

11CA
D5692t 261

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA
TURRIALBA, COSTA RICA

estudio
analitico de
cinco organizaciones
de extension en
COLOMBIA

- * MINISTERIO DE AGRICULTURA
- * FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS
- * CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA
- * INSTITUTO DE FOMENTO ALGODONERO
- * INSTITUTO DE FOMENTO TABACALERO

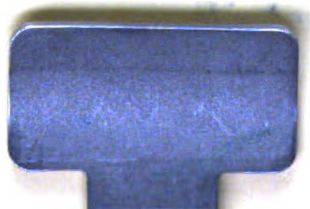
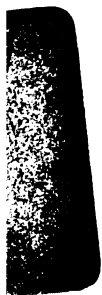
BIBLIOTECA Y SERVICIO DE DOCUMENTACION
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
DUPLICADOS
 Autorizado su traspaso

por

JOSEPH DI FRANCO, EXTENSIONISTA
ROY A. CLIFFORD, SOCIOLOGO

7 15974e 1962

OCTUBRE, 1962



C. Rica
630 717
I 31742 1962

EE-7(62)

**ESTUDIO ANALITICO DE CINCO ORGANIZACIONES DE EXTENSION
EN COLOMBIA**

por

JOSEPH DI FRANCO

y

ROY A. CLIFFORD

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A.
Turrialba, Costa Rica

Octubre, 1962

IICA
630.717
D43 ea

ESTUDIO ANALITICO DE CINCO ORGANIZACIONES DE EXTENSION
EN COLOMBIA

por

Joseph Di Franco
Especialista en Extensión, IICA

y

Roy A. Clifford
Sociólogo, Proyecto 39, IICA

En cooperación con el Comité Nacional:

Luis Carlos Cruz
Asesor de Extensión
Ministerio de Agricultura

José Ricaurte García
Jefe, División de Extensión
Ministerio de Agricultura

Antonio J. Guerrero
Ministerio de Agricultura

Germán Valenzuela
Gerente Técnico
Federación Nacional de Cafeteros

Alvaro Rodríguez
Jefe, Servicio de Extensión
Federación Nacional de Cafeteros

Ismael Collazos
Jefe, Servicio de Extensión
Instituto de Fomento Algodonero

Hernán Gaviria
Jefe, Adiestramiento en Extensión
Instituto de Fomento Algodonero

Guillermo Ortiz
Jefe, Departamento Técnico
Instituto de Fomento Tabacalero

Gilberto Varela
Jefe, Departamento de Suelos
Instituto de Fomento Tabacalero

Emilio Palacín
Jefe, Departamento de Extensión
Agropecuaria
Corporación Autónoma Regional
del Valle del Cauca

Chester C. Lang
Asesor de Extensión
Agencia para el Desarrollo
Internacional

Charles Bryant
Asesor de Extensión
Agencia para el Desarrollo
Internacional

Esta publicación ha sido preparada bajo los términos del Contrato suscrito entre el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) y el Instituto de Asuntos Interamericanos de la Agencia para el Desarrollo Internacional (A.I.D.) del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica.

Turrialba, Costa Rica

Octubre, 1962

ORGANIZACIONES COOPERADORAS

Ministerio de Agricultura de Colombia

x

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

x

Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca

x

Instituto de Fomento Algodonero

x

Instituto de Fomento Tabacalero

x

Agencia para el Desarrollo Internacional (AID)

x

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A.

v

PREFACIO

Este estudio es el resultado de los esfuerzos cooperativos de cinco Servicios de Extensión colombianos. Es el primer estudio cooperativo de este tipo que se ha realizado en Colombia.

La información y las recomendaciones aquí presentadas deben tener valor para esos Servicios, así como para otras organizaciones. A la vez, los autores consideran de igual valor la experiencia cooperativa derivada de este estudio y el magnífico precedente establecido entre estos Servicios, el cual bien podrá servir de guía a otras organizaciones.

La extensión como sistema organizado de educación rural se inició en Colombia en 1954 por medio de un Proyecto de Extensión Agrícola patrocinado por STACA (Servicio Técnico Agrícola Colombiano Americano) en el Departamento de Boyacá. Tenía dos objetivos básicos:

1. Desarrollar un Servicio de Extensión modelo dentro de Colombia.
2. Adiestrar personal colombiano para que se hiciera cargo de actividades nacionales de extensión.

En julio de 1956 la Corporación Regional Autónoma del Valle del Cauca organizó un Servicio de Extensión para el Departamento del Valle del Cauca, para lo cual siguió en general el patrón establecido por la organización de Boyacá.

En julio de 1958 el Ministerio de Agricultura reorganizó su División de Extensión Agrícola, que había estado efectuando trabajo de fomento, transformándola en una de un tipo más ajustado a las actividades propias y típicas de un Servicio de Extensión. Personal con experiencia en el Servicio de Boyacá fue incorporado a la nueva organización. En 1960 este Servicio fue transformado de una dependencia del

Departamento de Servicios Agrícolas a una división independiente dentro del Ministerio, llegando a disponer de 47 agencias locales en varias regiones de Colombia.

La Federación Nacional de Cafeteros, organización autónoma que por muchos años había estado ayudando a los agricultores en las regiones cafetaleras, decidió que la extensión agrícola calzaba dentro de su programa, organizando su Servicio en 1960.

Ya en 1959 el Instituto de Fomento Algodonero había establecido su propio Servicio de Extensión para servir la región donde opera. El Instituto de Fomento Tabacalero también sintió la necesidad de incorporar la extensión a sus servicios agrícolas, lo cual se hizo en 1955. En general, trabajo de estas organizaciones se desarrolla en diferentes regiones del país, aunque se sabe que éste no es siempre el caso.

En 1961 los principales Servicios de Extensión colombianos disponían del siguiente personal: 7 directores, 9 consejeros técnicos, 18 supervisores centrales y 39 regionales, 142 ingenieros agrónomos desempeñando el puesto de agentes, 103 demostradoras del hogar y aproximadamente 360 otros agentes o asistentes.

Se trató hasta lo posible de entrevistar a todo el personal técnico y administrativo. De las 613 personas entrevistadas, 97 trabajan con el Ministerio de Agricultura; 457 con la Federación Nacional de Cafeteros; 35 con la Corporación Regional Autónoma del Valle del Cauca; 13 con el Instituto de Fomento Tabacalero; y 11 con el Instituto de Fomento Tabacalero.

La coordinación de las actividades, las entrevistas con el personal, así como las tabulaciones, es labor de estos extensionistas. Deben ser calurosamente felicitados por la calidad de la misma. Los autores se hacen responsables de cualquier posible error o mala interpretación que apareciera aquí como resultado de su análisis de la información tabulada.

CONTENIDO

	Página
I. INTRODUCCION	1
II. ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA CON EL CUESTIONARIO	5
A. Información general	5
B. Características educacionales del personal.....	6
C. Experiencia	15
D. Conocimientos y actitudes	19
E. Programas y actividades	32
F. Roles y relaciones	43
III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
A. Conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados del estudio	56
B. Conclusiones y recomendaciones basadas en metodología y procedimientos del estudio	63
APENDICES	71
A. Cuadros	73
B. Cuestionario	83
C. Reuniones para discutir el proceso de evalua- ción de los Servicios de Extensión en Colombia	113

---ooOoo---

LISTA DE CUADROS

Cuadro	Página
1 - Educación formal del personal bajo nivel universitario	8
2 - Educación a nivel universitario y posgraduado	9
3 - Adiestramiento en servicio sobre aspectos principales del proceso de extensión	11
4 - Adiestramiento en servicio en ciertas áreas de las ciencias sociales	12
5 - Adiestramiento el personal en el manejo y organización de clubes para la juventud rural, economía doméstica, planificación de fincas y comunicaciones.....	13
6 - Opinión del personal sobre áreas en que necesitan ayuda	14
7 - Categoría de preferencias para más adiestramiento en la materia en dos listas de las áreas	16
8 - Experiencia en el trabajo de extensión	17
9 - Permanencia del personal en la misma oficina de extensión	18
10 - Opiniones sobre cuál es el mejor objetivo de Extensión	20
11 - Opinión sobre si el agente, más bien que el agricultor, o su familia, debe tomar las decisiones	21
12 - Conocimiento de los principios de la extensión	22
13 - Personas satisfechas con: (a) planes de trabajo; (b) objetivos y (c) la forma como se origina y produce el programa	23
14 - Opiniones sobre por qué algunos extensionistas han cambiado de trabajo	24
15 - Evaluación de los medios disponibles para efectuar el trabajo, hecha por el personal	25
16 - Factores principales que limitan el trabajo	26

Cuadro	Página
17 - Opiniones sobre si las familias rurales pueden practicar lo que enseña el extensionista	27
18 - Opiniones sobre por qué las familias rurales no pueden realizar las prácticas	28
19 - Tipo de cooperación recibida de otras organizaciones..	30
20 - Principales problemas encontrados por los extensionistas en su trabajo	31
21 - Medios principales empleados por el personal de extensión para determinar las necesidades de las familias rurales	33
22 - Opiniones sobre si los programas responden a las necesidades de la gente rural	34
23 - Principales participantes en la elaboración de programas de trabajo	35
24 - Métodos de extensión usados según orden de importancia	36
25 - Método considerado de mayor importancia por el personal	37
26 - Medios de comunicación para las masas usados según orden de importancia	38
27 - Ayuda visual de mayor importancia, según el personal	39
28 - Opiniones del personal sobre si los métodos y medios empleados son los mejores para obtener resultados....	39
29 - Opiniones del personal sobre tipo de programa	40
30 - Número de empleados que evalúan su trabajo	41
31 - Cómo evalúan los extensionistas su trabajo	42
32 - Satisfacción con métodos empleados para evaluar programas	42

Cuadro	Página
33 - Opiniones del personal sobre actitudes del personal administrativo hacia extensión	43
34 - Opiniones del personal sobre formas de administración	43
35 - Opiniones del personal sobre colaboración recibida de otros colegas	44
36 - Opiniones del personal sobre la ayuda recibida de los especialistas	45
37 - Opiniones del personal sobre la ayuda recibida de los especialistas en materias técnicas	45
38 - Evaluación de la supervisión recibida por el personal	46
39 - Número de visitas de los supervisores recibidas por el personal de extensión durante los últimos seis meses	48
40 - Opiniones del personal sobre quiénes tienen mayor responsabilidad en el planeamiento de programas.....	49
41 - Opiniones del personal sobre quiénes tienen mayor responsabilidad en la ejecución de programas	50
42 - Opiniones del personal sobre quiénes tienen mayor responsabilidad en la determinación de sus necesidades de adiestramiento	51
43 - Opiniones del personal sobre quiénes tienen mayor responsabilidad en la evaluación del trabajo	53

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico I - Nivel de educación formal de 613 extensionistas, Octubre, 1961	6
Gráfico II - Adiestramiento en servicio en extensión y materias técnicas	10

LISTA DE CUADROS DEL APENDICE A

Cuadro	Página
I - Adiestramiento en servicio sobre métodos de extensión, por entidad	73
II - Adiestramiento en servicio sobre filosofía de extensión, por entidad	74
III - Adiestramiento en servicio sobre principios de extensión, por entidad	74
IV - Adiestramiento en servicio sobre administración y supervisión, por entidad	75
V - Adiestramiento en servicio sobre comunicaciones rurales, por entidad	75
VI - Adiestramiento en servicio sobre programación de extensión, por entidad	76
VII - Adiestramiento en servicio sobre evaluación en extensión, por entidad	76
VIII - Adiestramiento en servicio sobre liderato rural, por entidad	77
IX - Adiestramiento en servicio sobre sociología rural, por entidad	77
X - Adiestramiento en servicio sobre trabajo con clubes juveniles rurales, por entidad	78
XI - Adiestramiento en servicio sobre trabajo con amas de casa, por entidad	78
XII - Adiestramiento en servicio sobre desarrollo de la comunidad, por entidad	79
XIII - Adiestramiento en servicio sobre planificación de fincas, por entidad	79
XIV - Opiniones del personal sobre si recibían o no cooperación de otras entidades	80

Cuadro	Página
XV-A - Entidades que han dado mayor cooperación a los informantes	80
XV-B - Entidades que han dado mayor cooperación a los informantes	81
XVI - Orden de importancia adjudicado a medios masivos de comunicación, por el personal	81
XVII - Orden de importancia adjudicado a las ayudas visuales usadas por el personal	82
XVIII - Opiniones del personal sobre quiénes tienen mayor responsabilidad en la determinación de la política de la entidad	82

I

INTRODUCCION

El informe que presentamos aquí es un resultado del interés que han venido sustentando el personal administrativo de cinco Servicios de Extensión colombianos y que aspiran a mejorar sus programas y organizaciones. En el presente la mayor parte del trabajo en extensión colombiana es efectuado por estos Servicios que laboran como unidades de las siguientes organizaciones gubernamentales o autónomas: el Ministerio de Agricultura, la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, la Corporación Regional Autónoma del Valle del Cauca, el Instituto de Fomento Algodonero y el Instituto de Fomento Tabacalero.

En el pasado estas organizaciones, que hacen uso de técnicas similares en el desempeño de sus funciones, han creído conveniente la cooperación y el combinar esfuerzos para la realización de ciertos proyectos. De ahí, por lo tanto, fue que ellas estaban inclinadas a aceptar la idea de hacer un esfuerzo unido para lograr la evaluación de sus labores.

Este proyecto recibió otro estímulo cuando el Ing. Luis Carlos Cruz fue nombrado Consultor en Extensión del Instituto de Fomento Algodonero. Una de sus principales recomendaciones fue la de hacer una evaluación de la organización y de su programa de extensión. Sus conversaciones con el señor C. C. Lang, Especialista en Extensión de AID, culminaron con la petición de ayuda al Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA. La Federación de Cafeteros, que dispone del personal de extensión más grande en Colombia, creyó aconsejable hacer también una evaluación de su trabajo. Conforme los planes de los diferentes grupos comenzaron a cristalizar, se hizo aparente la conveniencia de organizar un proyecto cooperativo. Este proyecto fue discutido y aprobado por los siguientes administradores: Ing. Daniel

Mesa Bernal, Director del Ministerio de Agricultura; Ingenieros Germán Valenzuela y Alvaro Rodríguez, Director Técnico y Jefe del Servicio de Extensión de la Federación Nacional de Cafeteros, respectivamente; Ingenieros Ismael Collazos y Hernán Gaviria, Jefe del Servicio de Extensión y Jefe de Adiestramiento en Extensión del Instituto de Fomento Algodonero, respectivamente; Ingenieros Guillermo Ortiz y Gilberto Varela, Directores del Departamento Técnico y del Departamento de Suelos, respectivamente, del Instituto de Fomento Tabacalero; Ing. Emilio Palacín, Jefe del Departamento de Extensión Agropecuaria de la Corporación Regional Autónoma del Valle del Cauca.

Como se consideró aconsejable el obtener asistencia técnica para el desarrollo del estudio, se les pidió a los especialistas en extensión de ICA (hoy AID) que aportaran sus buenos oficios a fin de lograrla. El programa AID en Latinoamérica tiene un contrato con el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas que hace posible el proveer especialistas para que cooperen en ciertos tipos de proyectos. El especialista en extensión del Departamento de Economía y Ciencias Sociales del Instituto^{*} fue invitado para que supliera la coordinación técnica así como la dirección necesaria para efectuar el proyecto. Se pidió también que el sociólogo de la Zona Norte del Instituto (Proyecto 39) tuviera participación. Estos dos especialistas ya habían colaborado en un estudio similar efectuado en el Servicio de Extensión de Honduras. Viajaron a Colombia en mayo de 1961 a fin de participar en la organización del proyecto.

Otros de los que participaron en las sesiones de planeamiento preliminar fueron los señores Charles Bryant de AID/Colombia, Ing. Alvaro Rodríguez de la Federación Nacional de Cafeteros, los ingenieros

^{*}El Departamento de Economía y Ciencias Sociales del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas ha venido efectuando estudios similares dentro de un proyecto departamental. El Dr. Joseph Di Franco es coordinador y supervisor en esta rama de trabajo. Junto con otros miembros del Departamento y del Proyecto 39, se han venido efectuando trabajos de evaluación en varios países, habiéndose completado los de El Salvador, Honduras y Argentina. Hay tres en proceso en Jamaica, Ecuador y Colombia.

