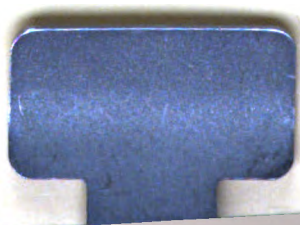
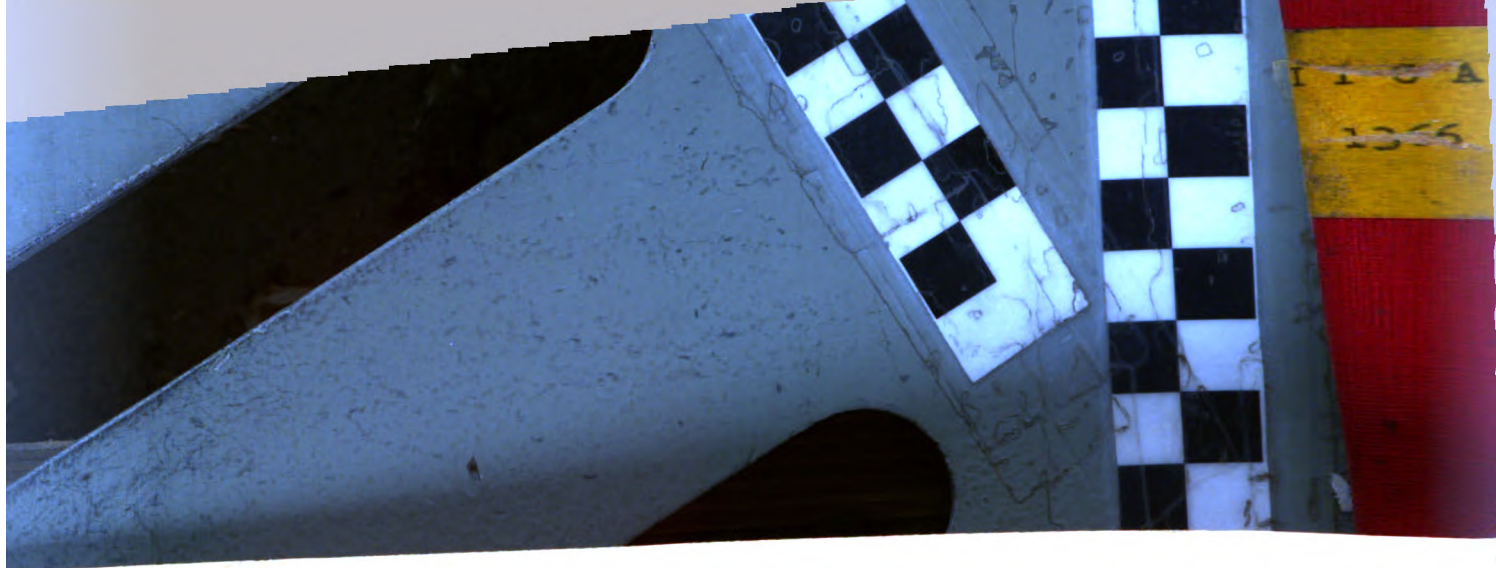


1960



MATERIALES DE ENSEÑANZA EN EXTENSION

882-2 R

C. BICA 636.715 D53610 910

TRADUCCION

Nº 4

ORGANIZACION DE EXTENSION

Para Administración y Para Desarrollo del Programa

por



Joseph Di Franco

Servicios Regionales en Extensión



Publicado en Español e Inglés

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES
INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS
DE LA OEA - Turrialba, Costa Rica.

Copias adicionales de ésta y otras publicaciones de los Servicios Regionales en Extensión pueden solicitarse a la Oficina del Punto Cuarto (USOM) o escribiendo a:

Coordinador de Servicios Regionales
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
Turrialba, Costa Rica

IICA
630. F15
D43
MEE-4

Esta publicación ha sido preparada de acuerdo con el contrato firmado entre el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la Organización de Estados Americanos (OEA) y el Instituto de Asuntos Interamericanos de la Administración de Cooperación Internacional (ICA) de los Estados Unidos.

