las relaciones públicas del servicio.

Indicaron como objetivos específicos de estas actividades los de mejorar el nivel de vida de la población y lograr la orientación de los trabajos de extensión.

De esas respuestas parece desprenderse que hay convencimiento que la labor del jefe de sector es principalmente la de un supervisor de la mejoradora y del asistente de clubes y que a esa actividad le dedican mayor tiempo que a la labor directa con los agricultores.

Las mejoradoras indicaron que trabajaban en organizar clubes 4-S y de amas de casa y que a través de reuniones, demostraciones y visitas al hogar enseñaban los diversos ramos de la economía del hogar con el objeto de lograr el mejoramiento de la vivienda y de la nutrición y en general una elevación del nivel de vida de la población.

Los asistentes de clubes indicaron que ellos organizaban clubes 4-S y asistían a los socios en la realización de sus proyectos. La mitad de ellos indicaron que también colaboraban con la mejoradora y con el jefe del sector realizando en este último caso trabajo con adultos. Ellos estiman que el objetivo de sus actividades es el de adiestrar a los jóvenes para conseguir una elevación del nivel de vida.

### FORMA DE PLANIFICAR LOS TRABAJOS

La mayor parte del personal indica que la planificación del trabajo se hace a muy corto plazo generalmente semana a semana y únicamente basándose en el criterio de los funcionarios. Por excepción respondieron satisfactoriamente cuando se les pidió que relataran brevemente la forma en que se planifica el trabajo de extensión. A continuación se copia una de las respuestas satisfactorias: "A principios del año se visitan las familias para ver las principales necesidades, luego se hace una reunión con los consejeros donde se las discute; después se hace una reunión en la oficina en donde se discute nuevamente y se conviene los sistemas de trabajo para luego elaborar un plan de actividades. Semanalmente los sábados, hay discusiones sobre la forma como se desarrolla el programa y se planea el trabajo para la semana siguiente". La respuesta anterior es muy superior a varias de las recibidas en este estudio. El 62% expresa que usó líderes voluntarios en la planificación. El mayor empleo de los líderes se hace para lograr contactos con otras personas y para llevar a efecto reuniones. Por excepción se utilizan y se tienen en cuenta sus opiniones sobre los problemas locales en la planificación.

La mayor parte de estos líderes se determinaron por su entusiasmo y espíritu de cooperación hacia el trabajo de extensión. El 15% se escogió de acuerdo a los conceptos de los vecinos.

Prácticamente la mitad de los extensionistas utilizan grupos locales en la planificación.

Los grupos más utilizados son los grupos de amas de casa y clubes 4-S. El 20% de los funcionarios indican que emplean juntas cívicas y otros grupos de agricultores adultos en la planificación.

Los grupos utilizados dan a conocer los problemas y necesidades de la región y ayudan a desarrollar las soluciones.

Generalmente la planificación se hace en cooperación entre el personal de la oficina local. El 50% de los funcionarios manifestó recibir ayuda del personal de la oficina departamental en la planificación. Sólo por excepción se recibe cooperación de funcionarios de otras entidades. El conocimiento de la realidad agraria del sector (aspectos técnicos y económicos) se ha logrado principalmente a través de contactos personales, en entrevistas con los campesinos, visitas a las fincas y hogares y en reuniones. También se han utilizado censos y otros estudios. En algunos casos de excepción se ha logrado el conocimiento por estudios socio-económicos.

La forma en que vive la gente (aspectos sociales) se ha conocido a través de las visitas y de observación personal.

La determinación en la prioridad de los problemas se ha hecho general en forma subjetiva. En el 20% de los casos se consideró principalmente la importancia económica de los problemas, en otros 20% se consideraron diversos otros factores como la urgencia y la facilidad para darles solución a los problemas. La gran mayoría de los funcionarios creen que las prioridades ya establecidas deben mantenerse. En los otros casos, que indican que las prioridades deben alterarse, dan como razón la urgencia de otros problemas.

Las soluciones y prácticas que se están extendiendo se han obtenido de las estaciones experimentales, de información suministrada por los especialistas y de la experiencia adquirida por los propios funcionarios. Las soluciones se escogieron por la eficiencia para solucionar los problemas más importantes, por su facilidad de aplicación y por resultar más económicas que otras.

#### DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

En relación con la tenencia los siguientes porcentajes de funcionarios trabajan con los sistemas de tenencia que se indican:

38% trabaja solamente con propietarios.

4,5% trabaja solamente con arrendatarios.

28% trabaja con propietarios y arrendatarios.

4,5% trabaja con propietarios y aparceros, y

25% trabaja con todos los tipos de tenencia.

El 71% del tiempo el personal lo destina a los propietarios, el 20% a los arrendatarios, y el 9% a otros tipos de tenencia.

El 38% de los funcionarios indicaron que trabajan sólo con pequeños agricultores. Otro 38% explicó que trabajan con medianos y pequeños agricultores y el 24% restante trabaja con grandes, medianos y pequeños agricultores. La mayor parte de los ingenieros agrónomos jefes de sector están en el último grupo.

El 51% del tiempo del personal se destina a los pequeños propietarios, el 30% a los medianos y el 19% a los grandes propietarios.

## TRABAJO CON GRUPOS

El número de clubes 4-S que atiende cada funcionario fluctúa de 2 a 5 y el número de socios que atienden va desde los 24 hasta los 208. En promedio las mejoradoras atienden 50% más clubes 4-S y asisten casi el doble del número de socios que los asistentes de clubes. Hay que considerar que estos últimos colaboran en las actividades de otros funcionarios.

Son objetivos del trabajo de clubes el educar a los niños y niñas en agricultura y economía del hogar, y el de mejorar sus relaciones sociales. Lo primero podría lograrse con contactos individuales, no así lo segundo. En todo caso el trabajo en grupos permite aumentar el rendimiento de los esfuerzos de los agentes de extensión.

La mitad de los extensionistas expuso en forma clara los objetivos que se persiguen con la formación de clubes 4-S.

El resto se refirió sólo a que servían para enseñar prácticas agropecuarias o de mejoramiento del hogar o utilizaron la expresión general "para mejorar el nivel de vida" para expresar los propósitos de la formación de clubes.

La mitad de los ingenieros agrónomos trabaja con grupos de agricultores adultos, y sólo por excepción lo hacen las mejoradoras o asistentes de clubes.

El trabajo con estos grupos se refiere principalmente a discutir ciertos problemas regionales y a desarrollar actividades sociales y recreativas. Algunas veces también se tratan aspectos de la planificación del programa de extensión.

Las mejoradoras han organizado de 1 a 3 clubes de amas de casa, cada una, y el número de socias que atienden a través de ellos fluctúa entre 8 y 121.

## DIFICULTADES PARA TRABAJAR CON GRUPOS

Algunos funcionarios indicaron que no habían encontrado dificultades para trabajar con grupos campesinos. Otros expresaron que habían tenido que enfrentarse con los siguientes problemas:

- 1) Realizar reuniones de noche debido a que el trabajo diario de los socios no permite congregarlos a otra hora.
- 2) En épocas de cosecha de café los campesinos se van a vivir a otra parte. También existen otras clases de ausentismo.
- 3) La escasez de facilidades para el transporte disminuye las posibilidades de reunir a la gente.
- 4) La pobreza de los campesinos.

- 5) En algunos casos los socios de los clubes 4-S no trabajan en sus fincas sino en los ingenios.
- 6) La gente no tiene deseos de trabajar en grupo.

### METODOS DE EXTENSION EMPLEADOS

A continuación se indica el porcentaje de funcionarios que utilizan los siguientes métodos de extensión:

Visitas a fincas y hogares 100%

Visitas en la oficina 75%

Demostraciones de prácticas 100%

Demostraciones de resultados 45%

Reuniones 100%

Líderes 65%

El 38% no usa ayudas visuales en sus disertaciones, el 29% las emplea de vez en cuando y el 33% de los extensionistas las utilizan a menudo.

Por lo general, el número de entrevistas en la oficina es bajo como así mismo el número de líderes voluntarios que se está aprovechando. El número de visitas, demostraciones y reuniones que los funcionarios expresaron haber realizado es muy alto. Ello puede influir en una disminución en la efectividad de su empleo.

### COORDINACION DE ACTIVIDADES

Todos los sectores coordinaron sus actividades con una o varias de las siguientes instituciones: Ministerio de Agricultura, Secretaría de Agricultura, Granja de Palmira, Federación de Cafeteros, IFA, Instituto de Fomento Tabacalero, Centros de Salud, Centros de Nutrición, Centros de Higiene, CARE, Normal Agrícola de Buga, Dirección de Educación, Vocacional Campoalegre.

La coordinación se hace intercambiando información, trabajando en conjunto en reuniones de amas de casa y agricultores, informando a los agricultores de las actividades que desarrollan otras entidades y conectándolos con ellos, utilizando recursos de equipo, herramientas, animales y materiales que suministran algunas instituciones o utilizando los conocimientos técnicos de funcionarios de otras entidades.

La coordinación entre el personal de la oficina se hace elaborando en conjunto un calendario semanal de actividades y evaluando los trabajos desarrollados. Ciertas labores se hacen en forma cooperativa entre todo el personal de la oficina, como por ejemplo los días de campo.

### INFORME DE LAS ACTIVIDADES HACIA LA SOCIEDAD

El 81% de los extensionistas manifestó que informaba a la opinión pública sobre las actividades de extensión que se realizan en los sectores. Esta información se hace mediante los concursos y exposiciones, por medio de charlas y de contactos personales. A veces se usa la prensa, la radio, y cartas circulares.

Un 57% de los funcionarios emplean los contactos personales para dar a conocer su labor. 26% lo hace a través de las exposiciones. 13% por los periódicos y 4% por la radio.

### PERMANENCIA EN EL SERVICIO Y ADIESTRAMIENTO

El 30% del personal tiene menos de un año de permanencia en el servicio. Otro 30% tiene una antigüedad de uno a dos años, y el 40% restante tiene de dos a cuatro años en el servicio.

Casi todo el personal ha asistido en el tiempo que lleva trabajando en la CVC a diversos cursillos sobre técnicas de extensión o sobre agricultura y ganadería. Algunos han tenido adiestramiento en servicio o sea que han estado trabajando por cortos períodos en alguna agencia de extensión. El 30% del personal ha asistido a dos o más cursos cortos de extensión de uno a dos meses de duración.

El 65% de los ingenieros agrónomos jefes de sectores desea recibir más adiestramiento en extensión. El otro 35% desea recibirlo en técnicas agropecuarias.

El 50% de las mejoradoras desea recibir más adiestramiento, tanto en extensión como en economía doméstica. Un 33% desea recibirlo sólo en economía del hogar, y el 17% restante desea recibirlo sólo en extensión. El 60% de los asistentes de clubes desea más adiestramiento en agricultura y ganadería, y el 40% desea recibirlo en extensión.

### PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN EL TRABAJO

El problema más sentido por los extensionistas es el relacionado con los deficientes medios de transporte. Un 43% indicó este problema.

La quinta parte del personal se refirió a la falta de equipo y material de enseñanza. Otra quinta parte considera problema la excesiva pobreza de los campesinos.

Algunos mencionaron como necesidad la de aumentar los estímulos económicos y la asistencia técnica de los especialistas.

Un 30% indicó no tener problemas.

#### RECOMENDACIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS AGENCIAS PARA MEJORAR EL SERVICIO

35% de los funcionarios sugieren el aumento de los medios de transporte.

El mejoramiento de las remuneraciones y de otros estímulos fueron mencionados por el 30% del personal.

Otro 30% indicó la necesidad de obtener programas de crédito adecuados para complementar la labor de extensión.

La quinta parte de los funcionarios indicaron la necesidad de aumentar el personal.

Quince por ciento señalaron el aumento del equipo y de material de enseñanza.

También se mencionó la necesidad de un mayor adiestramiento para el personal, de mejorar la información al público sobre las actividades del servicio, clarificar y respetar las líneas de autoridad y aumentar las visitas de los especialistas a los sectores.

#### Evaluación de las Actividades

#### OPINIONES DE LOS EXTENSIONISTAS

Las 4/5 partes del personal está satisfecho con los resultados alcanzados en el trabajo debido principalmente al cambio favorable de actitud en relación a la forma como la gente responde, por el aumento de interés que demuestran por las actividades del servicio y por el aprovechamiento que hacen las familias rurales de los conocimientos y las prácticas extendidas por los extensionistas.



La quinta parte restante del personal tradujo deseos de lograr mucho más de lo alcanzado hasta el momento, indicando que para ellos necesitaban una mayor preparación que les permitiera lograr mejor colaboración de la gente. Indicaron también que el ausentismo era uno de los factores que había limitado el rendimiento del trabajo.

Para constatar los resultados algunos extensionistas observan las satisfacciones demostradas por las familias campesinas atendidas por el servicio, la aplicación de las recomendaciones y el aumento de entradas que han logrado los agricultores. Otros aprecian los resultados a través de concursos que anualmente se celebran entre los socios 4-S o por el número de los socios de los clubes. Otra fuente de información para evaluar el trabajo es la opinión de los ex-especialistas de extensión y de otros funcionarios.

Los funcionarios locales envían mensualmente a la oficina departamental un informe estadístico y otro narrativo de las actividades desarrolladas.

#### APLICACION DE LA ENSEÑANZA RECIBIDA

Los conocimientos y prácticas extendidos tanto por los ingenieros agrónomos como por las mejoradoras y los asistentes de clubes han tenido buena aceptación entre las familias rurales.

El 45% de las prácticas aceptadas por las familias rurales ha sido aprendida de las mejoradoras. El 55% restante ha sido aprendido por partes iguales de los ingenieros agrónomos o jefes de sector y de los asistentes de clubes.

El 55% de las prácticas fue aprendido a través de visitas hechas por los técnicos a las fincas y hogares. Un 30% fue aprendido mediante demostraciones y el 15% restante a través de reuniones.

El 60% de las prácticas ha sido aprendido en el curso del último año y el resto hace de uno a dos años. Esto puede deberse a que los clientes entrevistados son los que actualmente atienden los extensionistas y que los clientes se rotan a corta plaza.

#### EL GRADO EN QUE LOS AGRICULTORES CONOCEN LOS SERVICIOS AGRICOLAS

La CVC es la entidad más conocida por los campesinos y autoridades del Valle entre las instituciones que trabajan por mejorar la agricultura y las condiciones de vida de los agricultores.

El siguiente cuadro da una idea del grado de conocimiento de la CVC:

Porcentaje de informantes que mencionaron a las instituciones que se indican entre las que trabajan por mejorar la agricultura y las condiciones de vida de los agricultores.

Nombre de la Institución	% de los informantes que la mencionó
CVC	70%
Ministerio de Agricultura	18%
Universidad del Valle	14%
IFA	10%
Instituto Tabacalero	10%
Federación de Cafeteros	6%
Otras	5%

Aún excluyendo aquellos informantes que han o son atendidos por los servicios de la CVC la proporción en que mencionan a esta entidad es más de cuatro veces mayor que la mención de cualquier otra institución. 90% de las autoridades mencionaron a la CVC y lo hizo el 52% del público no cliente del Servicio de Extensión de la CVC.

Casi las 3/4 partes de los informantes sabía que la CVC tiene un Servicio de Extensión Agropecuaria o sea, que hay tanto conocimiento del trabajo general de la CVC como del específico de su Servicio de Extensión.

75% de los informantes conocía que hay agencias de extensión en los sectores en que ellos viven.

Posiblemente con un poco de mayor dedicación a la divulgación de las actividades que la CVC y su Servicio de Extensión cumplen en la región, esos porcentajes pueden subir aún más.

65% de los informantes dijo conocer la ubicación de la oficina de extensión. Este porcentaje es elevado si se toma en cuenta que no siempre las oficinas están ubicadas en sitios ideales. Adentro de los pueblos ni adecuadamente individualizadas con señas visibles.

CONOCIMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS POR PARTE DEL PÚBLICO

El siguiente cuadro indica el grado en que el público conoce a los diferentes funcionarios de las oficinas locales.

El porcentaje de los informantes que conocen a los funcionarios locales de extensión que se indica:

	Autoridades %	Clientes del Servicio %	Total de Informantes %
Ing. Agr. Jefe de Sector	71	92	57
Mejoradora	75	86	58
Asistente de Clubes	66	81	54

El porcentaje de agricultores y amas de casa que conoce a los funcionarios es elevado. Posiblemente no es mayor debido a que se ha cambiado continuamente al personal, principalmente a los jefes de sectores.

### IMAGEN QUE LOS AGRICULTORES Y LAS AUTORIDADES TIENEN DEL SERVICIO

26% de la población está consciente de que el Servicio de Extensión trabaja tanto en mejorar la agricultura como las condiciones de vida de la población rural. 46% cree que el Servicio de Extensión trabaja sólo en mejorar prácticas agropecuarias o en actividades relacionadas con economía doméstica. 7% de los informantes indicaron que el Servicio trabaja en extensión y en fomento.

La quinta parte de la población, por diversas circunstancias, no conoce bien la labor que cumplen los extensionistas o tienen una idea muy restringida o vaga del trabajo.

La mayoría de los informantes estima que el trabajo que realizan los extensionistas de la CVC tiene uno de los siguientes propósitos:

- 1) Mejorar el nivel de vida. Una de las expresiones típicas que se clasificaron en este grupo es la siguiente: "Para mejorar la situación social y el nivel de vida del campesino tan olvidado".
- 2) Mejorar la agricultura, aumentar las entradas. En este grupo fueron clasificadas expresiones de los informantes como la siguiente: "Enseñar a los campesinos a que sus tierras produzcan más y a más bajo costo".
- 3) Engrandecer la comunidad rural. En este grupo fueron clasificadas expresiones tales como: "Para progresar la región".

Una cuarta parte de los informantes se abstuvo de indicar los propósitos del trabajo de los extensionistas o no los conocía. A pesar de que el porcentaje de familias campesinas que atiende el Servicio de Extensión es bajo, la opinión pública tiene una actitud favorable hacia él. 48% de las personas entrevistadas opinaban que el trabajo que realizaban los funcionarios de los sectores era muy bueno, y 26% lo estimaba bueno. Sólo el 7% indicó opiniones desfavorables.

A continuación se copian algunas opiniones del público que no es cliente del Servicio de Extensión sobre la labor de los funcionarios:

"Me parece muy buena"

"Creo que puede ser beneficiosa para la gente"

"Es buena porque le ayuda al campesino"

"Creo que es útil a los campesinos y a la economía del país".

Las siguientes son opiniones de las autoridades:

"El trabajo me parece muy meritorio y laudable"

"Magnífica labor, especialmente los clubes"

"Muy necesario. Es esencialmente educativo. Es lo que hace falta, la explotación técnica que ellos están enseñando prácticas muy importantes a los agricultores".

Como ejemplo se copian dos opiniones desfavorables:

"Vienen proyectan una cosa y no vuelven"

"Parece que tienen buena voluntad pero no han hecho nada, aquí se les ha ayudado".

Esta última respuesta parece estar relacionada con el hecho de que por falta de personal, de recursos y de sistemas adecuados el Servicio no cubre las necesidades educativas de la población campesina.

### Recomendaciones

La lectura del análisis del Servicio de Extensión Agropecuaria de CVC permite llegar a la conclusión que ese Servicio es uno de los mejores que existen en la América Latina.

Como un aporte al perfeccionamiento constante que debe experimentar una institución se hacen algunas recomendaciones generales. Conclusiones más específicas pueden deducirlas los interesados de un examen cuidadoso de este estudio.

Recomendación 1.- Fortalecer la idea de un solo programa de extensión para el Departamento del Valle, procurando la coordinación con las entidades que en el último tiempo han iniciado actividades de extensión en la Zona. El objetivo básico de este programa debe seguir siendo el de aumentar la productividad con el fin de aumentar la renta para mejorar los niveles de vida de las poblaciones rurales.

Recomendación 2.- Darle énfasis a la planificación regional y local y fortalecer la coordinación con otras instituciones que persiguen el logro de un mayor bienestar rural.

Recomendación 3.- Continuar dando importancia a la evaluación como un proceso continuo y básico para proyectar futuros trabajos.

Recomendación 4.- Fortalecer las relaciones con la investigación y con la enseñanza superior.

Recomendación 5.- Ampliar el programa de adiestramiento para aumentar la preparación de los funcionarios con experiencia continuando con el adiestramiento básico para los nuevos funcionarios. Esto es indispensable, debido a que existe una rotación rápida de personal.

Recomendación 6.- Aumentar el presupuesto del Servicio de Extensión para mejorar la situación actual del trabajo, especialmente en lo relacionado con el aumento de los medios de transporte y de las remuneraciones del personal, y además, para aumentar el número de oficinas.

Recomendación 7.- Establecer en la oficina departamental una Sección de Información de Extensión.

Recomendación 8.- Designar un Sub-Director que se encargue principalmente de la supervisión de las agencias.

Recomendación 9.- Establecer descripciones de trabajo para los diferentes cargos y establecer los requisitos para ocuparlos y cuidar por la mantención de las adecuadas relaciones entre los diferentes cargos.

Recomendación 10.- Fomentar el empleo de técnicas de trabajo con grupos y otras con el objeto de aumentar la clientela que actualmente atiende cada funcionario.



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961

DOCUMENTOS DE TRABAJO

Título : ESTUDIO DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA CORPORACION  
DEL VALLE DEL CAUCA CVC  
(Formulario para funcionarios)

Tema : 4

Autor :

Cargo :

País :

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





ESTUDIO DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA  
CORPORACION DEL VALLE DEL CAUCA CVC (1)



Fecha Agosto de 1960

Entrevistados \_\_\_\_\_

GENERALIDADES

1.- Nombre del Informante \_\_\_\_\_

2.- Cargo actual \_\_\_\_\_

3.- Estudios y títulos previos

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

4.- Ocupación del padre del informante \_\_\_\_\_

ORGANIZACION DEL SERVICIO

5.- Cuáles son los objetivos del Servicio de Extensión de la CVC?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6.- Qué trabajos realiza el Director del Servicio de Extensión de la CVC?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-----

(1) Formulario para funcionarios.



---

---

7.- Además del Director qué otros funcionarios hay en la Oficina Departamental?.

---

---

---

8.- Qué funcionarios de la Oficina Departamental lo han ayudado en su trabajo en el curso del presente año 1960?

---

---

---

9.- Qué clase de ayuda le han prestado?

---

---

---

---

---

---

10.- Qué otra ayuda podrían prestarle los funcionarios de la Oficina Departamental?

---

---

---

---

---

11.- Qué actividades cumplen los Especialistas? \_\_\_\_\_

---



12.- Para su trabajo qué ayuda recibe Ud, de ellos? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

13.- Qué otras cosas recomendaría Ud. que hiciesen los Especialistas?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

14.- De qué funcionario depende directamente Ud? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15.- De quién recibe órdenes? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16.- A quién expone Ud. las necesidades de su Servicio y sus problemas relativos a su trabajo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

17.- Está Ud, conforme con la supervisión que recibe? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

18.- Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PLANIFICACION DEL TRABAJO EN EL SECTOR

19.- Cuáles son las actividades que a Ud, le corresponde desarrollar en este Sector? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



---

---

20.- Cuáles son los objetivos específicos de esas actividades?

---

---

---

---

---

21.- Qué otras cosas opina que Ud. podría hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

22.- Considera que algunas actividades de las que se le han asignado, Ud. no debiera hacerlas?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ Cuáles? \_\_\_\_\_

---

---

23.- Por qué? \_\_\_\_\_

---

---

24.- Relate brevemente la forma como planifica su trabajo \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

25.- Hace uso de las opiniones de líderes voluntarios para planificar su programa de trabajo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_



26.- Qué ayuda se prestan los líderes voluntarios? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

27.- Cómo se seleccionaron estos líderes? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

28.- Qué problemas se le han presentado para el trabajo con líderes

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

29.- Utiliza grupos locales de agricultores o/y amas de casa para planificar su programa de trabajo? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

30.- Qué grupos utiliza en la planificación? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

31.- Qué funciones cumplen esos grupos en la planificación? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

32.- Qué funcionarios le ayudan en la planificación de sus trabajos?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

33.- Cómo ha logrado conocer la realidad agrícola del sector? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



34.- Cómo ha llegado a conocer la forma en que vive la gente en el sector? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

35.- Cómo ha establecido las prioridades de los problemas que está ayudando a solucionar? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

36.- Cree Ud. que convendría cambiar estas prioridades en beneficio del programa? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

37.- Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

38.- De dónde se obtuvieron los saluciones o prácticas que se están extendiendo para solucionar los problemas? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

39.- Por qué las seleccionó sobre otras soluciones? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJOS

40.- Trabajo con: PROPIETARIOS \_\_\_\_\_ ARRENDATARIOS \_\_\_\_\_ OTROS \_\_\_\_\_

41.- Trabajo con GRANDES AGRICULTORES \_\_\_\_\_ MEDIANOS \_\_\_\_\_ PEQUEÑOS \_\_\_\_\_

42.- Número de Clubes 4S que atiende Ud.? DE HOMBRES \_\_\_\_\_ DE MUJERES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ MIXTOS \_\_\_\_\_



43.- Número de socios de los Clubes 4S que Ud. atiende? HOMBRES \_\_\_\_\_

MUJERES \_\_\_\_\_

44.- Cuáles son los objetivos de la formación de Clubes 4S? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

45.- Número de grupos de agricultores con los cuales trabaja? \_\_\_\_\_

46.- Número de miembros de esos grupos \_\_\_\_\_

47.- Qué actividades desarrollan esos grupos? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

48.- Número de Clubes de Amas de casa que Ud. atiende \_\_\_\_\_

49.- Número de socias de los Clubes de Amas de Casa que Ud. atiende \_\_\_\_\_

50.- Qué problemas se le han presentado en el trabajo con grupos? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

51.- Qué proporción del tiempo destina a PROPIETARIOS \_\_\_\_\_% ARRENDATARIOS \_\_\_\_\_% OTROS \_\_\_\_\_%

52.- Qué proporción del tiempo le destina a: GRANDES AGRICULTORES \_\_\_\_\_% MEDIANOS \_\_\_\_\_% PEQUEÑOS \_\_\_\_\_%

53.- Número de visitas a fincas y/u hogares que ha hecho en el presente año \_\_\_\_\_

54.- Número de entrevistas en la oficina que ha atendido en el presente año \_\_\_\_\_



- 55.- Número de demostraciones de métodos realizadas este año: por Ud. \_\_\_\_\_ Por los líderes \_\_\_\_\_ Asistencia total \_\_\_\_\_
- 56.- Número de demostraciones de resultados iniciadas en el presente año \_\_\_\_\_
- 57.- Número de reuniones realizadas en el presente año \_\_\_\_\_ Asistencia total \_\_\_\_\_
- 58.- Número de líderes voluntarios que le ayudan en su trabajo \_\_\_\_\_
- 59.- Usa ayudas visuales en sus disertaciones: A Menudo \_\_\_\_\_ De vez en cuando \_\_\_\_\_ No usa \_\_\_\_\_
- 60.- Coordina sus actividades con otros servicios? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- 61.- Con qué servicios coordina sus actividades? \_\_\_\_\_

62.- En qué forma coordinan las actividades con esos servicios? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

63.- Cómo coordina su trabajo con el demás personal de la Agencia?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

EVALUACION

64.- Está satisfecho de los resultados alcanzados en su trabajo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

65.- Por qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





66.- Cómo hace la evaluación de los resultados de su trabajo? \_\_\_\_\_

---

---

---

67.- Informa a la opinión pública total sobre las actividades de extensión?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

68.- Cómo la informa? \_\_\_\_\_

---

---

69.- Cuánto tiempo hace que trabaja en el Servicio de Extensión de la CVC? \_\_\_\_\_

70.- Qué adiestramiento ha recibido como funcionario de Extensión de la CVC? \_\_\_\_\_

---

---

---

71.- Qué adiestramiento adicional estima que debe Ud. recibir? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

72.- Cuáles son los principales problemas que tiene Ud. en relación con su trabajo? \_\_\_\_\_

---

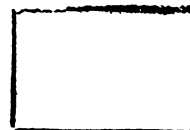


73.- Puede darnos algunas sugerencias para mejorar el Servicio de Ex  
tensión de la CVC? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Comentarios del entrevistador \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



ESTUDIO DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA  
CORPORACION DEL VALLE DEL CAUCA CVC

Fecha

Agosto de 1960

Entrevistador \_\_\_\_\_

1.- Nombre del informante \_\_\_\_\_

2.- Ocupación \_\_\_\_\_

3.- Domicilio \_\_\_\_\_

4.- Qué servicios están trabajando en esta zona para mejorar la agricultura y las condiciones de vida de los agricultores?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.- Tiene la Corporación del Valle del Cauca (CVC) un Servicio de Ex ten sión Agrícola? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

6.- Hay alguna agencia de extensión de la CVC que atienda esta zona? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

7.- Dónde está localizada la oficina de la Agencia de Extensión de la CVC que atiende esta zona? \_\_\_\_\_

8.- Conoce al Ingeniero Agrónomo de Extensión de la CVC? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

9.- Conoce a la Demostradora del Hogar de la CVC? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

10.- Conoce al Asistente de Clubes 4S de la CVC? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

11.- En qué trabajan ellos? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



12.- Qué opina Ud. del trabajo que hacen ellos? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

13.- Para qué cree Ud. que ellos están realizando este trabajo?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

SOLO PARA FAMILIAS QUE ESTAN SIENDO ATENDIDAS DIRECTA-  
 MENTE POR LA AGENCIA AGRICOLA

14.- Sabe Ud. (1)..... SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

15.- De quién aprendió a .....?  
 \_\_\_\_\_

16.- Cómo o por qué medio aprendió a .....?  
 \_\_\_\_\_

17.- Cuándo aprendió a .....?  
 \_\_\_\_\_

18.- Ha.....? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

19.- Por qué no .....?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

=====

20.- Sabe Ud. ....? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

21.- De quién aprendió a .....?  
 \_\_\_\_\_

(1) Vea el ejemplo en la última parte de este cuestionarios



22.- Cómo o por qué medio aprendió a .....