Hernán Gaviria y Gilberto Varela de los Institutos de Algodón y Tabaco, respectivamente, y el Ing. Luis Carlos Cruz, Asesor de Extensión del Ministerio de Agricultura. En estas reuniones que se prolongaron una semana se lograron formular claramente los objetivos del estudio, elaborándose el primer borrador del cuestionario que se usaría con el personal de extensión. Durante el mes de junio, representantes de las cinco organizaciones estudiaron el cuestionario. El Director Técnico de la Federación Nacional de Cafeteros ofreció varias sugerencias de las cuales muchas fueron incorporadas en el cuestionario durante algunas reuniones efectuadas en Cali y Bogotá en el mes de julio. Es necesario hacer notar que los señores Joseph Matthews y George Gibson, que se encontraban en Colombia como asesores al Primer Seminario Sudamericano en Extensión Rural, también dieron su colaboración a la formación del cuestionario. Se hizo una revisión completa y final del cuestionario y se escribió un calendario de actividades. El Ing. Luis Carlos Cruz aceptó la responsabilidad de coordinar el trabajo de campo así como la organización y prueba previa del cuestionario.

El cuestionario consistió de 60 preguntas principales y las correspondientes alternativas de las cuales el entrevistado tuvo que seleccionar sus contestaciones. De esta manera la información podía ser transmitida directamente a tarjetas perforadas. El cuestionario fue elaborado en esta forma ya que se hizo obvio que el número de participantes que se incluiría en el estudio sería muy grande, haciéndose necesario economizar tiempo durante la obtención y compilación de los datos. El personal de la IBM en Bogotá ayudó grandemente a la elaboración del cuestionario, así como a la tabulación de los datos.

Se acordó además que los Servicios de Extensión harían entrevistas, hasta donde fuera posible, con grupos de su personal. Se debían señalar lugares y horas determinadas para que el personal de cierta

zona se reuniera bajo la dirección de uno o varios miembros del comité de evaluación, a fin de efectuar las entrevistas. El procedimiento que se adoptó fue que todos los informantes y el director de la entrevista leyeran simultáneamente cada pregunta, contestándola luego los entrevistados, pasando luego a la siguiente, una vez que todos es tuvieran listos.

Antes de hacer las entrevistas se efectuó la prueba previa que se llevó a cabo en la Escuela de Agricultura de Ibagué el 29 de julio de 1961. Entre los observadores que atendieron esta prueba previa se encontraban: el Ing. Ramón Murgueitio, Decano de la escuela; el Ing. Alvaro Rodríguez; Ing. Hernán Gaviria; Ing. Ramón López, Jefe de la Zona Agropecuaria de Tolima, Ministerio de Agricultura; Charles Bryant; e Ing. Luis Carlos Cruz, del Ministerio de Agricultura. Algunas modificaciones de procedimientos fueron introducidas basándose en la experiencia lograda con la prueba previa. El cuestionario fue poligrafado y distribuido en el mes de agosto.

Durante el período de entrevistas, tanto el Dr. Joseph Di Franco como el señor Roy A. Clifford tuvieron la oportunidad de observar una de las sesiones de entrevista. La última se efectuó en noviembre y el material se tabuló por medio de máquinas IBM en la ciudad de Bogotá, produciéndose así los primeros cuadros. Personal del Ministerio de Agricultura preparó el material tabulado para ser estudiado y reprodujo copias para los diferentes grupos. En abril de 1962 este material fue entregado a los especialistas, los cuales completaron la fase analítica y prepararon el informe de lo que hallaron, así como las interpretaciones que aparecerán aquí.

II

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA CON EL CUESTIONARIO

A. Información General

Para octubre de 1961, en que se efectuó el estudio de campo, habían 613 personas entrevistadas en los cinco Servicios de Extensión que participaron en el estudio (149 mujeres y 464 hombres). Con excepción de las Secretarías de Agricultura de unos pocos departamentos, que llevan a cabo algunas actividades en extensión, este es el personal de extensión de Colombia. Para un país tan grande como Colombia, el cuarto en tamaño en Latinoamérica, con 1.139.000 kilómetros cuadrados y con regiones aisladas o casi intransitables, características de los países andinos, es obvio que este grupo de extensionistas no es adecuado para atender las necesidades del país. De las 613, solamente 535 trabajan directamente con la población rural: las agentes agrícolas (361), las agentes del hogar (141) y los asistentes de clubes juveniles (33).

Además, es evidente que la finalidad de desarrollar programas equilibrados para las familias campesinas como unidades no se ha realizado ya que hay a lo sumo por allí de un tercio de agentes del hogar, con respecto a agentes agrícolas. Agregado a este desequilibrio general, se sabe también que en la mayoría de los Servicios el personal de campo y oficina están recibiendo insuficiente ayuda de los especialistas.

En el caso de la CVC, parece haber un número adecuado de especialistas (6 de 35 miembros del personal), pero en ese caso, los especialistas desempeñan alguna supervisión necesaria que oficialmente no corresponde a sus funciones.

B. Características Educativas del Personal

Todos los que han observado a los extensionistas en sus labores diarias saben que las cualidades personales y formas individuales de tratar a sus clientes, son factores importantes para la obtención de resultados. Se reconoce, sin embargo, que si un determinado individuo ha tenido adiestramiento académico o en servicio, será más efectivo en su trabajo. La educación por sí sola no producirá un "buen" extensionista, pero puede decirse que siendo igual todo lo demás, el factor educación estará en relación con el progreso y efectividad general del agente. La experiencia de los Servicios con muchos años de desarrollo ha llevado a la conclusión más enfática con respecto a la importancia y, desde luego, la necesidad del adiestramiento académico. Por ejemplo, el Servicio de Extensión del Estado de Michigan (E.U.A.) ha adoptado recientemente la política de emplear solamente a agentes que tengan por

Gráfico I

Nivel de Educación Formal de 613 Extensionistas
Octubre, 1961

Total en el Estudio (613)	(58) Sin secun- daria	Sin estudios universi- tarios (442)	Sin estudios posgrada- dos (595)
	Algunos estudios de secun- daria (555)		
		Algunos estudios universi- tarios (171)	(18) Algunos es- tudios pos.

lo menos el grado "Master" (título académico que antecede al doctorado).

En el caso de las cinco organizaciones de Extensión a que se refiere este informe, resulta claro que el nivel del adiestramiento técnico es bajo; 442 ó sea un 72% de los entrevistados para el estudio, informaron no haber tenido educación universitaria.

Es interesante observar que 58 nunca alcanzaron el nivel de la educación secundaria. La mayoría de éstos trabaja como "agrónomos prácticos", más en capacidad de asistentes que como agentes. Cuatro personas informaron no haber asistido a la escuela primaria, pero sí recibieron algo de escuela secundaria.

Aunque el nivel promedio de educación académica es bajo, debe observarse bien que de los 171 que recibieron algún adiestramiento universitario, 18 sobrepasaron este nivel. Colocar a estos últimos en puestos estratégicos podrá tener una influencia significativa, a pesar de su reducido número.

Hay variaciones del patrón general entre las distintas organizaciones (cuadros 1 y 2).

Cuadro 1

Educación Formal del Personal bajo Nivel Universitario

Educación en años	Entidades [*]					Totales
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
<u>Primaria</u>						
0	1	3	-	-	-	4
1	-	1	-	-	-	1
2	-	2	-	-	-	2
3	-	2	-	-	-	2
4	9	26	-	5	1	41
5	67	298	23	7	7	402
6	20	125	12	1	3	161
						<u>613</u>
<u>Secundaria</u>						
0	1	56	1	-	-	58
1	-	32	2	-	-	34
2	3	77	5	-	-	85
3	7	63	6	1	2	79
4	13	45	3	-	2	63
5	14	47	-	2	1	64
						<u>613</u>

^{*}En todos los cuadros se emplean iniciales para representar a las cinco organizaciones incluidas en este estudio, a fin de ahorrar espacio:

MA - Ministerio de Agricultura
 FNC - Federación Nacional de Cafeteros de Colombia
 CVC - Corporación Regional Autónoma del Valle del Cauca
 IFA - Instituto de Fomento Algodonero
 INT - Instituto de Fomento Tabacalero

Cuadro 2

Educación a Nivel Universitario y Posgraduado

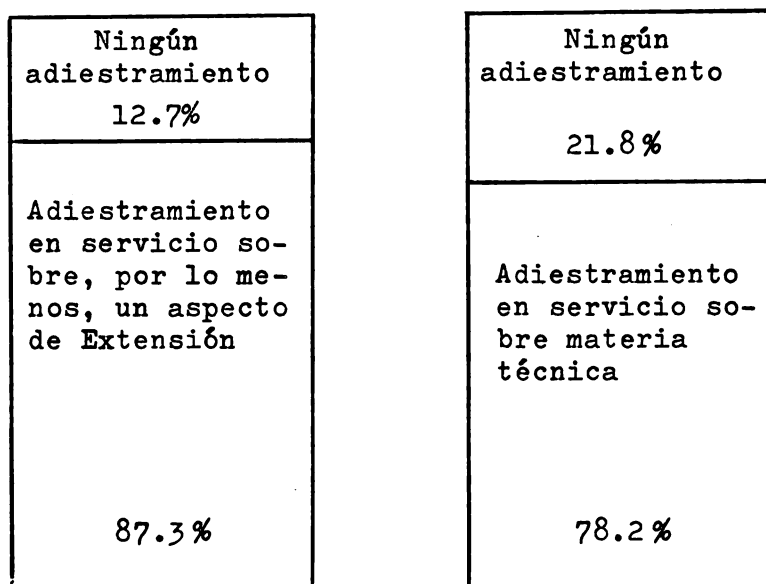
Educación en Años	Entidades					Totales
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
<u>Universidad</u>						
0	57	356	22	3	4	442
1	-	7	-	-	-	7
2	1	10	1	-	2	14
3	2	4	-	-	-	6
4	1	3	3	1	2	10
5	30	71	9	9	3	122
6	6	6	-	-	-	12
						<hr/> 613
<u>Posgraduada</u>						
0	89	451	34	12	9	595
1	6	3	-	1	1	11
2	1	1	1	-	-	3
3	1	-	-	-	1	2
4	-	2	-	-	-	2
						<hr/> 613

Otro tipo de adiestramiento. Además de la educación académica formal la mayoría de los extensionistas han recibido adiestramiento especial limitado en ciencias sociales, incluyendo extensión, y en algunas otras materias específicas. Al revisar la información individual se descubrió que el 87.3% había recibido adiestramiento por lo menos en uno de los aspectos de extensión y ciencias sociales, y el 78.2% (479) habían recibido algún adiestramiento sobre alguna materia técnica, aparte de la educación académica formal (Gráfico II).

Basándose en lo que se sabe del adiestramiento académico formal en Colombia, puede suponerse que los estudiantes de estas escuelas deben ser débiles en ciencias sociales. Aunque es necesario que los extensionistas se mantengan al día con el nuevo desarrollo de las

Gráfico II

Adiestramiento en Servicio en Extensión y Materias Técnicas



ciencias físicas necesarias para sus programas y campo general de la profesionalización, hay una fuerte y creciente demanda de que se le preste una atención especial a las ciencias sociales. Por ejemplo, la Segunda Reunión Técnica Internacional de Extensión Agrícola efectuada en Lima, Perú, en 1961, recomendó que aquellas instituciones que ofrecen adiestramiento agrícola a un nivel universitario, después de las áreas de la biología y la fisiología, deben incluir, dándole prioridad, la enseñanza de las ciencias sociales a fin de preparar profesionales que puedan actuar eficientemente en los programas de desarrollo rural; además se recomendó que los cursos de extensión y sociología rural fueran incluidos como obligatorios en las escuelas de agronomía y medicina veterinaria, que hasta el momento no los incluyan. Se recomendó igualmente que los cursos en ciencias sociales se orienten hacia el proceso educacional y de la administración en extensión, ya que estos dos aspectos son útiles para todos los profesionales, cualquiera que

sea la carrera que siga más adelante. Y, resumiendo, se dijo que el adiestramiento en ciencias sociales es necesario no solamente para los futuros extensionistas sino también para los administradores de programas de desarrollo, de organizaciones comerciales o industriales, así como para maestros, investigadores y otros.*

Estudiando más cuidadosamente la información observamos que aunque el 87.3% ha tenido algún adiestramiento especial en extensión, la cantidad real, para la mayoría de los individuos, es bastante reducida. A fin de aclarar esto podemos examinar el adiestramiento en las áreas principales del proceso de extensión (cuadro 3). Por ejemplo, 61.8% ha tenido una semana, o menos, o nada, de este tipo de adiestramiento en métodos de extensión; 79.1% ha tenido una semana, o menos, o ningún adiestramiento en principios de extensión; 87.0% ha tenido una semana, o menos, o ningún adiestramiento en desarrollo de programas de extensión; y 84.2% ha tenido menos de una semana o ningún adiestramiento en filosofía de extensión.

Cuadro 3

Adiestramiento en Servicio sobre Aspectos Principales
del Proceso de Extensión

Area	Ningún adiestramiento	1 semana o menos	<u>Total</u> 1 semana o menos o nada
	%	%	%
Métodos	31.3	30.5	61.8
Filosofía	43.6	40.6	84.2
Principios	38.0	41.1	79.1
Programación	56.8	30.2	87.0
Evaluación	79.0	16.2	95.1

* Segunda Reunión Técnica Internacional sobre Extensión Agrícola, Informe Final. Lima, Peru; Zona Andina, Proyecto 39, PCT, IICA, OEA, 1961.

Mirando a otra piedra angular en el adiestramiento de extensión, la evaluación, observamos que el 95.1% ha tenido solamente una semana o menos de una semana de adiestramiento, y en algunos casos ninguno.

Hay asimismo una carencia o debilidad en otros aspectos del adiestramiento en extensión.

En todas partes se reconoce que el proceso de extensión está basado en un fundamento de conocimientos y orientación de ciencias sociales. Ya se dijo que la educación en Colombia generalmente no provee esta base, aunque debe anotarse que las escuelas de agronomía comprenden esta situación y están tratando de mejorarla. Es muy importante saber qué medidas han tomado las organizaciones de extensión para la solución de esta condición endémica. Para las áreas en las ciencias sociales especificadas en el estudio (sociología rural, liderato rural y desarrollo de la comunidad) la situación no es buena: 92.3% informaron haber recibido una semana o menos, o ningún adiestramiento en sociología rural; 93.3% informó lo mismo en relación al adiestramiento en liderato rural; 92.5% declaró no haber recibido más de una semana de adiestramiento, o menos, o ninguno en desarrollo de la comunidad. De hecho, más de la mitad de los extensionistas no recibió adiestramiento en ninguno de estos aspectos de las ciencias sociales (cuadro 4).

Cuadro 4

Adiestramiento en Servicio en Ciertas Areas de las Ciencias Sociales

Area	Ningún adiestramiento		1 semana o menos		Total 1 semana o menos o nada	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sociología Rural	471	76.8	95	15.5	566	92.3
Liderato Rural	449	73.2	123	20.1	572	93.3
Desarrollo de la Comunidad	493	80.4	74	12.1	567	92.5

Para una completa información sobre el adiestramiento cualitativo y cuantitativo del personal de las diferentes organizaciones, ver los cuadros del Apéndice, de I a XIII.

Otros aspectos del adiestramiento que se incluyeron en el estudio fueron los de las áreas especializadas tales como clubes de juventudes rurales, economía doméstica, planificación de fincas y comunicaciones. La información resumida del adiestramiento recibido se presenta en el cuadro 5.

Cuadro 5

Adiestramiento del Personal en el Manejo y Organización de Clubes para la Juventud Rural, Economía Doméstica, Planificación de Fincas y Comunicaciones (★)

Áreas Especiales	Ningún adiestramiento		1 semana o menos		<u>Total</u> 1 semana o menos o nada	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Juventud Rural	209	34.1	255	41.6	464	75.7
Economía Doméstica	507	82.7	56	9.1	563	91.8
Administración Rural	407	66.4	102	16.6	509	83.0
Comunicaciones	342	55.8	199	32.5	541	88.3

★ Debe tenerse en mente que de las categorías mencionadas arriba, solamente "comunicaciones" es de una importancia relativamente igual para todo el personal de extensión.

Opiniones de los extensionistas sobre sus necesidades de adiestramiento futuro. La información anterior describe la situación actual, con respecto al tipo y cantidad de adiestramiento que el personal ha recibido. Para un buen observador resulta evidente que se hace necesario un mayor adiestramiento. Aunque se puede diseñar un programa de adiestramiento para mejorar esta situación, basándose sólo en la

información obtenida, se hace necesario que los individuos mismos comprendan sus necesidades de adiestramiento. El reconocer sus necesidades y el concepto y naturaleza de esas necesidades, es de especial importancia cuando se diseña un programa de adiestramiento de personal en servicio. Todos los educadores que han tenido éxito saben que la conciencia de las cosas es el primer requisito para la enseñanza y el aprendizaje. Esto se aplica tanto al adiestramiento del personal de extensión como al trabajo con la población rural.