Turrialba, Costa Rica

Agosto de 1960

ORGANIZACION DE EXTENSION

Para Administración y Para Desarrollo del Programa

I. I. C. A. - C. I. R. A.	
BIBLIOTECA	
COMPRADO A	_____
PRESEQUIO DE	P. C. T. 201
FECHA	ENE. 12. 1967
	PRECIO



Por: Dr. Joseph Di Franco

Ninguna discusión sobre administración y supervisión puede ser completa si antes no se reconoce que en las organizaciones de extensión existen dos fases de trabajo: (1) Administración y (2) Desarrollo del Programa, o en otras palabras, es necesario que exista una organización para la administración, para así establecer una estructura dentro de la cual pueda desarrollarse un programa. La existencia de un servicio de extensión se afirma en el desarrollo de un programa educativo diseñado para ayudar a la población rural. Para llevar a cabo este trabajo educativo, es necesario contar con una organización administrativa. La estructura de la organización administrativa que define las normas que permiten a los individuos la ejecución del trabajo de extensión, se explica en forma sencilla y generalmente se ilustra por medio de un organograma o diagrama en el que se muestra las relaciones administrativas que deben existir entre los miembros de la organización. Todos nosotros estamos familiarizados con estos diagramas, que existen en cualquier organización formal que haya sido creada con el propósito de asignar responsabilidades. Las dependencias gubernamentales, escuelas, fábricas, clubes, sociedades, etc., están definidas en una forma sencilla por medio de organogramas administrativos.

Desafortunadamente, esta organización administrativa se confunde muy a menudo con el trabajo a ejecutar, es decir, con el programa educativo de la organización para la extensión. La organización administrativa no es lo mismo

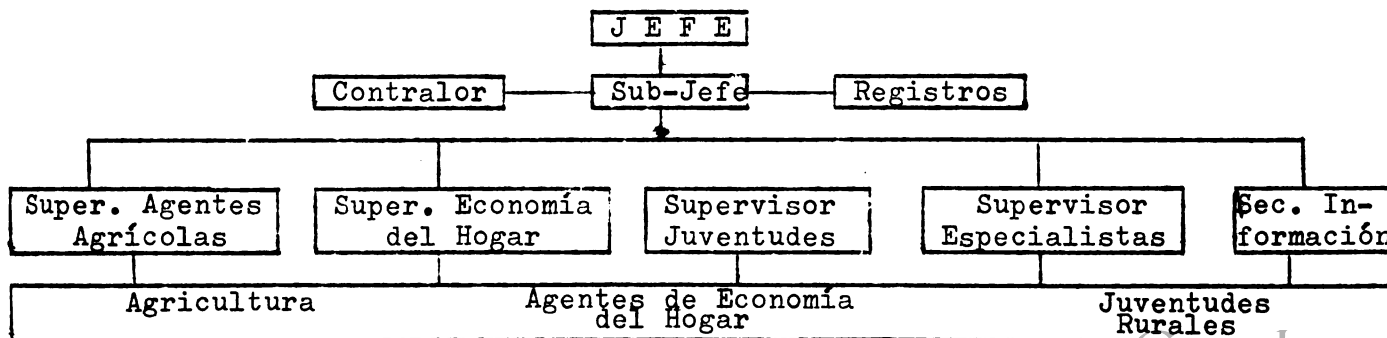
que el desarrollo del programa de la organización.

El propósito de la organización administrativa es el de definir la relación que existe entre los miembros de la institución para los fines de la administración. El papel y las responsabilidades de cada individuo en el desarrollo del producto (programa) debe definirse dentro de esta estructura administrativa. Sin embargo, cuando definimos los papeles y responsabilidades en el desarrollo del programa, en la mayoría de los casos esa relación y esas responsabilidades están completamente invertidas.

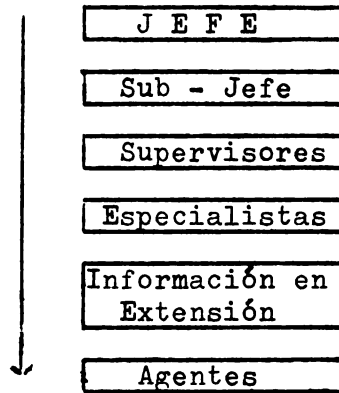
Creo que en las organizaciones para la extensión, recientemente desarrolladas, este concepto de dos organizaciones en una es frecuentemente mal interpretado; esto es especialmente exacto donde al personal administrativo y al personal de "extensión" se asignan con frecuencia deberes de extensión sin conocimientos previos, experiencia o adiestramiento. Muchas veces, debido a la escasez que existe de individuos con adiestramiento en extensión, los gobiernos se ven precisados a colocar especialistas agrícolas o técnicos en investigación en el personal de sus nuevas organizaciones, denominadas de "extensión".