\_\_\_\_\_

23.- Cuándo aprendió a .....

\_\_\_\_\_

24.- Ha .....? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

25.- Por qué no .....

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

=====

26.- Sabe Ud. ....? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

27.- De quién aprendió a .....

\_\_\_\_\_

28.- Cómo o por qué medio aprendió a .....

\_\_\_\_\_

29.- Cuándo aprendió a .....

\_\_\_\_\_

30.- Ha .....? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

31.- Por qué no .....

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

=====

A continuación se da un ejemplo de la forma de elaborar las preguntas. Las preguntas se referirán a las 3 prácticas que más corrientemente estén extendiendo los Agentes de Extensión del Sector. En caso de entrevistar hombres use prácticas agrícolas o ganaderas. Para amas de casa o socias 4S use prácticas sobre mejoramiento del hogar.



14.- Sabe Ud. vacunar cerdos contra la peste porcina? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

15.- De quién aprendió a vacunar los cerdos contra la peste porcina?

\_\_\_\_\_

16.- Cómo o por qué medio aprendió a vacunarlos?

\_\_\_\_\_

17.- Cuándo aprendió a vacunar los cerdos?

\_\_\_\_\_

18.- Ha vacunado sus cerdos contra la peste porcina? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

19.- (En caso de contestación negativa). Por qué no ha vacunado sus cerdos contra la peste porcina?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

-----



ANTECEDENTES DE LA AGENCIA AGRICOLA

Lugar \_\_\_\_\_ Año en que se fundó \_\_\_\_\_

Número aproximado de fincas que comprende el sector \_\_\_\_\_

Qué porcentaje corresponde a: GRANDES AGRICULTORES \_\_\_\_\_% MEDIANOS \_\_\_\_\_%

PEQUEÑOS AGRICULTORES \_\_\_\_\_%

Qué porcentaje de los agricultores son PROPIETARIOS \_\_\_\_\_% ARRENDATA

RIOS \_\_\_\_\_% OTROS \_\_\_\_\_%

Qué número de familias están siendo atendidas mediante contactos directos por la Agencia Agrícola (Por métodos de contactos individuales o de grupos) \_\_\_\_\_.

Localización de la Agencia.

Personal con que cuenta la Agencia.

Organización de la Oficina.

Sistema de archivos.

Proyectos del programa en los cuales se está trabajando en la actualidad.

Número de Clubes 4S De Mujeres \_\_\_\_\_ De Hombres \_\_\_\_\_ Mixtos \_\_\_\_\_

Número de Socios 4S Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_

Sistema de informes.

Descripción de las actividades de los extensionistas de la CVC que

Ud. observó durante su estada.

-----





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : ESTUDIO ANALITICO (EVALUATIVO) SOBRE PLANEAMIENTO Y OPERACION DE PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL.

Proyecto E-5

Tema : 4

Autor : Dr. Joseph Di Franco

Cargo : Especialista en Extensión del Departamento de Economía y Ciencias Sociales, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas,

País : Costa Rica

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



## PROYECTO E-5

TITULO : ESTUDIO ANALITICO (EVALUATIVO) SOBRE PLANEAMIENTO Y OPERACION DE PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL.

RESPONSABLE : Joseph Di Franco

COLABORADORES : Personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales

COOPERACION : Personal de las Oficinas Regionales del I.I.C.A.

FECHA INICIACION: Abril de 1960

PROPOSITO :

Como base para incrementar de manera sistemática la eficacia de programas;

1. Acumular conocimientos sobre las estructuras y funciones --objetivos, programas, métodos, resultados, -- de programas de desarrollo rural en América Latina.
2. Probar los métodos y procedimientos de investigación en evaluación que ya existen, adoptar los que resulten funcionales, y desarrollar nuevos métodos para uso de los programas de desarrollo rural de América Latina.
3. Determinar las necesidades de adiestramiento y desarrollar experiencias de adiestramiento para individuos, en las destrezas y técnicas de planeamiento, análisis y evaluación de programas de desarrollo rural.
4. Ayudar a los administradores de programas de desarrollo rural a hacer de la evaluación parte integrante de sus programas

### ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION INTERNACIONAL

Desde 1949 se manifestó la necesidad de evaluar los programas de desarrollo rural, en la Reunión Técnica sobre Extensión Agrícola que tuvo lugar en Costa Rica del 23 de agosto al 3 de setiembre, auspiciada por el IICA y la FAO. En esta reunión se recomendó que el Instituto estableciera servicios de consulta para estudios básicos sobre evaluación.

A través de las distintas conferencias de extensión realizadas en América Latina, se ha hecho evidente una demanda creciente de mayor respaldo en el desarrollo de programas de extensión. La evaluación es parte de ese proceso.

Los programas de desarrollo rural en América Latina, por ejemplo los servicios de extensión, han existido por un tiempo suficiente para que desarrollen tendencias, problemas, programas, etc. Puede ser conveniente determinar la efectividad de estos programas, si se considera necesario un cambio de dirección, etc.

Hay una necesidad creciente de estudios analíticos de los procesos comprendidos en el desarrollo rural, con el propósito de obtener conocimientos que puedan ser suministrados nuevamente a las organizaciones interesadas, que de esta manera podrían incrementar su efectividad.

El adiestramiento de miembros de las organizaciones, en las técnicas del análisis científico de su organización, debe ser un objetivo a largo plazo, de las actividades contempladas por este proyecto. La actitud autoevaluativa debe integrarse a la organización bajo estudio, y debe contemplarse el adiestramiento en las técnicas apropiadas.

Se han recibido solicitudes de estudios analítico-evaluativos de Servicios de Extensión de varios países latinoamericanos. El hecho de que se dirijan al IICA para esta ayuda indica, (1) un interés creciente en esta área de trabajo (2) necesidad de ayuda para desarrollar esta destreza (necesidad de asistencia para el adiestramiento de su propio personal en esta clase de trabajo).

Desde 1952, al diseñar el proyecto de Evaluación, el Departamento de Economía y Ciencias Sociales ha estado verdaderamente interesado en medir la eficiencia de los programas de desarrollo. Un paso adicional en esta dirección se dió en 1957 cuando, en cooperación con el Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad del Estado de Michigan, y con ayuda de la Fundación Kellogg, se tuvieron conversaciones para establecer un "Centro de Planeamiento y Análisis de Programas". Se cree que con la reciente adición de personal al Departamento de Economía y Ciencias Sociales, puede darse un impulso definitivo en este sentido.

## LUGAR

La mayor parte de la supervisión, planeamiento y análisis serán hechos en Turrialba. Los personales de Economía y Ciencias Sociales y del Proyecto 39, lo mismo que consultores de Estados Unidos y personal nacional de extensión, cooperarán en este trabajo.

Los estudios analítico-evaluativos se llevarán a cabo en aquellos países latinoamericanos que soliciten asistencia en este sentido y que asignen miembros de su propio personal para participar en los equipos de trabajo.

El informe de resultados se hará en forma conjunta. El Instituto proveerá dirección y personal para la obtención de hechos, tabulación e interpretación de la información, y para elaborar las recomendaciones. El personal local de cada país tendrá responsabilidad principal en la formulación de recomendaciones, distribución de informes y planeamiento de acción futura.

#### LISTA DE SUBPROYECTOS

Subproyecto: ESTUDIO ANALITICO (EVALUATIVO) DEL SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR.

Objetivos :

De conformidad con los objetivos y diseño del Proyecto E-5, intitulado "Estudio analítico (evaluativo) sobre planeamiento y operación de programas de desarrollo rural", y para cumplir con una solicitud de El Salvador para cooperar en un estudio de Evaluación de Extensión, se presenta el siguiente subproyecto.

1. Planear y ejecutar un estudio de evaluación de extensión para El Salvador.
2. Establecer un punto de referencia para futuro planeamiento, organización, desarrollo y evaluación de cambio para El Salvador.
3. Ofrecer oportunidad de adiestramiento en evaluación para personal de Extensión en El Salvador.
4. Acumular información concerniente a Extensión que pueda contribuir al conocimiento de esta rama de la educación de la comunidad en América Latina. Por ejemplo, (a) administración, (b) programa, (c) proceso, (d) necesidades de adiestramiento.
5. Probar en forma preliminar un instrumento para el acopio de información útil en la evaluación de Servicios de Extensión.

#### LUGAR

El planeamiento será llevado a cabo en El Salvador y en el Departamento de Economía y Ciencias Sociales del I.I.C.A. La recolección de información será hecha en El Salvador, para la primera fase, y en el Instituto para los estudios comparativos de Servicios de Extensión en los diferentes países

## PARTICIPANTES

Los recursos del Departamento de Economía y Ciencias Sociales serán utilizados en la administración y supervisión del estudio. El equipo del I.I.C.A. estará integrado por un extensionista y un sociólogo.

El Servicio de Extensión de El Salvador suministrará el personal local y la cooperación necesarios para realizar el estudio.

## FECHA

El estudio de evaluación se hará en Abril de 1960.

## PROCEDIMIENTO

El proyecto total contiene seis distintas áreas de trabajo:

1. Orientación
2. Planeamiento de la evaluación
3. Recolección de información en cada una de las siguientes áreas:
  - a. Administración
  - b. Programa
  - c. Proceso
  - d. Necesidades de adiestramiento
4. Análisis de la información
5. Redacción del informe y las conclusiones
6. Presentación formal del informe

La parte principal del planeamiento será preparada por el personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales. La etapa preliminar de planeamiento involucrará organización y alcance del plan, y la elaboración del cuestionario y bosquejo preliminar de los instrumentos adecuados para este estudio. Se espera que parte del planeamiento se haga en El Salvador, y que el personal salvadoreño de Extensión desempeñe un papel activo en dicho planeamiento.

En los primeros días, el equipo de evaluación dedicará su tiempo a recoger información histórica sobre la organización de Extensión en El Salvador. La mayor parte de esto, si no todo, debe estar disponible en la Oficina Central del Servicio de Extensión de El Salvador.

El grupo realizará entrevistas al personal, incluyendo

1. Ministro de Agricultura
2. Director
3. Director Asistente de Extensión
4. Especialista
5. Supervisores
6. Agentes

Se llevará a cabo observación con los agricultores, incluyendo

1. Dueños de grandes haciendas
2. Pequeños propietarios o arrendatarios
3. Parceleros
4. Jornaleros

-----

UN ANALISIS DEL SERVICIO DE EXTENSION (★)

DE EL SALVADOR

CUESTIONARIO

Fecha de la entrevista \_\_\_\_\_

1. DATOS BIOGRAFICOS

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Posición \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

N° Años en Extensión \_\_\_\_\_

\* Este estudio fué dirigido por los Drs. Joseph Di Franco, Extensionista y Antonio Arce, Sociólogo.

Educación Universitaria:

Tiempo \_\_\_\_\_

Tipo \_\_\_\_\_

Fechas \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

Entrenamiento en Extensión:

Tiempo \_\_\_\_\_

Tipo \_\_\_\_\_

Fechas \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

2. Coloque en orden de importancia las siguientes áreas de responsabilidad correspondientes a: (el Ministro) (mostrar tarjeta)

	<u>Planeamiento del Programa</u>	<u>Responsabilidad Administrativa</u>	<u>Ejecución del Programa</u>
Ministro	_____	_____	_____
Director	_____	_____	_____
Director Asistente	_____	_____	_____
Especialista	_____	_____	_____
Supervisor	_____	_____	_____
Agente	_____	_____	_____
Miembro	_____	_____	_____

(Clave: {1} = 1° en importancia; {2} = 2° en importancia;  
{3} = 3° en importancia; {x} = no es parte de su trabajo).

3. a. En qué se base Ud. para decidir si Extensión está o no desempeñando una buena labor?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



b. De acuerdo con lo que Ud. sabe, cuál es el propósito del trabajo de extensión en El Salvador, expresado en 2 ó 3 frases?

---

---

---

---

c. Le gustaría a Ud. que se hicieran algunos cambios en lo mencionado por Ud. en la pregunta anterior?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Si su respuesta es sí, cuáles cambios?

---

---

---

---

d. Cuáles son los problemas principales con que tropieza Ud. en su trabajo?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

---

---

e. Qué cosas son las que más le han ayudado en su trabajo?

---

---

4. En su opinión, quién determina la política bajo la cual Ud. trabaja?

---

5. En su opinión, quién determina cuáles son sus necesidades de adiestramiento?

---

6. Quién cree Ud. que es la persona que más influye en relación con el contenido del programa?

---

7. Si usted pudiera cambiar las responsabilidades sobre política, necesidades de adiestramiento, y contenido del programa, a quién es cogería usted para que decidiera en cada una de las siguientes áreas:

Política? \_\_\_\_\_

Necesidades de adiestramiento? \_\_\_\_\_

Contenido del programa? \_\_\_\_\_

8. Ha encontrado usted que los líderes locales han sido una ayuda para el desarrollo de su programa de extensión?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Si su respuesta es sí,

- a. Cuáles cree Ud. que son las responsabilidades de sus líderes locales?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- b. Puede Ud. usar líderes para cumplir cualesquiera de estas responsabilidades?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Si su respuesta es sí, cuáles?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- c.Cuál es el criterio que se usa en la selección de sus líderes?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- d. Tiene Ud. un programa de adiestramiento para sus líderes?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Si su respuesta es sí, hágame el favor de describir cómo funciona dicho programa.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. De las siguientes funciones, cuáles considera Ud. que son las principales en el trabajo de extensión?

- \_\_\_\_\_ Dar conocimientos al agricultor
- \_\_\_\_\_ Dar servicios al agricultor
- \_\_\_\_\_ Ayudar al agricultor a adoptar prácticas
- \_\_\_\_\_ Ayudar al agricultor a hacer decisiones

a. Coloque las funciones que Ud. haya indicado, en orden de importancia:

- \_\_\_\_\_ Dar conocimientos al agricultor
- \_\_\_\_\_ Dar servicios al agricultor
- \_\_\_\_\_ Ayudar al agricultor a adoptar prácticas
- \_\_\_\_\_ Ayudar al agricultor a hacer decisiones

10. Acude Ud. a alguien para obtener información sobre agricultura?

A menudo \_\_\_\_\_ A veces \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si su respuesta es " a menudo" o " a veces", a quién acude Ud. para obtener información técnica?

\_\_\_\_\_

11. Cree Ud. que los especialistas le serían de ayuda a Ud?

De mucha ayuda \_\_\_\_\_ De alguna ayuda \_\_\_\_\_ Indeciso \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

12. Quién ha sido el que más le ha ayudado a Ud. en su trabajo?

\_\_\_\_\_

13. Cuáles, en su opinión, son los principios de Extensión más importantes para El Salvador?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

a. Le han ayudado a Ud. algunos de estos principios en el desempeño de su labor ?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

b. Si su respuesta es sí, podría Ud. darme un ejemplo de cómo Ud. ha puesto a funcionar uno de ellos?

---

---

---

14. En su opinión, comprenden los agricultores de su área de trabajo, la labor que Ud. está tratando de llevar a cabo?

Casi siempre \_\_\_\_\_ Parte del tiempo \_\_\_\_\_ Casi nunca \_\_\_\_\_

15. Qué hace Ud. para que un agricultor adopte cierta práctica recomendada?

---

---

---

16. Qué sugeriría Ud. para mejorar el servicio de extensión en El Salvador?

---

---

---

---

17. Considera Ud. adecuado el adiestramiento que ha recibido en extensión?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

a. Si es NO, en qué áreas considera Ud. que necesita más adiestramiento?

---

---

---

18. De todo el adiestramiento que Ud. ha recibido, qué es lo que más le ha ayudado en su trabajo?

---

---

---

19. En qué fecha se estableció esta Agencia de Extensión?

\_\_\_\_\_

20. Cuántos agentes de extensión han estado a cargo de esta agencia desde su establecimiento?

\_\_\_\_\_

21. Por qué cree Ud. que algunos abandonan el Servicio de Extensión?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. Por qué cree Ud. que algunas personas se quedan trabajando en Extensión? (Qué es lo que les gusta de Extensión?).

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

INFORMACION SOBRE CADA AGENCIA

1. Nombre \_\_\_\_\_

2. Lugar \_\_\_\_\_

3. Distancia de la Oficina Central \_\_\_\_\_ Km.

4. Area de trabajo \_\_\_\_\_ Km<sup>2</sup>

5. Número de fincas \_\_\_\_\_

6. Tamaño promedio de fincas \_\_\_\_\_

7. Especialidad de las fincas \_\_\_\_\_

8. Tipos de agricultores:

Dueños \_\_\_\_\_ Arrendatarios \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

9. Facilidades de comunicación \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. Personal de la agencia:

- \_\_\_\_\_ Agente
- \_\_\_\_\_ Asistente de campo
- \_\_\_\_\_ Demostradora del hogar
- \_\_\_\_\_ Asistente de clubes
- \_\_\_\_\_ Secretario (oficinista)
- \_\_\_\_\_ Otros (especifique)
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: EVALUACION EN EXTENSION

Tema : 4

Autor : Dr. Marcelino Murphy

Cargo : Especialista en Estudios de Campo y Adiestramiento  
Servicio de Extensión de la Universidad de Puerto Rico

País : Puerto Rico

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA





## EVALUACION EN EXTENSION

### INTRODUCCION

Es de conocimiento general entre todos los extensionistas, que nuestra labor educativa se basa en un programa que ha de ser desarrollado con la población con la cual trabajamos y que ayude a dicha población a resolver sus principales problemas y necesidades. El programa mencionado comprende todas aquellas actividades que, en líneas generales, y en un plazo de varios años, pretende desarrollar el Servicio de Extensión Agrícola para solucionar el conjunto de problemas identificados y reconocidos por la población, para cada uno de los cuales se ha establecido su naturaleza, sus causas y su prioridad.

Para cumplir con los objetivos del programa, todos los años dedicamos un mes para formular el Plan de Trabajo Anual. Dichos planes de acción constituyen proposiciones ordenadas de las actividades que pensamos realizar durante el próximo año. En otras palabras, cada plan de acción contiene qué se va a hacer; cómo se va a hacer; quién lo realizará; a quienes se piensa llegar; cuándo se realizará; dónde se va a hacer y qué cambios esperamos lograr en el comportamiento de los individuos hacia quienes va dirigida la actividad.

Aunque todos creemos estar planificando y desarrollando un programa adecuado, a la mayoría de los extensionistas nos preocupa determinar la eficacia de nuestro sistema de planificación, así como la eficiencia del programa que desarrollamos. De inmediato, el reconocimiento de esta realidad prueba que no solo nos interesa saber si el plan que desarrollamos está cumpliendo los objetivos trazados de antemano, sino que queremos determinar la eficacia o la ineficacia de los métodos que utilizamos en nuestro trabajo diario y en las condiciones locales de nuestras áreas o distritos de trabajo. Por tal razón es de suponerse que todos deseáramos conocer cuán bien estamos trabajando; cuales son nuestros mayores logros y nuestros fracasos; qué métodos resultan más eficientes y cuales carecen de eficiencia; qué recursos debemos utilizar; con qué parte de nuestro público debemos trabajar y qué debe hacerse para mejorar nuestro trabajo. Para contestarnos estas preguntas y satisfacer nuestra curiosidad es nuestro deber realizar evaluaciones.

La evaluación a que me refiero es a alguno de los procedimientos sencillos en los que todos hemos tenido alguna experiencia y que nos ha probado ser de gran necesidad, lo mismo en actividades individuales o de grupos como en las actividades profesionales del trabajo de extensión. En otras palabras, a diario estamos haciendo evaluaciones, muchas veces sin siquiera percatarnos de ello. Primero, realizamos cualquier actividad, trabajo, o plan de acción. Luego nos preguntamos ¿qué conseguí o qué hice de aquello que me dispuse a conseguir o que pensaba hacer? En seguida empezamos a buscar evidencias, a repasar nuestras actuaciones o a buscar información que esté

relacionada con el objetivo que tuvimos en mente desde un principio. Entonces empezamos a juzgar la calidad de nuestro trabajo o de nuestras experiencias, basándonos en las evidencias o datos recogidos. Al final llegamos a conclusiones y posiblemente a recomendaciones generales y/o específicas a través de las cuales mejorar la actividad o planes de acción en lo sucesivo. Lo que en realidad hemos estado haciendo ha sido una evaluación, la cual nos brinda la oportunidad de ganar aptitud para planear con mayor eficacia todo cuanto hacemos en nuestra vida diaria.

En esta discusión trataré de definir el proceso de evaluación, o sea, el proceso científico y ordenado que utilizamos para medir nuestros esfuerzos como educadores de extensión. Habré de referirme, pues, a la evaluación sencilla; o sea, a aquella que puede y que debe realizar todo extensionista. Mencionaré los pasos que deben seguirse para realizar dichas evaluaciones, con algunos ejemplos. Finalmente, al tratar sobre estudios de campo o evaluaciones un poco complicadas, me referiré a un estudio sobre programación que hicieramos recientemente mediante el cual medimos la eficacia en la planificación, en el desarrollo del programa y en parte, algunos de los resultados o logros del programa. Terminaré este tema enfatizando los beneficios que a mi manera de ver tiene la evaluación para nuestro trabajo, y resumiendo los tópicos tratados en toda la discusión acerca de la evaluación.

## QUE ES LA INVESTIGACION

Para muchas personas, la investigación se halla asociada exclusivamente con las ciencias exactas, esto es, con los campos de la física y la química. Para dichas personas, cualquier estudio biológico, como la medicina, botánica, zoología y nutrición se halla dentro de los límites de la ciencia. Según ellos, los estudios sociales, la sociología, la psicología, la educación y la antropología están definitivamente fuera del campo de la ciencia.

Para muchas otras personas cualquier clase de estudios, ya sean éstos en las ciencias puras o en las ciencias sociales, están comprendidos en el dominio de la ciencia. Quizás por motivo de esta diferencia de opiniones debemos hacernos estas preguntas: ¿qué es la ciencia? ¿Es la ciencia una materia de estudio o es un método de razonamiento? Para el segundo grupo de personas los fenómenos físicos, biológicos o sociales no constituyen una ciencia por sí solos hasta tanto la mente humana no los someta a los procesos de observación y análisis, y finalmente a la comprobación, organizándola para beneficio del ser humano.

Es decir, que en este último sentido se considera la ciencia como un método de razonamiento que tiene aplicación a todos los campos del conocimiento. El método científico comprende los procesos lógicos del conocimiento basados en hipótesis y definiciones. Incluye, pues, la recolección e interpretación de datos o evidencias y el control de los factores que pueden influir en el resultado de un experimento, un estudio o una investigación.

Durante los pasados quince o veinte años se ha observado un crecido interés en la aplicación del método científico a la solución de problemas en el campo de las ciencias sociales. Este progreso ha sido bastante notable en cuanto a la evaluación en el campo de la psicología humana. De igual manera, la evaluación de las actividades de extensión ha crecido en interés por considerarla como la aplicación del método científico, en el cual su rigurosidad o calidad depende de las condiciones prácticas y de la utilidad que pueda darse a sus resultados.

He tratado de indicar que se efectúa la evaluación o investigación para impedirnos que "saltemos" a conclusiones. También nos sirve para reducir el grado de error al tomar decisiones, ya que la evaluación nos proporciona una base sólida y objetiva para derivar conclusiones y hacer juicios sólidos.

## DEFINICIONES

La palabra "evaluación", según los diccionarios, significa apreciar cuidadosamente, y se deriva del latín "valeo", o sea, valorar. En castellano, evaluación es sinónimo de "valoración", "valorización" y "valuación". Todas estas palabras pueden definirse como el proceso de estimar el grado de valor o calidad de una cosa. Para nosotros los extensionistas, la evaluación nos indica el resultado de determi

nar el valor de nuestras realizaciones. Nos demuestra si alcanzamos o no lo que esperábamos alcanzar; si utilizamos los medios más adecuados para obtener los resultados; y cómo podemos mejorar nuestro trabajo a fin de realizar una labor más provechosa con el mismo esfuerzo.

La evaluación significa, por lo tanto, el proceso de determinar el valor de lo que hacemos en nuestro trabajo diario, no importa el nivel en el cual nos estemos desempeñando. En un caso puede consistir en valorar los resultados del trabajo en cuanto a la adopción de recomendaciones de parte de la clientela. En otro caso podemos estar determinando la eficacia de los métodos y técnicas que utilizamos para realizar una o más funciones. En otro caso podemos hallarnos analizando si la clientela ha aprendido aquello que esperábamos aprenderse, y de no ser así, saber por qué no lo ha aprendido.

Podrá verse que para el extensionista la evaluación consiste en valorar el esfuerzo educativo que desarrolla. Puede referirse al análisis de una situación; al análisis de un programa global o de un plan de acción; al estudio de uno o más métodos; o al estudio de los resultados que hayamos obtenido. Ya sea que la denominemos como "estudios de campo", "estudios de un área", "investigación en extensión", o "la rebusca en extensión", lo que propiamente significa la evaluación es la aplicación del método científico al análisis del funcionamiento del sistema educativo de extensión, ya sea éste global o de alguna de sus partes o métodos. Así como la investigación rigurosa en las diversas áreas de la agricultura y la economía del hogar brinda las respuestas a los problemas que se confrontan en la finca y en el hogar, la evaluación en extensión nos proporciona los datos necesarios para planear y desarrollar los programas que más útiles puedan resultar, y para orientarnos en el desarrollo futuro de nuestra labor educativa.