Dos problemas principales se investigaron en este estudio: primero, si el personal requiere más ayuda sobre las materias técnicas relacionadas con el proceso de extensión, y segundo, qué tipo de adiestramiento les gustaría tener para mejorar su trabajo. Hay en las respuestas un alto grado de evidencia con respecto a la necesidad de mayor ayuda y más completo adiestramiento. A la pregunta referente a las áreas en que requerían más ayuda, 591 personas de 613 contestaron que necesitaban algún tipo de ayuda (cuadro 6). Un total de 244 o sea

Cuadro 6

Opinión del Personal sobre Areas en que Necesitan Ayuda

Areas	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
En ninguna	2	17	1	-	2	22	3.6
En materias técnicas	15	77	8	3	1	104	17.0
En extensión	46	172	16	5	4	243	39.6
En las dos áreas	34	191	10	5	4	244	39.8
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

39.8% dijo necesitar ayuda en ambas cosas. De los 347 que dijeron necesitar ayuda solamente en una de las dos áreas, la proporción fue de 2 a 1 que la mayor necesidad radica en el proceso de extensión (39.6%

de 613). Los otros 104 (17%) indicaron que requieren adiestramiento adicional en las materias técnicas.

Además de la conciencia que existe de la necesidad de ayuda en el proceso de extensión, hay un interés notable por lograr mayor adiestramiento en áreas específicas tales como manejo de clubes para juventudes rurales.*

En el campo concerniente a la materia misma, fueron presentadas dos listas de áreas técnicas. Se debe recordar que se buscó las opiniones sobre las necesidades de adiestramiento, lo que nos hizo pensar que al presentar dos listas no afectaría la utilidad de la información.** A cada individuo se le pidió que indicara las tres áreas que aparecen en la lista en las cuales le gustaría recibir adiestramiento adicional. Estas tres fueron marcadas en orden de preferencia. Para determinar el orden de preferencia para cada lista, se les asignó valores a las preferidas y por medio del promedio resultante se llegó a las categorías que aparecen en el cuadro 7.

C. Experiencia

La extensión es un proceso que se desarrolla mediante la práctica y la experiencia continuas. Así como el adiestramiento es una base necesaria para lograr el desarrollo del extensionista, la práctica es

*Ver parte B-1 de las Conclusiones para una nota técnica en la formulación de la pregunta usada. Desafortunadamente, durante el proceso de revisión el intento original de la pregunta fue modificado de manera que la información final no está completa. Esto podría hacer pensar que todos están interesados en adiestramiento en manejo de clubes. Por estas razones, la información sobre este problema tan importante en el programa de extensión se ha debilitado.

**La razón de dividir estas áreas en dos listas fue la de disminuir la cantidad de indecisión o error que resultaría de tratar de ordenar 18 diferentes áreas, presentadas en una sola lista. La desventaja radica, naturalmente, en que no nos fue posible señalar cuál de las áreas indicadas en las diferentes listas deben recibir prioridad, si se comparan una junto a la otra.

Cuadro 7

Categoría de Preferencias para Más Adiestramiento en la
Materia en Dos Listas de las Areas

Lista A	(De mayor a menor importancia)	Lista B
1. Control de plagas y enfermedades		1. Conservación de suelos
2. Cultivos tropicales perennes		2. Conservación de alimentos
3. Construcciones rurales		3. Ganadería
4. Fertilizantes		4. Avicultura y cunicultura
5. Fruticultura		5. Porcicultura
6. Riegos y avenamientos		6. Pastos
7. Maquinaria agrícola		7. Industrialización de productos
8. Cultivos tropicales de corta duración		8. Silvicultura
9. Maquinaria industrial		9. Piscicultura

una base para que continúe desarrollándose. Especialmente en un nuevo Servicio de Extensión, el valor de la experiencia no debe ser ignorado o menospreciado. El cuadro 8 presenta la experiencia que el personal ha tenido en extensión.

Aunque las dos organizaciones más grandes, de acuerdo a su número de empleados, han estado en existencia menos de cuatro años, la extensión ha sido ya practicada por espacio de ocho años en diferentes regiones de Colombia, tales como Boyacá por STACA, el Valle del Cauca por CVC, en las regiones tabacaleras por el INTABAC. La experiencia obtenida por el personal de las viejas organizaciones se considera un factor importante en el establecimiento de las nuevas agencias.

Por ejemplo, vemos en el cuadro 8 que 69 entrevistados informan haber tenido al menos cinco años de experiencia en el trabajo de extensión. Otros 79 han tenido de tres a cuatro años de experiencia.

Cuadro 8

Experiencia en el Trabajo de Extensión

Años	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Menos de 1 año	34	135	5	3	2	179	29.2
1 año	8	92	3	-	1	104	17.0
2 años	12	139	7	7	1	66	27.1
3 años	16	32	1	-	2	51	8.3
4 años	5	20	2	-	1	28	4.6
5 años	7	11	8	1	1	28	4.6
6 años	6	4	4	1	-	15	2.4
7 años	8	13	3	1	1	26	4.2
No especificado	1	11	2	-	2	16	2.6
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Al mismo tiempo debe ser motivo de preocupación el alto porcentaje de empleados con muy poca experiencia. Un porcentaje de 29.2 ha tenido menos de un año de experiencia y un 17.0% ha tenido solamente un año de experiencia; esto es, casi la mitad, 46.2% ha tenido solamente un año o menos de experiencia. Es un hecho reconocido que todo nuevo extensionista requiere al menos de un año de práctica de campo antes de que su orientación y filosofía extensionista puedan cristalizar y combinar debidamente con sus actividades diarias. Este período debe lógicamente ser más prolongado en organizaciones nuevas, donde no existen referencias de trabajos o experiencias de otros, donde no se han establecido expectativas en los habitantes de las regiones rurales y donde no se puede contar con el consejo de colegas. Para estas nuevas organizaciones debemos creer que el término de tres años sería el adecuado para esperar resultados de un extensionista; esto

si las actividades del personal de extensión y lugares de trabajo no cambian materialmente durante el período indicado.

Poniendo a un lado, por el momento, el asunto de la permanencia del personal, aún encontramos que casi tres cuartas partes (73.3%) informan tener menos de tres años de experiencia en extensión (cuadro 8).

Como se indicó anteriormente, el factor experiencia se encuentra directamente relacionado con el factor "permanencia" dentro del personal.

A este respecto, se encuentra que un gran número, 43.7%, de los entrevistados han tenido menos de un año de experiencia en la oficina donde se encuentran trabajando ahora y que hay un 61.3% o sea casi dos tercios, que tienen un año o menos de encontrarse trabajando en la oficina (cuadro 9).

Cuadro 9

Permanencia del Personal en la Misma Oficina de Extensión

Años	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Menos de 1 año	48	201	10	3	6	268	43.7
1 año	15	86	4	2	1	108	17.6
2 años	16	117	9	8	-	150	24.5
3 años	11	24	2	-	2	39	6.4
4 años	2	11	2	-	2	17	2.8
5 años	3	7	5	-	-	15	2.4
6 años	-	3	3	-	-	6	1.0
7 años	1	1	-	-	-	2	.3
8 años	-	1	-	-	-	1	.2
9 años	1	2	-	-	-	3	.4
No especificado	-	4	-	-	-	4	.7
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Es lógico pensar que en toda nueva organización exista mucha movilidad de personal; pero se debe hacer un esfuerzo por reducirla, de manera que los empleados puedan acumular experiencia en sus funciones. De otra manera tomaría más tiempo para que el personal reciba los beneficios de la experiencia y adiestramiento con los cuales entran en contacto.

D. Conocimientos y Actitudes

A pesar de la cantidad de adiestramiento y experiencia que tengan o hayan adquirido en el trabajo, sigue siendo necesario disponer de medios adicionales para medir la comprensión que tiene el empleado del proceso de extensión. Solamente así se podrán tomar decisiones reales sobre las futuras necesidades de adiestramiento.

Se hicieron varias preguntas cuya finalidad era la de medir el grado de comprensión del personal, así como su actitud hacia los conceptos de extensión.

Si el extensionista ha de tener un método creativo y educacional, más que uno formal o mecánico, es fundamental que comprenda los objetivos principales y permanentes, los objetivos reales de la extensión. En consecuencia, a cada persona entrevistada se le pidió que escogiera de una lista de ocho alternativas, de los cuales sólo cuatro representaban objetivos, aquellos que consideró como los mejores objetivos de la extensión (cuadro 10).

De los cuatro principios incluidos entre las alternativas, dos son prácticamente sinónimos: "Ayudar a las familias rurales a tomar decisiones" y "Ayudar a la gente a ayudarse a sí misma".

Estos principios describen los objetivos reales y constantes del proceso inherente a la extensión. Trabajar con los otros dos podría ser el objetivo de un programa de extensión. Estos dos son: "Dar servicio a los agricultores" y "Aumentar la producción agrícola". Estos

pueden ser objetivos legítimos de una organización en particular. Desafortunadamente, el personal de extensión, al inclinarse hacia estos objetivos, se desvía frecuentemente del proceso educativo que es parte intrínseca de la extensión agrícola y muy a menudo contrarresta esos objetivos.

Cuadro 10

Opiniones sobre Cuál es el Mejor Objetivo de Extensión

Objetivos	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Ninguno de la lista	-	3	-	-	-	3	1.5
Ayudar a las familias rurales a tomar decisiones	4	13	1	1	-	19	3.1
Dar servicio a los agricultores	1	17	-	-	-	18	2.9
Trabajar sin discriminación social, económica, o política	15	75	2	-	4	96	14.7
Aumentar la producción agrícola	6	56	2	3	2	69	11.3
Trabajar con la familia como una unidad	8	22	7	-	-	37	6.0
Ayudar a la gente a ayudarse a sí misma	44	215	22	7	1	289	47.1
Usar métodos de demostración	12	42	-	-	4	58	9.5
Trabajar con la comunidad	7	12	1	2	-	22	3.6
No especificado	-	2	-	-	-	2	1.3
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Aunque algo más de la mitad (59.9%) de los entrevistados seleccionaron uno de los objetivos descritos más arriba, se debe observar que un 40% no indicó un objetivo sino un principio. Esto indica la necesidad de ayudar al personal a obtener una idea más clara de los objetivos de la extensión, especialmente en lo relacionado a sus respectivos programas y actividades.

Un análisis más cuidadoso de la información nos revela que 289 (47.4%) de los entrevistados seleccionaron el objetivo "Ayudar a la gente a ayudarse a sí misma" y que la segunda frase más frecuentemente escogida fue "Trabajar sin discriminación política, económica y social". El 15.7% que seleccionó esta frase, un principio del trabajo de extensión, da peso a la hipótesis de que un buen número de empleados entrevistados hicieron su selección basándose en frases hechas, más bien que razonando sus respuestas y tomándolas de la filosofía extensionista y en relación con su trabajo.

A fin de averiguar más sobre el conocimiento que tenían del proceso de extensión, se les confrontó con una situación que requería "acción" de parte de ellos. Se les preguntó si el agente de extensión, o el agricultor, debían tomar las decisiones. Un 26.1% no supo cuál debía tomar las decisiones, o bien dijeron que el agente debía hacerlo (cuadro 11). Esto refuerza la conclusión de que hay muchos de ellos que no conocen el proceso propio de la extensión agrícola.

Cuadro 11

Opinión sobre si el Agente, Más Bien que el Agricultor,
o Su Familia, Debe Tomar las Decisiones

Opinión	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	No	%
El agricultor o su familia	82	320	32	11	8	453	73.9
El agente	12	109	3	2	3	129	21.0
No saben	3	28	-	-	-	31	5.1
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

La próxima área para ser cubierta, siguiendo una secuencia lógica en el proceso de extensión, es la que se refiere a los principios que deben gobernar las acciones del personal de extensión. Se presentaron

cinco alternativas para su consideración a fin de formular un índice de conocimientos que sobre los fundamentos de la extensión tenía el personal. Se les pidió seleccionar de estas alternativas la frase que a su juicio no fuera uno de los principios de la extensión (cuadro 12). Las respuestas a esta pregunta hacen resaltar que muchos no comprenden el significado de principios de la extensión. Solamente un 53% identificó la alternativa que no es un principio de extensión. Aún más, la cuarta parte de ellos no hizo ninguna selección entre las alternativas presentadas y la otra cuarta parte cometió errores en la selección de alternativas, indicando en ambos casos que no sabían.

Cuadro 12

Conocimiento de los Principios de la Extensión*

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Ninguno	15	116	5	3	4	143	23.2
Dedicar los esfuerzos a trabajar con familias que poseen tierras (1)	63	223	27	9	2	324	52.8
Usar el proceso educacional	3	31	-	-	-	34	5.5
Tomar en cuenta las necesidades de la gente	3	30	-	1	-	34	5.5
Usar el proceso democrático	9	30	-	-	4	43	7.0
Trabajar con todos los miembros de la familia	3	13	2	-	1	19	3.1
No especificaron	1	14	1	-	-	16	2.6
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

*Se les pidió que marcaran la que no indicaba un principio.

(1) No es un principio.

La información presentada anteriormente nos hace llegar a la conclusión de que una gran cantidad de empleados de extensión no saben o

no comprenden bien los fundamentos de su trabajo. Agregado a esto, observamos que muchos de ellos están satisfechos con los planes actuales de trabajo, así como con los objetivos y la forma como se conduce el programa (cuadro 13).

Cuadro 13

Personas Satisfechas con: (a) Planes de Trabajo; (b) Objetivos y (c) La Forma como se Origina y Produce el Programa

	Entidades					Total Satisfecho	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
(a) Planes de Trabajo	57	339	28	9	7	440	71.8
(b) Objetivos	80	408	34	12	9	543	88.6
(c) Forma como se Origina y Produce el Programa	58	318	27	8	9	420	68.6

Opiniones sobre factores relacionados. Las respuestas a las preguntas "En su opinión, cuáles son las razones principales por las que algunos extensionistas han cambiado de trabajo" (cuadro 14), muestran que 103 (16.8%) seleccionó "Falta de capacitación para este trabajo" y un porcentaje un poco más alto (18.8%) indicó "Falta de estímulo", siendo ésta la principal respuesta. Se puede creer que los que indicaron "Falta de estímulo" señalan que hasta ahora no han asimilado bien como parte de su orientación personal los objetivos y normas de extensión, una asimilación que es necesario lograr para hacer una exitosa labor.

En la información que aparece en el cuadro 14 es sorprendente que muy pocos de los entrevistados digan que los extensionistas han cambiado de trabajo por las razones más comunes: "Razones económicas (28); "Por motivos de familia" (18); "Razones políticas" (9). En realmente sorprendente, ya que estas son organizaciones nuevas en que tales factores tienden a ocurrir frecuentemente. "Falta de estímulo" cobra

Cuadro 14

Opiniones sobre Por Qué Algunos Extensionistas
Han Cambiado de Trabajo

Razones	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
No saben	12	126	9	-	5	152	24.8
Carencia de facilidades para trabajar	29	40	4	1	-	74	12.1
Razones políticas	2	7	-	-	-	9	1.5
Incompatibilidad con personal del Servicio	4	15	-	1	-	20	3.3
Falta de estímulo	16	83	12	3	1	115	18.8
No les gusta la vida rural	9	56	-	2	2	69	11.3
Falta de capacitación para este trabajo	11	85	4	3	-	103	16.8
Razones económicas	9	12	6	-	1	28	4.6
Razones de familia	1	15	-	2	-	18	2.9
Otras razones	3	13	-	1	2	19	3.1
No especificadas	1	5	-	-	-	6	1.0
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

mayor significado entonces, por haber sido mencionado por un número tan grande. Solamente podemos especular por qué un alto porcentaje, 24.8%, o sean 152, contestaron que "no sabían", cuando puede creerse que al dudar, pudieron haber escogido como causa la "Incompatibilidad" (esta última fue escogida solamente por 20 personas). Nos hace pensar que los informantes contestaron refiriéndose a sus propias actitudes y motivaciones en vez de objetivamente al referirse a los motivos que movieron a otras personas.

Hay otros factores que influyen en la manera y forma de comportarse el individuo como extensionista, algunos de ellos difíciles de poder determinar. Entre estos últimos factores se encuentran sus

opiniones con respecto a las facilidades a su alcance, los obstáculos que encara, los principales problemas que confronta y la forma como las familias rurales y otros grupos reaccionan ante su trabajo. Estas opiniones, correctas o no, deben considerarse para lograr una mejor labor administrativa en todo Servicio de Extensión. Se hizo un intento por aclarar, en este estudio, algo relacionado con estos factores.

En lo concerniente a la pregunta "Cómo evalúa usted los medios disponibles para efectuar su trabajo", solamente el 18.9% contestó que, según su opinión, eran "buenos". El resto los consideró término medio o malos. Por otra parte, en una de las organizaciones, solamente el 5.2% los juzgó como "buenos", y un 20% los considero "malos" (cuadro 15).