Si aceptamos la idea de que hay dos organizaciones en extensión, una para propósitos administrativos y otra para el desarrollo del programa, entonces podemos ilustrarla con el siguiente organograma:

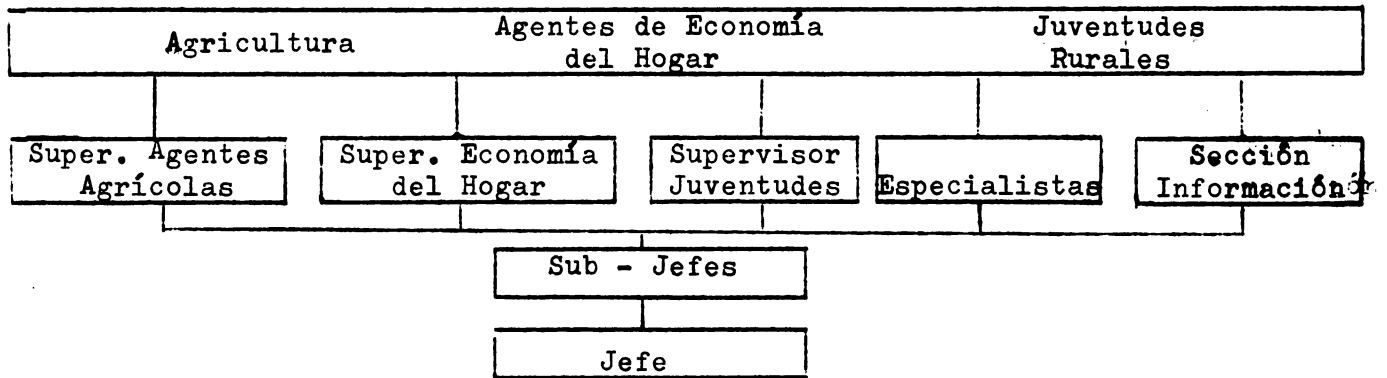
ORGANIZACION ADMINISTRATIVA



Las orientaciones y normas van en escala descendente desde el Director hasta su personal.



ORGANIZACION DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA



THE
MUSEUM
OF
THE
CITY OF
NEW YORK
AND
THE
HUNTER
ROSE
MUSEUM

THE
MUSEUM
OF
THE
CITY OF
NEW YORK
AND
THE
HUNTER
ROSE
MUSEUM

Los programas deberían desarrollarse al nivel de los agentes mediante sus propios recursos: especialistas y sección de información para la extensión. La coordinación de los programas se desarrolla al nivel de los supervisores y asciende hasta el Director.

Agentes

Supervisor

Especialistas

Sección de Información

Director Asistente

Director

En esta forma todas las personas tienen cierta posición en la organización administrativa y otra diferente en la organización del desarrollo del programa. Esto lo podemos ilustrar de esta otra forma:

ORGANIZACION DE EXTENSION



Con esta clase de referencia, estamos entonces en capacidad de definir mejor los papeles y las responsabilidades.

El Director tiene una responsabilidad mayor en las tareas administrativas. El es quien interpreta los reglamentos bajo los cuales ha sido creado el servicio. Administra al personal. Establece el control y desarrolla las normas.

El Director Asistente ayuda al director a llevar a cabo las tareas administrativas y a coordinar los programas.

Los Supervisores desempeñan dos papeles muy similares: primero, funciones administrativas que les asignan los directores; segundo, igual responsabilidad en la ayuda a los agentes en el desarrollo del programa. Ellos les ayudan a los agentes a comprender las normas y reglamentos, sirven como medio de enlace y contacto con las fuentes de información necesarios a los agentes, tratan de determinar las necesidades de los agentes en cuanto a diestramiento y destrezas. Actúan como coordinadores del programa en sus áreas de acción.

Los Especialistas^{*} casi no tienen responsabilidades administrativas, aunque comunican a los agentes la forma en que deben interpretar los reglamentos en lo que concierne al papel de los especialistas, responsabilidades y limitaciones. Los especialistas juegan un importante y principal papel en el desarrollo del programa. Generalmente matienen a los agentes informados sobre sus campos técnicos particulares y sobre su importancia en el área de trabajo de los agentes; y estimulan las actividades del programa. Después de que los agentes han determinado los programas para el año, los especialistas dan la ayuda necesaria a los agentes en la realización de los programas. Esto incluye

* Ver: Materiales de Adiestramiento en Extensión #3: Especialistas, Roles, Problemas y Ajustes.

adiestramiento de agentes, desarrollo de demostraciones y boletines, interpretación de datos técnicos y ayuda en las asignaciones reales de enseñanza.