### USO DIARIO DE LA EVALUACION

La evaluación es un proceso que realizamos todos los días. Terminamos de tomar el desayuno o la comida e inmediatamente estamos evaluando; muchas veces durante la comida y otras al terminar de comer. Pensamos si estaba muy fría o muy caliente o si estuvo buena, mala o regular. A veces vamos aún más lejos y tratamos de evaluar resultados; esto es, que nos ponemos a considerar qué fué aquello que hizo la comida especialmente buena o mala. Puede ser que la carne no estuvo del todo bien cocinada, o que las papas estaban demasiado frías. He traído este ejemplo para demostrar que el proceso de evaluación está constantemente en nuestra mente, ya sea dándonos cuenta de ello o inconscientemente, como ocurre la mayoría de las veces.

A veces nos dedicamos a la lectura de un libro o de un boletín. Al terminar de leerlo, siempre mostramos una determinada reacción hacia dicho libro o boletín. Puede haber resultado muy interesante y a veces hasta decidimos leerlo de nuevo en busca de nuevas informaciones o de determinadas fases que corroboran nuestras conclusiones. De la misma manera que hay libros que podría decirse que nos subyugan, hay otros que resultan tan poco interesantes que los hojearnos y

no los leemos con el debido entusiasmo. En cualquiera de los dos ca sos, tenemos que por obligación haber estado realizando alguna que otra evaluación.

Acabamos de salir de una reunión; de esas a que a menudo asisti mos, ya sea en calidad de oyentes o por haberlas organizado nosotros mismos. Al dirigirnos a nuestras casas o a nuestras oficinas, nues- tro pensamiento está en la reunión. Nos vamos preguntando: ¿fué buena, regular, o pobre la reunión? Muchas veces proseguimos en la evaluación y pensamos: ¿por qué resultó buena, o regular o pobre la reunión? Si buscamos las razones, de seguro que hallaremos muchas. Averiguamos estas razones porque hacemos uso de algún proceso de evaluación.

Las conclusiones y los juicios que hemos formulado en los tres ejemplos que he citado están fundamentados en hechos que en los dos casos hemos tenido a la mano. Mediante la observación hemos reco- gido los hechos y con base en ellos hemos establecido nuestros juicios. Muy a menudo, sin embargo, no conocemos suficientes hechos concretos, y aún conociéndolos, no seguimos buenas reglas de evaluación que nos permitan derivar juicios adecuados o conclusiones acertadas.

Está claro, todo ser humano comete errores. Todos cometemos equivocaciones en nuestros juicios o conclusiones. La evaluación reduce el tamaño de nuestros errores y hace más exactos nuestros juicios, por lo menos, hasta un grado que tengan utilidad práctica. Veamos un ejemplo de esto:

Supongamos que vamos a medir el largo de este salón. Buscamos un metro y empezamos a medirlo y hallamos que el largo es veinte piés con tres y tres cuartas de pulgada. Pero, ¿es realmente ese el lar go del salón? Lo medimos de nuevo y ya no nos hallamos tan seguros. Después de efectuar varias mediciones decidimos que veinte piés con tres pulgadas y tres octavos de pulgada es suficientemente exacto pa ra los propósitos que perseguimos. Mientras tanto descubrimos que estábamos cometiendo un pequeño error cada vez que colocábamos el me tro sobre el suelo. Tratamos de corregir esta diferencia haciendo una marca con el lápiz al final del metro, pero aún así no podemos estar completamente seguros.

Puede ser que ya hayamos decidido asignar a otra persona la ta rea de medir el salón. El resultado obtenido por esa otra persona difiere del nuestro. ¿Cual de las dos medidas es la correcta? Posi- blemente ninguna de las dos medidas sea absolutamente correcta. Cada una tiene un mayor o menor grado de error. Entonces podemos pasar a preguntarnos: ¿cuál es el grado de precisión que necesitamos para nuestras medidas? Aunque este ejemplo es un caso extremo, he querido ilustrar el hecho de que existe cierto grado de error en toda evaluación y que el grado de "error tolerable" depende del propósito c del uso que se le vaya a dar a la evaluación.

Supongamos que, mediante un estudio, hallamos que el 45 por - ciento de los ganaderos de un distrito han seguido nuestras recomen- daciones sobre mejoramiento de pastos y que el error en nuestra apre

ciación es del 5 por ciento. Podríamos afirmar con bastante certeza que "cerca de la mitad de los ganaderos del distrito han adoptado me di das de mejoramiento de pastos". Posiblemente, este grado de exac ti tud sea suficiente para nuestros propósitos y sirve en la práctica. Un error del 5 por ciento indicaría que la cifra puede subir a 50 por ciento o bajar a un 40 por ciento.

Este ejemplo nos demuestra que la evaluación siempre lleva consigo algún error, y que nuestra tarea consiste en reducir ese error hasta un punto en que sea insignificante en la práctica, de suerte que nuestras conclusiones no resulten confusas o erróneas.

## GRADOS O ESCALAS EN LA EVALUACION

Existen diferentes grados o escalas de evaluación, desde la sim ple observación diaria hasta la investigación científica rigurosa. Para nuestros propósitos y para uso de los extensionistas, éstos pue den dividirse generalmente en tres escalas, esto es, (a) obs ervación di aria; (b) estudios de campo informales; y (c) estudios formales. Estas tres escalas pueden ser descritas como sigue:

### A. Observación Diaria

Este es el tipo de evaluación que realizamos constantemente. La mayor parte de las evidencias proviene de nuestras observaciones realizadas como sigue:

1. Visitas a fincas y hogares
2. Visitas a clientes de nuestras oficinas
3. Hojas de reacción al terminar una reunión.
4. Conversaciones casuales.
5. Discusiones.
6. Entrevistas con líderes

### B. Estudios de Campo Informales

Esta es una manera sistemática de evaluar nuestro trabajo. La mayor parte de la evidencia que se recoge para ellos proviene de:

1. Cuestionarios contestados en reuniones o grupos.
2. Cuestionarios enviados por correo.
3. Formularios llenados por agricultores, amas de casa, etc.
4. Encuestas realizadas con la ayuda de líderes locales, de clubs 4-H, etc.

5. Información ofrecida por representantes de casas vendedoras o productoras.

6. Otras fuentes de información.

### C. Estudios Formales

Aunque para muchos parezca demasiado difícil el planear un proyecto de investigación en Extensión, no creo que lo sea luego que se conoce bien el método científico de resolver problemas. Es necesario o es fundamental poner atención cuidadosa a cada etapa sucesiva del proceso evaluativo a fin de asegurarnos que no hemos pasado por alto ninguna de las etapas a que haré referencia más adelante.

## EL RAZONAMIENTO Y LA EVALUACION

### A. Pasos en el Arte de Razonar

De acuerdo con Glenn Frank, el razonamiento es una aventura en el manejo de los datos que consiste en la aplicación de los siguientes cinco pasos:

1. Debemos encontrar o conseguir los datos o hechos. Lo hacemos así para evitar prejuzgar las cosas en términos de nuestro conservatismo, radicalismo o posición de defensiva. Nunca debemos decidir anticipadamente ni a favor ni en contra de determinada tesis o hipótesis. Es necesario, por tal razón, averiguar los hechos antes de juzgar la situación.
2. Debemos enfocar los hechos y medir su importancia en cuanto a la acción que merezcan éstos. En otras palabras, debemos proyectar los hechos que encontremos sobre los problemas que encaramos.
3. Debemos filtrar los hechos o datos. Mediante este proceso estaríamos tratando de separar los hechos de toda mezcla de prejuicio, pasión, partidismo o interés personal y egoísta. Aquellos hechos que se hallen afectados por estos factores carecen de valor como base para la acción.
4. Debemos encarar los hechos. A menudo se nos hace difícil encarar un hecho decididamente y sin pestañear. Es preferible, pues, encararlos francamente desde un principio, ya que si no lo hacemos así los hechos nos ganarán tarde o temprano, si es que no los tomamos en consideración.
5. Debemos seguir los hechos. En caso de que los hechos amenacen con arruinar nuestros planes o procedimientos, nos convendría revisar dichos planes o procedimientos. En esto consiste el realismo y nuestro deseo de mejorarnos y este es el propósito básico del buen razonamiento.

Pensándolo bien, los cinco pasos mencionados no son tan difíciles de seguir. Sin embargo, convendría recordar aquí lo que dijo en cierta ocasión el científico Tomás Alba Edison, cuando afirmó: "No hay medio al que el hombre no recurra para evitarse el trabajo de pensar".

## B. Pasos en la Evaluación

Ya sea para un análisis simple o complejo, las etapas fundamentales en el proceso científico son siempre las mismas. Consisten éstas en los siguientes pasos:

### 1. Definir el Problema

Este primer paso es esencial, ya que a través del mismo estamos tratando de comprender la naturaleza del problema. No solo es necesario definir el problema con claridad, sino que debe haber también una delineación clara de las diferentes fases del problema que pretendemos analizar.

Una vez que el problema ha sido identificado con bastante exactitud, es necesario conocer toda la información sobre dicho problema en investigaciones anteriores, ya que ello habrá de ayudarnos a adquirir un conocimiento más claro sobre su naturaleza.

En términos más claros, este proceso hace posible establecer su posiciones preliminares que sirven como hipótesis de trabajo o guía para que la investigación prosiga. Por supuesto, estas suposiciones necesitarán una revisión constante y muchas veces un reemplazo total conforme la investigación progresa. Opino que nadie sabría lo que debería investigar a no ser que tuviera ideas respecto a ello.

### 2. Clarificación de Objetivos

#### A. Cómo expresar nuestros objetivos

Es esencial conocer bien los objetivos hacia los cuales va dirigida nuestra labor educativa. A menos que sepamos qué cambios deseamos lograr en la clientela, no podríamos investigar si dichos cambios han sido logrados.

No es fácil clarificar objetivos, pero es esencial hacerlo; de lo contrario no podríamos evaluar nuestro trabajo. Veamos el siguiente ejemplo: un agente decide ofrecer un adiestramiento para iniciar una campaña entre los socios 4-H de su distrito sobre el control de una enfermedad de los bananos. En vez de especificar los cambios que espera lograr en los socios 4-H respecto al control de enfermedades, este agente, con la ayuda del especialista, lleva a cabo un adiestramiento completo sobre el cultivo de bananos. La actividad fué excelente, pero resultó ser tan técnica que quizás no pudo ser bien comprendida por los socios 4-H, y sí por otros agentes y por otro personal técnico. Al ofrecer este ejemplo me estoy refiriendo a un objetivo educativo, o sea, un objetivo específico que se realiza con un cambio a ser logrado en ciertos grupos de socios 4-H. Pudo haberse logrado en poco tiempo utilizando para ello una conferencia, una vi



sita, una reunión, o un adiestramiento práctico, complementado con alguna materia técnica escrita sobre enfermedades en los bananos.

"Conseguir que los socios 4-H aprendan a desarrollar sus proyectos en cerdos más eficientemente" es un objetivo completamente generalizado y no tan específico para ser considerado de un nivel educativo. La palabra eficientemente incluye mucho y necesita dividirse en varias áreas que quisiéramos enfatizar para lograr dicha eficiencia, ya sea en la producción de alimentos, sistema de alimentación, matanza y trozado, mercadeo y otras áreas específicas. Si el agente está interesado en que los socios 4-H conduzcan sus proyectos en cerdos eficientemente, es necesario desarrollar trabajos en muchas áreas que puedan traer dicha eficiencia. Luego es posible evaluar el progreso logrado en cada una de estas áreas. Lo mismo ocurre en trabajos que se llevan a cabo en todos los proyectos o empresas en las cuales trabajamos.

La forma de mencionar o expresar un objetivo nos ayudará mucho en la planificación de nuestro trabajo y en la evaluación de los logros alcanzados. Todo objetivo educativo debe consistir en las siguientes tres partes:

1. La clientela a la cual va dirigida la enseñanza
2. El cambio en comportamiento que se espera conseguir
3. La materia o área en la cual se espera lograr cambios

Según podrán notar, la primera parte limita la clientela a la cual vamos a enseñar; en este caso, podría ser socios 4-H. La segunda parte señala el cambio en comportamiento que se espera lograr; podría quizás ser aprender a tomar decisiones. La tercera parte especifica claramente el área o materia técnica en la cual habrá de trabajarse. En resumen, este objetivo se leerá como sigue: Conseguir que 20 socios 4-H aprendan a tomar decisiones para manejar eficientemente sus proyectos en cerdos. Con este objetivo educativo se puede decidir qué materia va a enseñarse; qué métodos habrán de usarse y qué cambios en comportamiento habrán de medirse en la evaluación.

#### B. Qué se ha realizado hacia los Objetivos

Con el fin de evaluar los objetivos específicos ya clarificados, es necesario saber qué se ha hecho para alcanzar dichos objetivos. Si se decide hacer un estudio acerca de la labor de un agente en su distrito durante uno o más años, sería fácil investigar cuánto se ha realizado en cada una de las fases del trabajo. No es de extrañar el hecho de que por muchos años hemos estado trabajando hacia un sinnúmero de objetivos. Tampoco es de extrañar el hecho de que los mismos hayan sido debidamente clarificados, pero que al final han sido relegados a un papel de segunda importancia. Es natural que siempre estaremos trabajando para conseguir muchos objetivos; sin embargo, si nada hemos hecho hacia lograr algún objetivo, sería perder el tiempo el tratar de evaluar el trabajo realizado en esas direcciones. Esto quizás aclare una pregunta que muchas veces es muy corriente en

tre nosotros, o sea, ¿cómo puedo evaluar todos mis objetivos de un año? No creo que merezca hacerse una evaluación de esta naturaleza si no se trabajó hacia todos los objetivos durante el año.

### 3. Quién o quienes proveerán la información

Otro aspecto muy importante en toda evaluación es recoger evidencias que sean confiables. Quienes mejor información pueden ofrecernos son aquellas personas a quienes hemos tratado de enseñar, y son estas personas las que mejor pueden decirnos si la enseñanza ofrecida tuvo o no tuvo éxito. En muchas ocasiones he leído acerca de estudios en los cuales se quería investigar cómo el programa de Extensión estaba llegando a toda la población de un distrito. Significa para mí un objetivo de tal naturaleza, que todos los habitantes de ese distrito han decidido cambiar su comportamiento para mejorar sus niveles de vida. Además, opino que los métodos de trabajo utilizados no podían ser tan abarcadores que pudiesen estar cubriendo toda la población que fué estudiada.

De otra parte, estoy seguro de que todo agente de Extensión desearía juzgar su eficiencia en el trabajo buscando evidencias de progreso entre un grupo seleccionado de su clientela total. En este caso, la evidencia quizás sería recogida solamente de líderes locales y de líderes de los grupos. La experiencia nos demuestra que estos líderes de quienes trataríamos de recoger esta información no representan en su totalidad a toda la población del distrito. Es necesario tener siempre en mente qué pensamos lograr, con quiénes hemos de lograrlo, para luego identificar las personas que habrán de servirnos de fuente de información.

### 4. Métodos de recoger evidencias

Otro de los factores de suma importancia en la evaluación es el uso de métodos apropiados para recoger las informaciones acerca de logros, fracasos, necesidades de cambio, intereses, etc. Todos estos métodos incluyen hablar con la gente, conseguir que la gente conteste preguntas mediante entrevistas personales o por escrito, o haciendo observaciones del trabajo realizado.

Es fácil para cualquier investigador recoger estadísticas y preparar informes basados en datos que no tienen validez, consistencia o exactitud. A pesar de todo, de nada vale que dediquemos nuestros esfuerzos a realizar evaluaciones, a menos que sus resultados sean confiables; relacionados con algún problema, y que sean representativos de la población que deseamos estudiar. Si es que vamos a hacer una evaluación, es necesario recoger evidencias de acuerdo con los mejores procedimientos científicos que conozcamos.

Para estar seguros de que vale la pena analizar los datos que obtenemos en cualquier evaluación, es necesario tener algún control sobre el proceso a través del cual obtenemos dichos datos. Si vamos a usar entrevistas personales, es necesario considerar y controlar todos los elementos de la entrevista; es decir, el entrevistador, el ambiente en el cual se celebra la entrevista, el entrevistado y el proceso que se usa para preguntar y hacer anotaciones. De igual

manera, en caso de que utilizemos otros medios, tales como consultas por teléfono o cuestionarios enviados por correo, es necesario tomar en consideración los medios de control a fin de que los datos obtenidos representen lo que esperamos éstos representen.

##### 5. Clasificación, tabulación, interpretación y análisis de información.

De nada valdría clarificar los objetivos, identificar correctamente a la gente que habrá de ofrecer información, o recoger datos y evidencias confiables, si no analizamos e interpretamos correctamente la evidencia recogida. Es muy común hallar personas que recogen información muy bien y luego no saben qué hacer con ella. El análisis que finalmente llevemos a cabo de la información determina en todo momento si estamos evaluando o si meramente estamos buscando información. En el análisis final siempre habremos de buscar contestación a preguntas como las siguientes: ¿Qué significa esto para nosotros? ¿Hay alguna indicación de logros? ¿Qué grado de éxito hemos tenido? ¿Hay indicación de que un método en particular está teniendo más éxito que otros? ¿Hay alguna indicación de que alguna parte del trabajo realizado fué inútil?

El trabajo de análisis e interpretación de datos no es una tarea muy fácil. Es necesario que pensemos de nuevo en los objetivos especiales de la evaluación. Al considerar esto, debemos buscar si la evidencia obtenida demuestra que la gente aprendió aquello que queríamos enseñarle, o sea, es necesario tener en mente lo que esperábamos conseguir. Todo ello se hace únicamente con el fin de comparar lo que hemos conseguido con lo que esperábamos conseguir. Siempre que lo consideremos así y que pensemos en establecer metas que sean alcanzables, el trabajo de análisis e interpretación resulta ser una tarea bastante fácil y que puede ser realizada por los agentes, con la ayuda de supervisores, especialistas y otro personal técnico.

#### ALCANCES DE LA EVALUACION

Diseñar, organizar y llevar a cabo cualquier evaluación se parece mucho a establecer o manejar un negocio. Ambos requieren conocimientos técnicos así como destreza, habilidad administrativa y experiencia en el trabajo que se está realizando. En el pasado se creía que cualquier persona podía poner un negocio y progresar en el mismo y que cualquiera podía hacer una evaluación y conseguir datos para mejorar el programa que estaba desarrollando. Se cometieron tantos errores, hubo tantos fracasos tanto en negocios como en evaluaciones realizadas, que los mismos probaron la falsedad de esta alegación. Por esta razón podemos decir que para llevar a cabo una evaluación correcta es necesario planear la misma correctamente de principio a fin para que dicha evaluación produzca evidencias confiables y provechosas.

Para todo empleado de extensión, muy en particular para los agentes, el proceso de evaluación debe ser continuo y durante todo

el año. Puede ser un procedimiento sencillo utilizando métodos informales como visitas de observación; analizando solicitudes por información de parte de la clientela; entrevistas personales; cuestionarios por correo; hasta quizás utilizando métodos formalizados de estudios de campo. Lo importante en todos estos casos es mirar y oír según lo requieran las circunstancias y luego anotar todo lo que se vió y se oyó.

Corrientemente se recurre a varios criterios para evaluar las diferentes actividades que se llevan a cabo en la extensión. Estos criterios se extienden desde las muestras de regocijo expresadas por líderes locales, quienes han obtenido algún logro de valor puramente personal; o informando un crecido interés por solicitar los servicios de personal de campo; o aumento de asistencia y participación de familias en actividades grupales o comunales; hasta quizás el éxito obtenido durante la celebración de un Día de Logros 4-H o alguna actividad comunal sobresaliente. Debo aclarar que estas evaluaciones son muy importantes en nuestro trabajo, pero las mismas no constituyen una valoración sistemática, que puedan ser analizadas con mayor objetividad. Esto me recuerda un comentario que se hizo durante la celebración de un taller sobre Áreas para la Investigación, en Wisconsin, en septiembre 10-13 de 1956. El mismo es como sigue: "El éxito de cualquier institución depende de que ésta sea evaluada por un medio objetivo y elaborado, así como el deseo de esa institución por modificar sus operaciones a tono con los resultados y las recomendaciones de dicha evaluación".

Un diseño de evaluación, con el cual todos estamos bien familiarizados, es la hoja o blanco que regularmente se llena al terminar una reunión, una conferencia o alguna actividad de las muchas que llevamos a cabo. En todas dichas hojas de evaluación se pide a los participantes y observadores que den su opinión con relación a sitio y materias cubiertas, pero generalmente son criterios de valoración bastante subjetivos. No cabe duda de que estos instrumentos para evaluación proveen un corto análisis sobre la reacción de los participantes en nuestras actividades, pero raras veces pueden brindarnos evidencias que nos sirvan para hacer una valoración objetiva de dichas actividades. Quiere ello decir que a medida que estos criterios de juicio se alejan de la objetividad, se hace más difícil para nosotros formar un cuadro real sobre nuestra influencia hacia los grupos que participan de la misma. Es evidente que todos necesitamos hacer un análisis claro y comprobable de nuestro trabajo para así determinar con mayor certeza la importancia y finalidad de nuestro trabajo educativo.

En resumen, debo aclarar que para mí la evaluación no significa simplemente un análisis informal de logros, sino que constituye un proceso bastante elaborado que tiene que ver con las fuerzas emocionales, de percepción, de motivación y de acción que siempre están incluidas en cualquier proceso educativo. Es la evaluación una transacción humana en la cual participa el maestro (el extensionista); los aprendices (las gentes a quienes queremos influenciar) y aquella parte de la población que pueda ser influenciada indirectamente por nuestros esfuerzos educativos.

El concepto general de la evaluación considerada como el procedimiento a través del cual (1) identificamos algunos problemas; (2) formulamos hipótesis; (3) determinamos objetivos; (4) recogemos información; (5) aplicamos criterios; y (6) llegamos a conclusiones de gran utilidad para nosotros ya que es aplicable a todos los métodos, actividades y situaciones con que a diario se enfrenta todo extensionista.

### EJEMPLO DE LAS ETAPAS DE UNA EVALUACION

Con el propósito de ser más prácticos y más concretos en nuestras afirmaciones, vamos a suponer que se nos ha pedido realizar un estudio o evaluación de la programación en extensión. Supondremos, además, que dicho estudio ha sido llevado a cabo; que toda la información ha sido recogida mediante entrevistas personales con las familias participantes y con aquel personal de extensión que en alguna forma tuvo que ver con el programa desarrollado en el distrito o con el lugar donde se realizó el estudio; que se hizo la tabulación y análisis de los datos, y que finalmente se ha preparado el informe final del estudio. Vamos entonces a analizar los diferentes pasos del mismo:

#### 1. Determino las Necesidades y el Uso que se dará al Estudio

El primer paso consiste en decidir cuáles son las necesidades de efectuar un estudio de evaluación; y el uso que se dará al mismo. El interés por efectuar cualquier estudio depende quizás de una situación algo confusa; de la necesidad de contestarse determinada pregunta o varias preguntas o de la necesidad de contar con evidencias confiables y objetivas sobre las cuales podamos actuar.

En el estudio que trataré de describir brevemente, la necesidad de evaluar resultó del interés de nuestra dirección de examinar cuidadosamente cómo está organizado el personal de una oficina local (distrito) para la programación; y cómo procede dicho personal para alcanzar alguna o varias de las metas trazadas. Mayor énfasis debería darse al procedimiento de programación, incluyendo la formulación de metas y el logro de alguna de éstas. Hubo necesidad de hallar la interacción entre el Comité de Programa con otras unidades, es decir, con familias rurales; con los agentes locales; con los supervisores; con especialistas; y con otros grupos que puedan influenciar la dinámica del proceso de programación.

Había, pues, la necesidad de probar empíricamente algunas pre-sunciones relacionadas con la formulación de programas, tales como: representación en el Comité de Programas y rasgos de liderato entre sus miembros; hasta qué extremo los objetivos trazados se basan en los problemas sentidos por la comunidad; y hasta qué extremo es funcional el Comité de Programa del distrito.

En segundo término, había la necesidad de identificar los puntos fuertes y los obstáculos para el logro de los objetivos trazados,

tales como: responsabilidades de las posiciones y cómo se desempeña cada grupo; especificación de las normas en relación con la ejecución de distintas tareas; las creencias y actitudes de distintos niveles de personal; los canales de comunicación; y el agricultor y su familia.

Finalmente, se creyó necesario desarrollar una metodología apropiada, la cual pudiese ser utilizada por nosotros mismos para examinar el proceso de programación en cualquier distrito, región, o hasta en toda la isla.

## 2. Reúnase con las personas interesadas en la Evaluación

Las dos personas a cargo de este estudio se reunieron con el Director de Extensión y sus tres auxiliares para explicar los propósitos y método a ser utilizado en el estudio, así como para hacer los planes provisionales respecto al personal adicional que habría que reclutar para las distintas fases del estudio. Luego de estar asignado este personal, se efectuaron varias reuniones con el mismo fin de explorar la situación, preparar planes y formular las principales preguntas que proporcionarían datos objetivos sobre los cuales basar las conclusiones y las decisiones finales del estudio.

## 3. Decida la información que desea obtener de la Evaluación

Esta etapa consistió en un análisis sobre el propósito fundamental del estudio y los objetivos específicos en términos de preguntas que se creyó debían ser contestados por los datos recolectados en el estudio. Para ello se utilizó el criterio de que todas las respuestas a las principales preguntas al ser reunidas, debían constituir una base substancial para llegar a una decisión razonable. Hubo así varias áreas de preguntas relacionadas con la organización del Comité de Programa, deberes de dichos comités, criterios sobre la planificación, procedimiento para el desarrollo del programa y evaluación de logros.

## 4. Prepare los formularios y ensáyelos con anticipación

Las formas a ser utilizadas en las entrevistas fueron preparadas por tres grupos distintos de los que formaban parte del grupo que realizaría el estudio, esto es, por sub-comités dentro del comité de estudio. Se le asignó sus tareas a cada comité y éstos trabajaron durante algunos días detallando las preguntas a ser incluidas en cada área. Una vez por semana se reunía todo el comité para medir el progreso del trabajo de los sub-comités y para hacer recomendaciones respecto a los formularios que se estaban preparando. Luego de varias reuniones y discusiones se prepararon finalmente tres cuestionarios, los cuales fueron debidamente ensayados, revisados, reconstruidos y aprobados.

## 5. Defina la población y el Procedimiento de Muestreo

Tres grupos distintos de la población fueron entrevistados, esto es, personal profesional de extensión; miembros de Comités de Pro

grama del distrito incluyendo los actuales y aquellos que habían pertenecido al comité desde tres años antes a la fecha del estudio; y familias rurales que se habían matriculado en el método en el cual se estaba tratando de medir alcances de la meta establecida.

Por ser estos tres grupos relativamente pequeños, no se realizó muestreo alguno, ya que se contaba con tiempo y personal suficiente para llevar a cabo las entrevistas con toda la población incluida en cada grupo.

#### 6. Decida quién recogerá la información

Al escoger las personas que realizarían las entrevistas se tuvo en mente tres condiciones, esto es: (1) que fuesen personas que pudiesen beneficiarse con el proceso de entrevistas; (2) que fuesen capaces de recoger información exacta y confiable; y, (3) que fuesen personas a quienes les guste realizar entrevistas y que hubiesen hecho este trabajo anteriormente.

En este estudio se escogieron especialistas de nuestras oficinas estatales, quienes reunían en alto grado las tres condiciones mencionadas.