Cuadro 15

Evaluación de los Medios Disponibles para Efectuar el Trabajo, Hecha por el Personal

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	No	%
Malos	20	37	2	2	3	63	10.3
Regulares	72	318	28	8	6	432	70.5
Buenos	5	100	5	3	3	116	18.9
No especificado	-	2	-	-	-	2	.3
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Pasando a otro aspecto, o sea los factores que limitaron el trabajo, un 24.6% mencionó la "Falta de transporte" y un 20.6% la "Falta de materiales de adiestramiento", refiriéndose a materiales como los que se emplean en demostraciones. Un 8.3% anotó la alternativa "Falta de materiales y equipo de oficina", y un 10% la "Falta de personal auxiliar". Se presentaron seis alternativas; y, aparentemente, para 138

personas, o sea el 22.5%, ninguna de éstas se podía considerar como factor limitante (cuadro 16).

Cuadro 16

Factores Principales que Limitan el Trabajo

Factores	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Ninguno de la lista	14	107	9	5	3	138	22.5
Falta de transporte	28	100	15	4	4	151	24.6
Falta de materiales de trabajo (ej: para demostraciones)	34	88	3	1	-	126	20.6
Falta de oficina	1	17	-	-	-	18	2.9
Falta de equipo y materiales de oficina	4	42	5	-	-	51	8.3
Falta de materiales de adiestramiento	5	48	-	-	1	54	8.8
Falta de personal auxiliar	11	41	3	3	3	61	10.0
No especificaron	-	14	-	-	-	14	2.3
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Antes de pasar a otra cosa es conveniente indicar que este tipo de opiniones deben ser conocidas, tanto como sea posible, por los administradores y supervisores. Es menester considerar el gran número (126 o sea 20.6%) que mencionó la falta de materiales de adiestramiento como factor limitante del trabajo.

Esta opinión podría indicar que existe poca iniciativa (relacionada con adiestramiento adecuado), de cómo efectuar el trabajo de extensión. Se puede suponer que se pone demasiado énfasis en la necesidad de disponer de materiales a fin de poder cumplir un programa de enseñanza para el campesino. Un razonamiento de esta clase es un obstáculo no necesario al trabajo de extensión y que el personal puede

emplear para excusarse por no desarrollar las actividades educativas planeadas. Si esto es cierto, ello indica necesidad de mayor adiestramiento y tal vez una supervisión más directa.

Opiniones sobre las familias rurales. No hay factor más importante que afecte el trabajo del individuo que participa en un programa educativo, que la actitud asumida por el educador hacia el educando y sus capacidades. Por medio de una pregunta directa se le preguntó al personal de los cinco Servicios de Extensión que nos ocupan aquí, "En términos generales, considera usted que las familias rurales son capaces de poner en práctica lo que usted enseña?" Más de la mitad (326 o sea un 53.2%) contestó que las familias no eran capaces (cuadro 17). Esto es alarmante en vista de que uno de los principios básicos de extensión es que sus programas (enseñanza) deben iniciarse al nivel y medios disponibles con que cuenta la gente.

Cuadro 17

Opiniones sobre Si las Familias Rurales Pueden Practicar
Lo que Enseña el Extensionista

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
No pueden practicarlo	63	241	14	3	5	326	53.2
Sí pueden practicarlo	31	193	21	10	4	259	42.3
No saben	2	16	-	-	2	20	3.2
No especificaron	1	7	-	-	-	8	1.3
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

A fin de ahondar más profundamente en las opiniones concernientes a la falta de habilidad de las familias rurales para realizar las prácticas aconsejadas por el extensionista, se agregaron siete razones posibles (cuadro 18). De los 343 que contestaron, 142 (41.4%) señalaron

la ignorancia como factor limitante para que las familias rurales no puedan aprender y adoptar sus enseñanzas.

Cuadro 18

Opiniones sobre Por Qué las Familias Rurales
No Pueden Realizar las Prácticas

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ninguna de la lista	1	16	-	-	-	17
Tradicionalismo	5	20	-	-	-	25
Ignorancia	31	102	3	2	4	142
Pobreza	17	76	7	1	1	102
Movilidad de la población	1	1	-	-	-	2
Desconfianza	3	8	3	-	-	14
Falta de interés	2	29	-	-	-	31
Pereza	2	4	-	-	-	6
Otras razones	1	3	-	-	-	4
No indicaron	34	198	22	10	6	270
Total	97	457	35	13	11	613

Además de la ignorancia, el factor más mencionado fue el de la "pobreza". Si consideramos que entre las razones principales por las cuales fue creada la extensión se encuentra la de vencer la ignorancia y la pobreza, no podemos menos que pensar que hay una orientación muy débil de los extensionistas, pues parecen no haber asimilado los valores fundamentales por los cuales trabajan.

El hecho de que la gente rural puede aprender, si el extensionista sabe cómo enseñarles, está contrapuesto al prejuicio expuesto más arriba. De permitirse que este prejuicio continúe, ello impedirá el desarrollo satisfactorio del programa educativo.

Opiniones concernientes a la cooperación de otras organizaciones.

La extensión es una de las muchas organizaciones interesadas en ayudar a las familias rurales. Es por lo tanto evidente que entre más cooperación exista con esas otras organizaciones, mayor será la probabilidad de que sus esfuerzos sean efectivos.

Una proporción importante del personal, 32.5%, dijo no haber recibido ninguna cooperación de otras organizaciones. La información no nos permite asegurar que en cada caso el individuo ocupe una posición que justifique el recibir cooperación, pero no deja de apuntar la necesidad de hacer un mayor esfuerzo por utilizar más los medios que ofrecen otras agencias agrícolas.

Para aquellos que deseen saber más sobre la cooperación que recibe su institución, los cuadros del Apéndice, XIV, XV-A y XV-B, presentan información sobre las agencias que han sido más cooperadoras, de acuerdo con la experiencia del personal estudiado.

Como era de esperar, la naturaleza de la cooperación recibida varía según los medios disponibles y las necesidades de extensión.

El cuadro 19 muestra el tipo de cooperación que han recibido los extensionistas.

Problemas principales. Volvemos a recordar que la actitud y opiniones del personal de extensión hacia la labor que ejecutan, son de primordial importancia e influyen en la forma como efectúan ese trabajo y el grado de éxito experimentado en el mismo. Además de pedirles su opinión sobre aspectos específicos del trabajo, tales como facilidades con que cuentan para trabajar, cooperación recibida, capacidad de las familias rurales para aprender y aplicar lo que se les enseña, se les hizo otra pregunta sobre el problema principal que encuentran en su labor. Se ofrecieron nueve alternativas, una de las cuales combinaba dos factores separados (cuadro 20).

Cuadro 19

Tipo de Cooperación Recibida de Otras Organizaciones

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ninguna cooperación	9	95	1	2	-	107
Asistencia técnica	28	84	13	5	1	131
Asistencia financiera	8	86	14	3	1	112
Equipo	13	29	3	1	-	53
Materiales	25	65	12	1	2	105
Transporte	5	27	1	1	-	34
Instrucción	17	79	19	2	-	117
Apoyo moral	22	66	5	4	-	97
Publicaciones	20	88	11	4	1	124
Otras formas	17	72	4	4	1	98
Total	97	457	35	13	11	613

Por lo general, las respuestas están de acuerdo con la otra información presentada anteriormente. El problema que se menciona como más frecuente (42.9%) fue el de "Falta de medios económicos de muchas familias rurales". El siguiente (17.1%) fue el de la categoría combinada "Analfabetismo y falta de tierra".* Solamente otro problema fue mencionado por más del 7% de los participantes: "Falta de adiestramiento del personal de extensión" (11.9%).

En vista de ciertas condiciones, como terreno muy quebrado en algunas regiones, las distancias y aislamiento que confrontan muchos

*Ya que se combinaron dos factores aquí, no puede asegurarse cuál de los dos, o si ambos, se intentó realmente indicar. Para efecto de análisis, esta información no es adecuada.

Cuadro 20

Principales Problemas Encontrados por los Extensionistas
en Su Trabajo

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Falta de recursos económicos por parte de muchas familias rurales	34	196	22	6	3	263	42.9
Analfabetismo y falta de tierra de muchas familias rurales	15	82	3	-	5	105	17.1
Dispersión de la población y áreas demasiado extensas para atender	4	23	-	1	-	28	4.6
Falta de medios de transporte y de buenos caminos	17	21	3	2	-	43	7.0
Falta de adiestramiento del personal de extensión	16	50	4	1	2	73	11.9
Falta de cooperación por parte de las familias rurales	1	31	1	1	1	35	5.7
Falta de estabilidad del personal de extensión	6	9	1	-	-	16	2.6
Conflictos sobre responsabilidad en el trabajo	2	-	-	-	-	2	.3
Inseguridad rural	2	34	-	-	-	36	5.9
No especificaron	-	11	1	-	-	12	2.0
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

grupos rurales, la mala condición de los caminos, la necesidad de más vehículos y mejores facilidades para repararlos, así como el prolongado período de violencia en algunas regiones rurales, es importante observar que solamente un 7% anotó "Falta de medios de transporte y buenas carreteras"; 5.9% "Falta de seguridad en áreas rurales" (violencia); y 4.6% "Dispersión de la población y áreas demasiado extensas

para atender". Hay evidencia de que estos son problemas serios para muchos extensionistas, lo que aún hace más significativo el que hayan mencionado la "Falta de medios económicos" como la más importante. Debe recordarse que la extensión se diseñó para resolver tales problemas involucrados por la frase "Falta de medios económicos". Cuál es pues la significación que se trata de darle a esto, queriéndole imprimir un carácter de problema principal, confrontado por el personal en su trabajo?

Será que los entrevistados consideran este factor como preponderante por razón de que los programas están a un nivel demasiado alto, o bien están dirigidos solamente a un pequeño segmento de las familias rurales del país? Es posible que los medios técnicos, aunque buenos, no puedan ser puestos en práctica por agricultores con medianas o pocas entradas, sin tener fuentes adicionales de ayuda (crédito, etc.).

Esto nos hace meditar sobre si extensión está promoviendo un programa que siga el principio de "comenzar donde la gente está".

Es necesario hacer análisis para determinar qué segmento de la población está recibiendo mayor atención y si estos programas están diseñados para beneficiar a todas las familias o solamente a un grupo determinado.

E. Programas y Actividades

Otra área significativa para determinar la capacidad y potencialidad del personal de extensión, es aquella en que se puede observar cómo desarrolla sus programas y actividades en general. A fin de cubrir este aspecto, se incluyó una serie de preguntas en el cuestionario. La primera pregunta se relacionaba con la determinación de necesidades, como base para el planeamiento de programas. Empleando la información ofrecida como base, para averiguar los medios principales empleados por el personal de extensión para determinar necesidades en las familias rurales, quedó de manifiesto que estos servicios siguen

prácticas loables (cuadro 21). Aproximadamente dos tercios de ellos mencionaron usar estudios formales, hechos por personal de extensión. El más mencionado fue "Observaciones hechas por el personal de la agencia", y un poco menos, "Consultas con personas prominentes".

Al mismo tiempo parece que hay poca inclinación por emplear los estudios hechos por otras organizaciones que no sea la propia, ya que solamente 29 mencionaron esto. Nos preguntamos: por qué no se emplean más los estudios hechos por otras agencias?

Cuadro 21

Medios Principales Empleados por el Personal de Extensión
para Determinar las Necesidades de las Familias Rurales

	Entidades					Número de menciones
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Funcionarios oficiales	22	31	1	1	1	56
Consulta con personas prominentes	31	149	7	-	2	189
Estudios realizados por personal de extensión	57	294	19	12	2	384
Programa enviado por la Oficina Central	5	140	-	1	3	149
Observaciones hechas por el personal de la agencia	64	204	26	12	8	314
Estudios hechos por otras organizaciones	5	18	4	-	2	29
Total de menciones						1121

Nota: Se pidió que se indicaran las dos fuentes principales; sin embargo, 84 indicaron solamente una, y 17 ninguna.

Se le pidió al personal su opinión sobre si los programas respondían a las necesidades de la gente rural. Desafortunadamente, la tabulación final mostró tal desviación de lo que se esperaba, especialmente en vista de las respuestas que aparecen en el cuadro 22, que

esta información no es de confiar. La tabulación muestra que 525 personas no contestaron la pregunta (cuadro 22).

Cuadro 22

Opiniones sobre si los Programas Responden a las Necesidades de la Gente Rural

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
No responden a las necesidades	7	41	-	-	2	50
Sí responden a las necesidades	-	-	-	-	-	-
No saben	4	32	1	-	1	38
No contestaron	86	384	34	13	8	525
Total	97	457	35	13	11	613

Debe aceptarse, sin embargo, que quizás no es razonable preguntar a personas que planean programas, si éstos se ajustan a las necesidades de la gente, ya que este principio es básico en los programas de extensión. Sería más razonable preguntar a las familias rurales que reciben beneficios del Servicio de Extensión, si creen que esos programas se ajustan a sus necesidades.

Siempre debe considerarse la participación de la gente de la localidad cuando se forma un programa para contemplar sus necesidades, de manera que ésta tome parte en la formulación del mismo.

Siempre que extensión ha tenido éxito con algún programa, se puede estar seguro de que los habitantes rurales de la región donde se desarrolló tuvieron parte activa. Cuando el programa ha sido menos efectivo, extensión siempre es criticada por haber hecho mucho planeamiento de arriba hacia abajo, en vez de partir de abajo hacia arriba; esto es, a partir de la población rural.

Para estudiar esta situación en Colombia, se le pidió al personal que indicara cuáles habían sido los principales participantes en el desarrollo del trabajo de programación.

Como era de esperar, fue mencionado frecuentemente el personal de las agencias locales (cuadro 23). Las respuestas indican una gran participación de las oficinas departamentales y centrales y, en un grado menor, los comités locales. Esto hace pensar que hay énfasis en la preparación del programa de arriba hacia abajo. Aunque todos los niveles deben participar, la plena cooperación de la gente de la localidad es necesaria a fin de obtener máxima efectividad en estos programas educativos.

Cuadro 23

Principales Participantes en la Elaboración
de Programas de Trabajo

	Entidades					Total*
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Oficina Central	16	212	3	2	7	240
Oficina Departamental	17	209	8	8	-	242
Personal de la Agencia	71	208	29	11	7	326
Comité Local de Extensión	11	71	10	1	-	93
No especificaron	8	15	-	-	2	25
Total						926

*La palabra quiénes en la pregunta en español aparece en plural para indicar que el interrogado puede contestar con cualquier número de alternativas. Las 926 respuestas resultantes indican que un gran número dieron respuestas en plural.

Aunque existe la tendencia de planear de arriba hacia abajo, en todos los Servicios, debe hacerse notar que hay variaciones significativas entre las cinco organizaciones (cuadro 23).

Método. El desarrollo del proceso de extensión y el establecimiento de Servicios, ha dado por resultado la creación de ciertos métodos importantes para este proceso educativo.

En este estudio se trató de averiguar, dada su importancia, los métodos de extensión considerados más importantes, y cuáles de ellos se estaban aplicando en Colombia.

Cuadro 24

Métodos de Extensión Usados Según Orden de Importancia

Métodos	Orden de Importancia							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
Visitas a las fincas	388	111	53	20	5	2	0	579
Demostraciones de método	146	321	78	14	2	1	0	562
Demostraciones de resultado	13	31	106	61	51	22	0	284
Reuniones	45	95	245	96	21	6	16	524
Jiras	5	10	38	74	79	47	1	254
Días de campo	1	3	13	38	44	53	20	172
Visitas a la oficina	5	14	41	121	0	45	44	270

Es interesante observar que de los siete métodos anotados (cuadro 24) todos son empleados, hasta cierto punto, por cada organización. Casi todo el personal informó de visitas a las fincas, demostraciones de método y reuniones. Por otro lado, menos de la mitad informó del empleo de demostraciones de resultado, jiras y consultas a la oficina; los días de actividades en el campo parecen ser el método menos empleado.

El cuadro 25 indica cuál método fue considerado como más importante por el personal de cada organización. Aunque no todos los métodos aceptados son igualmente efectivos para toda época o lugar, sería

interesante determinar las razones por las cuales ciertos métodos es pecíficos se emplean con más frecuencia que otros, y así poder emplear esta información en la determinación de futuras necesidades de adies-
tramiento.

Cuadro 25

Método Considerado de Mayor Importancia
por el Personal

Método	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Visitas a las fincas	47	302	26	7	6	388	63.3
Demostración de métodos	26	108	6	3	3	146	23.8
Demostración de resultados	-	13	-	-	-	13	2.1
Reuniones	15	24	3	3	-	45	7.3
Jiras	1	3	-	-	1	5	.8
Días de campo	-	1	-	-	-	1	.2
Visitas a la oficina	2	2	-	-	1	5	.8
No contestaron	6	4	-	-	-	10	1.7
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Se incluyó otra pregunta para obtener información sobre medios de comunicación utilizados por los Servicios para difundir conocimien
to e información.