La Sección de Información es una fuente de ayuda para que todo el personal, comunicando al público el programa y lo que se alcanza mediante el esfuerzo de la extensión. Tal vez, el papel más importante de la sección de información, es el de proveer materiales didácticos para ayudar al esfuerzo de los agentes. La sección de información debe trabajar con los especialistas en el desarrollo de ayudas visuales, boletines y materiales de enseñanza para el uso de los agentes y agricultores. Así, la importancia que tiene la información en la organización del programa es inmensa.

Los Agentes tienen el papel y la responsabilidad más importantes en el desarrollo y ejecución de los programas. Ellos están al nivel de los agricultores y son los que determinan el programa, basados en las necesidades de la población.

Naturalmente, su programa debe estar de acuerdo con las normas y reglamentos que rigen la organización. El programa, si es que se ha basado en las necesidades de la población, debe ser resuelto al nivel de los agentes. Por lo tanto en cualquier organización tenemos dos funciones primordiales: (1) administrativa, (2) desarrollo del programa. Todo el personal en la organización tienen un doble papel. Trabajos futuros cubrirán más en detalle las funciones y responsabilidades de los diferentes miembros del personal de extensión.

A menudo es difícil trazar una línea entre funciones administrativas y funciones dentro del desarrollo del programa. Cada persona sin embargo, tiene una mayor responsabilidad en una u otra función. No hay ninguna duda de que

los agentes tienen la mayor responsabilidad en el desarrollo de los programas. Las otras personas prestan su colaboración a los agentes al suministrarles o proveerles el medio ambiente, el adiestramiento, conocimiento o recursos necesarios para ejecutar el trabajo de la mejor manera posible.

Este es un concepto que necesita ser comprendido tan pronto como sea posible por todas las personas que trabajan en extensión, para estar seguros de: (1) el desarrollo de una organización administrativa que les permita a los agentes un máximo de libertad y apoyo para realizar su trabajo; y (2) una comprensión de que los administradores no son los que determinan los programas sino los que ayudan a los agentes en el desarrollo de los programas educativos.

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

1. Apodaca, Anacleto. Enseñando al Agricultor. Tegucigalpa; Embajada Americana, 1954.
2. Baker, Gladys. The County Agent. Chicago: The University of Chicago Press, 1939.
3. Brunner, Edmund de S., and E. Hsin Pao Yang. Rural America and the Extension Service. New York: Bureau of Publications. Teachers College, Columbia University, 1949.
4. Di Franco, Joseph. A Suggested Advisory Program for Rural Italy. Unpublished Ed. D. thesis, Teachers College, Columbia University, New York, 1958.
5. Guardia, Luis. The Extension Service in Bolivia, Its Origin, Development, Accomplishments and Projections. Unpublished M. S. thesis, Cornell University, 1958.
6. Kelsey, Lincoln D., and Cannon C. Hearne. Cooperative Extension Work, 2nd. edition, Ithaca, New York: Comstock Publishing Associates, 1954.
7. Law Howard E. Extensión Agrícola. Principios Básicos y Métodos de Enseñanza, 3rd. revised edition. Caracas: Consejo de Bienestar Rural.
8. Mata, Edgar. The Extension Service in Costa Rica. Unpublished M. A. thesis, Cornell University, 1957.

9. Methods and Program Planning in Rural Extension. Edited by J. M. A. Penders. International Agricultural Study Centre, Wageningen, The Netherlands, 1956.
10. Momford, Frederick B. The Land Grant College Movement. College of Agriculture. Bulletin #419. University of Missouri. Columbia, Missouri, 1940.
11. National Extension Services of Selected Countries in the Americas. John Fenley, editor. Comparative Extension Publication #8, New York State College of Agriculture at Cornell University, 1959.
12. O. E. E. C. (Organization for European Economic Cooperation). Agricultural Extension Services in the USA. Paris: Report of a working party of European experts on farm advisory work, 1951.
13. O. E. E. C. (Organization for European Economic Cooperation). Agricultural Advisory Services in European Countries. Paris: Report of a working party of experts on farm advisory work, 1950.
14. Ruiz, Cristóbal. The Extension Service in Ecuador, Its Past, Its Present Accomplishments, and Its Future. Unpublished M. A. thesis, Cornell University, 1958.

PUBLICACIONES ANTERIORES

Materiales de Enseñanza en Extensión:

- #1 Filosofía de Extensión
- #2 Evaluación de Extensión
- #3 El Especialista en el Servicio de Extensión. Su Papel, sus Problemas y su Adaptación.

JDF: fba.-
Agosto, 1960

ICA/EE-29-60





IICA