#### 7. Adiestre a los entrevistadores en la Tarea de Recoger Datos

En este estudio reunimos a todos los anotadores un día antes de iniciar la recolección de datos en la oficina que serviría de centro para el estudio. A cada anotador se le entregó una copia del formulario y se discutió cada una de las preguntas, punto por punto.

Se utilizó un sistema de práctica o entrevistas demostrativas, en la cual cada entrevistador actuó una vez como agricultor y otra vez como anotador. Mientras esto ocurría, el resto del grupo observaba la presentación; la forma de realizar la entrevista; su efecto y la forma de terminarla. Luego se le entregó a cada entrevistador una lista de las personas que habrían de ser entrevistadas, con una descripción del barrio o sitio de residencia.

#### 8. Realice las Entrevistas

Puede decirse que aquí empieza el trabajo fuerte del estudio, ya que es la primer oportunidad que se ofrece para entrar en contacto con el público del cual habrá de recogerse la información. Debe tenerse presente que sus conclusiones y acciones estarán fundamentadas en los datos y evidencias que recoja mediante las entrevistas.

Desde que se va a empezar a recoger datos, su actitud ante la persona que se entrevista debe ser afable y amistosa. Al iniciar su conversación, explique el propósito de su visita y trate por todos los medios a su alcance de ganarse la confianza y la cooperación del entrevistado. De ser necesario, haga lo posible porque su cliente se sienta confiado y tranquilo, aclarándole que la información que se le pide no tiene que ver con impuestos, ni con política, ni que va a ser publicada en forma que le pueda identificar entre otras

personas. Es necesario que usted tenga mucha paciencia y mucho tacto.

Tan pronto esté usted seguro de que ya se ha ganado la confianza del entrevistado, puede usted seguir adelante con el interrogatorio. Recuerde conducir la entrevista en un tono amistoso. Muchas veces, no bien hace usted la primera pregunta, el entrevistado comienza a hablarle y casi siempre hasta se sale del tema. En caso que usted note que la conversación del entrevistado se relaciona con algún tópico que está incluido en otra parte del cuestionario, anote éstos en el sitio correspondiente y así no necesitará hacer algunas preguntas. Pero cuando el entrevistado se extiende en hablarle acerca de algo que no está en el cuestionario, y esto ocurre muy a menudo, utilice una forma que no sea ofensiva hacia él, para traerlo de nuevo al tema que se trata en la pregunta. Muestre mucho interés por lo que él le dice y dígaselo, ya que así le hará sentir satisfecho al ver que sus palabras son tomadas con interés y se les da mucha importancia.

Al terminar la entrevista no se olvide de mostrarle su agradecimiento y de asegurarle que la entrevista ha tenido éxito. Despídase en un tono amistoso y confiado en que la entrevista ha sido exitosa, ya que ha logrado usted recoger información precisa por lo cual tanto usted como el entrevistado se encuentran satisfechos de la visita realizada.

#### 9. Edite diariamente los formularios de entrevista

Todas las noches el grupo de entrevistadores debe reunirse para hacer las correcciones que sean necesarias y para revisar ciertas anotaciones que merezcan ser fraseadas debidamente. Esto es muy importante después de haber realizado las entrevistas durante el primero o segundo día de entrevistas. En esta reunión también puede revisar los cuestionarios para asegurarse que todas sus preguntas han sido totalmente contestadas y que no existen discrepancias o contradicciones en las respuestas que usted anotó. Con ello se puede garantizar usted formularios adecuados para la tabulación y análisis final.

En el estudio a que me refiero se designó a una persona cuyo único deber consistió en permanecer en la oficina central del área-bajo estudio para revisar y editar personalmente todos los formularios que se les empezaron a enviar desde el primer día en que se comenzó a llevar a cabo las entrevistas. Esta compañera se familiarizó rápidamente con errores de anotación corrientes y así lo hizo saber durante una reunión con todos los entrevistadores luego de haber transcurrido cuatro días de entrevistas en el campo. La editora, además, se encargó de verificar el progreso que se iba alcanzando en cuanto a las personas que aparecieron en las listas entregadas a cada entrevistador. En caso de que apareciese alguna persona que no fuese posible entrevistar, ya fuese por muerte, traslado a otro sitio, enfermedad, o por cualquier razón, la editora incluyó sustitutos a dichas personas. Cuando algún entrevistador terminaba las entrevistas que se le asignaron, se le instruía a trasladarse a otro pueblo donde el trabajo estuviese un poco atrasado. De esta manera se logró realizar todas las entrevistas con familias agrícolas dentro del lími



te de tiempo estipulado y con el personal que se consiguió para realizar este trabajo de campo.

#### 10. Analice los Formularios y Organice los Datos Obtenidos

Al llegar a este punto, según se indica en la fase anterior, toda la información había sido recogida. Se puso sumo cuidado en obtener datos exactos para no realizar un trabajo descuidado. De aquí en adelante estábamos listos para organizar los datos obtenidos, los cuales creímos que respondían a las preguntas principales de este estudio.

Ya que desde un principio se prepararon tres tipos diferentes de formularios, esto es, uno para miembros de Comités de Programa, otro para familias matriculadas en finca y hogar; y el otro para personal profesional de extensión, nuestro primer paso consistió en analizar los mismos por separado.

Las respuestas de cada cuestionario fueron debidamente tabuladas en hojas grandes de papel, en cada una de cuyas tablas se anotaron los números de las preguntas y de cada clase de respuesta. Además, para fines de comparación e inferencia, se calculó el porcentaje de respuestas de distintas categorías.

Todo este trabajo de análisis y organización de datos fué realizado por personal debidamente capacitado en esta materia y con la destacada cooperación de la división de análisis de la Estación Experimental y de profesores de la Facultad de Agronomía de la Universidad.

#### 11. Prepare un Informe del estudio

Se prepara un informe de un estudio con el fin de contar con bases objetivas sobre las cuales fundamentar las decisiones a tomarse, la política general, la selección de métodos, el desarrollo de nuevos planes o programas, la reorganización de recursos, etc. Por consiguiente, el informe debe ser claro, que pueda ser leído con interés y sin dificultad y que contenga datos lo más exactos posibles, dentro de los límites del error tolerable.

Esta presentación de informe implica la utilización de un medio visual de comunicación. De allí que se use la palabra escrita complementada con gráficas, curvas y tablas a fin de poder ofrecer la mayor información posible en un espacio reducido y de que se clarifique la presentación escrita.

Obviamente, nuestro estudio produjo un informe escrito, aunque no del todo final. Se creyó más conveniente rendir un informe verbal al cuerpo administrativo del Servicio de Extensión. Aunque al presentar el análisis y los resultados del estudio no se ofrecieron conclusiones finales, si se ofreció ciertas implicaciones de varios aspectos del estudio, las cuales podían afectar las conclusiones finales así como las decisiones que podría tomar la dirección del Servicio ahora o en el futuro. Desde luego, se tuvo mucho cuidado al hacer las interpretaciones de los datos con el fin de impedir conclu-

siones equivocadas que pudieran conducir a recomendaciones erróneas.

Luego de esta presentación de informe interino acompañado de tablas, curvas y gráficas, se pasó a la redacción, corrección y preparación de un informe final del estudio. En la actualidad, varios editores de nuestro Servicio están trabajando en esta redacción final para darlo a publicidad con la previa autorización del Director del Servicio de Extensión.

## 12. Actúe con Base a los Resultados del Estudio

Como he tratado de expresar, todo estudio tiende a producir evidencias que bien pueden servir de base para futuros planes de acción o futuras directrices de parte de quien corresponda hacerlas. También he tratado de exponer que raras veces el investigador puede actuar con base en los resultados de la investigación. No obstante, el investigador debe transmitir los resultados obtenidos a las personas encargadas de tomar la iniciativa, y con ese fin debe presentar los datos en forma clara y traducible en acción.

Lógicamente, si las personas que pueden utilizar los resultados de la investigación no los comprenden a perfección, dichos resultados no serán llevados a la práctica. De nada valdría en este caso, llevar a cabo investigaciones de ninguna índole, pues no creo que todos estos esfuerzos merezcan ser relegados al olvido.

Con relación al estudio a que he hecho referencia, todavía no se han hecho recomendaciones finales y por tal motivo tampoco se ha iniciado planes de acción que tiendan a corregir deficiencias halladas en el estudio. Sin embargo estamos en la completa seguridad de que este estudio producirá varios cambios con relación a la formación de los Comités de Programa, a los adiestramiento a ser ofrecidos a los líderes de dichos comités, a los procedimientos utilizados en la formulación de programas y planes y al desarrollo de nuestros planes de acción en un futuro no muy lejano.

## RESUMEN

Según podrá verse, la evaluación es un proceso continuo que forma parte de todas las fases de trabajo del extensionista, no importa el nivel de posición que dicho empleado desempeñe. Consiste este proceso evaluativo de los procedimientos que utilizamos para juzgar la calidad de la educación de Extensión de acuerdo con una escala de valores. Ya que su propósito esencial es buscar la forma de mejorar nuestra eficacia como educadores de la población, se incluye en la evaluación no sólo una medida de los resultados de nuestro trabajo, sino también un análisis de los esfuerzos y de las actividades que llevamos a cabo para conseguir dichos resultados. Quiere ello decir que podemos realizar la evaluación de un programa total así como valorar las fases o aspectos más importantes de un programa, pero es muy necesario que para ello utilicemos un procedimiento científico que nos permita llegar a conclusiones razonables.

Quizás existan en sus mentes algunas preguntas, como: ¿Qué significan los resultados de la evaluación para nuestra tarea educativa? ¿Qué ventajas o desventajas tiene el proceso de evaluación sistemática y continua? y ¿Qué beneficios puede ofrecer la evaluación? Para tratar de contestar estas preguntas, mencionaré más adelante algunas áreas o fases de nuestro trabajo en las cuales la evaluación es beneficiosa:

### 1. en programación

La evaluación es parte integrante de cualquier experiencia educativa y su propósito principal es mejorar dichas experiencias. Si juzgamos a manera de crítica constructiva el sistema de programación, podremos muy bien descubrir los procedimientos más adecuados así como las fases en las cuales es necesario planificar nuestro trabajo.

### 2. en logros alcanzados

La evaluación nos ayuda a medir en forma confiable el progreso alcanzado con motivo de haber llevado a cabo cualquier actividad o planes de acción en nuestro trabajo diario. De esta manera, la evaluación objetiva nos permite determinar los logros o resultados de nuestros esfuerzos tanto en cantidad como en su calidad.

### 3. en dar a conocer nuestro trabajo

Todos somos servidores públicos y en todo momento debemos estar informando nuestros logros, tanto a las esferas de gobierno como a la población a la cual nos debemos. Tanto las organizaciones formalizadas de nuestro gobierno, como los grupos profesionales y los individuos que laboran hacia el bienestar de nuestra sociedad necesitan estar correctamente informados de la labor que realiza el Servicio de Extensión. La evaluación nos provee una fuente bastante amplia de información y nos permite a la vez ofrecer dicha información real y confiable a nuestro público.

#### 4. en mejoramiento profesional

Cada vez que hacemos alguna evaluación estamos aprendiendo algo nuevo y así estamos consiguiendo algún adelanto profesional. Al aprender algo que sea nuevo, de inmediato confrontamos un nuevo reto, pues nos presenta un índice sobre lo que estamos haciendo y sobre lo que deberíamos hacer como empleados profesionales. Este nuevo reto nos obliga, además, a estudiar, revisar y a veces hasta a crear nuevos métodos o sistemas para mejorarnos en nuestra profesión.

#### 5. en seguridad personal

Cualquier evaluación nos brinda experiencias que en su mayoría ofrecen satisfacción personal, un buen sentido de confianza por haber obtenido algún logro, y un profundo orgullo de pertenecer a la institución de la que formamos parte los extensionistas. También ofrece satisfacción y orgullo a los que cooperan con nosotros en la labor diaria y a los empleados de alto nivel en esta organización como lo son los directores.

#### 6. en confraternidad

La evaluación nos ofrece la oportunidad de trabajar juntos como grupos de empleados miembros de una familia en la determinación de eficacia de planes hechos por estos mismos grupos. Al hacer ésto se estrechan cada vez más los lazos de amistad entre todos los extensionistas.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : PLAN PARA UNA ENCUESTA SOBRE COMUNICACIONES DE EXTENSION  
(Este documento es una reproducción de un trabajo hecho por los citados autores en Agosto de 1961. Se lo presenta como referencia de trabajo).

Tema : 4

Autores: Ing. Ramiro Domínguez V. (1)  
Sr. Luis Ramiro Beltrán (2)

Cargos : Jefe de la Sección de Divulgación, Ministerio de Agricultura y Cria. (1)  
Especialista en Información, Zona Andina. (2)

País : Venezuela

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



# PLAN PARA UNA ENCUESTA SOBRE COMUNICACIONES DE EX- TENSION

## GENERALIDADES

### 1. Descripción del problema

La Dirección de Extensión del Ministerio de Agricultura y Cría de Venezuela trata de alcanzar con sus servicios, en forma directa, a un total aproximado de 200.000 campesinos, incluyendo jefes de familia, amas de casa y jóvenes agricultores.

Los agentes agrícolas y las demostradoras del hogar son los encargados de educar a esa población rural para que, trabajando mejor, aumente su producción y mejore sus formas de vida.

Como quiera que el proceso educativo se opera a través de instrumentos de comunicación, se creó en 1955 una sección de divulgación. Esta, en la práctica, comenzó a operar en escala importante en 1958.

Desde entonces hasta la fecha, la sección de divulgación ha venido trabajando de un modo meritorio pero empírico. Su estructura misma fué definida sin un estudio previo del público al que debe llegar, sin un conocimiento claro de sus objetivos específicos y, por tanto, sin un programa sistemático de labores. Tuvo, pues, que operar al azar, por tanteo.

A la fecha, la Dirección de Extensión - consciente de esas desventajas - desea subsanarlas y dar a la Sección de Divulgación una estructura más funcional y más eficiente.

Para cumplir tal propósito, es indispensable efectuar una encuesta sobre Comunicaciones de Extensión.

Ateniéndose a los resultados de ese estudio, será posible formular atinadamente la nueva estructura, los objetivos, las funciones, las atribuciones, el programa y el presupuesto de la Sección de Divulgación. El trabajo al azar será sustituido por operaciones sujetas a planes y a evaluación. Será posible hacer un uso mucho más eficiente de los recursos humanos y materiales de que se dispone. Será factible incrementar y perfeccionar el apoyo de la sección a las actividades del personal de campo.

### 2. Objetivos de la encuesta

El estudio tendrá los siguientes objetivos primordiales:

1. Reunir información sistematizada sobre algunas de las características principales del sector del público rural al que extensión pretende llegar directamente.
2. Reunir información sistematizada sobre los problemas predominantes - en la finca y en el hogar - dentro de dicho sector del público rural.
3. Reunir información sistematizada sobre los grados de efectividad relativa de los métodos y medios de comunicación que se usan y que podrían usarse para las relaciones de trabajo entre los extensionistas y los agricultores del ya citado sector del público rural.
4. Conocer la actitud de los extensionistas respecto de las responsabilidades de comunicación.

### 3. Naturaleza y envergadura de la encuesta

Se trata de un estudio de dimensiones limitadas no de un amplio programa permanente de investigación en comunicaciones. Por ejemplo, no se someterán a pruebas de percepción los materiales producidos por la sección de divulgación hasta la fecha; no se profundizará demasiado en el estudio minucioso de todas las características del público; no se tratará de localizar todos los problemas prevalecientes en la finca y el hogar; no se profundizará la averiguación comparativa sobre la efectividad de todos los medios de comunicación. Por otra parte, no se aspirará a tener como sujetos de la encuesta a una gran cantidad de personas, se trabajará sobre cifras algo limitadas para que sean representativas de la realidad.

La encuesta será modesta, pero de un claro valor práctico. Se tratará de averiguar - en corto plazo - solamente algunos datos esenciales de mayor urgencia, aplicando personal y recursos moderados. Posteriormente, una vez forjada esta experiencia en pequeño, se podrá efectuar encuestas similares de mayor profundidad y envergadura.

Sería muy deseable que el tipo de información a reunirse proviniera directamente de los campesinos a los que extensión sirve en vez de originarse en los extensionistas. Sin embargo se considera que, para lograr ese propósito final, es preferible comenzar por la encuesta "indirecta", a través de tales funcionarios que viven en contacto estrecho con los campesinos. Más tarde, sobre esa base, debería efectuarse una encuesta mayor directa, obteniendo los datos de los campesinos, en cuanto hace al estudio de sus características y problemas, y consiguiendo información más precisa sobre la efectividad de los métodos y medios de comunicación mediante un programa de investigación científica en comunicaciones. De todas maneras, a estas alturas, la información a obtenerse ahora de los extensionistas será de sumo valor para estructurar un programa nacional de comunicaciones de extensión a cargo de la sección de divulgación.



## ORGANIZACION DE LA ENCUESTA

Se realizará la encuesta entre el 10 de agosto y el 30 de setiembre, dividiéndola en las siguientes etapas:

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| 1a. Planeamiento   | - Agosto, 10 al 14        |
| 2a. Preparación    | - Agosto, 15 al 24        |
| 3a. Prueba Piloto  | - Agosto, 25 al 26        |
| 4a. Prueba Global  | - Agosto 28 a Setiembre 5 |
| 5a. Tabulación     | - Setiembre, 7 al 14      |
| 6a. Interpretación | - Setiembre, 15 al 18     |
| 7a. Informe        | - Setiembre, 19 al 30     |

### PLANEAMIENTO

El presente plan de encuesta sobre comunicaciones de extensión en el resumen de la labor realizada en la etapa de planeamiento.

### PREPARACION

- A. Diseño del cuestionario preliminar
- B. Confrontación del cuestionario con asesores
- C. Diseño del cuestionario definitivo
- D. Redacción del pliego de instrucciones a los encuestadores
- E. Adiestramiento del equipo de encuestadores

### PRUEBA PILOTO

Estará constituida por la aplicación del cuestionario al personal de extensión de la zona 7 (Caracas). Esto tendrá lugar el 25 de agosto por la tarde, o sea al día siguiente de haber recibido adiestramiento el equipo de encuestadores. El sábado 26 por la mañana, se analizará en grupo la experiencia lograda para que, si es del caso, se modifique y reajuste el cuestionario final. Con instrucciones, adiestramiento y experiencia, los encuestadores saldrán ese fin de semana a sus respectivos centros de encuesta para efectuar la prueba global.

### PRUEBA GLOBAL

Se realizará en la circunscripción comprendida por todas las zonas del MAC en forma simultánea. Para este fin, en cada oficina

zonal, será concentrado el respectivo personal de jefes de sección, supervisores, supervisoras, agentes agrícolas (ingenieros agrónomos y peritos agropecuarios) y demostradoras del hogar. La encuesta se efectuará en una sesión de grupo en la que previas instrucciones del encuestador respectivo, los funcionarios llenarán individualmente el cuestionario. Dependiendo del formato y extensión que finalmente se den al cuestionario, el personal podrá emplear en llenarlo aproximadamente dos horas. El día de encuesta, para todos los centros de encuesta, será el 30 de agosto. Los encuestadores deberán enviar los formularios a Caracas de modo que lleguen a la sección de divulgación a más tardar hasta el 5 de setiembre, impostergablemente.

### TABULACION

Se apelará a los servicios de la sección de equipo IBM del MAC para tabular rápida y eficientemente los resultados registrados en los cuestionarios.

### INTERPRETACION

Por análisis individual y mediante estudio en grupos de asesoramiento se juzgarán los datos revelados por la encuesta para extraer conclusiones y generalizaciones relativas al trabajo que debe efectuar la sección de divulgación.

### INFORME

Terminado el proceso, la sección de divulgación preparará un informe minucioso en el que explicará toda la encuesta, consignará sus resultados y expondrá las conclusiones a que la encuesta dará lugar. Este informe tendrá amplia circulación en el MAC y organismos afines.

Teniendo por base dicho informe, la sección de divulgación podrá formular un plan de reorganización que entrará en plena vigencia a partir del 1° de enero de 1962. Venezuela habrá llegado a ser así el primer país en América Latina que estructurará su programa nacional de comunicaciones de extensión de conformidad con un estudio sistemático de campo.

### PROCEDIMIENTO

#### 1. "Universo" de la encuesta

Distribuido en las 11 oficinas de zona del MAC en el territorio nacional, el personal de extensión agrícola pasa de los 500

funcionarios. De ese total la encuesta trabajará con 398. Esta cifra constituirá el "universo" del estudio, o sea la población sujeta a encuesta. Dicha cifra se descompone así:

- Plantel Central Directivo :	12
- Jefes de Sección Agrícola :	10
- Supervisores de Extensión :	19
- Supervisoras de Mejoramiento del Hogar :	9
- Agentes Agrícolas (Ingenieros Agrónomos: 40; Peritos Agropecuarios: 163) :	203
- Demostradoras del Hogar :	154
<hr/>	
- T O T A L:	398

La selección de ese "universo" se basa en la utilización del personal dedicado enteramente a labores típicas de extensión, en el hecho de ser los escogidos individuos con un grado de experiencia de campo que, en promedio, es razonable, y en la relativa facilidad de concentrar a esos funcionarios en los centros de encuesta, con rapidez y a un costo moderado.

Quedarán por fuera de la encuesta, los prácticos agrícolas especializados en café y cacao, por tener una experiencia de campo muy corta y preparación profesional más bien limitada, además de no estar totalmente dedicados a tareas típicamente extensionistas.

La información proveniente del Plantel Central Directivo (personal técnico superior de las oficinas de extensión en Caracas) tendrá carácter "nacional", es decir: representativo de todo el país, en promedio.

La información proveniente de los jefes de sección agrícola y la de los supervisores y supervisoras tendrá carácter "regional", es decir: representativo en promedio de la totalidad de las zonas o áreas que estén bajo su jurisdicción. La información proveniente de los agentes agrícolas y de las demostradoras del hogar tendrá carácter "local", es decir: representativo únicamente del sector que cada uno de ellos atiende dentro de una zona dada.

En el "universo" señalado se espera una "mortalidad" máxima del 5 al 6%, atribuible a la ausencia probable de algunos de los 398 por razones de distancia, salud, vacación u otros trabajos urgentes. La cifra final resultante, de todas maneras, vendrá a ser netamente representativa de casi la totalidad del personal técnico de extensión de Venezuela. Por tanto, el valor de la información proveniente de la encuesta será indudable.

Sin contar el personal del Plantel Central Directivo, el cuadro que se copia en la página siguiente expresa la descomposición del "universo" por oficinas de zona y por tipos de funcionarios:

ZONA	Jefes de Sección.	Supervis. de Ext.	Agentes Agrícolas.	Supervis. del Hog.	Demostr. del Hog.	CENTRO DE ENCUESTA.
1	1	1	19	1	9	Maracaibo
2	1	4	23	2	30	Sn. Cristóbal y Mérida.
3	1	1	16	1	13	Acarigua
4	1	3	35	1	24	Barquisimeto
5	1	1	17	1	15	Valencia
6	1	3	31	1	16	Maracay
7	1	1	13	0	8	Caracas
8	1	1	15	0	3	Barcelona
9	1	3	17	2	21	Cumaná y Maturín
10	1	0	12	0	3	Ciudad Bolívar
11	0	1	5	0	3	Sn. Fernando de Apure
	10	19	203	9	145	

Del Plantel Central Directivo aportarán información a la encuesta los siguientes funcionarios:

- Director de Extensión
- Director de Extensión Adjunto
- Jefe de la División de Supervisión
- Jefe de la División de Proyectos Agropecuarios
- Jefe de la División de Educación para el Hogar
- Jefe de la División de Enseñanza Agropecuaria
- Jefe de la Sección de Divulgación
- Jefe Adjunto de la Sección de Divulgación
- Jefe de la Sección de Evaluación y Estudios
- Jefe de la Sección de Clubes Juveniles
- Supervisora de Escuelas De Demostradoras del Hogar
- Supervisora General de Educación para el Hogar

Como quiera que las oficinas de zona fueron implantadas siguiendo un criterio de afinidad ecológica y las oficinas de Caracas obedecen a un criterio de especialidades, se considera que el "universo" señalado es no sólo representativo de la totalidad del personal de extensión sino también de las regiones agrícolas del país.

## 2. Cuestionarios de la encuesta

Se emplearán dos cuestionarios similares para recoger la información. Estos cuestionarios serán llenados, en sesiones simultáneas en 14 centros de encuesta, en forma individual. Uno de los cuestionarios será empleado por los agentes agrícolas. El otro, por las demostradoras del hogar. Ambos - siguiendo los objetivos de la encuesta - contendrán información relativa a los siguientes:

- Características del Público
- Naturaleza de los Problemas del Público
- Eficacia de los Medios de Comunicación
- Actitud de los Extensionistas respecto de las responsabilidades de Comunicación

El capítulo relativo al público, en cuanto a los jefes de familia, deberá arrojar información, por promedios, sobre algunos factores como los siguientes:

- Edad
- Grado de Escolaridad
- Nivel de alfabetización
- Número de Hijos
- Grado de Escolaridad de los Hijos

- Religión
- Necesidades y Aspiraciones
- Tipo de Actividad
- Tipo de Tenencia de la Tierra
- Tamaño de la Finca
- Superficie bajo Cultivo
- Ingresos Anuales
- Egresos Anuales
- Creencias o Prejuicios

En cuanto a las amas de casa, la información consignará las variantes del caso.

El capítulo relativo a problemas deberá arrojar información, por promedios, sobre cuestiones relativas al manejo de la finca, para los hombres, y el hogar, para las mujeres.

En cuanto al manejo de la finca, se buscará información, por promedios, sobre factores como los siguientes:

- Tipo de Empresa
- Métodos de Trabajo
- Equipos
- Materiales
- Tipo de Problema

En cuanto al manejo del hogar, se buscará información sobre factores como los siguientes:

- Condiciones de Vivienda
- Condiciones de Alimentación
- Condiciones de Higiene
- Condiciones de Salud
- Condiciones de Equipo y Mobiliario
- Condiciones de trabajo Doméstico

En ambos casos se tratará de llegar a una lista graduada de problemas, señalándoles prioridades, y a una clasificación de los mismos por regiones y por épocas del año.

El capítulo relativo a los métodos y medios de comunicación deberá arrojar información, por promedios, clasificable en dos sectores:

- Enumeración de los Métodos y Medios en Uso y Concepto sobre su Efectividad Relativa y Comparativa.

- Enumeración de otros Métodos y Medios que no están en uso y Concepto sobre su Posible Efectividad Relativa y Comparativa.

Se tratará de identificar cuales son los métodos y los medios - en orden de prioridades - aparentemente más efectivos para el trabajo de extensión y cuáles son las áreas de comunicación en las que los conocimientos de los extensionistas son más débiles y, por tanto, justifiquen adiestramiento.

El capítulo relativo a la actitud de los extensionistas respecto de sus responsabilidades de comunicación deberá arrojar información, por promedios, sobre las tendencias de ellos en cuanto al planeamiento, producción, distribución, utilización y evaluación de comunicaciones por acción directa de ellos mismos, por acción exclusiva de la sección de divulgación o por una combinación de ambas acciones.

Todos los renglones de averiguación señalados en este plan tienen carácter tentativo y provisional. Las líneas de encuesta definitivas serán señaladas en detalle en los cuestionarios finales.

### 3. Personal de la encuesta

Se emplearán tres equipos: uno de asesoramiento, otro de supervisión y otro de ejecución.