Puede observarse en el cuadro 26 que aunque se usaron todos los medios para llegar a las masas, hay una gran diferencia en la frecuen
cia con que se emplearon. Los boletines fueron los medios más emplea
dos. Luego las cartas circulares, seguidas de las hojas divulgativas y luego por las revistas. Los medios menos empleados fueron las pelí
culas, artículos en los periódicos, y los programas de radio. Señala
ron la radio y los periódicos como los menos importantes.

Cuadro 26

Medios de Comunicación para las Masas Usados
Según Orden de Importancia (★)

	Orden de Importancia							Total	Ran go
	1	2	3	4	5	6	7		
Programas de radio	14	12	12	8	6	9	12	73	(7)
Películas	52	40	29	22	9	5	3	160	(5)
Artículos en periódicos	15	16	20	15	18	5	4	93	(6)
Revistas	43	88	45	17	5	6	4	208	(4)
Boletines	344	109	40	10	4	1	0	508	(1)
Hojas divulgativas	34	90	74	25	6	6	1	236	(3)
Cartas circulares	80	90	74	35	11	3	3	296	(2)

★ Ver el Cuadro XVI del Apéndice A para información sobre el orden adjudicado a medios masivos de comunicación por entidad.

Otro aspecto del proceso de enseñanza se trató mediante una pregunta en que se pedía la importancia y uso de las ayudas visuales. La ayuda visual más empleada fue el franelógrafo. Sin embargo, le siguen de cerca las fotografías, usadas por la mayoría de ellos; luego los dibujos y gráficos, empleados casi con igual frecuencia. Las transparencias fueron las ayudas visuales menos empleadas, habiéndolas colocado en primer lugar solamente cuatro personas.

Es obvio que el valor de los métodos y medios usados está directamente relacionado con sus funciones dentro del proceso educativo. Esto solamente se puede determinar por medio de un estudio de los resultados obtenidos con la población rural. También es importante saber qué piensa el agente con respecto al valor de cada una de estas ayudas visuales, por lo que se hizo una pregunta directa "Cree usted que los métodos y medios que usted está usando son los mejores para lograr los objetivos de su programa?" Si es verdad que el 60.3%

Cuadro 27

Ayuda Visual de Mayor Importancia, Según el Personal^{*}

	Entidades					Total	Rango
	MA	FNC	CVC	IFA	INT		
Exhibiciones	7	31	8	-	-	46	3-4
Modelos	4	14	-	2	2	22	7
Fotografías	13	37	6	1	3	59	2
Dibujos	12	29	3	1	1	46	3-4
Gráficas	8	25	1	-	-	34	5
Carteles	7	23	2	1	1	32	6
Franelógrafos	42	240	14	8	1	305	1
Diapositivas	-	3	-	1	-	4	8
No contestaron	4	55	1	-	5	65	
Total	97	457	35	13	11	613	

^{*} Véase el Cuadro XVII del Apéndice A para información sobre el orden adjudicado a las ayudas visuales, por entidad.

contestó afirmativamente, es muy significativo que un 39.7% contestó que no sabía, o que los métodos no se adaptan (cuadro 28). Realmente, en el caso de los Servicios, solamente dos personas dijeron que los métodos y medios empleados se consideraban los mejores.

Cuadro 28

Opiniones del Personal sobre si los Métodos y Medios Empleados son los Mejores para Obtener Resultados

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
No son los mejores	20	85	8	2	7	122	19.9
Sí son los mejores	54	282	23	9	2	370	60.3
No saben	23	90	4	2	-	121	19.7
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Esto nos hace pensar sobre cuáles métodos y medios son los mejores y aun de mayor importancia, por qué los agentes no están satisfechos con esos métodos y medios, no usan los que ellos creen que son los mejores. Será que siguen instrucciones en las cuales no confían? Sea que tengan razón o no, esta situación debe ser corregida.

En toda nueva organización siempre se presentan conflictos entre los nuevos y los viejos procedimientos o forma de hacer las cosas. En América Latina el método "fomento" tiene un largo historial y no es sino hasta hace poco que se ha generalizado el nuevo método educativo conocido como extensión. Muchas frustraciones ocurren siempre en la transición. Algo más de la mitad de los entrevistados (51.5%) indicó que el programa en que estaban participando era una combinación de extensión y fomento (cuadro 29). Esto indica que hay un alto grado de conciencia de los dos medios y que el cambio total de fomento a extensión aún no se ha completado. Se debe hacer un mayor esfuerzo por adelantar esta transición, pasando de programas de fomento a programas de extensión.

Cuadro 29

Opiniones del Personal sobre Tipo de Programa

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Extensión	58	176	34	9	3	269	43.9
Fomento	2	18	-	1	2	23	3.8
Combinación	36	261	10	3	6	316	51.5
No especificaron	1	2	2	-	-	5	.8
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Evaluación. En el ciclo normal de desarrollo de un programa, es esencial y necesario que se logre un continuo mejoramiento. Se reconoce que para lograr esto es necesario evaluar el programa, así como las actividades correspondientes y sus procedimientos. Esto requiere de algo más que las observaciones informales que hace el personal día con día, sus consultas con los superiores y sus conversaciones con los colegas. Este aspecto es útil, pero no lo suficiente en sí, para lograr mejoras efectivas dentro del programa. Un 86.3% (cuadro 30) dijo

Cuadro 30

Número de Empleados que Evalúan su Trabajo

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
No evalúan el programa	7	67	1	1	3	79	12.9
Sí evalúan el programa	90	386	33	12	8	529	86.3
No contestaron	-	4	1	-	-	5	.8
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

estar acostumbrado a evaluar su trabajo. Pero al analizar las respuestas junto con otra de las preguntas, la que se refería a cómo se evaluaba, encontramos que solamente un 2.8% empleaba la forma correcta de hacerlo. El cuadro 31 muestra que un 76.8% empleaba métodos informales: conversaciones con los colegas (19.2%), consultas con los superiores (27.6%), y observaciones personales (30%). Otro 19.2% no especificó ningún otro método de evaluación.

Suponiendo que el 2.8% que emplea estudios formales como método, se encuentre adiestrado para hacerlo, es evidente que el número que depende de los resultados de un esfuerzo sistemático no es suficiente para lograr ningún impacto verdadero en el mejoramiento del programa.

Cuadro 31

Cómo Evalúan los Extensionistas su Trabajo

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Conversaciones con colegas	19	88	6	2	3	118	19.2
Consulta con superiores	17	235	13	3	1	169	27.6
Observaciones personales	39	123	15	5	2	184	30.0
A través del Comité local de Extensión	3	4	-	-	-	7	1.1
Por medio de estudios formales	4	9	-	2	2	17	2.8
No contestaron	15	98	1	1	3	118	19.2
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Es decepcionante encontrar que solamente un 33.9% (cuadro 32) está insatisfecho con los métodos empleados para evaluar. Esto da más énfasis al hecho de que la mayoría no ha tenido adiestramiento sobre cuáles son los procedimientos técnicos y lo importante que es la evaluación sistemática en el proceso involucrado en los programas educativos (cuadro 32). Del total de 613 entrevistados, 484 indicaron que no habían recibido adiestramiento en evaluación.

Cuadro 32

Satisfacción con Métodos Empleados para Evaluar Programas

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
No son satisfactorios	41	140	19	6	2	208	33.9
Sí son satisfactorios	50	259	15	6	5	335	54.6
No especificaron	6	58	1	1	4	70	11.4
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

F. Roles y Relaciones

Un elemento importante en el trabajo educacional es la actitud que tiene el empleado hacia sus jefes. Al contestar una pregunta directa al respecto, un 60% consideró que sus jefes practicaban la extensión con entusiasmo (cuadro 33). Otro 33.9% dijo que los directores estaban bien informados y solamente un 3.8% los consideró indiferentes. Esto indica que existe una actitud favorable de parte del personal a este respecto.

Cuadro 33

Opiniones del Personal sobre Actitudes del
Personal Administrativo hacia Extensión

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Indiferente	7	13	2	-	1	23	3.8
Entusiasta	51	284	24	8	1	368	60.0
Informado	36	149	8	5	9	207	33.9
No contestaron	3	11	1	-	-	15	2.4
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Esto queda más confirmado por las respuestas favorables dadas a la pregunta, ya que el 82.2% dijo que los administradores efectuaban sus responsabilidades en forma democrática (cuadro 34).

Cuadro 34

Opiniones del Personal sobre Formas de Administración

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Democrática	81	374	31	11	7	504	82.2
Indiferente	12	24	-	1	1	38	6.2
Autocrática	3	44	4	1	3	55	9.0
No especificaron	1	15	-	-	-	16	2.6
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Se creyó pertinente hacer una pregunta relacionada con la colaboración recibida de los colegas. Solamente un 2.3% indicó no haber recibido ninguna colaboración (cuadro 35). Otro 2.3% dijo que la colaboración recibida había sido mala, o bien no contestó la pregunta. Un porcentaje muy alto (94.5%) dijo que la colaboración era aceptable: excelente (23.5%), buena (50.1%), regular (21.9%).

Cuadro 35

Opiniones del Personal sobre Colaboración
Recibida de Otros Colegas

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Ninguna	5	8	-	-	3	16	2.6
Excelente	24	108	6	3	2	143	23.3
Buena	41	233	24	7	5	310	50.6
Regular	23	98	5	3	-	129	21.0
Mala	2	4	-	-	-	6	1.0
Muy mala	1	-	-	-	-	1	.2
No especificaron	1	6	-	-	1	8	1.3
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

En lo pertinente a la colaboración entre los agentes y los especialistas, se obtuvieron los siguientes datos: aunque el 59.6% (cuadro 36) indicó que la ayuda que habían recibido de los especialistas era buena o excelente, un 40.6% indicó que la ayuda recibida era regular, mala, muy mala, o ninguna. Un porcentaje muy alto, el 17.9%, indicó no haber recibido ninguna ayuda de los especialistas.

Uno de los elementos claves en cualquier Servicio de Extensión es el apoyo suministrado por los especialistas. Desafortunadamente, muchos de los entrevistados (17.6%) indicó no haber recibido ayuda de

Cuadro 36

Opiniones del Personal sobre la Ayuda Recibida
de los Especialistas

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Ninguna	18	75	-	10	7	110	17.9
Excelente	15	90	6	-	2	113	18.4
Buena	37	190	21	2	2	252	41.1
Regular	22	85	7	1	-	115	18.8
Mala	1	6	-	-	-	7	1.1
Muy mala	1	3	-	-	-	4	.7
No especificaron	3	8	1	-	-	12	2.0
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

ellos (cuadro 37). Otro 5.7% dijo que la ayuda recibida había sido mala, muy mala, o sencillamente no especificó nada. Aunque el 17.1% dijo que la ayuda había sido regular, podemos considerar que regular no es lo suficientemente bueno.

Cuadro 37

Opiniones del Personal sobre la Ayuda Recibida
de los Especialistas en Materias Técnicas

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Ninguna	25	66	1	12	4	108	17.6
Excelente	10	68	5	-	-	83	13.5
Buena	39	219	18	-	6	282	46.0
Regular	16	78	9	1	1	105	17.1
Mala	2	12	-	-	-	14	2.3
Muy mala	1	2	-	-	-	3	.5
No especificaron	4	12	2	-	-	18	2.9
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

La falta de actitudes favorables respecto a los especialistas puede deberse a: (1) la carencia de especialistas; (2) la no disponibilidad de estos técnicos; (3) la falta de conocimiento que tienen los agentes de cómo aprovechar la ayuda de los especialistas; (4) la falta de conocimiento que tienen los especialistas sobre el papel que deben desempeñar dentro de la extensión.

Un elemento importante en todo Servicio de Extensión, es la clase de supervisión que recibe el personal. Se les pidió que indicaran el provecho recibido de la supervisión recibida. Un 10.9% (cuadro 38) dijo no haber recibido ninguna. Otro 12.1% señaló haberse beneficiado muy poco de la supervisión recibida.

Cuadro 38

Evaluación de la Supervisión Recibida por el Personal

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
No recibieron supervisión	17	46	1	-	3	67	10.9
Suficientemente útil	38	194	17	7	5	261	42.6
Muy útil	22	153	8	5	2	190	31.0
De poca utilidad	14	51	7	1	1	74	12.1
No especificaron	6	13	2	-	-	21	3.4
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

En todo nuevo Servicio de Extensión la calidad y clase de supervisión que exista es un factor decisivo para organizarse y desarrollar programas. La falta de supervisión adecuada es generalmente la causa de frustraciones y mala actuación de parte del personal. La supervisión adecuada puede ayudar a resolver la deficiencia causada por la falta de adiestramiento, que siempre existe en todo nuevo personal. La supervisión servirá, además, para poder determinar las necesidades de adiestramiento que requiere el personal mismo.

Aunque todos los aspectos mencionados son esenciales, generalmente se obtienen resultados más aparentes, en un tiempo menor, reforzando la supervisión del personal.

Intimamente relacionado con la supervisión del personal encontramos la actitud asumida por el mismo, en lo que se refiere al reconocimiento que debe recibir por su labor. Frecuentemente han declarado los agentes que no reciben mucha atención de sus supervisores. Aunque a los agentes se les debe otorgar suficiente libertad para que desarrollen los programas de extensión, requieren sentir constantemente que pertenecen a una organización estable, bien entretrejida. Este sentimiento de ser parte de algo, y de saber que su labor es debidamente reconocida, es una fase muy importante, y frecuentemente descuidada.

La forma principal como el personal evalúa la supervisión es por medio del número de veces que son visitados oficialmente por sus supervisores. Ciertamente, éste es uno de los factores que se debieran tomar en cuenta al juzgar la suficiencia de la supervisión. Normalmente se esperaría que existan diferencias en la frecuencia de las visitas a las diferentes áreas y agencias, dependiendo de factores tales como tipo de programas, ejercicio del cargo y nivel de competencia del personal.

Debe dársele especial importancia al descubrimiento del por qué 101 personas, o sea el 17.4% del personal, indicó que no recibía ninguna visita de sus supervisores durante los seis últimos meses, cuando 115, o sea el 19.8% manifestó recibir ocho o más visitas durante el mismo período (cuadro 39). Cualquiera que sea la explicación, es evidente que deben hacerse algunos ajustes.

Al hacer modificaciones debe tenerse en mente que hay muchos factores que determinarán el número adecuado de visitas que se debe hacer a cada agente. Los contactos periódicos con el personal son esenciales para mantener un alto grado de eficiencia. Es lógico pensar que ningún

supervisor podrá representar en forma adecuada a su personal de campo, sin mantener un contacto directo con los agentes y sus programas.

Cuadro 39

Número de Visitas de los Supervisores Recibidas por el Personal de Extensión Durante los Últimos Seis Meses

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Ninguna visita	22	72	3	-	4	101	16.5
Una visita	11	109	2	2	-	124	20.2
Dos visitas	12	68	7	2	2	91	14.8
Tres visitas	4	25	4	1	4	38	6.2
Cuatro visitas	6	22	3	-	-	31	5.2
Cinco visitas	5	24	1	-	-	30	4.9
Seis visitas	7	16	9	--	-	32	5.2
Siete visitas	1	6	2	-	-	9	1.5
Ocho visitas	1	10	-	-	-	11	1.8
Más de ocho visitas	15	92	1	6	1	115	18.8
No contestaron	13	13	3	2	-	31	5.1
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Para aquellos que comprendan el proceso de extensión no es concebible que se puedan planear programas de trabajo sin incluir, por lo menos, al agente y a las familias rurales implicados. Naturalmente que es preferible que tanto el especialista como el supervisor de extensión participen también en la determinación y desarrollo del programa. Al personal que tomó parte en este estudio se le pidió indicar la persona, o personas, que tenían mayor responsabilidad en el desarrollo de su programa.

Solamente un 17.6% indicó al "agente", "las familias rurales", al "especialista" y al "supervisor" como los mayores responsables en el

desarrollo del programa; 10.1% indicó al "agente", "las familias rurales", y al "supervisor". Un 8.2% señaló al "agente" y a "las familias rurales". Esto significa que un 64.1% no tienen una idea clara de quiénes son los que deben tomar parte en el desarrollo de un programa de esta naturaleza. El cuadro 40 muestra que hay algunos que tienen concepciones fuera de lo normal sobre quiénes deben tener esta responsabilidad: si los administradores (5.9%), el supervisor o el especialista, o ambos (5.6%). La confusión concerniente al papel que desempeña el personal y las relaciones que deben existir entre el mismo, lo cual es evidente en el desarrollo del programa, lo hace a uno pensar que debe haber aún más confusión en áreas menos definidas del proceso de extensión.

Cuadro 40

Opiniones del Personal sobre Quiénes Tienen Mayor Responsabilidad en el Planeamiento de Programas

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Las familias rurales	-	8	-	-	-	8	1.3
El agente de Extensión	24	139	12	5	2	182	29.7
El agente y las familias rurales	13	26	7	-	4	50	8.2
El supervisor de extensión	1	18	-	-	-	19	3.1
El supervisor y el agente	9	57	3	3	-	72	11.7
El supervisor, el agente, y las familias rurales	20	36	2	4	-	62	10.1
El especialista	-	9	-	-	-	9	1.5
El especialista y el agente	1	9	-	-	-	10	1.6
El especialista y el supervisor	1	4	-	-	1	6	1.0
El especialista, el agente y el supervisor	3	41	2	-	2	48	7.8
El especialista, el agente, el supervisor y las familias rurales	18	79	9	1	1	108	17.6
La administración	6	28	-	-	1	35	5.7
No contestaron	1	3	-	-	-	4	.7
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

En la ejecución del programa de extensión parece haber menos confusión de responsabilidades. Pero aun aquí nos encontramos con que cualquiera de las 12 alternativas presentadas sería aceptable, al menos para uno de los entrevistados. El cuadro 41 presenta las alternativas que cubren desde "Familias rurales" hasta la "Administración", e incluyen categorías combinadas tales como "Especialista", "Agente", "Supervisor" y "Familias rurales". Es probable que exista alguna confusión entre los entrevistados en lo referente a la interpretación de la frase en la pregunta "programa de trabajo que cada persona está desarrollando". A pesar de ello, se encuentran muchas variaciones en las respuestas.

Cuadro 41

Opiniones del Personal sobre Quiénes Tienen Mayor
Responsabilidad en la Ejecución de Programas

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Las familias rurales	3	8	2	-	-	13	2.1
El agente de extensión	45	225	13	6	5	294	48.0
El agente y las familias rurales	11	56	7	3	2	79	12.9
El supervisor de extensión	1	17	1	-	-	19	3.1
El supervisor y el agente	9	54	-	-	-	63	10.3
El supervisor, el agente y las familias rurales	11	25	1	1	1	39	6.4
El especialista	-	1	-	-	-	1	.2
El especialista y el agente	-	2	-	-	1	3	.5
El especialista y el supervisor	-	1	-	-	-	1	.2
El especialista, el agente y el supervisor	3	10	1	-	1	15	2.4
El especialista, el agente, el supervisor y las familias rurales	9	39	10	3	-	61	10.1
La administración	5	11	-	-	1	17	2.8
No contestaron	-	8	-	-	-	8	1.3
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Pasando a otro aspecto, el que contempla quién debe determinar las necesidades de adiestramiento del personal, encontramos una situación similar (cuadro 42). Aunque eran de esperar diferencias en las respuestas dadas por quienes ocupan diferentes posiciones, esto no explica la magnitud de las variaciones. Un 15.3% seleccionó categorías que no serían correctas para nadie que ocupe una posición dentro de un Servicio de Extensión. En consecuencia, es evidente que hay necesidad de hacer claramente comprensibles las relaciones apropiadas para estas áreas de las actividades de la extensión. En el presente caso cada individuo debería tener alguna influencia para determinar el tipo de adiestramiento que debe recibir. Al mismo tiempo, todo individuo debe esperar cierta intervención, guía y aprobación de su superior inmediato.

Cuadro 42

Opiniones del Personal sobre Quiénes Tienen Mayor Responsabilidad en la Determinación de Sus Necesidades de Adiestramiento

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Las familias rurales	2	16	-	-	-	18	2.9
El agente de extensión	4	27	2	2	-	35	5.7
El agente y las familias rurales	4	9	3	-	-	16	2.6
El supervisor de extensión	9	98	4	-	4	115	18.8
El supervisor y el agente	1	22	4	-	-	27	4.4
El supervisor, el agente y las familias rurales	2	13	-	-	-	15	2.4
El especialista	5	23	-	-	-	28	4.6
El especialista y el agente	5	2	-	-	-	7	1.1
El especialista y el supervisor	2	16	4	-	-	22	3.6
El especialista, el agente y el supervisor	5	14	3	1	-	23	3.8
El especialista, el agente, el supervisor y las familias rurales	7	30	5	1	2	45	7.3
La administración	49	182	10	9	4	254	41.4
No contestaron	2	5	-	-	1	8	1.3
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

Debe haber muy pocos, si hay algunos, que puedan pensar que estas decisiones deben ser tomadas solamente por aquellos que están por encima de ellos en la estructura de la organización y, claro está, nunca solamente por aquellos que se encuentran debajo de ellos.

Existe aceptación universal de la idea de que tanto los programas, como las actividades individuales, deben ser evaluadas. Sin embargo, hay bastante confusión sobre quién debe asumir la responsabilidad de la evaluación. Si la evaluación es necesaria, es igualmente esencial que haya una idea claramente definida de esta actividad y de la participación que a cada uno le corresponde. La información dada en el cuadro 43 da la impresión de que los participantes no tienen una idea clara de lo dicho anteriormente. De manera que para que el proceso de evaluación sea completo, debe tomar en cuenta a los individuos cuyas acciones se están evaluando, a sus superiores, y a aquellos a quienes afecta el programa. Una evaluación completa de este tipo es necesaria si se espera desarrollar programas efectivos y que la administración sea adecuadamente guiada en sus actividades.

Ningún individuo puede participar en una organización sin ser afectado por la política. Las frustraciones y la confusión aparecen cuando el personal no está de acuerdo, o no comprende esa política. Es axiomático que esto resultará cuando la política la determinan solamente los superiores. En las organizaciones democráticas, la política es el producto de las acciones de todos los individuos dentro de la organización y estos problemas no podrán surgir. Sin embargo, aun en organizaciones democráticas, muchos individuos no tomarán parte en la formulación de la política a seguir, porque: (1) no conocen su lugar en la formulación de la política; (2) se niegan a aceptar esta responsabilidad y se la dejan a otros por entero; o (3) no se les ha dado la oportunidad de influir en esa política.

La formulación de política a seguir es un proceso muy complejo y se requeriría de más información suplementaria que la presentada en

Cuadro 43

Opiniones del Personal sobre Quiénes Tienen Mayor
Responsabilidad en la Evaluación del Trabajo

	Entidades					Total	
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	Nº	%
Las familias rurales	-	9	-	-	-	9	1.5
El agente de extensión	21	125	11	5	4	166	27.1
El agente y las familias rurales	3	25	1	-	3	32	5.2
El supervisor de extensión	19	79	1	-	1	100	16.3
El supervisor y el agente	13	71	4	3	-	91	14.7
El supervisor, el agente y las familias rurales	5	45	4	2	-	56	9.1
El especialista	2	7	-	-	1	10	1.7
El especialista y el agente	2	4	-	-	-	6	1.0
El especialista y el supervisor	-	7	2	-	-	9	1.5
El especialista, el agente y el supervisor	5	16	1	-	-	22	3.6
El especialista, el agente, el supervisor y las familias rurales	15	39	9	1	1	65	10.6
La administración	11	28	2	2	-	43	7.0
No contestaron	1	2	-	-	1	4	.7
Total	97	457	35	13	11	613	100.0

este estudio, antes de tratar de llegar a conclusiones rápidas y hacer recomendaciones. (La pregunta se refiere a las responsabilidades en la determinación de la política a seguir en la organización. Apéndice Cuadro XVIII).

Toda el área que comprende la formulación de política a seguir debe ser estudiada, para poder determinar necesidades futuras, tales

como adiestramiento del personal en este aspecto, a fin de que el mismo pueda participar en la formulación de esa política.

III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo principal de todo estudio que se haga de una evaluación formal es descubrir tanto los puntos débiles como los fuertes de una organización, a fin de que sus programas y esfuerzo general puedan ser reforzados. En esta sección los autores anotan lo que consideran ser la información más importante que se obtuvo como resultado del estudio y se trata de sintetizar los comentarios sobre los datos recogidos.

Las recomendaciones que se ofrecen aquí son guías potenciales que podrán ser tomadas en consideración para determinar acciones futuras. Estas recomendaciones brotan de las conclusiones a que se ha llegado, basándose en la información obtenida. Ya que las conclusiones se refieren a la información combinada para cinco Servicios de Extensión, se ha procurado usualmente no mencionar algunas desviaciones de la situación general que aparecen ocasionalmente con respecto a determinados Servicios. Por esta razón no todas las recomendaciones se aplican estrictamente a cada uno de los Servicios de Extensión. En caso de que surjan algunas dudas en lo que concierne a una organización determinada, los datos que aparecen en los cuadros podrán aclararlas, ya que presentan los casos individuales para cada Servicio.

Las recomendaciones más importantes para su consideración inmediata son aquellas que pueden llevarse a la práctica empleando los medios y facilidades existentes. En lo referente a las decisiones de si debiera seguirse cierta recomendación u otra que pareciera de igual urgencia o importancia, los autores no pueden tomarse la libertad de indicar cuál debe recibir mayor prioridad de parte de una organización específica sin antes haber tenido contacto directo e íntimo con el personal de dicha organización y conocer a fondo sus recursos y potencialidades actuales.

A. Conclusiones y Recomendaciones Basadas en los Resultados del Estudio

1. Un alto porcentaje (72%) del personal de extensión entrevistado no había recibido adiestramiento universitario (Gráfico I).

Recomendación:

Continuar los esfuerzos para interesar al personal en la obtención de adiestramiento académico adicional y, hasta donde sea posible, al contratar nuevo personal, dar prioridad a aquellos individuos que ya tienen adiestramiento universitario.

2. El personal de estos Servicios ha tenido poco o ningún adiestramiento en ciencias sociales, debido principalmente al bajo interés que en el pasado se tuvo por las mismas en las universidades y escuelas de agricultura. (Cuadro 4).

Recomendación:

Debe darse consideración especial a las formas de aumentar el adiestramiento en ciencias sociales en las universidades, a fin de preparar a aquellos estudiantes que luego han de hacer trabajo de extensión. Al mismo tiempo se debe estudiar cómo pueden proveerse oportunidades de adiestramiento en las ciencias sociales para el personal que actualmente trabaja en extensión agrícola.

3. Trece por ciento (13%) de los participantes no habían tenido ningún adiestramiento en extensión.

Recomendación:

Debe darse atención inmediata a los individuos que no han recibido adiestramiento en extensión.

4. Del 87% que informaron haber recibido adiestramiento, la mayoría ha recibido muy poco y, por lo general, ha sido limitado a un solo aspecto del proceso de extensión.

Recomendación:

Debe planearse un programa sistemático de adiestramiento que abarque todos los aspectos del proceso de extensión. Se deben planear estas actividades en forma que permitan la participación de cada miembro de la organización en las mismas. (Esto incluye adiestramiento en clubes juveniles y economía doméstica).

5. Los datos obtenidos indican que existe un gran esfuerzo por proveer al personal actual de adiestramiento técnico en materias específicas (78% ya ha recibido cierto adiestramiento de esta clase).

6. Más de la mitad del personal informó no haber recibido ningún adiestramiento en aspectos sociológicos relacionados con extensión, tales como sociología rural, liderato rural y desarrollo de la comunidad.

Recomendación:

Debe hacerse un esfuerzo por proveer al personal actual con adiestramiento en sociología, especialmente en los aspectos relacionados con extensión y el proceso educacional.

7. Más del 50% informó no haber recibido adiestramiento en comunicaciones.

Recomendación:

Se debe planear adiestramiento en comunicaciones para el personal existente.

8. Un alto porcentaje del personal (73.2%) ha tenido menos de dos años de experiencia en extensión. (Aunque esto es de esperar de programas recientemente organizados, no deja de ser una condición limitante).

9. La movilidad de personal es muy alta; 61.3% informa haber permanecido menos de un año en la oficina donde trabajan ahora.

Recomendación: (Se refiere a conclusiones 8 y 9)

La movilidad de personal debe mantenerse en un mínimo para lograr los efectos máximos. Se recomienda efectuar traslados o reorganizaciones del personal con mucha precaución.

10. Los resultados del estudio indican que el personal no tiene conceptos claros de los objetivos y principios de extensión. La situación se torna más grave por razón de que hay muchos que manifiestan estar satisfechos con la situación.

Recomendación:

Por medio de adiestramiento y supervisión, se debe informar mejor al personal de lo que se está tratando de hacer y cómo hacerlo. En otras palabras, lo que es realmente extensión.

11. El personal informó que su trabajo está limitado por la falta de recursos materiales por parte de sus organizaciones, así como por parte de las familias rurales, y muchos extensionistas creen que la gente rural carece de la capacidad personal para comprender y realizar las prácticas y habilidades que ellos recomiendan.

Recomendación:

Es obvio que se necesita más adiestramiento para ayudar a los extensionistas a comprender que los servicios

de extensión fueron creados porque existen ignorancia y bajos niveles económicos y que estos servicios están diseñados precisamente para ayudar a esta gente a mejorar gradualmente sus condiciones. Las prácticas y métodos modernos no tienen importancia en sí mismos sino en la manera como se aplican a una situación particular. Debe ponerse atención a la posibilidad de que muchos agentes estén recomendando prácticas que las familias rurales no pueden asimilar por estar encima de sus habilidades y recursos actuales.

12. Los datos tabulados sobre si los programas de los entrevistados responden o no a las necesidades de las familias rurales, no ofrecieron bases satisfactorias sobre las cuales se pudieran formular conclusiones definitivas.

Recomendación:

Esto refuerza la idea de que debemos ir hasta las familias rurales para obtener esta clase de información. Esta es un área de estudio que siempre debe incluirse en todo estudio de "impacto".

13. Hay indicaciones de que posiblemente el planeamiento de programas es demasiado centralizado y de que las familias rurales no están involucradas suficientemente en este proceso.

Recomendación:

En la elaboración de programas es deseable y necesaria cierta participación de todos los niveles, pero en este caso deben tomarse medidas para que las familias rurales se involucren mucho más, a fin de obtener efectividad o impacto máximo.

14. Los tres métodos más usados, en orden de importancia, fueron: visitas a las granjas, demostraciones de método, y reuniones.

15. Los tres medios masivos más usados fueron: los boletines, las cartas circulares, y las hojas divulgativas. Los boletines se usaron en una proporción de 5 a 2 respecto al uso de las cartas circulares.

16. Entre las ayudas visuales, el franelógrafo fue considerado como el más importante. Sin embargo, las tres ayudas visuales más empleadas fueron las fotografías, los dibujos y los gráficos.

Recomendación: (Conclusiones 14, 15 y 16)

Para comprender debidamente las necesidades de adiestramiento en métodos, medios masivos de comunicación y ayudas visuales, es necesario explorar más las razones por las cuales los extensionistas dan mayor o menor importancia a los mismos en su trabajo. (De todos modos sería más ilustrativo investigar esta área con referencia a las experiencias de campo y al "impacto" logrado).

17. Muchos extensionistas creen que los métodos y medios usados no son los mejores para lograr sus objetivos.

Recomendación:

Indudablemente está indicada una necesidad de dar adiestramiento más completo sobre los métodos y medios que están recibiendo poca atención actualmente, así como ayudar al personal a comprender mejor el valor y uso de ciertos métodos y medios específicos para ciertas situaciones y problemas.

18. Muchos de los entrevistados creen que el programa al cual sirven es principalmente del tipo de fomento o una combinación aproximadamente igual de fomento y educación.

Recomendación:

Debe hacerse un esfuerzo mayor para acelerar la transición de fomento a programas educacionales, si lo que se desea es un programa de extensión y si éste ha de desarrollarse satisfactoriamente.

19. Muchos están satisfechos de la forma como evalúan su trabajo, pero por otro lado manifiestan que no saben cómo hacerlo. (Ver cuadros 30, 31 y 32).

Recomendación:

Esta falta de "conocimiento de técnica" puede atenuarse con un mayor esfuerzo de parte de los supervisores y administradores. Se requiere más adiestramiento en la evaluación de programas, así como sobre el valor que tiene la evaluación para el proceso de desarrollo de programas.

20. Existe una actitud muy favorable del personal de extensión hacia las directivas de sus servicios.

21. La colaboración de parte de los colegas, se informó, era buena. Solamente un 4.6% dijo no haber recibido cooperación o que la que estaban recibiendo no era buena.

22. Un porcentaje muy alto del personal indicó que no han recibido ayuda de especialistas. El número de especialistas es bajo y hay indicaciones de que en algunos casos la asistencia recibida no es siempre de la calidad deseada.

Recomendación:

Esta situación se debe, en cada caso, a una o más de las siguientes razones: (1) número reducido de especialistas en materias técnicas en la organización;

(2) falta de conocimiento de cómo emplear esos especialistas; (3) falta de accesibilidad de tales especialistas; y (4) los especialistas no comprenden el verdadero papel que desempeñan en el trabajo de extensión. Estas condiciones deben ser corregidas.