El equipo de asesoramiento estará integrado por los siguientes funcionarios:

- Director de Extensión
- Director Adjunto
- Jefe de Supervisión
- Jefe de Educación para el Hogar
- Jefe de Proyectos Agropecuarios
- Jefe de Enseñanza Agropecuaria
- Jefe de la Sección de Evaluación y Estudios
- Jefe de la Sección de Clubes Agrícolas Juveniles
- Asesor de Extensión

El equipo de supervisión estará integrado así:

- Jefe de la Sección de Divulgación
- Jefe Adjunto de la Sección de Divulgación
- Socióloga del MAC
- Socióloga de la facultad de Agronomía de MARICAY
- Jefe de la Sección de Máquinas IBM del MAC
- Consejero Técnico de la Knowland Inc.

- Especialista en Información Agrícola, IICA -- OEA

El equipo de ejecución estará integrado por el jefe y el adjunto de divulgación y por 6 supervisores de extensión, según el siguiente detalle:

CENTRO DE ENCUESTA	OFICIAL DE ENCUESTA	OFICINA DE ORIGEN
1	1 Supervisor	Zona 1
2	1 Supervisor	Zona 2
3 y 5	1 Supervisor	Zona 5
4	1 Supervisor	Zona 4
6 y 11	1 Supervisor	Zona 6
7	Jefe Adjunto Divulg.	Ofic. Central
8 y 10	Jefe de Divulgación	Ofic. Central
9	1 Supervisor	Zona 9

Las funciones principales del equipo de asesoramiento serán las siguientes:

- a) Estudiar este plan de encuesta y formular recomendaciones para enmendarlo y mejorarlo.
- b) Proporcionar al equipo de supervisión Información Básica para la preparación de los cuestionarios preliminares.
- c) Estudiar los cuestionarios preliminares y formular sugerencias para su redacción definitiva.
- d) Participar en el análisis interpretativo de los datos obtenidos en la encuesta.

Las funciones principales del equipo de supervisión serán las siguientes:

- a) Preparación del plan de la encuesta.
- b) Preparación de los cuestionarios de la encuesta.
- c) Adiestramiento de los oficiales de encuesta.
- d) Supervisión de la toma de datos de campo.
- e) Tabulación de los datos de campo.
- f) Interpretación de los datos de campo.



La función del equipo de ejecución será la toma de los datos de campo y el oportuno envío de los mismos a la oficina central de Caracas.

#### 4. Procedimiento de la encuesta

Una vez aprobado el plan de la encuesta, se diseñarán los Cuestionarios de Encuesta. Cuando estos estén listos, se llamará a Caracas a los Supervisores escogidos como oficiales de encuesta. Se les hará conocer el plan, pidiéndoles su opinión sobre el mismo. Se les dará instrucciones sobre la forma en que los cuestionarios deberán ser llenados. Se les pedirá que ellos mismos llenen el cuestionario. Terminado ese adiestramiento, observarán la prueba piloto. Al término de ésta, munidos de suficientes cuestionarios, viajarán a sus respectivos centros de encuesta donde el personal de campo habrá sido concentrado para llenar el cuestionario bajo la guía de los oficiales de encuesta. Llenados los cuestionarios los oficiales los enviarán - por vía más rápida y segura a la sección de divulgación, en Caracas. -

-----



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

**Título:** ALGUNOS RESULTADOS DE UNA ENCUESTA DE COMUNICACIONES  
DE EXTENSION EN VENEZUELA

**Tema :** 4

**Autores:** Ing. Ramiro Domínguez (1)  
Sr. Luis Ramiro Beltrán (2)

**Cargos:** Jefe de la Sección de Divulgación de la Dirección de  
Extensión Agrícola - Ministerio de Agricultura y Cría (1)  
Especialista en Información, Zona Andina del IICA. (2)

**Países:** Venezuela  
Perú

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



ALGUNOS RESULTADOS DE UNA ENCUESTA DE COMUNICACIONES DE EXTENSION  
EN VENEZUELA

ANTECEDENTES DE LA ENCUESTA

Entre las recomendaciones emanadas de la Primera Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola, hubo una referente a la necesidad de que los Servicios Nacionales de Extensión Agrícola realicen experimentación científica sobre la eficacia relativa de los distintos métodos y medios de comunicación en la agricultura y la vida rural.

En Venezuela hay gran interés por cumplir esa recomendación, pero no ha sido posible aún organizar una actividad formal de investigación en comunicaciones. Entre tanto, la inquietud por averiguar algo sobre los factores de comunicación, ha llevado a la Dirección de Extensión a autorizar a la Sección de Divulgación para que efectúe una encuesta sobre comunicaciones. A mediados de 1961, el MAC obtuvo para ese fin los servicios de asesoramiento del Especialista en Información de la Zona Andina del IICA, señor Luis Ramiro Beltrán. Con la cooperación de este funcionario y con la de un experto en encuestas y estudio de mercados, señor Juan Jáuregui, empleado de una firma norteamericana especializada, el jefe de la Sección de Divulgación, Ing. Ramiro Domínguez, encabezó la realización de la citada encuesta.

Los delegados que tuvieran interés en conocer en detalle la forma en que se planeó y condujo la encuesta, podrán apelar a dos documentos distribuidos en esta Segunda Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola: el "Plan para una Encuesta sobre Comunicaciones de Extensión" y el "Cuestionario para la Encuesta sobre Comunicaciones de Extensión". Posteriormente, la Dirección de Extensión de Venezuela hará llegar a los países un "Informe en Conclusiones acerca de la Encuesta sobre Comunicaciones en Extensión".

Entre tanto, el objeto del presente documento es dar a conocer, en forma somera, los principales aspectos y resultados de dicho ensayo de averiguación semiformal, que tuvieran algún interés más allá de lo puramente nacional.

OBJETIVOS DE LA ENCUESTA

La encuesta persiguió simultáneamente la consecución de algunos datos en cuanto a:

- a) ciertas características del público rural al que atiende la Dirección de Extensión

- b) ciertos problemas principales que confronta ese público
- c) la efectividad de los medios de comunicación que los extensionistas emplean, o pueden emplear, para relacionarse con el público.
- d) las actitudes de los extensionistas respecto de las responsabilidades de comunicación

### SUJETOS DE LA ENCUESTA

No se intentó llegar directamente a los agricultores. Se trató método de averiguación indirecto - de obtener de los extensionistas algunas informaciones y opiniones sobre el público y sobre los medios de comunicación. Sobre la base de esta experiencia se aspira llegar, posteriormente, a que los extensionistas realicen la encuesta directa de su público, bajo la dirección de la Sección de Supervisión.

Fueron encuestados 363 funcionarios de extensión en las 11 oficinas de zona con las que el Ministerio de Agricultura y Cría cubre todo el territorio nacional. Esa cifra representa un elevado porcentaje del total de empleados extensión del país. La totalidad de encuestados fueron agentes agrícolas y demostradores del hogar. Se excluyeron los funcionarios auxiliares, administrativos y los agentes de reciente promoción.

### ORGANIZACION DE LA ENCUESTA

La encuesta tuvo las siguientes etapas: 1) planeamiento; 2) preparación; 3) prueba piloto; 4) prueba global; 5) tabulación; 6) interpretación; y 7) informe en conclusiones (esta última está ahora en proceso de realización).

Tres equipos cooperaron en la tarea: uno de asesoramiento, integrado por jefes de división y por otros altos funcionarios de extensión; otro de supervisión, integrado por especialistas, nacionales y extranjeros, en comunicaciones, estadigrafía, sociología, estudio de mercados, etc.; y el tercero, de ejecución, integrado por el jefe de la Sección de Divulgación y por 6 supervisores de extensión.

El equipo de ejecución recibió, previamente, adiestramiento elemental en encuestas y, particularmente, en el uso del Cuestionario de la Encuesta. Luego, completó su práctica en la prueba piloto, realizada en la Zona No.7 en Caracas. Este adiestramiento estuvo a cargo de los asesores en encuestas y estadigrafía. Por último, cada supervisor recibió encargo de viajar a encuestar algunas de las 11 zonas del MAC. Para tal fin, en fechas predeterminadas, los funcionarios a encuestarse fueron concentrados en las sedes de cada zona. En tales ocasiones, los supervisores encargados de la encuesta los reunieron y les aplicaron el Cuestionario. La información fué enviada a Caracas,

donde se la tabuló con máquinas IBM. Actualmente, la tabulación está terminando y la interpretación de los datos, bastante avanzada.

### CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA

Fuó dividido - sin contar los capítulos auxiliares menores - en tantas partes cuantos objetivos tenía la encuesta, o sea:

- Características del Público
- Naturaleza de los Problemas del Público
- Eficacia de los Medios de Comunicación
- Actitudes de los Extensionistas respecto de las Responsabilidades de Comunicación

El total de preguntas fué de 154 y el tiempo promedio que tomaron los encuestados para llenar el cuestionario - bajo la guía de los 6 supervisores - fué de 4 horas.

Ciertos segmentos del cuestionario único no se aplicaron a los agentes y otros de ellos no se aplicaron a las demostradoras.

### ALGUNOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A continuación, se enuncian brevemente algunos de los resultados de la encuesta extraídos de la tabulación preliminar. Se han omitido muchos otros por considerar que son cuestiones de detalle menor o naturaleza que no corresponde al interés probable de los asistentes a esta reunión.

### PROBLEMAS

Se encontró que los extensionistas, en materia de comunicaciones, consideran como sus principales problemas los que aparecen en el cuadro siguiente:

	PROBLEMAS	IMPORTANCIA (%)
1°	Analfabetismo del público	73,27
2°	Falta de material informativo científico	63,91
3°	Excesiva dispersión geográfica	63,08
4°	Foco material de divulgación	62,53
5°	Malos caminos	61,70

De este cuadro podemos colegir que las dos quintas partes de los problemas del agente de extensión, están constituidos por la falta de material bibliográfico. Además, basados en el analfabetismo del público, la encuesta nos sugiere que el material impreso debe ser eminentemente ilustrado con fotografías y dibujos serios y representativos.

### RESPONSABILIDADES DE COMUNICACION

Se encontró que los extensionistas consideran que las responsabilidades de comunicación deben ser compartidas entre la Sección de Divulgación de la central de Caracas y las propias agencias locales de extensión, produciendo la primera algunos materiales no producibles localmente y dedicándose, principalmente, a dar adiestramiento y asesoramiento en técnicas de comunicación al personal de campo.

### TEMAS

Se llegó a establecer porcentajes de interés en comunicaciones sobre cada uno de los cultivos que constituyen temas de comunicación.

Se llegó a determinar porcentajes de interés por materiales divulgativos referentes a temas relativos a cuestiones agrícolas, pecuarias y agropecuarias, así:

	MATERIAL	DISTRIBUCION (%)
1	Cultivos	47,82
2	Explotaciones pecuarias	18,34
3	Explotaciones mixtas	33,34

### ADIESTRAMIENTO EN COMUNICACIONES

Se encontró, en cuanto a los ramos posibles de aprendizaje en comunicaciones, que el promedio de extensionistas tiene las preferencias expresadas en el siguiente cuadro de porcentajes:

ENTRENAMIENTO	PERSONAL QUE DEBERA RECIBIRLO (%)
Planificación	78,27
Producción	72,98
Evaluación	67,78
Utilización	57,38
Distribución	56,26



Se encontró, en cuanto a las materias posibles de aprendizaje en comunicaciones, que el promedio de extensionistas juzga deseable recibir enseñanza en las materias y porcentajes señalados a continuación:

	ACTIVIDAD	% DESEA RECIBIR ADIESTRAMIENTO
1	Revelar, copiar y ampliar películas fotográficas en blanco y negro	77,68
2	Planear, diseñar y organizar exhibiciones pequeñas	68,59
3	Tomar fotografías en colores para vistas fijas	65,84
4	Dibujar letras	63,91
5	Redactar libretos para programas de radio	58,67
6	Dibujar carteles sencillos	57,30
7	Redactar guiones para series fotográficas proyectables	52,61
8	Emitir programas radiofónicos	52,61
9	Ilustrar cartas circulares	50,68
10	Imprimir carteles en serigrafía	47,65

### ANALFABETISMO

Se confirmó el alto grado de analfabetismo prevaleciente en las áreas rurales. Los extensionistas, en promedio, consideran que en el público con el que trabajan, el índice de analfabetismo alcanza al 70%.

### MEDIOS VISUALES

Se encontró que los extensionistas consideran como muy efectivos para comunicarse con los campesinos los medios visuales, principalmente el cine mediante unidades móviles y las pequeñas exposiciones.

Se encontró que los extensionistas atribuyen un alto grado de efectividad, en promedio, a los materiales visuales proyectables.

## TELEVISION

Se confirmó el supuesto de que el público de Extensión está prácticamente del todo fuera del alcance de la televisión

## CINE

En cuanto a la predominancia de interés de los campesinos por ciertos tipos de películas, se llegó al siguiente cuadro:

	PELICULAS	INTERES (%)
1	Películas venezolanas sobre temas agrícolas	72,72
2	Películas de cualquier nacionalidad del tipo recreativo	38,56
3	Películas sobre temas de desarrollo comunal	31,40
4	Películas sobre temas de salud	30,30

## MATERIALES ESCRITOS

Se encontró que los extensionistas asignan a los materiales escritos un valor relativo como instrumentos de comunicación con los campesinos.

## PRENSA

Se confirmó el supuesto de que la prensa tiene un mínimo de efectividad en el público de Extensión, ya que el alcance de los diarios en el área rural es limitadísimo.

## RADIO

Se confirmó el supuesto de que el público al que sirve Extensión está sumamente fuera del alcance de la influencia de la radiodifusión.

Se encontró que los extensionistas, en promedio, consideran que la hora más adecuada para alcanzar por radio a su público fluctúa entre las 18.00 y las 20.00.

Se encontró que los extensionistas, en promedio consideran que la duración más adecuada para los programas radiofónicos de extensión es de 15 minutos.

Se encontró que los extensionistas consideran que los programas radiofónicos dialogados son más efectivos que los monologados.

Se encontró, en cuanto a tipos de programas radiofónicos, que los extensionistas asignan a ellos los índices de efectividad expresados en el cuadro siguiente:

	PROGRAMAS	PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD
1	Charlas	82,64
2	Noticias	52,61
3	Entrevistas	46,28
4	Sueltos o cuñas	44,62

#### FRECUENCIA DE USO DE MEDIOS DE COMUNICACION

Se encontró que, en promedio, los extensionistas usan de ciertos medios de comunicación con los grados de frecuencia que expresa el cuadro de porcentajes siguiente:

	MEDIO	PORCENTAJE DE FRECUENCIA
1	Demostraciones de método	84,02
2	Visitas a la finca	67,76
3	Visitas al hogar	63,08
4	Reuniones sin ayudas visuales	51,55
5	Hojas sueltas	47,10
6	Visitas a la oficina	32,50
7	Cartas circulares	23,96
8	Charlas con pizarras	23,03
9	Folletos despleables	19,83
10	Demostraciones de resultado	17,35

#### EFICACIA DE LOS MEDIOS DE COMUNICACION

Se encontró que, en promedio, los extensionistas adjudican a ciertos medios de comunicación los diversos grados de eficacia que se expresan en el cuadro de porcentajes siguiente:

	MEDIO	PORCENTAJE DE EFICACIA
1	Demostraciones de método	63,36
2	Visitas a la finca	46,55
3	Visitas al hogar	44,90
4	Reuniones con altavoz de unidades móviles	25,89
5	Reuniones sin ayudas audiovisuales	22,03
6	Demostraciones de resultado	20,93
7	Visitas a la oficina	20,38
8	Hojas sueltas	14,60
9	Charlas con vistas fijas	12,39
10	Charlas con franelógrafo	9,64

a ANALISIS DE ALGUNOS FACTORES DE COMUNICACION USADOS EN EXTENSION EN VENEZUELA

Catalogación	Aceptación de Folletos	Hábito de comprar periódicos	Disponibilidad de radios	Acceso a TV	Utilidad Unidades Móviles	Efectividad de		
						Exposiciones	Afiches	Materiales Proyectables
Muy alto	9,2	3,9	7,7	0,0	75,3	46,2	17,0	27,8
Alto	39,9	5,2	6,5	1,2	15,5	33,3	42,1	51,9
Mediano	43,3	7,6	16,1	3,9	6,2	16,6	35,8	18,3
Bajo	6,5	26,5	26,3	25,8	3,1	2,8	3,8	1,8
Muy bajo	1,1	56,8	43,4	69,1	0,0	1,1	1,3	0,3

\* Datos en Porcentajes

## CONCLUSIONES

En qué medida puede la encuesta realizada - pese a defectos o insuficiencias naturales en un primer intento de esta naturaleza- ser útil para mejorar el sistema de comunicaciones del Servicio de Extensión de Venezuela?

Sería prematura una respuesta definitiva a esa interrogante. Pero no es aventurado informar que la encuesta ya parece haber probado su utilidad, por lo menos en los siguientes aspectos:

- 1) Ha proporcionado indicaciones valiosas sobre cuáles son los temas, asuntos o mensajes, que deben ser motivo de divulgación y lo ha hecho en escala de prioridades por porcentajes.
- 2) Ha proporcionado indicaciones valiosas sobre cuáles son los métodos y los medios de comunicación que más usa la mayoría de extensionistas del país.
- 3) Ha proporcionado indicaciones valiosas sobre cuáles son los métodos y medios de comunicación a los que los extensionistas atribuyen mayor eficacia y cuáles son aquellos a los que adjudican menor eficacia para relacionarse con su público.
- 4) Ha proporcionado indicaciones valiosas sobre cuáles son los problemas principales que, en opinión de los extensionistas, afectan a éstos en materia de comunicaciones.
- 5) Ha proporcionado indicaciones sobre cuáles son las actitudes de los extensionistas respecto de las responsabilidades de comunicación.
- 6) Ha proporcionado algunas guías interesantes sobre ciertas características psicológicas, sociales, económicas y de otro orden que los extensionistas atribuyen a su público.
- 7) Ha dado ocasión de ensayar un sistema de encuesta factible para el Servicio de Extensión sin un costo muy alto y sin numeroso personal especializado. En este ensayo se han encontrado virtudes que deben ser repetidas cuando se haga otra encuesta similar y defectos que tendrán que ser evitados.
- 8) Ha permitido confirmar, relativa pero estadísticamente, ciertos supuestos básicos o hipótesis de trabajo, como, por ejemplo, el alto grado de analfabetismo de la población rural y la escasa influencia que sobre ella alcanzan a la fecha los grandes medios escritos y orales de comunicación de masas.
- 9) Ha contribuido - a través de numerosas preguntas lanzadas sobre el personal de campo sin la aspiración de que fueran todas ellas respondidas ni, mucho menos, contestadas siempre con acierto - a despertar la inquietud de los extensio-

nistas, en particular la de muchos funcionarios nuevos, sobre la vastedad, complejidad e importancia de los numerosos factores sociales que son determinantes del éxito de su trabajo. como comunicadores de extensión agrícola.

Todo ello es de mucho valor para la Sección de Divulgación. Esta, desde su fundación, había operado sin ajustarse a un Programa Nacional de Extensión, ya que éste no existía en el sentido orgánico y sistemático. Por tanto, la sección se había concentrado principalmente en tareas de producción, descuidando el adiestramiento, el asesoramiento, la investigación y otras tareas. También, siempre al azar, había dedicado la mayor parte de sus recursos humanos y materiales a los materiales de comunicación escrita, en contradicción con el alto índice de analfabetismo de la gran mayoría de su público. Paralelamente, había descuidado el desarrollo de los medios visuales.

Ahora, gracias a la encuesta, la Sección de Divulgación puede determinar, entre otros, los siguientes factores:

- Cuáles temas, en qué épocas y con qué prioridades debe abordar en sus comunicaciones.
- Qué niveles educativos y económicos hay en el público de modo que la información a transmitirse se canalice a través de los métodos y de los medios más eficaces, evitando el desarrollo caprichoso de unos y el abandono injustificado de otros.
- En qué grado y sobre cuáles materias de comunicación debe dar adiestramiento a los extensionistas.
- Qué clase de personal profesional de comunicaciones precisa, de modo que no tenga muchos funcionarios ocupados en emplear un medio poco efectivo y pocos expertos en el empleo de los medios más recomendables.
- Con cuánta anticipación, por cuáles canales y en qué cantidades debe hacerse la distribución de materiales educativos.

En otros términos, gracias a la encuesta, la organización de la Sección puede sufrir un cambio radical y favorable y sus operaciones pueden alcanzar índices de eficiencia mucho mayores que los actuales. Además, ya no operará ni al tanteo ni en forma aislada, sino que sobre la base del Programa Nacional de Extensión que está en proceso de conclusión, podrá planear su nueva estructura y formular un Programa Nacional de Comunicaciones acondicionado al primero de los programas nombrados.

Esto no quiere decir, sin embargo, que la encuesta haya sido ni completa ni perfecta. Tampoco quiere decir que una simple encuesta indirecta ha resuelto todos los problemas de planeamiento y ha despejado todas las dudas. Y, desde luego, no supone, ni por un momento, que ha desaparecido la necesidad de ejecutar programas regulares de experimentación científica en comunicaciones y programas de evaluación formal. Lo importante es que ahora se desconoce menos el camino a

seguir. En efecto, por ejemplo, ya se han adelantado algunas medidas resultantes de la encuesta, como la contratación de un especialista en comunicación visual y el diseño preliminar de una serie de cursillos ajustados a las necesidades de adiestramiento en comunicaciones expresadas por los extensionistas a través de la encuesta.

Desde luego, en la formulación de esos programas, la información emergente de la encuesta no será la única determinada. Las decisiones sobre organización y sobre operaciones tendrán que ser adoptadas tomando los datos de la encuesta como una valiosa referencia a la que hay que añadir, sin embargo, informaciones de otras fuentes y cuestiones de criterio propio. No obstante esto, de no haberse producido la encuesta, toda programación tendría que haberse limitado a seguir trabajando al azar sin contar con ninguna referencia como ésta, que, por relativa que sea, permite obrar mejor que si se actúa simplemente a ciegas. Venezuela pasará a ser, así, uno de los primeros países americanos que estructura su sección de comunicaciones sobre planes apoyados en una indagación de campo.

## PROPOSICION

### La Segunda Reunión Internacional sobre Extensión Agrícola

#### CONSIDERANDO:

Que es indispensable fortalecer las unidades de comunicación educativa dentro de los servicios de extensión;

Que es imprescindible que tales unidades operen como un instrumento de apoyo al Programa Nacional de Extensión;

Que es evidente que tales unidades no han alcanzado hasta la fecha el desarrollo deseable y adecuado y que con frecuencia han operado aisladamente de las demás unidades de extensión;

Que una de las razones para tal deficiencia es la falta de información sobre las características del público, sobre la prioridad de los problemas y necesidades del mismo, sobre la efectividad relativa de los distintos métodos y medios de comunicación, sobre los problemas de producción, utilización y evaluación de comunicaciones, etc.;

Que Venezuela ha hecho una primera experiencia en la indagación estadística de algunos de los factores antes citados mediante una Encuesta sobre las Comunicaciones de Extensión;

#### RECOMIENDA:

1. Que los demás servicios de extensión de la Zona Andina estudien la posibilidad de intentar experiencias similares a la de Venezuela.



2. Que el Servicio de Extensión de Venezuela facilite, a corto plazo, información ampliatoria completa y pormenorizada a los demás países acerca de su Encuesta sobre Comunicaciones de Extensión.
3. Que el Servicio de Extensión de Venezuela ponga a disposición de los demás países, como asesores de tiempo corto, a aquellos de sus funcionarios que hubieran tenido responsabilidad mayor en el planeamiento, conducción e interpretación de dicha encuesta.
4. Que oportunamente el Servicio de Extensión de Venezuela informe a los demás países, en detalle, sobre las formas específicas en que ha aplicado los datos obtenidos por la encuesta para el mejoramiento concreto de su Sección de Divulgación.
5. Que el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, a través de su Oficina para la Zona Andina, ponga a disposición de los demás países los servicios de corto tiempo de su Especialista en Información y a otros expertos en los casos de entidades interesadas en ejecutar encuestas similares.



- 5 -

Coordinación de Extensión y Reforma Agraria



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : FORMAS DE COORDINAR LOS PROGRAMAS DE REFORMA AGRARIA  
Y LOS SERVICIOS DE EXTENSION AGRICOLA

Tema : 5

Autor : Ing. Eduardo Rodríguez

Cargo : Director de Agricultura del Ministerio de Agricultura

País : Bolivia

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



FORMAS DE COORDINAR LOS PROGRAMAS DE REFORMA AGRARIA Y  
LOS SERVICIOS DE EXTENSION AGRICOLA

I. INTRODUCCION

En este trabajo daremos una ligera idea de lo que es la Reforma Agraria en Bolivia.

Por Decreto Ley No.03464, del 2 de agosto de 1953, sobre Reforma Agraria, se han operado en Bolivia fundamentales transformaciones en lo que respecta a la distribución de la tierra, anulando el latifundio improductivo y, luego, la parte más importante, liberando al campesino del trabajo servil a que estaba sometido dentro de un sistema semi-feudal, planteándose al mismo tiempo el problema del indio y de la tierra, no como un problema racial, sino, esencialmente, social y económico.

Por la desigual tenencia de la tierra, antes de la Reforma Agraria, y el defectuoso sistema de explotación que la caracterizaba, Bolivia tenía escasa producción agropecuaria, que no alcanzaba ni a cubrir sus propias necesidades de autoabastecimiento interno, razón por la cual se importaba alrededor de 20 millones de dólares anualmente, en artículos alimenticios de primera necesidad. Esta cifra está disminuyendo en forma notoria, gracias a la realización de planes de producción nacional en los que extensión agrícola ha desplegado una labor educativa eficiente. Sin embargo, su trabajo deberá alcanzar al 80% de la población campesina analfabeta.

Esta población campesina o rural, de acuerdo a estimativas hasta el año 1960, se calcula que es de unas 2.371.000 personas, sobre una población total de Bolivia de 3.824.000 habitantes, es decir, el 62%.

Dicha población está distribuida en las tres zonas agrícolas del país en la siguiente forma:

Altiplano .....	37%
Valles .....	47%
Oriente .....	16%

Las formas de la propiedad agraria, de acuerdo a la Ley de la Reforma, son las siguientes:

1. Propiedades del dominio público, tales como caminos, lagos, lagunas, ríos y todas las fuerzas físicas susceptibles de aprovechamiento económico.
2. Tierras baldías que pertenecen al dominio del Estado, tierras vacantes, forestales, etc.

3. Tierras de propiedad privada.
4. Solar campesino, que es insuficiente para cubrir las necesidades de una familia.
5. La propiedad pequeña, que es la trabajada personalmente por el campesino y su familia y que le permite satisfacer sus necesidades.
6. La propiedad mediana, que tiene una extensión mayor que la pequeña y que dispone del concurso de trabajadores asalariados y medios técnico-mecánicos, dedicándose el volumen principal de su producción al mercado.
7. La propiedad de comunidad indígena, que es la que se reconoce como tal por las leyes en vigencia, en favor de determinados grupos indígenas.
8. La propiedad agraria cooperativa, que puede ser la concedida a los agricultores que se asocian para obtener la tierra; las tierras de pequeños y medios propietarios, aportadas para la constitución del capital social de la cooperativa; las tierras de los campesinos favorecidos en la adjudicación de los antiguos latifundios y que se organicen en una sociedad cooperativa para su explotación.
9. La empresa agrícola, caracterizada por la inversión de capital suplementario en gran escala, usando el régimen de trabajo asalariado y el empleo de medios técnicos modernos.

De acuerdo con estas formas de propiedad, se han determinado las extensiones máximas de las propiedades agrícola-ganaderas en pequeñas, medianas, empresa agrícola, etc., en cada una de las zonas agrícolas en las que se encuentran.