23. Hay varios indicios de que no hay supervisión adecuada.

Recomendación:

Se hace necesaria una revisión completa de las funciones supervisoras. Se deben efectuar algunas modificaciones sobre la forma en que los supervisores lleven a cabo sus responsabilidades. Se debe atender cuidadosamente la selección de supervisores, así como su idoneidad, su comprensión del lugar que ocupan dentro de las funciones administrativas y sus responsabilidades en el desarrollo del programa.

24. Existe cierta confusión entre el personal y entre los diferentes niveles de la organización, en lo referente a responsabilidades y otros aspectos inherentes al rol que debe desempeñar cada cual. Esto se refiere solamente al individuo que no comprende sus propias funciones sino que también ignora las de los otros miembros de las organizaciones.

Recomendación:

Es menester aclarar las funciones de cada rol y sus responsabilidades, y es necesario dar adiestramiento al personal sobre las responsabilidades de su rol y su relación a lo que hacen los demás.

B. Conclusiones y Recomendaciones Basadas en Metodología y Procedimientos del Estudio

El estudio llevado a cabo por estos cinco Servicios de Extensión es en sí una actividad extensionista y por la misma razón, al igual que con toda actividad extensionista, debe someterse a un análisis y a una evaluación. En este caso es apropiado establecer solamente los puntos sobresalientes de tal evaluación y de señalar los puntos fuertes o débiles de este estudio.

El proceso del estudio científico requiere que se haga una serie de decisiones concernientes a lo que se debe estudiar, cómo debe hacerse y la manera de aprovechar los resultados. Cada decisión puede ser de importancia crítica para la validez y utilidad del estudio. Al igual que se hace con otras actividades extensionistas, pueden surgir preguntas en cuanto a si éstas fueron las mejores decisiones a tomar y cómo podrían mejorarse.

La decisión inicial de estudiar las organizaciones y las características del personal, ha sido atribuida a la necesidad de obtener datos exactos que sirvan para cumplir los siguientes propósitos: (1) establecer una base de referencia que sirva para medir cambios futuros; (2) descubrir las debilidades y fortalezas que requieran de atención inmediata; y (3) dar una base para formular hipótesis y metas realistas para el desarrollo de estudios de "impacto" logrado, las razones para lograr este "impacto" o la carencia del mismo en circunstancias específicas.

La "Introducción" de este informe describe la forma en que el estudio se transformó en un esfuerzo cooperativo de cinco Servicios de Extensión. Las ventajas de un proyecto cooperativo son evidentes. Sin embargo, como apunte metodológico, es importante hacer notar que toda actividad cooperativa involucra un esfuerzo especial para asegurar que cada participante comprenda perfectamente las razones que existen para

cada decisión, por más pequeña que sea. Para ilustrar lo anterior, nos podemos referir al proceso de redacción del cuestionario que se usó como instrumento principal para llevar a cabo el estudio.

La organización del cuestionario, así como el propósito y estructura de cada pregunta, fue decidida en las reuniones que efectuó el comité de evaluación. Ocurrió algunas veces que algunos miembros del comité tuvieron que ausentarse o que asistieron los sustitutos. Esto dio lugar a que surgieran diversas interpretaciones sobre el propósito y significado de preguntas determinadas, que luego resultaron en alteraciones o modificaciones durante la edición del cuestionario o en el momento de las entrevistas.

Se recomienda, por lo tanto, que se haga un esfuerzo especial para que toda persona que participe en estas actividades cooperativas esté enterada de cada fase y de cada pregunta que se formule o modifique.

La decisión de entrevistar en grupos grandes se tomó basándose en la suposición de que esto no afectaría en forma adversa las respuestas. Una ventaja, además de la muy evidente de economía de tiempo, fue la de que dio gran uniformidad a la forma en que fueron interpretadas las preguntas, ya que al resolver dudas planteadas por una persona, se definía también para el resto del grupo el sentido de la pregunta a que se hiciera referencia. (Los grupos procedieron a estudiar el cuestionario detalladamente antes de anotar sus respuestas; el entrevistador leía cada pregunta y aclaraba las dudas que tuviera el grupo, antes de proceder a la siguiente). Esto contribuyó a reducir el número de preguntas cuya interpretación podía luego considerarse dudosa. Una pregunta, la número 41, "Cree usted que el programa que está desarrollando responde a las necesidades de la gente?", es de este tipo, ya que la mayoría de las personas, de acuerdo con las tabulaciones, la dejaron sin contestar.

Se recomienda que para cualquier tipo de procedimiento para entrevistar que se utilice, cada entrevistador comprenda perfectamente cada

una de las preguntas y la mejor forma de expresarlas o explicarlas. Al mismo tiempo, el adiestramiento adecuado de los entrevistadores sólo será posible cuando quienes los adiestren las comprendan y estén plenamente de acuerdo con ellas. A continuación se incluyen las conclusiones referentes a detalles específicos del cuestionario empleado y las recomendaciones necesarias para reforzarlo.

1. Hay algunas preguntas que podrían ser mejoradas ofreciendo más alternativas al entrevistado. Esto incluye las que se refieren a "posiciones de los informantes", "títulos académicos", y "áreas de ex tensión en que desearían tener adiestramiento". En el último caso se desecharon de la pregunta original varias de las principales ramas del proceso de extensión y se introdujeron muchos aspectos de una misma área (trabajo con clubes), lo cual causó una parcialidad lamentable e inadmisible y una gran pérdida de información.

Recomendación:

Siempre que sea posible, deben ofrecerse todas las alternativas existentes; y donde no sea posible hacerlo, por lo menos incluir una categoría abierta, de "otros", para aquello que no esté cubierto o sobre lo que existan dudas. Las respuestas en la categoría "otros" pueden luego ser clasificadas individualmente donde corresponda.

2. Un error que se comete con frecuencia cuando se intenta codificar de antemano las respuestas a preguntas sobre algo que podría con testarse de muchas maneras, es combinar en una sola alternativa o cate goría, dos factores que no están, necesariamente, íntimamente relacionados. Esto ocurre cuando el entrevistador cree que dos factores son sinónimos o que están relacionados, y los entrevistados no lo creen así. Esto ocurrió en el cuestionario empleado en este estudio cuando se preguntó sobre el "principal problema encontrado en el trabajo de

extensión", al ofrecerse una alternativa combinada de "analfabetismo y falta de tierras". Sería imposible ahora establecer si quienes anotaron esta alternativa se referían a la falta de tierras o al analfabetismo, o si quisieron indicar ambos factores como correlacionados o como independientes.

La pregunta sobre títulos académicos constituye otra fuente de error, ya que no todas las alternativas ofrecidas son títulos académicos. La alternativa "agente del hogar" es una profesión o categoría de trabajo. Por otra parte, no hubo categoría para quienes no tienen títulos académicos.

Recomendación:

Todas las preguntas deben ser cuidadosamente analizadas y sometidas a prueba con personas que no tengan participación en el estudio, a fin de descubrir errores de este tipo. La prueba previa del cuestionario, en el campo, es también esencial para descubrir esta clase de errores.

3. El trabajo científico vincula en forma progresiva las decisiones que determinan cuándo hay "demasiado detalle" o "muy poco detalle". Al evaluar en cuestionario se encontraron dos preguntas que habrían resultado mejores si se hubiera reducido el número de categorías o si se hubiera limitado su extensión. Una es la sección que se refiere a educación formal o académica. Aquí se pidió al informante anotar el número de años de asistencia a la escuela primaria, a la escuela secundaria, a la universidad, y años dedicados a estudios posgraduados. Al estudiar cuidadosamente las respuestas de cada una de las personas entrevistadas a estas cuatro preguntas, se observó que algunos individuos no indicaron los años de escuela primaria, por no considerarlo necesario en vista de que anotaron los correspondientes a educación secundaria y universitaria. En algunos casos los individuos declararon no

haber asistido a la escuela primaria, pero sí a la secundaria. Por estas dos razones, el primer análisis parecía indicar que 18 personas no habían asistido a la escuela. Solamente por medio de un examen cuidadoso fue posible determinar que en realidad todos habían asistido a algún tipo de escuela.

En la sección sobre educación en extensión hay preguntas sobre la cantidad de adiestramiento recibido en 13 áreas distintas. Es probable que esta información hubiera podido obtenerse en forma que consumiera menos tiempo. Tratar de obtener mucha información o demasiados detalles puede dar lugar a que se pase por alto, o no se le de la importancia que tiene a información de mayor significado, a que haya confusión, y a que se reduzca la efectividad de los datos.

Recomendación:

Debe tratarse de limitar, hasta donde sea posible, el número de preguntas y su alcance o magnitud. El investigador debe preguntarse cuál es el propósito y valor de cada pregunta, y eliminar o hacer más precisas aquellas que puedan dar lugar a que surjan dudas. En el caso presente, la pregunta sobre adiestramiento académico podría haber sido más corta y más clara preguntando simplemente el grado o año escolar más alto alcanzado por el entrevistado. En el caso de las preguntas sobre adiestramiento en extensión, sería aconsejable agregar una nota introductoria explicando lo que ha de seguir.

4. Se solicitó información sobre varias características que implicaban categorías de tiempo, como en el caso de las preguntas referentes a educación y adiestramiento en extensión. Las categorías de tiempo deben ser lo más claras posible, a fin de que cualquier persona que haya tenido, digamos 10 días de adiestramiento, sepa de inmediato

qué categoría debe señalar en el cuestionario. En el caso que nos ocupa, el estudio realizado en Colombia, las categorías de "una semana", "dos semanas", etc., pueden no indicar, más allá de toda duda posible, cuál categoría debe marcarse. Es necesario que el entrevistador explique cómo deben anotarse los casos dudosos. Es aquí donde pueden aparecer errores, ya que diferentes entrevistadores pueden dar instrucciones distintas, o sus instrucciones pueden ser mal interpretadas, o ser ignoradas por las personas encargadas de la tabulación.

Recomendación:

Todas las categorías de tiempo deben indicar claramente su escala; por ejemplo: "1-5 días", "5-10" ó "1-4.9 años", y "5-9.9 años". Lo ideal sería que no se dejara nada para la interpretación individual del informante o del entrevistador. Debe hacerse notar también que las categorías de tiempo deben uniformarse de manera que cada categoría abarque igual período de tiempo que las demás, o que al menos sean comparables.

5. Ningún investigador debe permitirse creer que pueda redactar un cuestionario que obtenga toda la información importante, simplemente presentando todas las alternativas importantes a la consideración del informante. Las ventajas de los cuestionarios precodificados, como en empleado en este estudio, estriban en que el informante mismo clasifica sus opiniones, y no otra persona. La desventaja está en que tal vez las categorías o alternativas precodificadas no cubran áreas o alternativas importantes.

Recomendación:

Aun cuando se emplee un cuestionario precodificado, debe considerarse la conveniencia de incluir preguntas

que den oportunidad al informante de expresar y hasta mencionar información que los investigadores no solicitan, bien sea por falta de conocimiento o por prejuicio. Estas declaraciones "libres" podrán ser de gran valor en la interpretación de las respuestas del informante. Todo estudio debe incluir al menos una de estas preguntas de libre respuesta, o abiertas, en que se soliciten comentarios y sugerencias, ya que no es posible que todas las personas participen en la formulación de un estudio y la elaboración del cuestionario correspondiente.

A P E N D I C E S

APENDICE A

Cuadro I

Adiestramiento en Servicio sobre Métodos de Extensión
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	39	139	4	5	7	192
Una semana	23	150	11	3	-	187
Dos semanas	15	77	7	3	1	103
Cuatro semanas	7	43	7	-	3	60
Seis semanas	2	12	3	-	-	17
Ocho semanas	4	10	-	-	-	14
Diez semanas	3	4	1	1	-	9
Doce semanas	1	8	2	1	-	12
Dieciséis semanas	2	3	1	1	1	5
Más de dieciséis semanas	3	11	-	-	-	14
Total	97	457	35	13	11	613

NOTA:

Las categorías de tiempo son aproximaciones de períodos menores de una semana debido a la necesidad de reducir el número de categorías de tiempo en vista de que había algunas variaciones en los términos de referencia empleados por diferentes entrevistadores. Lo mismo se aplica a los cuadros I a XIII.

Cuadro II

Adiestramiento En Servicio Sobre Filosofía de Extensión
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	58	181	8	8	10	266
Una semana	17	214	16	2	-	249
Dos semanas	12	33	6	1	-	52
Cuatro semanas	-	19	1	-	1	27
Seis semanas	-	3	2	-	-	5
Ocho semanas	-	2	2	1	-	5
Diez semanas	1	-	-	1	-	2
Doce semanas	1	1	-	-	-	2
Dieciséis semanas	-	3	-	-	-	3
Más de dieciséis semanas	1	1	-	-	-	2
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro III

Adiestramiento En Servicio sobre Principios de Extensión
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	40	171	8	7	7	233
Una semana	26	208	12	4	2	252
Dos semanas	19	38	8	-	1	66
Cuatro semanas	2	21	3	-	1	27
Seis semanas	3	6	1	1	-	11
Ocho semanas	3	4	1	1	-	9
Diez semanas	1	-	2	-	-	3
Doce semanas	-	3	-	-	-	3
Dieciséis semanas	1	3	-	-	-	4
Más de dieciséis semanas	2	3	-	-	-	5
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro IV

Adiestramiento en Servicio sobre Administración
y Supervisión, por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	72	356	23	12	11	474
Una semana	13	72	8	1	-	94
Dos semanas	6	9	3	-	-	18
Cuatro semanas	1	9	-	-	-	10
Seis semanas	1	1	-	-	-	2
Ocho semanas	1	1	-	-	-	2
Diez semanas	1	1	1	-	-	3
Doce semanas	-	2	-	-	-	2
Dieciséis semanas	-	1	-	-	-	1
Más de dieciséis semanas	2	5	-	-	-	7
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro V

Adiestramiento en Servicio sobre Comunicaciones Rurales
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	43	269	21	7	3	341
Una semana	40	138	10	6	5	199
Dos semanas	7	23	2	-	2	34
Cuatro semanas	4	14	1	-	1	20
Seis semanas	1	2	1	-	-	4
Ocho semanas	2	1	-	-	-	3
Diez semanas	-	-	-	-	-	-
Doce semanas	-	2	-	-	-	2
Dieciséis semanas	-	1	-	-	-	1
Más de dieciséis semanas	-	7	-	-	-	7
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro VI

Adiestramiento en Servicio sobre Programación de Extensión
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	56	263	12	6	11	348
Una semana	28	141	12	4	-	185
Dos semanas	7	38	4	1	-	50
Cuatro semanas	3	4	3	-	-	10
Seis semanas	2	1	3	-	-	6
Ocho semanas	-	5	-	-	-	5
Diez semanas	-	-	1	-	-	1
Doce semanas	1	2	-	1	-	4
Dieciséis semanas	-	-	-	-	-	-
Más de dieciséis semanas	-	3	-	1	-	4
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro VII

Adiestramiento en Servicio sobre Evaluación en Extensión
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	71	369	24	11	9	484
Una semana	18	71	7	1	2	99
Dos semanas	6	10	2	-	-	18
Cuatro semanas	1	3	1	-	-	5
Seis semanas	1	-	-	1	-	2
Ocho semanas	-	-	-	-	-	-
Diez semanas	-	1	1	-	-	2
Doce semanas	-	-	-	-	-	-
Dieciséis semanas	-	-	-	-	-	-
Más de dieciséis semanas	-	3	-	-	-	3
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro VIII
Adiestramiento en Servicio sobre Liderato Rural
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	60	343	16	10	10	449
Una semana	20	89	11	2	1	123
Dos semanas	1	13	7	-	-	21
Cuatro semanas	3	4	-	1	-	8
Seis semanas	-	-	1	-	-	1
Ocho semanas	1	-	-	-	-	1
Diez semanas	-	2	-	-	-	2
Doce semanas	-	1	-	-	-	1
Dieciséis semanas	-	1	-	-	-	1
Más de dieciséis semanas	2	4	-	-	-	6
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro IX
Adiestramiento en Servicio sobre Sociología Rural
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	73	359	20	9	10	471
Una semana	17	66	10	2	-	95
Dos semanas	3	9	3	-	-	15
Cuatro semanas	2	4	1	1	1	9
Seis semanas	1	2	1	-	-	4
Ocho semanas	1	2	-	-	-	3
Diez semanas	-	2	-	-	-	2
Doce semanas	-	1	-	-	-	1
Dieciséis semanas	-	1	-	1	-	2
Más de dieciséis semanas	-	11	-	-	-	11
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro X