La determinación de estas superficies límites se ha basado en estudios realizados por personal técnico capacitado, incluyendo sociólogos, agrónomos, juristas, etc., que representaban a todos los sectores, tomando en cuenta especialmente el concepto de que la superficie mínima de dotación debería satisfacer las necesidades de una familia campesina compuesta de 5 personas en promedio, considerando además ~~1.800~~ a 2.400 calorías diarias en la dieta alimenticia, en lugar de 1.800, que es todavía la actual para las familias campesinas.

La propiedad pequeña es inafectable dentro de los límites de extensión indicados por la Ley.

Asimismo, la mediana propiedad es inafectable, excepto en las extensiones poseídas por los campesinos (sayañas, pegujales, etc.) que pasan a propiedad de los trabajadores.

Por el contrario, el latifundio improductivo es afectado en toda su extensión.



El pago de las expropiaciones se realiza sobre la base de su tasación catastral vigente, en la proporción que corresponda a la parte afectada, con bases en la Reforma Agraria, que devengarán un interés no capitalizable del 2% anual, en el término de 25 años.

## II. COORDINACION DE LA REFORMA AGRARIA CON EXTENSION AGRICOLA

La Reforma Agraria en Bolivia está en plena ejecución desde el año 1953, habiendo confrontado una serie de problemas inherentes a un cambio social y económico tan radical y violento operado a través de una revolución.

Los problemas principales que han surgido dentro de este nuevo sistema social y económico, son los siguientes:

1. Los campesinos que han sido dotados de sus tierras, dentro de las ex-haciendas, no han alcanzado todavía la suficiente preparación técnica que les permita realizar trabajos agrícolas más eficientes y contribuir al aumento de la producción nacional, continuando en muchas zonas el cultivo de las tierras cuya producción se destina a la subsistencia de la familia únicamente.
2. El campo, de un modo general, ha pasado por un período de desorganización y desajuste, que ha causado la caída de la producción, por lo menos en los dos primeros años de la aplicación de la Reforma Agraria.
3. La dotación de tierras a los campesinos que trabajaban como colonos en las ex-haciendas, en muchos casos, ha sido muy pequeña, creándose el minifundio, con la aparición de problemas inherentes a esta forma de propiedad.
4. La concesión de títulos ejecutoriales a los campesinos sigue un trámite demasiado largo y moroso, que crea la desconfianza en el campesino, que deja sus tierras sin cultivo o con superficies muy pequeñas cultivadas.
5. Debido a la diversidad de costumbres e idiomas aborígenes en las diferentes zonas agrícolas del país, la aplicación de métodos educativos, a través de las escuelas rurales y núcleos escolares campesinos, ha sido y es todavía difícil, más aún si existe una deficiencia de maestros bien preparados.
6. El crédito agrícola, especialmente el de tipo supervisado, no ha llegado todavía, en las cantidades suficientes, a los pequeños agricultores, que no disponen de capital para mejorar sus cultivos e incrementar su producción.
7. El Servicio de Extensión Agrícola, por sus reducidos recursos económicos, sólo ha llegado a pequeños sectores de la

población campesina.

8. No existe, por el momento, una coordinación adecuada de extensión agrícola con otros organismos dedicados a la tarea de elevar los niveles de vida de los campesinos, ni la introducción de prácticas agrícolas tecnificadas en el campo.
9. El Servicio de Reforma Agraria, organismo supervisor de la ejecución de las disposiciones legales del Decreto-Ley de referencia, y constituido por el Consejo Nacional de Reforma Agraria, los Jueces Agrarios y las Juntas Rurales, dependientes de la Presidencia de la República, pese a estar constituido por representantes de los Ministerios de Asuntos Campesinos, Agricultura, Economía, Hacienda, Central Obrera, Federación Rural y Federación de Campesinos, no ha logrado coordinar todavía su acción en la forma que hubiera sido de desear, cumpliendo una función simplemente de ejecutor de las disposiciones legales de la Reforma Agraria.

Por las razones antes indicadas y refiriéndome sólo al caso de Bolivia, ya que los otros países confrontan problemas diferentes y están todavía en el proceso previo de la realización de la reforma agraria, este servicio deberá coordinar estrechamente sus trabajos con Extensión Agrícola, que sería el organismo central y directivo de la labor educativa del campesino, el que a su vez establecerá conexiones, principalmente con las Escuelas Rurales, Crédito Agrícola Supervisado, Dirección General de Cooperativas y otros organismos gubernamentales, de tal manera que el trabajo conjunto pueda llegar a lograr la elevación del "standard" de vida del campesino y el mejoramiento en sus prácticas agrícolas, traduciéndose en una mayor producción.

-----

SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: EL SERVICIO NACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA Y LAS FUNCIONES QUE DEBE CUMPLIR AL PROMULGARSE LA LEY DE REFORMA AGRARIA EN EL ECUADOR

Tema : 5

Autor : Ing. Luis A. López Cordovez

Cargo : Jefe de la Sección Agricultura, Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



EL SERVICIO NACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA Y LAS FUN-  
CIONES QUE DEBE CUMPLIR AL PROMULGARSE LA LEY DE REFORMA AGRA-  
RIA EN EL ECUADOR

ANTECEDENTES

1. Mediante Decreto Ejecutivo No. 132 de fecha 31 de Enero de 1961 el gobierno del Ecuador creó una comisión general que se encarga de la redacción de un anteproyecto de Ley Agraria. Los siguientes considerandos constan en el decreto indicado:

- a) Que el desarrollo económico y social del país necesita, de manera urgente, modificar en forma técnica y evolutiva la actual estructura agraria;
- b) Que es indispensable mejorar los niveles de vida del pueblo ecuatoriano mediante un nuevo régimen de tenencia de la tierra con contenido social; y,
- c) Que la colonización y reforma agraria entrañan un complejo de problemas que deben ser resueltos en forma técnica.

Esta comisión general fué integrada por: un senador y un diputado, dos economistas generales, un economista agrícola, tres ingenieros agrónomos, dos abogados, dos expertos en colonización, cuatro especialistas en cuestiones sociales nacionales, tres técnicos en tributación y financiación, un experto en comunas y cooperativas y los asesores de los organismos de asistencia técnica de Naciones Unidas que fueron necesarios. Entre los técnicos que fueron llamados a prestar su colaboración, estuvo incluido quien suscribe este documento.

2. Al organizarse la comisión general de reforma agraria, designó, de entre sus integrantes las comisiones y sub-comisiones que fueron necesarias para el cumplimiento de sus funciones. La comisión de asuntos sociales trató los problemas relacionados con:

- a) Crédito Agropecuario;
- b) Asistencia Técnica, Económica y Social;
- c) Educación Rural;
- d) Integración del Campesinado;
- e) Seguro Social del Campesinado; y,
- f) Aspectos Demográficos.

3. Los problemas referentes a asistencia técnica, económica y social fueron estudiados por los distintos especialistas que intervinieron en esta comisión. El experto en extensión agrícola de la

Misión FAO, Ing. Agr. Juan Galecio G., presentó un estudio que sirvió de base para la discusión sobre las relaciones entre la extensión agrícola y la reforma agraria, y para la elaboración de las recomendaciones que sobre el tema aprobó posteriormente la Comisión General.

4. Como el temario de la Segunda Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola, comprende en su numeral 5, "Formas de Coordinar los Programas de Reforma Agraria y los Servicios de Extensión", se considera oportuno dar a conocer a los participantes en la misma, un resumen del estudio antes mencionado.

Este estudio comprendió los siguientes capítulos:

- a) Qué es Extensión Agrícola;
- b) Algunas limitantes del Progreso Agrícola;
- c) Promoción del Desarrollo Agrícola;
- d) La Extensión y el Bienestar Rural;
- e) El movimiento de la Extensión Agrícola;
- f) Responsabilidad de la Extensión Agrícola; y,
- g) La Extensión y la Reforma Agraria.

De estos capítulos, los conceptos de los seis primeros temas de ese trabajo son bien conocidos por los delegados que asisten a esta Segunda Reunión Internacional. El capítulo relacionado con el tema "La Extensión y la Reforma Agraria", por tener especial interés para la presentación de este documento, se ha creído oportuno transcribirlo a continuación:

##### 5. "LA EXTENSION Y LA REFORMA AGRARIA"

Respecto a la posición de la Extensión Agrícola frente a la Reforma Agraria debemos dejar establecido que ambas persiguen objetivos semejantes que tienen relación con la elevación de la producción y con el mejoramiento de los niveles de vida de la población agrícola.

Extensión Agrícola tiene conciencia de que hay deficiencias en las estructuras agrarias y que es necesario modificarlas porque están dificultando el desarrollo de la comunidad rural.

Las modificaciones que se realicen en dichas estructuras agrarias y que signifiquen cambios en la tenencia de la tierra y tamaño del predio agrícola, tienden a crear una serie de problemas que hay que solucionar mediante una planificación completa y acuciosa.

Así, por ejemplo, podemos anotar que hay que solucionar previamente los problemas de transportes, caminos y obras públicas en general. Crear o iniciar programas de créditos especiales para el normal y rápido desenvolvimiento de los nuevos agricultores. La formación de servicios sanitarios para la prevención y curación de enfermedades en las nuevas agrupaciones de agricultores. La forma-

ción de nuevos centros docentes con adecuada orientación hacia la agricultura y sus industrias derivadas. La creación de pequeñas estaciones experimentales locales y la creación de Agencias de Extensión Agrícola para que presten orientación técnica a los nuevos agricultores y sus familias.

La coordinación de los Servicios de Obras Públicas, Salud, Educación, Extensión e Investigaciones Agrícolas y otros, con el Organismo de la Reforma Agraria es, a juicio de los extensionistas, fundamental.

En resumen, Extensión estima que toda Reforma Agraria, debe ir acompañada de una intensificación y expansión del Servicio de Extensión Agrícola, a fin de dar una mayor y más eficaz ayuda a los nuevos propietarios.

En diversas reuniones internacionales de Expertos y personal directivo de Extensión Agrícola se ha hecho hincapié en recomendar la participación activa de los Servicios de Extensión en los programas de Reforma Agraria.

5.1. En el Informe del Centro Sudamericano de Extensión Agrícola, realizado bajo los auspicios de FAO, en Octubre de 1959, en Belo Horizonte, Brasil, se expresa lo siguiente en Tema I "Relaciones de la Extensión", Capítulo IV "Relaciones de la Extensión con la Estructura Agraria y Tenencia de la Tierra".

En América Latina la Extensión Agrícola se enfrenta con muchos problemas que tienen su raíz en la defectuosa estructura agraria y tenencia de la tierra.

Juzgada desde el punto de vista social, la mala distribución de la tierra y los defectuosos sistemas de tenencia originan problemas serios y de gran complejidad, que a veces acarrearán consecuencias políticas imprevisibles. Las situaciones anteriormente consideradas se traducen en una marcada estratificación social, económica y cultural de la población rural, que dificulta el avance tecnológico en la agricultura y crea difíciles problemas al extensionista. Este no puede, por ejemplo, promover el adelanto agrícola y social si los agricultores carecen de tierra suficiente que pueda proporcionarles un ingreso compatible con sus necesidades primordiales.

Es recomendable que la Extensión Agrícola participe, con las autoridades correspondientes, en el estudio y solución de los problemas sobre tenencia de la tierra.

En aquellos países donde se ha aplicado la Reforma Agraria, la Extensión tiene un importante papel que desempeñar. El cambio en la tenencia de la tierra, por si solo no implica necesariamente un avance agrícola y social inmediato. Puede, por el contrario, significar un retroceso, si no va acompañado de asistencia técnica efectiva y oportuna. La extensión tiene en consecuencia, la misión de ayudar técnicamente al nuevo colono en su establecimiento y ulterior orientación.

Sobre la base de estas consideraciones, el Centro adoptó las siguientes recomendaciones:

- 5.1.1. Que los Servicios de Extensión realicen el estudio minucioso de las zonas donde actúen, con miras a cooperar en la Reforma Agraria y Colonización.
  - 5.1.2. Que se amplien los Servicios de Extensión en las zonas donde se aplica la Reforma Agraria.
  - 5.1.3. Que el Servicio de Extensión Agrícola se encargue de la labor educativa referente a la Reforma Agraria en las zonas donde dicha reforma actúe o esté oficialmente planeada, en coordinación con las autoridades respectivas.
- 5.2. En la Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola, realizada bajo los auspicios del IICA, en Agosto de 1959, en Lima, Perú, en el Capítulo de Conclusiones, se hace la siguiente recomendación bajo el título:

Relaciones de la Extensión con la Reforma Agraria

- 5.2.1. El Servicio de Extensión debe tener conciencia que hay ciertas deficiencias en las estructuras agrarias, especialmente las relativas a los regímenes de tenencia de la tierra y de tamaño de la propiedad, que están dificultando el desarrollo de la comunidad rural. Por lo que, podrá dar a conocer al Gobierno y a los agricultores la incidencia de estos factores en el desarrollo del sector agrícola.
  - 5.2.2. La Reforma Agraria debe ir acompañada de una intensificación y expansión del Servicio de Extensión. Una acertada coordinación debe asegurar que ambas actividades se realicen conjuntamente en las mismas localidades.
  - 5.2.3. La Asistencia Técnica a los nuevos agricultores resultantes de la Reforma Agraria, debe ser por el Servicio de Extensión Agrícola, pues la naturaleza educativa de tal labor determina que este servicio esté en mejor posición para realizarla, que el órgano de la Reforma Agraria.
  - 5.2.4. Las labores tendientes al objetivo de Extensión Agrícola, de aumentar el nivel de necesidades de la población rural, deben intensificarse en aquellas zonas en donde se realiza la Reforma Agraria.
- 5.3. A Extensión Agrícola le corresponde:
- 5.3.1. Formar el factor empresa, capacitando al campesino mediante una adecuada orientación y educación que es indispensable para el éxito de la Reforma Agraria.



5.3.2. Orientar a la juventud campesina que deba emigrar a otras zonas agrícolas o hacia las industrias, en aquellos casos en que la emigración sea una condición indispensable para el desarrollo agrícola de una región, a fin de que tal emigración se produzca en edad oportuna y no después que tengan que soportar las trágicas consecuencias de la cesantía.

5.4. En el Programa de Desarrollo y Ampliación del Servicio Nacional de Extensión Agrícola del Ecuador, presentado por la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica, Noviembre 1960, en el Capítulo de Relaciones de la Extensión, se lee:

Con los Organismos de Colonización y Reforma Agraria

5.4.1. Debido a que los programas de Colonización y Reforma Agraria tienen objetivos de orden social y económico ya que, por su parte, la Extensión tiene semejantes intereses, aunque su manera de operar sea diferente pues sus funciones son diferentes también, debe existir una decidida colaboración entre los Servicios de Extensión y dicha Organización, a fin de evitar duplicación de los Servicios de Asistencia Técnica al agricultor.

5.4.2. Extensión debe tener Agencias en los centros de Colonización y de parcelación y obtener facilidades materiales y económicas de esos Organismos para el buen desempeño de sus funciones.

5.4.3. En consecuencia y en base a los antecedentes precitados, podemos concluir que la participación activa del Servicio Nacional de Extensión Agrícola en el Programa de Reforma Agraria es absolutamente recomendable".

6. Una vez conocido, analizado y discutido el estudio del Experto de FAO, discusión en la que se ampliaron conceptos relacionados con los objetivos, finalidades, funciones, organización y líneas de acción de Extensión Agrícola. La Comisión General de Reforma Agraria aprobó las siguientes recomendaciones, para que sirvieran de antecedente en la redacción del Anteproyecto de Ley Agraria:

6.1. LA TERCERA COMISION DE REFORMA AGRARIA, estudiados los aspectos relativos a la Extensión Agrícola y Reforma Agraria, recomienda lo siguiente:

6.1.1. El Organismo Ejecutor de la Reforma Agraria debe tener obligatoriamente a su cargo la coordinación de actividades con todos los servicios públicos cuyos intereses y funciones tengan relación con el mejoramiento de la producción agrícola y la elevación de los niveles educacionales, sociales, culturales, sanitarios, etc. en las áreas rurales.

En el caso de Instituciones Privadas que realicen las funciones anotadas, esta coordinación

se hará cuando el Organismo de la Reforma Agraria lo juzgue necesario y sea posible.

- 6.1.2. Que la Ley de Reforma Agraria reconozca que el Servicio Nacional de Extensión Agrícola, dependiente de la Dirección General de Agricultura del Ministerio de Fomento, es la institución oficial encargada de desarrollar la labor de difusión técnica entre los agricultores y sus familias, a fin de impulsar el mejoramiento de la producción agropecuaria e inducir a las familias campesinas a mejorar sus niveles de vida. (Recomendación del documento "Programa de desarrollo y ampliación del Servicio de Extensión Agrícola" Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica).
- 6.1.3. Será obligación del Servicio Nacional de Extensión Agrícola atender preferentemente las áreas que estén en proceso de colonización o Reforma Agraria, a fin de dar la máxima asistencia en los aspectos técnicos, sociales y culturales pertinentes a los nuevos propietarios.
- 6.1.4. La supervisión técnica y la labor de asistencia de especialistas de Extensión (en fitopatología, conservación de recursos agrícolas, cultivos, mecanización, etc.) se hará a través del Servicio Nacional de Extensión Agrícola, a fin de prestar la ayuda especializada que se requiera para mayor eficiencia de la labor de los Agentes de Extensión.
- 6.1.5. Dada la importancia que tiene el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades campesinas, los Organismos encargados de programas oficiales de integración de estos grupos deberán prestar asistencia de manera especial en las zonas donde se colonice o distribuya tierras a campesinos.
- 6.1.6. El Organismo Ejecutor de la Reforma Agraria, como institución coordinadora quedará capacitado legalmente para firmar convenios o acuerdos bilaterales o multilaterales con servicios públicos o privados, nacionales o internacionales, ya establecidos, a fin de obtener el más adecuado y racional aprovechamiento de los recursos técnicos y físicos con que cuente el país para el logro de las finalidades que fija la Ley.
- 6.1.7. Para los efectos de la asistencia preferencial del Servicio Nacional de Extensión Agrícola y de los programas oficiales de integración del campesinado se deberá disponer de personal suficiente y adecuado. Los gastos de operación de estos Organismos deberán provenir de los fondos propios o aportados por el Organismo Ejecutor de la Reforma Agraria".

7. El Capítulo VII del Anteproyecto de Ley Agraria que la Comisión General presentara al Ministerio de Fomento, se titula "De los Servicios Asistenciales y Complementarios", cuya sección II denominada "De la Extensión Agrícola". Textualmente dice:

7.1. "Artículo 153.- El Servicio Nacional de Extensión Agrícola, dependiente de la Dirección General de Agricultura del Ministerio de Fomento de la Producción, es la Institución Oficial encargada del desarrollo y la supervisión de las labores de difusión técnica entre los agricultores y sus familias.

7.2. Artículo 154.- La Reforma Agraria irá acompañada de la intensificación y expansión del Servicio Nacional de Extensión Agrícola, procurando que ambas actividades se realicen conjuntamente y coordinadamente en las mismas zonas!

7.3. Si bien estos dos artículos del Anteproyecto de Ley Agraria no detallan mayormente las relaciones entre Extensión Agrícola y la Reforma Agraria, por lo menos ya representan dos aspectos de fundamental importancia en cuanto a la relación que debe existir entre estas dos actividades. En efecto, en primer término se reconoce la función de Extensión Agrícola en cuanto a la difusión de conocimientos técnicos entre los agricultores y sus familias. De otro lado se establece la necesidad de ampliar y robustecer al Servicio Nacional de Extensión Agrícola, como condición básica para la aplicación de la Reforma Agraria, y la coordinación que deben tener ambas actividades en las zonas en las cuales se efectúe la reforma.

El Anteproyecto redactado por la Comisión General no significa solamente el conjunto de disposiciones para la Reforma Agraria, sino que por el contrario representa una Ley Agraria, la cual lógicamente comprende el problema en su integridad al atender a todas las cuestiones que guardan relación con la tierra, con el hombre que la trabaja y con los medios que son indispensables para facilitar la explotación del suelo, plantas y animales.

Por la amplitud de este Anteproyecto, en la redacción de los artículos se procuró dejar establecido el concepto sobre el cual trata cada uno de ellos, a fin de dar flexibilidad a las disposiciones en forma tal, que puedan ser aplicadas en un país, como es Ecuador, que posee gran complejidad e irregularidad en su medio, en sus condiciones económicas y en sus características demográficas.

7.4. Una vez promulgada la Ley Agraria, previa la introducción de las modificaciones que fueren del caso, se procederá a la elaboración de los varios reglamentos que permitirán su aplicación. Naturalmente estos reglamentos se ceñirán a las bases y objetivos señalados en la elaboración de la Ley.

## OBJETIVOS ECONOMICOS, POLITICOS Y SOCIALES DE LA REFORMA AGRARIA

1. El Objetivo de la Ley Agraria ecuatoriana será el de modificar la estructura de la tenencia de la tierra en el país, mediante una redistribución de la propiedad rústica que rompa las formas económicas-sociales anticuadas que han logrado prevalecer, y favorezca el desarrollo económico de la agricultura y el progreso social del campesino. Será la Reforma Agraria parte inseparable de una política agrícola que impulse el desarrollo de esta rama económica, en forma armónica con el desarrollo económico general.

2. Esta reforma agraria perseguirá también aquellas finalidades sociopolíticas que no sean incongruentes con sus metas económicas, como la elevación cultural de los campesinos, su liberación de opresiones de tipo feudal, su tranquilidad, su solidaridad entre sí y su participación en la vida pública mediante mecanismos democráticos. En resumen, se trata de iniciar un proceso metódico de corrección de los defectos que presenta la estructura de la tenencia de la tierra, defectos que son los que impiden el desarrollo de la agricultura.

3. Los objetivos antes enunciados significan que la Reforma Agraria representa el instrumento de desarrollo económico y una medida política-social. Estos objetivos tienen gran similitud con los que persigue Extensión Agrícola, por lo que debe considerarse que son complementarias entre sí. En efecto, el progreso de la agricultura no está condicionado únicamente a las formas de tenencia de la tierra; consecuentemente, las medidas de impulso en una atinada política agrícola, deben ser varias:

- 3.1. Mejorar las condiciones de vida de los trabajadores agrícolas, debido a que éstos disminuirán en número, pero no desaparecerán como resultado de una Reforma Agraria. Mientras la reforma se efectúe, ese mejoramiento los hará más aptos como posibles beneficiarios de la reforma. Extensión tiene bajo este aspecto un amplio campo de acción.
- 3.2. Facilitar el progreso técnico de la agricultura. El avance al respecto está frenado por diversos factores: Falta de conocimiento sobre técnicas mejores; espíritu rutinario de los agricultores; aislamiento de muchas fincas respecto a centros poblados y mercados; magnitud demasiado pequeña de algunas explotaciones y demasiado grande en otras; cultivo indirecto o ausentismo del propietario, lo que origina deficiencia en las mejoras que deben realizarse en el predio; etc. El progreso técnico de la agricultura constituye la principal línea de acción de Extensión Agrícola.
- 3.3. Librar a la agricultura de la presión demográfica que le aqueja en ciertas zonas, y poner en producción recursos naturales que existen inaprovechados en otras. Para conseguir esta meta a más de las obras públicas de infraestructura; comunicaciones, regadío y drenaje, que permiten abrir el cul

tivo tierras nuevas, se requieren programas de colonización, dirigida u orientada, que comprendan imprescindiblemente actividades de Extensión Agrícola.

4. La Reforma Agraria puede ser la acción determinante del desarrollo, aunque sólo sea una fase de la política integral para impulsar el desarrollo. Sin embargo, los resultados de una reforma serán exiguos o débiles, sino se acompaña con fundamentales acciones referentes a Investigación y Extensión Agrícola, crédito agrícola de promoción, establecimiento de magnitudes de explotación adecuadas, obras de infraestructura y de mejoramiento de tierras ya cultivadas, legislación del trabajo y eficientes programas de colonización. En rigor, no se trata de que esas acciones deban acompañar a la Reforma Agraria, sino que la Reforma Agraria debe acompañar a esas acciones cuyos designios son fundamentales.

5. La Reforma Agraria atiende no sólo a móviles de carácter económico, como los señalados anteriormente, sino a motivaciones de carácter político y social muy intensas. La propiedad de la tierra tiene influencias psicológicas favorables para los campesinos, ya que como bien permanente y sustentador constituye un valioso factor de paz social. Al atender las motivaciones de carácter social se corre el riesgo de desatender finalidades económicas para una Reforma Agraria, pues por desgracia las finalidades sociales y las económicas son en parte incongruentes. El ejemplo más elemental de esta inconveniencia consiste en que social y políticamente convendría que todos los campesinos fueran propietarios, pero económicamente tal estructura de la tenencia de la tierra sería desastrosa.

6. Afrontar airosoamente las incongruencias entre lo político social y lo económico, es el gran problema de las reformas agrarias. Necesitan por lo tanto estar orientadas a lograr básicamente finalidades económicas y también finalidades político sociales, hasta el punto de que las primeras no se sacrifiquen a las segundas, es decir sin sacrificar la productividad a las preferencias sociales. Entre los resultados político sociales de una Reforma Agraria bien lograda, hay que distinguir los realmente positivos, que no consisten en meras satisfacciones psicológicas, sino que van acompañadas de un incremento en el bienestar material, y aquellos otros resultados que no mejoran el nivel de vida, sino crean sólo una sensación de satisfacción que repercute en el comportamiento social. Dada la intensidad de las necesidades materiales de los campesinos, no pueden conformarse con simples satisfacciones psicológicas, a la larga reaccionarán contra esas ficciones de mejoramiento y se sentirán engañados.

7. Una Reforma Agraria que no eleve el nivel de vida de la población campesina, no creará una estructura sólida y estable de tenencia de la tierra y, a la postre, no lograría ni la paz social ni el bienestar social que se proponía. Dentro de una sana política en la reforma caben metas de acentuadas finalidades de mejoramiento social: la destrucción de una excesiva concentración de la tierra en poder de unos pocos; la multiplicación de empresarios agrícolas;

la redistribución del ingreso anual per-cápita; la propiedad familiar en algunos casos; el cultivo directo en vez del indirecto; el combate del ausentismo; la educación, las cooperativas inclusive las de producción; el buen trato a los trabajadores; la participación de utilidades para los mismos; y sobre todo un progresivo mejoramiento del nivel de vida, resultado económico con indudables repercusiones sociales.

8. Estas metas de mejoramiento social se conseguirán cuando la aplicación de la reforma esté acompañada de una eficaz operación de los sistemas educacionales, sean estos formales o informales, porque requieren básicamente de la elevación del nivel cultural de la población entre la cual se espera efectuarla. A extensión Agrícola corresponderá gran parte de esta elevación en el nivel de vida, objetivo fundamental de este sistema educacional.

9. El Anteproyecto de Ley Agraria ecuatoriano ha sido elaborado con miras a conseguir las finalidades de desarrollo económico y las ventajas sociales y políticas, antes mencionadas. Por lo tanto, al preparar su reglamentación se tendrá sumo cuidado en que esta comprenda, con el mayor detalle, la coordinación y acción conjunta establecidas en el artículo No. 154, para que las actividades de Ex ten sión A gr í c o l a y la aplicación de la Reforma Agraria guarden entre sí las relaciones de armonía, cooperación y oportunidad, imprescindibles para alcanzar las metas de desarrollo previstas en la polí t i c a a gr í c o l a que actualmente sigue el país.

10. La población indígena del país, campesina en su totalidad, representa el recurso humano que mayor atención merecerá en la aplicación de la Reforma Agraria. Varios servicios deberán combinarse para lograr el impulso mental, físico y económico que dicha población precisa para su elevación cultural y social. Entre éstos, Ex ten sión A gr í c o l a ocupa un lugar preferencial, debido a que su acción comprenderá la ayuda técnica necesaria para convertir al indígena en un empresario agrícola que, una vez superadas sus actuales condiciones de vida y sus rutinarias y tradicionales costumbres, se halle adecuadamente capacitado para aprovechar los recursos naturales que adquiera en propiedad.

Existe presión demográfica sobre un suelo intensamente explotado, junto a un vacío demográfico en las partes más fértiles del país. Se conoce de antemano lo difícil de una tarea de colonización, frente al tradicional arraigo de la población campesina a su suelo natal y lo lento que será el proceso en rendir los efectos deseados, pero también se aprecia en su justa medida el optimismo que anima a un buen Servicio de Extensión para actuar atacando a este problema con alentadora visión, ejecución metódica y dedicación con t í n u a.

#### INFORMES CONSULTADOS.-

- 1.- Galecio Gómez, Juan.- "Extensión Agrícola y la Reforma Agraria" Comisión General de Reforma Agraria del E cu ad o r, Abril de 1961 - Quito - Ecuador.

- 2.- Comisión General de Reforma Agraria.- "Anteproyecto de Ley Agraria para el Ecuador" - Agosto de 1961 - Quito - Ecuador.
- 3.- Fernandez y Fernandez, Ramón.- "Reforma Agraria en el Ecuador".- Informe al Gobierno del Ecuador.- Mayo de 1961 - Quito - Ecuador.

-----





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : FORMAS DE COORDINAR LOS PROGRAMAS DE REFORMA AGRARIA Y  
LOS SERVICIOS DE EXTENSION EN VENEZUELA

Tema : 5

Autor : Ing. César Fuentes Marins

Cargo : Sub-Director de Extensión Agrícola, Ministerio de Agri-  
cultura y Cría

País : Venezuela

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



FORMAS DE COORDINAR LOS PROGRAMAS DE REFORMA  
AGRARIA Y LOS SERVICIOS DE EXTENSION EN VENEZUELA.

En el presente trabajo se enuncian una serie de previsiones, medidas, recomendaciones, acuerdos, etc., algunos ya adoptados y otros que se encuentran en desarrollo. Consideramos de suma importancia este punto, por cuanto existe la opinión generalizada de que en Latinoamérica es casi imposible aplicar la coordinación que opera en otros países, debido a nuestras características, a la organización de los despachos y agencias gubernamentales y a las condiciones especiales de cada país que obligan a modalidades distintas de reforma agraria. Dada la trascendencia que tiene esta última en relación al desarrollo económico, político y social de nuestros países el tema es tratado con la sinceridad que el caso requiere.

1. ANTECEDENTES

Antes de entrar en materia sería conveniente describir, brevemente, los puntos principales bajo los cuales descansa la ejecución de la reforma agraria en Venezuela.

- 1.1- La Ley Agraria tiene por objeto transformar la "estructura agraria del país y la incorporación de su población rural al desarrollo económico, social y político de la Nación, mediante la sustitución del sistema latifundista por un sistema justo de propiedad, tenencia y explotación de la tierra basado en la equitativa distribución de la misma, la adecuada organización del crédito y la asistencia integral..." (1)
- 1.2- Disposiciones legales y acuerdos tomados determinan que la dotación de tierras esté a cargo del Instituto Agrario Nacional.
- 1.3- La Ley Agraria establece la obligación del Estado venezolano de suministrar tierra, crédito y asistencia al campesinado.
- 1.4- El Ministerio de Agricultura y Cría es ductor de la reforma y los institutos autónomos, Instituto Agrario Nacional y Banco Agrícola y Pecuario son adscritos al Ministerio de Agricultura y Cría.

---

(1) Artículo 1º título preliminar - Ley Agraria Nacional, el crédito centralizado en el Banco Agrícola y Pecuario y la asistencia técnica al Ministerio de Agricultura y Cría.

## 2. POLITICA DE COORDINACION

- 2.1- La Ley de Reforma Agraria establece en su articulado la coordinación, en líneas generales. Para el cumplimiento de tales disposiciones y con el objeto de complementarlas existe un comité de alto nivel, llamada Comisión Coordinadora de la Reforma Agraria con los siguiente miembros: Ministro de Agricultura y Cría; presidente y directores del Instituto Agrario Nacional; director-gerente, subdirector, secretario del Banco Agrícola y Pecuario, jefe del departamento de crédito del BAP; directores del Ministerio de Agricultura y Cría: de extensión, recursos naturales renovables, sanidad e industria animal y jefe de la oficina de planificación sectorial.
- 2.2- Se han creado comités regionales de la reforma agraria en los cuales están representadas las instituciones vinculadas al proceso de reforma agraria: gobierno regional, Ministerios de Obras Públicas, Sanidad y Educación; Ministerio de Agricultura y representantes de los campesinos.
- 2.3- En cada "Asentamiento" existen grupos, formales e informales, los cuales tienen por función la de realizar las acciones acordadas en niveles superiores y plantear las necesidades a dichos niveles.

## 3. DESARROLLO PRELIMINAR DE LA POLITICA DE COORDINACION

- 3.1- El Instituto Agrario Nacional queda a cargo del planeamiento de los "Asentamientos" en sus fases de instalación para que se encuentren en condiciones de funcionamiento en el momento de la dotación de tierras.
- 3.2- La extensión agrícola comienza a operar desde el momento en que se asientan las familias campesinas.

## 4. PROBLEMAS QUE SE DEBEN CONSIDERAR EN LA COORDINACION

- 4.1- Se debe hacer una planificación inicial indispensable para fijar la orientación del parcelamiento y que contemple el presupuesto de recursos necesarios a objeto de que cada parcela, según su tamaño y capacidad de producción, ofrezca ingresos satisfactorios a los campesinos. La oficina de planificación sectorial del despacho ofrece su colaboración en esta fase para colaborar con el IAN, pero sin intervenir en cada "Asentamiento" en sí.
- 4.2- Ejecución de "Asentamiento".

En la ejecución del "Asentamiento" coopera el despacho a través de los servicios de ingeniería en caminos de penetra

ción, perforación de pozos, nivelación de tierras, pequeñas represas, pequeñas obras de riego, etc.

#### 4.3- Desarrollo del "Asentamiento".

En el desarrollo del "Asentamiento", que constituye la estabilización del campesino, actúa extensión en la provisión de asistencia técnica, teniendo como base su naturaleza educativa, extraescolar e informal. No le compete la corrección de las fallas que hubiere en los "Asentamientos"

En este punto se considera que el agente reciba los lineamientos generales del o de los "Asentamientos" bajo su jurisdicción, manteniendo lo planificado originalmente con las modificaciones que vaya dictando la experiencia. Una etapa más avanzada supone la participación gradual de los propios campesinos en la planificación de los cultivos.

#### 5. NECESIDADES DE LOS "ASENTAMIENTOS" Y DEFICIENCIAS EN LOS YA INSTALADOS

Se requiere una coordinación en todos los niveles para corregir aquellos errores que pudieran obstaculizar el desarrollo de los "Asentamientos".

#### 6. EXPANSION DEL SERVICIO DE EXTENSION SEGUN EL DESARROLLO DE LA REFORMA AGRARIA

6.1- Extensión debe conocer con la suficiente anticipación las áreas o regiones donde se establecerán asentamientos, número de personas que se van a asentar, superficie de cultivo y clases de cultivo. Así podrá estimar la ubicación de las agencias, las necesidades de personal y el presupuesto que requiere.

#### 7. PLANTEAMIENTO DE EXTENSION SOBRE LAS CONDICIONES EN QUE DEBEN OPERAR LOS "ASENTAMIENTOS"

7.1- Los campesinos deben ser dotados de tierras de suficiente área que garantice su desarrollo como agricultor y mejora de la familia a medida que el proceso educativo se simplifique.

7.2- Las tierras objeto de dotación deben ser suficientemente aptas para permitir el mejoramiento económico y social de la familia y que no existan factores limitantes que impidan este proceso (mal drenaje, poca fertilidad, etc.).

- 7.3- La acción paternalista de algunas instituciones limita el desarrollo de la persona del agricultor, por lo que es necesario evitarla.
- 7.4- Algunos "Asentamientos" pueden presentar el problema del ausentismo factor limitante de la extensión y del éxito del asentamiento. Es necesario determinar las causas que lo producen y aplicar las soluciones para eliminar el ausentismo.
- 7.5- La necesidad del crédito agrícola en cantidad suficiente y en el momento oportuno, son esenciales en el éxito de los "Asentamientos" campesinos.
- 7.6- La previsión de mercados es necesaria para completar el proceso de producción en los "Asentamientos".

-----

- 6 -

Personal Profesional de Extensión





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: EMPLEO DE AUXILIARES DE EXTRACCION CAMPESINA COMO POSIBLE  
FORMULA COMPLEMENTARIA PARA EXPANDIR LAS ACTIVIDADES DE  
EXTENSION AGRICOLA EN REGIONES DE POBLACION INDIGENA

Tema : 6

Autor : Ing. Jorge Bolton

Cargo : Experto en Extensión de la Misión FAO

País : Bolivia

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



EMPLEO DE AUXILIARES DE EXTRACCION CAMPESINA COMO POSIBLE  
FORMULA COMPLEMENTARIA PARA EXPANDIR LAS ACTIVIDADES DE  
EXTENSION AGRICOLA EN REGIONES DE POBLACION INDIGENA

PROPOSITOS.

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental promover un cambio de ideas entre las delegaciones que concurren a la Segunda Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola, en relación con las sugerencias que aquí se hacen de utilizar, en forma masiva, auxiliares campesinos indígenas en la promoción de actividades de extensión agrícola.

No es su propósito presentar soluciones definitivas al serio problema que confrontan casi todos los países que tienen alta proporción de población indígena rural, ya que no hay experiencias suficientes en este terreno, sino sugerencias que puedan contribuir a hacer más amplio y efectivo el impacto de los actuales programas de extensión agrícola en las zonas andinas.

Es frecuente que, cuando se evalúan los resultados logrados por un Servicio de Extensión Agrícola en el ámbito nacional, surge cierto sentido de frustración, derivado del hecho de que el proceso de tecnificación de la agricultura parece no avanzar a un ritmo suficientemente acelerado, según los requerimientos del desarrollo económico y social del país. La adopción de prácticas mejoradas por parte de los agricultores aparentemente es muy lenta, lo que se evidencia indirectamente al evaluar el ritmo de crecimiento de la producción agropecuaria nacional y de los niveles de vida de los campesinos.

La situación anteriormente descrita en muchos casos es real y ello nos obliga a ahondar en las causas que hacen que nuestra labor como extensionistas no muestre realizaciones de gran envergadura dentro del proceso de desenvolvimiento económico y social de las poblaciones rurales y del país. Debemos reflexionar seriamente sobre estos aspectos y orientarnos hacia la búsqueda de nuevos enfoques que hagan más amplia y fructífera nuestra labor, dentro de la importantísima y compleja responsabilidad que pesa sobre nuestros hombros.

GRAVE DESEQUILIBRIO ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE EXTENSIONISTAS Y LA GRAN MAGNITUD DE LOS PROBLEMAS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LA POBLACION RURAL

Entrando a analizar las causas que retardan el proceso de tecnificación de la agricultura y la promoción de mejores niveles de vida para la población campesina, salta a la vista un fenómeno casi general para todos nuestros países: el exiguo número de técnicos de

que disponen los servicios de extensión agrícola en relación con la cuantía y complejidad de los problemas que afectan a la población rural.

Existe una situación paradójica si comparamos los esfuerzos que hacen nuestros países en el campo de la educación formal, desarrollada a través de las escuelas rurales, y la informal, de extensión agrícola, destinada a aumentar y mejorar la producción agropecuaria y a lograr mejores niveles de vida para la población campesina. Mientras en el primer aspecto existe una conciencia unánime y universal de que es necesario eliminar el analfabetismo y preparar al futuro ciudadano para que sea un elemento útil a la comunidad, no existe igual concepto con respecto a la necesidad de educar al campesino y capacitarlo para que produzca más y mejore sus condiciones de vida. Esta aseveración puede comprobarse fácilmente haciendo un paralelo entre los recursos humanos y presupuestarios que se destinan a la enseñanza primaria rural, por ejemplo, con los que se asignan a las actividades de extensión agrícola. Es fácilmente comprendido y justificado el hecho de que para enseñar las primeras letras a la juventud campesina se necesitan miles de escuelas y miles de maestros. Sin embargo, cuando se piensa en la necesidad de educar al campesino y capacitarlo para incrementar y mejorar la producción agropecuaria, jamás se vislumbra una organización de tan vastos alcances. Esta comparación de ninguna manera envuelve un desconocimiento de las grandes necesidades que tienen nuestros países en materia de educación rural primaria; todo lo contrario, sabemos que lo que se hace actualmente en este campo es insuficiente, en razón de la gran magnitud del problema educacional campesino. Las únicas conclusiones que queremos destacar de lo anterior son las siguientes: primero, falta conciencia nacional sobre el rol destacado que deben tener las actividades de extensión agrícola en el desarrollo económico y social, y segundo, que si la labor de extensión agrícola actualmente no tiene repercusiones más profundas, ello se debe fundamentalmente al escaso número de extensionistas y a los exiguos presupuestos que se destinan a esta función.

El problema del bajo rendimiento de la labor de extensión se agrava aún más en regiones pobladas por campesinos indígenas, donde estas actividades confrontan una serie de problemas específicos: falta de buenas vías de comunicación, bajos niveles culturales de la población que eliminan o disminuyen la posibilidad de emplear ciertos métodos de extensión, como los que usan la palabra escrita; la resistencia abierta u oculta del indígena hacia el blanco y el mestizo; el predominio de lenguas aborígenes y, en general, la prevalencia de valores sociales y culturales diferentes a los de nuestra civilización. En estas circunstancias, la esfera de influencia del extensionista se reduce a unos pocos cientos de familias rurales como máximo, ya que debe volcar gran parte de su esfuerzo y actividad al empleo de métodos de extensión de gran fuerza convincente, pero grandes consumidores de tiempo, como las demostraciones de método y de resultados.

## ESCASA PRODUCCION DE EXTENSIONISTAS AGRICOLAS

En general, las Universidades de nuestros países no están en condiciones de producir el número suficiente de profesionales que requieren los servicios de extensión. En este aspecto, existe un círculo vicioso, derivado de las limitaciones presupuestarias y en muchas ocasiones de las bajas remuneraciones que perciben los extensionistas, lo que determina falta de incentivos para los futuros profesionales que desean o pueden dedicarse a esta actividad. De existir estos estímulos, no hay duda de que las facultades de agronomía estarían en condiciones de producir mayor número de técnicos extensionistas.

En ciertas circunstancias, la carencia de técnicos de nivel universitario obliga a los servicios de extensión a contratar personal de nivel intermedio -prácticos o peritos agrícolas- que no siempre reúnen las condiciones técnicas requeridas o que carecen de formación en extensión agrícola. En cualquier caso, estos contingentes son también escasos para resolver la gran demanda de funcionarios de extensión que requieren nuestros países.

Refiriéndonos en especial a las regiones de población indígena, es un hecho evidente que la juventud campesina, por razones económicas y de otra índole, no tiene oportunidades de acceso a las universidades. Esto determina una carencia casi absoluta de profesionales de extracción indígena, cuya labor podría tener incalculables ventajas en estas regiones, por su mayor identificación con el medio.

## DESAMBIENTACION SOCIAL Y CULTURAL DEL EXTENSIONISTA EN EL MEDIO RURAL INDIGENA

El éxito del trabajo de extensión agrícola en las comunidades indígenas reside fundamentalmente en la identificación social y cultural del extensionista con este ambiente. El técnico debe tener profundos conocimientos sobre los valores sociales y culturales del indígena para poder interpretarlos correctamente y buscar soluciones que no entren en conflicto con los padrones de vida tradicionales de la comunidad. Debe hablar en su propio idioma y participar en sus actividades sociales, a riesgo de ser considerado un extraño o un "extranjero". Las razones anteriores hacen cada vez más intensa la necesidad de formar extensionistas universitarios y de nivel medio provenientes de las mismas comunidades indígenas, los que al trabajar en su propio ambiente no encontrarían problemas tan serios de adaptación. En general, el extensionista, sea de extracción urbana o rural, está muy alejado del medio rural indígena y desconoce la idiosincracia de estas poblaciones. Cuando le toca actuar en este ambiente, consciente o inconscientemente sufre una serie de desajustes físicos o psicológicos, derivados de condiciones de vida y costumbres diferentes. En mucho pueden ayudarle a superar esta situación su capacidad de adaptación al medio y las investigaciones sociales y antropológicas que se hayan efectuado en estas regiones pero, aún así, el conflicto social y cultural perdura y se manifiesta de diversas maneras. En general, y por razones obvias,

este fenómeno de desambientación es más marcado en la mujer que en el hombre, por lo que se hace más fácil la provisión de agrónomos de extensión que de agentes de mejoramiento del hogar en las poblaciones indígenas.

### EL LIDER VOLUNTARIO INDIGENA. SU UTILIDAD Y SUS LIMITACIONES

Las consideraciones anteriores hacen que el empleo de líderes voluntarios en las comunidades indígenas tenga una importancia capital en la promoción de las actividades de extensión agrícola. En efecto, el líder constituye el puente o elemento de enlace entre el extensionista y la población indígena, haciendo expedita la comunicación y eliminando problemas e interferencias de orden sociológico entre ambos. El líder es una de las herramientas más eficaces que tiene el extensionista para multiplicar su acción en el medio rural indígena, la que, como hemos señalado anteriormente, queda restringida por una serie de limitaciones de diverso orden.

La labor del agente de extensión agrícola en las comunidades indígenas, en consecuencia, puede rendir mucho más a través de la selección, entrenamiento y uso de líderes voluntarios que a través de una acción individual de su parte. Este mayor rendimiento no sólo se refiere a volumen de actividades, sino a la eficiencia de la labor educativa. A este respecto, sería útil analizar en esta reunión técnica la experiencia reunida en nuestros países sobre la utilización de líderes campesinos indígenas.

El empleo de líderes voluntarios en las comunidades indígenas, con toda su importancia, tiene indudablemente ciertas limitaciones. En especial, el líder no puede dedicar gran parte de su tiempo a una labor educativa, que si bien le reporta satisfacciones morales y le crea mayor ascendiente en su comunidad, no tiene incentivos económicos directos para él. Consecuentemente, el extensionista no está en condiciones de recargar las actividades del líder de acuerdo con las necesidades del programa de extensión y debe conformarse con lo que éste buenamente pueda realizar. El estímulo económico a los líderes, por otra parte, podría ocasionar reacciones negativas en el seno de su propia comunidad, que dejaría de considerarlo como un representante suyo y lo consideraría más bien como un elemento que actúa en función de su propio interés.

### EL AUXILIAR INDIGENA COMO ELEMENTO COMPLEMENTARIO EN LOS PROGRAMAS DE EXTENSION AGRICOLA

Todas las razones contenidas en los puntos anteriores: la escasa disponibilidad de personal técnico en los servicios de extensión; las limitaciones presupuestarias que afrontan estos servicios; la escasa producción de extensionistas universitarios; el problema del desajuste del profesional al ambiente indígena y las limitaciones que ofrece el empleo de líderes voluntarios, indican la necesidad de buscar soluciones adicionales que permitan superar estos problemas y dar un carácter masivo a las actividades de extensión.

Una de estas posibilidades podría ser el empleo de auxiliares campesinos indígenas, que actuarían como multiplicadores del trabajo del extensionista. Estos auxiliares no serían desde luego líderes de la comunidad, sino jóvenes de extracción campesina seleccionados, entrenados y supervisados para realizar determinadas labores. Estos elementos serían remunerados por el propio servicio de extensión y actuarían a tiempo completo. Su labor debería ser cuidadosamente planeada y supervisada, ya que el uso indiscriminado de los auxiliares podría surtir efectos negativos.

En el medio rural indígena existen ciertas situaciones que hacen más fácil el uso de estos auxiliares de extensión:

- 1.- La gran homogeneidad de las pequeñas empresas agropecuarias y de las explotaciones que en ellas se practican.
- 2.- La escasa diversificación de las mismas, que hace menos complejo el programa educativo.
- 3.- El nivel técnico elemental en que generalmente se desenvuelven estas explotaciones y
- 4.- La necesidad de dar prioridad a determinados proyectos de mayor trascendencia económica para el campesino.

Dentro de estas condiciones, algunas actividades de extensión agrícola adquieren cierto carácter mecánico, cuya ejecución podría ser fácilmente asignada a los auxiliares. De esta manera, el auxiliar se transformaría en multiplicador de tareas específicas, perfectamente delimitadas por el extensionista. Su misión educativa, en consecuencia, no sería de alcances universales, sino destinada a promover algunas fases de tipo demostrativo en la ejecución de los proyectos. Ejemplos prácticos de su esfera de acción y actividades pueden ser los siguientes: dentro de un "proyecto" de mejoramiento de ovinos, el auxiliar podría tener la responsabilidad de enseñar a los campesinos determinadas prácticas, como: instalación y operación de baños antisépticos; administración de drogas contra parásitos internos, vacunaciones, sistemas mejorados de esquila; principios elementales sobre selección y mejoramiento del ganado; uso de reproductores mejorados, etc. Para desarrollar esta labor educativa, el auxiliar debe haber sido previamente adiestrado en estos aspectos técnicos y estar bajo permanente supervisión del extensionista. Concentrando toda su actividad en la promoción de determinadas prácticas "claves" en la ejecución de los "proyectos", y sin salirse de su esfera de acción limitada, el auxiliar podría cumplir una vasta labor educativa en las comunidades indígenas. Este mismo enfoque puede aplicarse al desarrollo de otras actividades agrícolas o de economía doméstica.

Acción Andina, de Naciones Unidas, tiene interesantes experiencias dentro del campo de la salud pública, en la formación y empleo de auxiliares indígenas remunerados, que actúan como vacunadores, auxiliares de enfermería, parteras, etc. Esta experiencia parece perfectamente aplicable en el campo agropecuario, en la forma descrita anteriormente. A este respecto, sería interesante conocer las experiencias que existen en los diversos países andinos en cuanto a formación y empleo de estos auxiliares.

La formación de los auxiliares campesinos indígenas podría hacerse en las escuelas prácticas de agricultura, bajo régimen de internado, seleccionando jóvenes mayores de 18 años en las comunidades en donde se desarrolla el programa de extensión. El adiestramiento sería programado en conjunto por el personal de profesores de la escuela práctica y funcionarios de extensión agrícola, de modo que se ajuste a las facilidades con que cuenta la escuela y a las necesidades del programa de extensión. Este adiestramiento sería eminentemente práctico, manteniendo la enseñanza teórica al mínimo indispensable. La duración del entrenamiento no debería exceder de un año, preferiblemente unos pocos meses, coincidiendo con los períodos de mayor actividad agrícola o ganadera, según el tipo de adiestramiento que se desea desarrollar. Es muy importante evitar la desvinculación del auxiliar con su medio de origen, lo que podría ocurrir con una permanencia muy larga en la escuela. Aparte de los aspectos estrictamente técnicos, el auxiliar debería recibir adiestramiento en principios y métodos de extensión, para hacer más efectiva su labor educativa. Finalizado su entrenamiento formal, el auxiliar trabajaría por algún tiempo al lado del extensionista, antes de actuar en forma independiente. Posteriormente, además de la supervisión y entrenamiento constante a que estaría sometido por parte del extensionista, el auxiliar podría ir ampliando paulatinamente sus conocimientos y su esfera de acción a través de adiestramiento adicional, ya sea en la escuela práctica, en las estaciones experimentales o en otras áreas de extensión.

En la forma señalada, y considerando las bajas remuneraciones requeridas para la contratación de estos auxiliares, el extensionista podría tener a su cargo numerosos colaboradores adiestrados en diferentes actividades relacionadas con los principales "proyectos" en desarrollo. Esta organización rompería el estancamiento que se produce al saturarse la actividad del extensionista y daría al programa de extensión una amplitud insospechada.

Dentro del proyecto de mejoramiento de la enseñanza agrícola, aprobado por el Fondo Especial de las Naciones Unidas para la Universidad de San Simón de Cochabamba, Bolivia, y cuya agencia ejecutiva es la FAO, se contempla la formación de auxiliares campesinos indígenas, cuya misión sería aproximadamente la señalada en el siguiente trabajo.

-----



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: LA ASISTENCIA SOCIAL Y EL MEJORAMIENTO DEL HOGAR EN LA  
CAMPAÑA NACIONAL DE INTEGRACION DEL CAMPESINO

Tema : 6

Autor : Srta. Ana Baez

Cargo : Trabajadora Social-Supervisora, Misión Andina

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



LA ASISTENCIA SOCIAL Y EL MEJORAMIENTO DEL HOGAR EN LA  
CAMPAÑA NACIONAL DE INTEGRACION DEL CAMPESINO

ANTECEDENTES

Dentro de la Campaña Nacional de Integración del Campesino, opera el Servicio Social desde 1958 en las comunidades indígenas del Ecuador. La primera area de trabajo se estableció en la provincia del Chimborazo y, luego, se extendió desde Imbabura hasta Loja, en las zonas que labora la Misión Andina.

Nuestras actividades son de colaboración pues tratamos de ser el puente que vincula al médico, al ingeniero civil, a los educadores fundamentales y a los agrónomos con la comunidad, aunque en algunos casos ellos nos han vinculado a nosotros con la gente.

Cuando un agrónomo trabaja en una comunidad campesina y busca el convencimiento y la colaboración de los agricultores encuentra más fácilmente entrada y aceptación ya que su mensaje es de interés para los campesinos. Para una trabajadora social la situación cambia porque lleva un mensaje desconocido: busca el mejoramiento de los hogares campesinos y tratar de despertar el interés es más arduo y difícil; es una labor que requiere una paulatina y firme actividad.

Nos enfrentamos ante una psicología muy especial. Las indias son retraídas e indiferentes a los requerimientos para inducir las a mejorar. A toda ama de casa le interesa saber cómo ha de preparar las comidas, cómo curar a sus pequeños, cómo mantener aseada su casa. Pero las indígenas no aceptan ninguna sugerencia, mientras no hayamos comprendido sus costumbres, valorado sus procedimientos y aceptado sus modos de vivir. El paso primero hacia el convencimiento implica, de nuestra parte, una asimilación de la manera de ser y vivir del pueblo indio.

Otro aspecto que merece nuestra atención es el relacionado con la mentalidad religiosa del indio. Quien conozca a fondo la vida primitiva del indio campesino, afirmará que toda motivación psicológica, tiene una raíz honda en los principios religiosos. Por esto, una visitadora social que no afronte este problema, tendrá una valla en el trabajo de convencimiento. Más de una vez las indígenas se han retraído a causa de pequeñas demostraciones areligiosas de nuestras trabajadoras. ("Les llamaron "mal ejempleras")

No podemos descuidar este aspecto, por el temor del laicismo institucional de nuestro trabajo. Considerándolo desde el punto de vista puramente antropológico, la religión es un valor fundamental y aprovechable para el mejoramiento del campesino.

En síntesis, creo que nuestra labor ha de afrontar, ante todo, la realidad concreta que vive el campesino, con todas sus implicaciones psicológicas, culturales, morales, etc., a fin de obtener resultados positivos y duraderos.

## METODOS

Dentro del programa de mejoramiento del hogar, una trabajadora social va al campo y trata de aplicar -con el afán impaciente de quien comienza- todos los conocimientos adquiridos en sus años de estudio. Pero, necesariamente, se encuentra con un problema de adaptación al medio real del indígena campesino. Tenemos que tener paciencia y fé. Con la experiencia adquirida hemos llevado a la práctica un método que sigue estos pasos fundamentales:

- 1.- Hacia el convencimiento
- 2.- Sensibilizar el medio despertando necesidades nuevas e intereses por el mejor vivir.
- 3.- Programación y realización de un plan básico de mejoramiento.

La primera etapa "Hacia el convencimiento", pudiera subdividirse en:

- a) Primeros contactos de acercamiento y amistad (Que los indígenas comprendan nuestro desinterés y nuestro afán sincero de ayudarles).
- b) Comprensión de su cultura y reconocimiento de sus valores.
- c) Colaboración activa en su vida diaria.

El punto más delicado y difícil está en la comprensión de la cultura del indio. La trabajadora social debe situarse al nivel cultural de los campesinos, conocer sus sistemas de alimentación, trabajo, etc. Es decir "convivir", y así, desde su nivel, empezar el trabajo de levantamiento social.

Conseguida esta primera etapa se logrará un trabajo más efectivo y se llegará a desarrollar los otros aspectos señalados.

La etapa de "Sensibilización del Medio" tiende a despertar nuevos intereses y necesidades para el mejoramiento del hogar campesino. Es una etapa dura pero altamente beneficiosa.

Hemos observado que la labor a través de grupos organizados despierta más interés y crea un ambiente favorable en toda la comunidad. Hemos trabajado mediante lo que llamamos "Clubs" de mujeres en las distintas ramas: educación del hogar, costura, bordado, corte sencillo y adaptado a su vestimenta, manualidades, puericultura, etc. A través del grupo, se influye en toda la comunidad. Si asisten 20 ó 25 mujeres a los servicios del Club reciben el influjo benefactor y entran en el proceso de mejoramiento 20 ó 25 familias campesinas. Así se multiplica la labor de las visitadoras sociales.

Tiene otra ventaja el trabajo por agrupaciones: es la formación de líderes indígenas que llegan poco a poco a convertirse en verdaderos ejes de la actividad comunal hacia el mejoramiento de todos y hacia el mutuo apoyo. Es interesante anotar que la persona que adquiere alguna cultura básica mediante su aprendizaje en el club, o la escuela, etc., cobra prestigio social entre los suyos y se hace más apta para dirigir los propios destinos de la comunidad.

Anotemos de paso, que la palabra "club", apenas tiene significado entre los indios y campesinos, y sería interesante buscar una palabra castellana o quechua equivalente.

El trabajo por agrupaciones perdería su eficacia, si se descuidaran las visitas a los hogares que, en principio, son el método básico en nuestro programa. Cuando se han dominado las etapas anteriores esto resulta fácil y natural; pero si no logramos un convencimiento previo, nada podemos conseguir.

La tercera etapa "Programación y Realización de un Plan de Mejoramiento", cobra gran interés cuando son los mismos campesinos los autores de su plan de trabajo. Al principio viene la introducción de pequeñas mejoras: blanqueo de las casas, limpieza de los patios, etc., pero luego, poco a poco, se introducen mejoras de mayor importancia de acuerdo con las necesidades nuevas de la familia y la comunidad. Es mejor darles una satisfacción positiva inmediata, acompañada de novedad.

Es interesante, por ejemplo, ver la importancia que cobran los huertos escolares y familiares, después de que las amas de casa aprenden a utilizar los propios productos alimenticios según las variedades nuevas de preparación, enseñadas por las trabajadoras sociales. Así se complementa la labor del agrónomo y se da más importancia a la sana alimentación de la familia.

Otro tema de interés es el que se refiere a los concursos entre los miembros de la comunidad y sus familias. Estos concursos de hogares, de cocina, de limpieza, etc., con sus respectivos premios y alicientes, preparan el ambiente y lanzan a la comunidad hacia un programa de mejoramiento intensivo, que da muy halagadores resultados, como los que hemos tenido en las comunidades del Troje, Guabuy y Langos.

Un aporte en nuestro trabajo social y que ha abierto horizontes en el servicio social ecuatoriano, fué el curso dictado en Guazlán por la Sra. Inés de Ramsay, funcionaria de la Zona Andina del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas.

Para terminar este capítulo en el que he hablado de los métodos utilizados, sólo resta añadir algo que se refiere a una experiencia interesante en la formación de líderes. Se trata del curso de auxiliares para enfermería que reciben el adiestramiento conveniente, primero en Guazlán y ahora la práctica en algunos hospitales de Quito. Este grupo de campesinas jóvenes, ha sido seleccionado en toda la zona andina del Ecuador, que recibe el influjo de la Misión Andina.

Este curso, hasta el presente ha tenido éxito y esperamos dará sus frutos cuando vuelvan las auxiliares a su medio y allá cumplan con el programa señalado. Debo anotar, sin embargo, que el hecho de sacar a las campesinas de su medio para que reciban una formación más eficaz y técnica, ha sido realmente difícil.

## EVALUACIONES

Hablaré ya de la evaluación de los métodos aplicados para poder luego sacar conclusiones apropiadas que sirvan para la orientación de nuestro trabajo con los campesinos de la zona andina. Me permito sintetizar a modo de conclusiones:

1) El trabajo social de mejoramiento del hogar debe afrontar la realidad indígena tal cual es, con todas sus implicaciones psicológicas, culturales, religiosas, etc.

2) Para ello es necesario realizar una "valoración" de la cultura existente mediante el estudio y conocimiento antropológico y social del indio, de tal manera que las trabajadoras en mejoramiento del hogar reciban un adiestramiento técnico al respecto. Su trabajo será así eficaz para forjar las nuevas estructuras, sobre la base real de los valores auténticos de las comunidades en que operan.

3) El trabajo de mejoramiento del hogar tiene que estar planificado dentro del programa general de integración del campesino. Este programa, para que sea eficaz, debe ser realmente integral, debe abarcar todos los aspectos de la vida campesina: lo material y lo intelectual y lo espiritual.

4) Concretándonos al método, creemos que se deben recalcar los siguientes puntos:

- a) El aspecto de adaptación de la trabajadora a la manera de ser y vivir del campesino, tratando de asimilar su cultura.
- b) Sobre esta base conocida, construir -no destruir- valores auténticos, mediante los nuevos programas de mejoramiento.
- c) En toda "programación" se ha de procurar que sean los campesinos quienes planifiquen y lleven a cabo sus ideas. Se ha de tener en cuenta por tanto, que la evolución psicológica del campesino hacia una vida mejor no vaya retrasada de la evolución efectiva que impulsa una trabajadora social.
- d) Por lo tanto, se ha de procurar despertar intereses para que el mejoramiento nazca del medio y no sea una imposición, algo superpuesto y desvitalizado.
- e) Todo cambio es técnico. Hay que tener la psicología del deseo de aprender.

Tengo entendido que así cumpliremos a cabalidad el principio supremo del SERVICIO SOCIAL: SERVIR a los demás. Servir a quienes necesitan nuestra entrega. Servir, respetando la dignidad de la persona humana y haciéndola responsable de sus propios problemas y orientándole en las posibles soluciones.

-----





SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961 -

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título : REQUERIMIENTOS TECNICOS QUE DEBE SATISFACER EL PERSONAL  
DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA

Tema : 6

Autor : Ing. Alfredo Guijarro B.

Cargo : Director Nacional de Extensión, Ministerio de Fomento

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



REQUERIMIENTOS TECNICOS QUE DEBE SATISFACER EL PERSONAL  
DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA

DIRECTOR NACIONAL DE EXTENSION

Requerimientos profesionales:

- a) Ser ingeniero agrónomo especializado.
- b) Tener por lo menos cinco años de experiencia en extensión en el país.
- c) Haber tomado cursos de especialización en extensión agrícola.

Funciones:

Aprueba y dirige los planes de trabajo y programas de extensión para todo el país.

Coordina y dirige las actividades de todas las entidades que trabajan con los programas de extensión.

Representa al Ministerio de Fomento para la firma de acuerdos, convenios, presupuestos, contratos, etc. que se refieran a las actividades de extensión.

Seleciona, propone nuevos nombramientos; aprueba cambios, movilizaciones, y procura mejoramiento económico del personal de extensión.

Coordina los cursos de mejoramiento del mismo personal. Coordina y dirige el trabajo de los supervisores y especialistas de extensión.

Controla todo el movimiento económico de las agencias de extensión.

Presenta los informes generales, mensuales y anuales de extensión.

Administra y dirige los departamentos de aprovisionamiento de materiales, equipos, vehículos, etc. para las agencias de extensión.

SUBDIRECTOR, SUPERVISOR NACIONAL DE EXTENSION

Requerimientos profesionales:

- a) Ser ingeniero agrónomo especializado

- b) Tener por lo menos 4 años de experiencia en extensión en el país.

**Funciones:**

Reemplaza al director en su ausencia y lo ayuda en todas sus funciones.

Coordina los programas seccionales y elabora el programa general de extensión.

**ASISTENTE ENCARGADO DE ENTRENAMIENTO Y EVALUACION**

**Requerimientos profesionales:**

- a) Ser ingeniero agrónomo
- b) Tener por lo menos 3 años de experiencia en extensión, preferentemente con un curso de entrenamiento en extensión.

**Funciones:**

Prepara cursos de adiestramiento del personal de extensión y personas que colaboran con el mismo servicio.

Elabora el calendario de cursos de acuerdo con las necesidades de las diferentes zonas.

Coordina y tiene a cargo el programa de entrenamiento del personal de extensión en el exterior. Selecciona candidatos y los pone a consideración del director de extensión.

**EVALUACION**

La evaluación se basará en información exacta que incluya:

- a) Una descripción de la situación al comienzo del período.
- b) Una declaración de los cambios propuestos o de los objetivos.
- c) Apuntes de la acción que se ha tomado, y
- d) Un informe de las realizaciones o de los cambios que han tenido lugar dentro de los objetivos declarados.

Los resultados de la evaluación se presentarán al director de extensión, quien, a su vez, usará la información obtenida en el planeamiento de programas futuros.

## JEFE NACIONAL DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR

Requerimientos profesionales:

- a) Nivel universitario o, en su defecto, entrenamiento especial en alguna universidad extranjera con un curso de duración mínima de un año.

Funciones:

Formula planes de trabajo en escala nacional de las actividades de su departamento.

Selecciona el personal que entrará a funciones y lo pone a consideración del director nacional de extensión.

Supervisa, asesora y controla, el trabajo de las agentes de mejoramiento del hogar rural.

Coordina los cursos de mejoramiento del personal de su departamento.

Elabora y presenta los informes generales a nivel nacional al director de extensión.

## SUPERVISORES

### 1. Supervisor de Extensión Agrícola

Requerimientos profesionales:

- a) Ser ingeniero agrónomo
- b) Tener por lo menos 3 años de experiencia en extensión

### 2. Supervisora de Economía Doméstica

Requerimientos profesionales:

- a) Haber tomado cursos de especialización por lo menos de 1 año.
- b) Tener 3 años de experiencia como mejoradora del hogar.

### 3. Supervisor Nacional 4-F

Requerimientos profesionales:

- a) Ser ingeniero agrónomo
- b) Tener por lo menos 3 años de experiencia en extensión y clubes juveniles.

### Funciones:

Formula planes de trabajo en escala nacional de las actividades de su departamento.

Asesora al director y supervisores en todo lo relacionado con las organizaciones agrícolas juveniles.

Supervisa, asesora y colabora con el personal encargado de la formación de clubes juveniles agrícolas.

Prepara entrenamiento de personal, líderes y socios de los clubes.

Prepara material didáctico y académico para clubes juveniles.

### ESPECIALISTAS AGRICOLAS DE EXTENSION

#### Requerimientos profesionales:

- a) Ser ingeniero agrónomo especializado
- b) Tener por lo menos 5 años de experiencia en su especialización.

#### Funciones:

Asesora a los agentes de extensión en los problemas de su especialidad que se presenten.

Ayuda en la elaboración de programas regionales de trabajo.

Conduce investigaciones regionales para que los resultados de ellas los divulge el agente de extensión.

Asesora al asistente del director encargado de programas de cursos de entrenamiento de agentes y participa en los mismos.

Prepara boletines de divulgación sobre asuntos de su especialidad.

Elabora informes mensuales para conocimiento de la dirección.

### AGENTE DE EXTENSION

#### Requerimientos profesionales:

- a) Ser ingeniero agrónomo
- b) Tener seis meses de práctica como subagente .

### Funciones:

Es responsable por el planeamiento y realización del trabajo de su zona, de acuerdo con un plan trazado y asesorado por el supervisor de zona.

Prepara programas de trabajo a largo alcance, programas anuales e itinerarios mensuales de trabajo.

Conduce demostraciones de campo.

Visita haciendas de la zona a fin de introducir técnicas nuevas.

Asiste a reuniones con agricultores para conocer sus problemas.

Organiza asociaciones de agricultores y clubes 4-F.

Ayuda en el planeamiento y presentación de ferias locales.

Es responsable por la realización de las sugerencias de supervisores y especialistas.

Es el jefe de la oficina local.

### SUBAGENTE DE EXTENSION

Requerimientos profesionales:

a) Ser agrónomo o práctico agrícola

Funciones:

Toma a su responsabilidad los clubes agrícolas juveniles y labora en otras actividades, bajo la dirección del agente de extensión.

Si tiene a su cargo una subagencia, tiene los mismos deberes que un agente de extensión.

### AGENTE DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR

Requerimientos profesionales:

a) Ser egresada de la Escuela Nacional de Servicio Social o de la Escuela de Ciencias Domésticas, de nivel superior.

Funciones:

Elaboración y ejecución del trabajo para el mejoramiento integral del hogar campesino: vivienda, alimentación, salud, etc.

## SECRETARIO DE LA AGENCIA DE EXTENSION

Requerimientos profesionales:

- a) Tener título de Bachiller o 5 años de trabajo en oficina.
- b) Tener título de Secretariado

Funciones:

Recibe y despacha correspondencia oficial.

Mantiene al día los libros de "caja chica" y otras cuentas de la agencia.

Mantiene al día los formularios de trabajo de extensión.

Atiende despacho de materiales al público.

Ayuda al agente y mejoradora en la preparación de material para demostraciones, reuniones, ferias, etc.

Elabora informes, planes de trabajo, y hace todo el material de mecanografía que tenga que realizar el personal de la agencia.

Mantiene el orden, aseo y presentación de la oficina.

Mantiene el equipo de trabajo en buenas condiciones de servicio.

-----



SEGUNDA REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA

- Lima, Perú, Noviembre 20-Diciembre 2, 1961

DOCUMENTO DE TRABAJO

Título: EL PROFESIONALISMO EN LOS SERVICIOS DE EXTENSION AGRICOLA

Tema : 6

Autor : Ing. Juan Galecio Gómez

Cargo : Experto en Extensión Agrícola de la Misión FAO

País : Ecuador

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

ZONA ANDINA

Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA



EL PROFESIONALISMO EN LOS SERVICIOS DE  
EXTENSION AGRICOLA

LA NECESIDAD DE CONTAR CON PROFESIONALES EFICIENTES PARA LOS TRABAJOS DE EXTENSION

La constante evolución que podemos observar en los problemas de la agricultura y del desarrollo de las condiciones de vida en el campo, hacen que la aplicación adecuada de los programas de extensión sea cada día más compleja y difícil.

Las nuevas técnicas, que aparecen casi a diario, obligan al extensionista a mantenerse en constante entrenamiento, puesto que la difusión de ellas le pueden asegurar mayor éxito en sus recomendaciones y demostraciones.

Los problemas que aquejan a las áreas rurales son complejos y requieren de la aplicación de un criterio técnico y práctico y de alto sentido social a la vez. La aplicación de métodos adecuados a cada situación, requiere individuos altamente calificados y eficientemente preparados. Dichos elementos, que capacitan al individuo para una labor tan complicada no pueden ser entregados, en ninguna forma, a personal preparado en plazos relativamente cortos, a menos que hayan tenido, previamente una sólida y profunda preparación técnica y humanística. No se trata, en extensión agrícola o en el mejoramiento del hogar rural, de divulgar unas cuantas prácticas, o recetas, o saber cómo construir dos o tres tipos de muebles, puesto que con ello no estamos haciendo sino la parte material de un programa, que en el fondo y por definición debe ser educativo y tender a cambiar la mentalidad de los campesinos.

No se concibe en la actualidad, que un individuo con simple formación preuniversitaria ( y a veces sólo humanística o primaria ) pueda tener la capacidad técnica y la formación adecuada para trabajar en los programas de extensión como agente de divulgación. Menos aún podemos aceptar, que por el simple hecho de que un joven o una muchacha hayan pertenecido a un Club Juvenil Agrario lo califiquen para actuar como agente de extensión. Hay algunas excepciones, y muy honrosas, pero se estima que dichas excepciones no hacen más que confirmar la necesidad y conveniencia de emplear personal altamente calificado en estos programas.

Estamos viviendo en un mundo en cambio constante, cuya tendencia primordial es la utilización de personal técnico altamente seleccionado para cualquier actividad.

Hoy en las escuelas vocacionales se preparan maestros carpinteros, herreros, albañiles, artesanos, etc., con la finalidad de producir un tipo de profesional que tenga profundo conocimiento técnico en su materia.

A nadie se le ocurrirá pedir a un hombre que ha trabajado en caminos, que se transforme en ingeniero. Como a nadie se le ocurrirá pedir a un enfermero que le opere el apéndice o las amígdalas.

Es decir que en nuestro mundo actual tendemos hacia la formación técnica eficiente dentro de todas las actividades de la vida de los pueblos.

Es más, los países más avanzados del mundo, son precisamente aquellos desde la técnica, entregada en centros especializados, está dominando todas las actividades nacionales, no por el simple interés de crear una tecnocracia, sino por la simple necesidad, cada día mayor, de obtener trabajo más eficiente y completo.

Cuando observamos los programas de extensión agrícola en Latinoamérica, vemos con aprensión que a estas alturas del siglo, aún hay servicios de extensión que emplean agentes de extensión agrícola que no están profesionalmente calificados para ello.

Dentro de la actividad agrícola este caso es menos grave, ya que la gran mayoría de los agentes de extensión son Ingenieros Agrónomos, y por lo tanto tienen una formación profesional, humanística y técnica que los califica para actuar en el campo de la extensión.

Pero en el caso de los programas de extensión en ciencias domésticas el problema reviste caracteres más acentuados, porque son muy escasos los países que cuentan con personal profesional actuando como mejoradoras del hogar.

No se comprende cual ha sido la razón por la que servicios de extensión que tienen varios años de funcionamiento, que han contado con asistencia técnica y económica de organismos internacionales o bilaterales, hayan mantenido un estado de cosas que sólo en un principio pudo ser aceptable.

Si, por ejemplo, en los Estados Unidos, se requiere que la agente de mejoramiento del hogar tenga el título de Master o una preparación universitaria similar, no se comprende cual puede haber sido la razón para mantener un "Status" diferente para indoamérica.

Si pensamos friamente, tendremos que concluir, que mientras más bajo sea el nivel cultural, social y económico de un grupo humano, o un núcleo familiar, mayor debe ser la eficiencia técnica, mayor el conocimiento profesional, mayor la sensibilidad social, mejor el criterio que debe aplicarse para desarrollar una labor en profundidad y no en superficie.

Debemos reconocer, paladinamente, que al mantener este estado de cosas no hemos comprendido la verdadera importancia que reviste el desarrollo de los programas de mejoramiento del hogar rural. Es muy usual encontrar agentes de extensión e incluso personal directivo, que mira estos programas con cierta indiferencia, como una necesidad relativa, y aún algunos agentes lo consideran como una especie de carga que hay que soportar porque es obligación.

Mientras vemos que en unos países se exige una formación profesional, podemos observar que en otros se han contentado con dar oportunidades a personal muy digno y eficiente, pero que no por ello, firmemente hablado, está capacitado para cumplir una profunda labor de extensión.

Debemos pensar entonces que en los años venideros deberán crearse escuelas destinadas a formar personal profesional ad-hoc, o bien, cuando la situación o ciertas condiciones especiales lo aconsejen, tomar este personal de otros centros universitarios, en los cuales se haya logrado introducir materias intimamente relacionada con extensión agrícola.

En consecuencia, podemos dejar por aceptado que todo servicio de extensión agrícola debe contratar profesionales de grado universitario para los cargos de agentes de extensión agrícola, y de agentes de mejoramiento del hogar rural.

### PROFESIONALES QUE SE REQUIEREN PARA EL TRABAJO DE EXTENSION

Vamos ahora a señalar muy someramente el tipo de profesionales que se requiere para el trabajo de extensión.

- a) Para los cargos de agentes regionales o locales, deben ser ingenieros agrónomos. En casos especiales de zonas ganaderas es recomendable agregar al equipo de extensión médicos veterinarios especializados en las labores de extensión.
- b) Para los cargos de sub-agentes deben contratarse ingenieros agrónomos recién recibidos, a fin de crear una especie de puente entre la universidad y el cargo de agente. En todo caso no deberá contratarse ingenieros agrónomos para que entren directamente a cargos de responsabilidad, sin que pasen un período de prueba, ya sea en la forma de sub-agentes o de ayudantes.

En los países donde estructuralmente hay sub-agencias los cargos pueden estar en manos de agrónomos o prácticos agrícolas.

- c) Para los cargos de agentes especializados en clubes agrarios juveniles, el ideal es que estén ocupados por ingenieros agrónomos; pero debido a una serie de factores, tales como sueldos, disponibilidad de profesionales, etc. en la mayoría de los países se entrenan prácticos agrícolas o agrónomos, para desempeñar estas funciones.
- d) Para el desempeño de las labores técnicas de mejoramiento del hogar rural, en la gran mayoría de los países se emplean señoras que han recibido un entrenamiento de tres meses ó más. No son profesionales.

Es conveniente considerar esta situación y elevar a la categoría de profesionales las funciones de mejoramiento del hogar rural.

Para esto se pueden obtener estos profesionales de:

1. Una escuela de Mejoradores del Hogar, ad-hoc, adjunta a la Facultad de Agronomía ( caso de Perú ).
2. Una Escuela de Profesores de Alimentación y Educación para el Hogar ( caso de Chile ).
3. Una Escuela de Servicio Social, con dos semestres dedicados como especialidad, a materias relacionadas con extensión, sociología rural y economía del hogar ( es el caso de lo que se ha recomendado para el Ecuador ).

#### REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS FUNCIONARIOS DE EXTENSION

Para ingresar al servicio de extensión los profesionales (ingenieros agrónomos, agrónomos y educadores del hogar) deben cumplir cuando menos los siguientes requisitos mínimos:

- a) Título profesional de grado universitario. Los agrónomos con título preuniversitario.
- b) Haber asistido a un entrenamiento en extensión de por lo menos 3 a 6 meses. Dicho entrenamiento debe ser teórico y práctico, y servirá para seleccionar al personal más apto para el trabajo de extensión.
- c) Debe demostrar verdadera vocación por esta especialidad.
- d) Debe tener sólidos conocimientos prácticos y técnicos en su especialidad.

Cada país puede fijar otros requisitos, pero se estima que estos son los básicos.

----

## DATOS ESTADISTICOS

### 1. DISPONIBILIDADES DE PROFESIONALES EN EL ECUADOR

#### I- AGRICULTURA

##### 1. PLANTELES DE FORMACION AGRICOLA

a) Facultades de Agronomía y de Medicina Veterinaria	4
b) Escuela Práctica de Agricultura	3
c) Colegio de Técnicos Agropecuarios	4
d) Núcleos de Capacitación Agrícola	2

De los tres primeros grupos puede obtenerse personal técnico para las agencias y sub-agencias, del cuarto grupo solo asistentes o ayudantes de campo, debido a que se trata de jóvenes con formación de preparatorias.

##### 2. PROMEDIOS DE EGRESADOS

- a) Promedios de egresados anuales de las cuatro facultades de Agronomía y Veterinaria.

Agronomía	18 en promedio
Veterinaria	16 en promedio
Total	34

- b) Promedio egresados anualmente de las cuatro Escuelas Prácticas de Agricultura:

35 en promedio

##### 3. PROMEDIO DE DEDICACION DE LOS PROFESIONALES

	Facultad Agronomía	Esc.Pract. de Agric.
Actividades particulares	30%	45%
Actividades públicas	65%	26%
Otras	5%	29%
Total	100%	100%

4. PROMEDIO ANUAL QUE SE PUEDE DISPONER PARA LA ACTIVIDAD PUBLICA.  
(Servicios Públicos).

Ingenieros Agrónomos	12
Ingenieros Veterinarios	<u>10</u>
Total	22

Agrónomos y prácticos Agrícolas 10

En consecuencia, anualmente pueden entrar a los servicios públicos un número de 12 ingenieros agrónomos, 10 médicos veterinarios, y 10 prácticos agrícolas o agrónomos.

De los Ingenieros Agrónomos. podrían ingresar a extensión 4 a 6 anualmente, y 4 a 6 agrónomos.

Como las posibilidades de incremento anual del servicio no pueden ser mayores de 5 a 10 oficinas (agencias y sub-agencias) estimamos que hay suficiente, por el momento para crear y dotar nuevas agencias.

II - EDUCACION PARA EL HOGAR

1. Anualmente se reciben unos 15 a 20 Trabajadores Sociales, a las cuales habría que agregar unos 6 a 10 más, que comenzarán a egresar de la escuela de Guayaquil.
2. Del total actualmente recibidas el 84% trabaja en la profesión, la gran mayoría de ellas en la actividad pública ( el 90% aproximadamente ).
3. Si se mantiene un ritmo de 20 egresadas anuales se contaría con 15 a 18 que podrían entrar en la actividad pública, y por lo tanto no sería difícil seleccionar anualmente 5 o 6 trabajadoras sociales para que ingresaran al Servicio de Extensión.

Además tómesese en cuenta que todos las trabajadoras Sociales tienen una práctica en comunidades, de tres meses, dirigidas y orientadas por la Misión Andina, lo que dá exelente base para ser ocupadas en programas de mejoramiento del Hogar Rural.



## CONCLUSIONES

1. Es necesario reconocer y dar categoría profesional universitaria a los cargos de agentes de extensión, y agentes de mejoramiento del hogar rural.
2. Sería conveniente que aquellos servicios que aún no cuentan con mejoradores del hogar de nivel universitario, procuraran la creación de escuelas ad-hoc, o bien ubicar un tipo de profesional que ya se esté preparando en el país, a fin de llegar a acuerdos con las escuelas de estos profesionales, para crear cátedra de extensión, alimentación, manualidades, etc.
3. Todos los servicios de extensión deben procurar que en las escuelas de agronomía, veterinaria, y aún en las prácticas de agricultura, así como en aquellos donde se formen los mejoradores del hogar, se dicten cátedras de extensión y sociología rural.
4. Los agentes de extensión, para ser aceptados como tales deben ser seleccionados mediante entrenamiento en servicio y cursillos de extensión.
5. Para los efectos de la suficiencia de personal, en el Ecuador no habría problemas por el momento, de modo que paulatinamente se podrán reemplazar los mejoradores del hogar, a medida que los actuales se fueran retirando del servicio, por trabajadores sociales. Las escuelas de agronomía y práctica de agricultura permiten asegurar un número adecuado de profesionales para contratar anualmente.

-----



630.717 R38 <sup>02</sup>		2979
Reunión Técnica Internacio- nal sobre extensión agrícola.		
FECHA	PRESTADO A	
30-IX-72	DR/. Ansorena	

630.717  
R38

2979

Reunión técnica internacio-  
nal sobre extensión agrícola

I. Informes de situación.