Adiestramiento en Servicio sobre Trabajo con
Clubes Juveniles Rurales, por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	47	144	5	4	9	209
Una semana	28	207	11	7	2	255
Dos semanas	9	65	6	1	-	81
Cuatro semanas	7	16	5	-	-	28
Seis semanas	3	4	1	-	-	8
Ocho semanas	1	7	1	-	-	9
Diez semanas	-	-	2	-	-	2
Doce semanas	-	2	4	-	-	6
Dieciséis semanas	-	-	-	-	-	-
Más de dieciséis semanas	2	12	-	1	-	15
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro XI

Adiestramiento en Servicio sobre Trabajo con
Amas de Casa, por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	77	388	25	10	7	507
Una semana	13	36	5	-	2	56
Dos semanas	3	16	4	1	1	25
Cuatro semanas	-	3	1	-	-	4
Seis semanas	-	2	-	-	-	2
Ocho semanas	1	1	-	1	-	3
Diez semanas	1	1	-	-	-	2
Doce semanas	1	2	-	-	-	3
Dieciséis semanas	-	1	-	-	-	1
Más de dieciséis semanas	1	7	-	1	1	10
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro XII

Adiestramiento en Servicio sobre Desarrollo de la Comunidad
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	82	373	18	10	10	493
Una semana	9	50	14	1	-	74
Dos semanas	1	11	3	-	-	15
Cuatro semanas	2	8	-	1	-	11
Seis semanas	1	4	-	1	-	6
Ocho semanas	1	1	-	-	-	2
Diez semanas	-	1	-	-	1	2
Doce semanas	-	2	-	-	-	2
Dieciséis semanas	-	1	-	-	-	1
Más de dieciséis semanas	1	6	-	-	-	7
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro XIII

Adiestramiento en Servicio sobre Planificación de Fincas
por Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Ningún adiestramiento	85	282	25	6	9	407
Una semana	4	83	8	6	1	102
Dos semanas	3	36	1	1	1	42
Cuatro semanas	3	22	1	-	-	26
Seis semanas	-	8	-	-	-	8
Ocho semanas	-	3	-	-	-	3
Diez semanas	-	3	-	-	-	3
Doce semanas	-	3	-	-	-	3
Dieciséis semanas	1	1	-	-	-	2
Más de dieciséis semanas	1	16	-	-	-	17
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro XIV

Opiniones del Personal sobre Si Recibían o No Cooperación
de Otras Entidades

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
No reciben cooperación	27	160	3	2	7	199
Sí reciben cooperación	70	284	32	11	4	401
No contestaron	-	13	-	-	-	13
Total	97	457	35	13	11	613

Cuadro XV-A

Entidades que Han Dado Mayor Cooperación
a los Informantes

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Federación Nacional de Cafeteros	22	88	7	1	1	119
Instituto de Fomento Algodonero	5	8	2	2	1	18
Instituto de Fomento Tabacalero	3	3	4	-	-	10
Instituto Nacional de Nutrición	15	38	18	5	-	76
Caja de Crédito Agrario	19	130	4	5	1	159
Banco Cafetero	-	140	-	-	-	140
Fondo Ganadero	3	4	21	-	-	28
Instituto Zooprofiláctico	19	19	3	5	-	46

Cuadro XV-B

Entidades que Han Dado Mayor Cooperación
a los Informantes

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Secretaría de Agricultura	32	64	11	4	1	112
Secretaría de Higiene	24	61	14	1	-	100
Secretaría de Obras Públicas	7	6	4	-	-	17
Secretaría de Educación	18	35	7	-	-	60
Facultad de Agronomía y/o Veterinaria	11	27	14	2	1	55
Ministerio de Agricultura	13	55	15	6	2	91
Escuelas Públicas	31	120	17	3	1	172
Otras	18	92	11	7	-	128

Cuadro XVI

Orden de Importancia Adjudicado a Medios Masivos
de Comunicación por el Personal

	Orden	Entidades					Total
		MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Programas de radio	7	4	9	-	1	-	14
Películas	3	15	20	13	4	-	52
Artículos en periódicos	6	4	10	1	-	-	15
Revistas	4	12	27	3	-	1	43
Boletines	1	35	291	13	-	5	344
Hojas divulgativas	5	11	14	4	4	1	34
Cartas circulares	2	14	61	-	4	1	80
No contestaron		2	25	1	-	3	31
Total		97	457	35	13	11	613

Cuadro XVII

Orden de Importancia Adjudicado a las Ayudas Visuales
Usadas por el Personal

	Orden	Orden de Importancia							Total
		1	2	3	4	5	6	7	
Exhibiciones	5	46	22	12	6	3	3	3	119
Modelos	6	22	26	7	4	5	4	2	98
Fotografías	1	59	39	19	8	1	1	-	199
Dibujos	2	46	40	18	3	3	1	-	193
Gráficas	2	35	50	18	5	1	-	-	193
Carteles	3	34	48	15	11	6	3	-	168
Franelógrafos	4	305	34	8	7	-	3	-	138
Diapositivas	7	4	4	3	1	6	2	7	31

Cuadro XVIII

Opiniones del Personal sobre Quiénes Tienen Mayor Responsabilidad
en la Determinación de la Política de la Entidad

	Entidades					Total
	MA	FNC	CVC	IFA	INT	
Las familias rurales	11	41	1	1	1	55
El agente de extensión	3	13	-	-	-	16
El agente y las familias rurales	6	11	1	1	-	19
El supervisor de extensión	9	36	1	-	-	46
El supervisor y el agente	7	16	-	-	1	24
El supervisor, el agente y las familias rurales	5	21	2	-	1	29
El especialista	2	11	-	-	1	14
El especialista y el agente	1	-	-	-	-	1
El especialista y el supervisor	3	4	-	-	-	7
El especialista, el agente y el supervisor	4	3	-	-	-	7
El especialista, el agente, el supervisor y las familias rurales	6	41	9	2	1	59
La administración	37	256	21	9	6	329
No contestaron	3	4	-	-	-	7
Total	97	457	35	13	11	613

APENDICE B

CUESTIONARIO

El cuestionario que sigue fue y es una adaptación de cuestionarios similares utilizados en estudios realizados en otros países. Sin embargo, hay todavía algunas correcciones que deben hacerse. Las recomendaciones y omisiones sugeridas por los autores han sido incluidas y aparecen indicadas con asteriscos.

MINISTERIO DE AGRICULTURA
DIVISION DE EXTENSION

Proyecto Cooperativo de Evaluación del Trabajo de Extensión
en Colombia

Entidades participantes:

Ministerio de Agricultura
Federación Nacional de Cafeteros
Instituto de Fomento Algodonero
Instituto Tabacalero

Objetivos del estudio:

1. Determinar las necesidades de adiestramiento de los extensionistas colombianos, para planear un programa de estudios a varios niveles, de tal manera que estén mejor capacitados para el desempeño de sus funciones.
2. Determinar el impacto educativo en las familias rurales alcanzadas por el trabajo de extensión realizado por las entidades envueltas en este proyecto de evaluación.
3. Adiestrar personal colombiano en las técnicas de la evaluación, para que puedan continuar evaluando por sí mismos el trabajo realizado en el futuro.
4. Involucrar al personal de extensionistas de las entidades colombianas que estén realizando trabajo igual o similar, en un proyecto cooperativo de evaluación.

===0===

A. INFORMACION GENERAL

Nombre _____ Edad

Oficina _____ Sexo M

F

Departamento _____

1. Cargo que usted desempeña. (Marque la casilla correspondiente).

Administrador _____	1	<input type="checkbox"/>
* Asesor _____	2	<input type="checkbox"/>
Supervisor de Extensión _____	3	<input type="checkbox"/>
Supervisor Agropecuario _____	4	<input type="checkbox"/>
Agente Agrícola _____	5	<input type="checkbox"/>
Mejoradora del Hogar _____	6	<input type="checkbox"/>
Asistente de Clubes 4-S _____	7	<input type="checkbox"/>
** Otro (especifique) _____	8	<input type="checkbox"/>

*** 2. Título profesional que usted posee. (Marque la profesión que usted tiene).

Master of Science _____	1	<input type="checkbox"/>
Master of Education _____	2	<input type="checkbox"/>
Magister Agriculturae _____	3	<input type="checkbox"/>
Ingeniero Agrónomo _____	4	<input type="checkbox"/>
Agrónomo _____	5	<input type="checkbox"/>
**** Institutor Agrícola _____	6	<input type="checkbox"/>
Práctico Agrícola _____	7	<input type="checkbox"/>
Veterinario _____	8	<input type="checkbox"/>
**** Mejoradora del Hogar _____	9	<input type="checkbox"/>
Bachiller _____	10	<input type="checkbox"/>
** Otro (especifique) _____	11	<input type="checkbox"/>

* Se recomienda la eliminación de "Asesor". Debe añadirse "Especialista".

** Agregar.

*** "Título profesional" debe ser "título académico".

**** Deben eliminarse estas dos categorías puesto que se refieren a cargos en vez de títulos académicos. Debe incluirse "Bachiller".

B. EDUCACION Y EXPERIENCIAI. Educación Académica. (Marque la casilla correspondiente).^{*}

1. PRIMARIA (Años)

1 2 3 4 5 6

2. SECUNDARIA (Años)

1 2 3 4 5 6

3. UNIVERSITARIA (Años)

1 2 3 4 5 6

4. POSGRADUADA (Años)

1 2 3 4 5 6

^{**}5. Indique cuánto tiempo de adiestramiento adicional en materia técnica (cultivos, fertilizantes, ganadería, nutrición, cuidados del niño, etc.) ha recibido usted en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0 <input type="checkbox"/>
Una semana _____	1 <input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2 <input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3 <input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4 <input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5 <input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6 <input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7 <input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8 <input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9 <input type="checkbox"/>

^{*}Añadir instrucciones de marcar solamente una casilla para indicar el último grado académico cursado.

^{**}Para las preguntas 5 a 18 inclusive deben cambiarse las categorías para hacerlas más definidas y completas. Por ejemplo, puede ser "menos de una semana", "de 1 hasta 2 semanas", "de 2 hasta 3 semanas", etc., o "3 a 10 días", "11 a 20 días", etc.

II. Educación en Extensión

6. Indique cuánto tiempo de Adiestramiento en Métodos de Extensión ha recibido usted en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondientes).

Ninguno_____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana_____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas_____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas_____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas_____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas_____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas_____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas_____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas_____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas_____	9	<input type="checkbox"/>

7. Indique cuánto tiempo ha recibido usted Adiestramiento en Filosofía de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno_____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana_____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas_____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas_____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas_____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas_____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas_____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas_____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas_____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas_____	9	<input type="checkbox"/>

8. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Principios de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno_____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana_____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas_____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas_____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas_____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas_____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas_____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas_____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas_____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas_____	9	<input type="checkbox"/>

9. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Administración y Supervisión de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno_____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana_____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas_____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas_____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas_____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas_____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas_____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas_____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas_____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas_____	9	<input type="checkbox"/>

10. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Comunicaciones Rurales en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

11. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Programación de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

12. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Evaluación de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	/ <input type="checkbox"/> /
Una semana _____	1	/ <input type="checkbox"/> /
Dos semanas _____	2	/ <input type="checkbox"/> /
Cuatro semanas _____	3	/ <input type="checkbox"/> /
Seis semanas _____	4	/ <input type="checkbox"/> /
Ocho semanas _____	5	/ <input type="checkbox"/> /
Diez semanas _____	6	/ <input type="checkbox"/> /
Doce semanas _____	7	/ <input type="checkbox"/> /
Dieciséis semanas _____	8	/ <input type="checkbox"/> /
Más de dieciséis semanas _____	9	/ <input type="checkbox"/> /

13. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Liderato Rural en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	/ <input type="checkbox"/> /
Una semana _____	1	/ <input type="checkbox"/> /
Dos semanas _____	2	/ <input type="checkbox"/> /
Cuatro semanas _____	3	/ <input type="checkbox"/> /
Seis semanas _____	4	/ <input type="checkbox"/> /
Ocho semanas _____	5	/ <input type="checkbox"/> /
Diez semanas _____	6	/ <input type="checkbox"/> /
Doce semanas _____	7	/ <input type="checkbox"/> /
Dieciséis semanas _____	8	/ <input type="checkbox"/> /
Más de dieciséis semanas _____	9	/ <input type="checkbox"/> /

14. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Sociología Rural en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

15. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento para el Trabajo con la Juventud Rural (Clubes 4-S), en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

16. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento para el Trabajo con las Amas de Casa en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

17. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento para el Trabajo de Desarrollo Comunal. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuánto tiempo ha recibido usted de Adiestramiento en Planificación de Fincas. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno_____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana_____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas_____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas_____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas_____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas_____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas_____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas_____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas_____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas_____	9	<input type="checkbox"/>

III. Experiencia

19. A partir del año de 1954 cuántos años ha trabajado usted en Extensión? (Marque la casilla correspondiente).

*Menos de un año_____	**Menos de 1 año_____	0	<input type="checkbox"/>
Un año_____	**De 1 hasta 2 años_____	1	<input type="checkbox"/>
Dos años_____	**De 2 hasta 3 años_____	2	<input type="checkbox"/>
Tres años_____	**De 3 hasta 4 años_____	3	<input type="checkbox"/>
Cuatro años_____	**De 4 hasta 5 años_____	4	<input type="checkbox"/>
Cinco años_____	**De 5 hasta 6 años_____	5	<input type="checkbox"/>
Seis años_____	**De 6 hasta 7 años_____	6	<input type="checkbox"/>
Siete años_____	**De 7 hasta 8 años_____	7	<input type="checkbox"/>

* Es aconsejable hacer más claro el período de tiempo abarcado por cada alternativa.

** Categorías recomendadas. Se aplican también a la pregunta 21.

20. Cuánto tiempo lleva usted trabajando con la Entidad con la cual está actualmente? (Marque la casilla correspondiente).

Menos de un año_____	*Menos de 1 año_____	0	<input type="checkbox"/>
1 - 5 años_____	*1 - 4.9 años_____	1	<input type="checkbox"/>
6 - 10 años_____	*5 - 9.9 años_____	2	<input type="checkbox"/>
11 - 15 años_____	*10 - 14.9 años_____	3	<input type="checkbox"/>
16 - 20 años_____	*15 - 19.9 años_____	4	<input type="checkbox"/>
21 - 25 años_____	*20 - 24.9 años_____	6	<input type="checkbox"/>
	*25 años o más_____		

21. Cuánto tiempo lleva usted en la oficina de Extensión con la cual usted está trabajando ahora. (Marque la casilla correspondiente).

Menos de un año_____	0	<input type="checkbox"/>
Un año_____	1	<input type="checkbox"/>
Dos años_____	2	<input type="checkbox"/>
Tres años_____	3	<input type="checkbox"/>
Cuatro años_____	4	<input type="checkbox"/>
Cinco años_____	5	<input type="checkbox"/>
Seis años_____	6	<input type="checkbox"/>
Siete años_____	7	<input type="checkbox"/>
Ocho años_____	8	<input type="checkbox"/>
Nueve años_____	9	<input type="checkbox"/>

*Categorías recomendadas

C. ORIENTACION

22. De la lista siguiente de objetivos marque usted el objetivo que en su concepto es el mejor en el trabajo de Extensión. (Marque solamente uno).

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| Ninguno de los de la lista_____ | 0 | <input type="checkbox"/> |
| Ayudar a la familia rural a tomar decisiones__ | 1 | <input type="checkbox"/> |
| Dar servicios a los agricultores_____ | 2 | <input type="checkbox"/> |
| Trabajar sin discriminación social, económica y política_____ | 3 | <input type="checkbox"/> |
| Aumentar la producción agropecuaria_____ | 4 | <input type="checkbox"/> |
| Trabajar con la familia como una unidad_____ | 5 | <input type="checkbox"/> |
| Ayudar a la gente a que se ayude a sí misma__ | 6 | <input type="checkbox"/> |
| Utilizar métodos de demostración_____ | 7 | <input type="checkbox"/> |
| Trabajar con la comunidad_____ | 8 | <input type="checkbox"/> |

23. De las siguiente frases seleccione una que no constituya un principio de Extensión. (Marque la casilla correspondiente).

- | | | |
|--|---|--------------------------|
| Ninguna de estas frases_____ | 0 | <input type="checkbox"/> |
| Dedicar su trabajo a las familias que tienen tierra_____ | 1 | <input type="checkbox"/> |
| Usar el proceso educativo_____ | 2 | <input type="checkbox"/> |
| Tener en cuenta las necesidades de la gente__ | 3 | <input type="checkbox"/> |
| Usar el proceso democrático_____ | 4 | <input type="checkbox"/> |
| Trabajar con todos los miembros de la familia__ | 5 | <input type="checkbox"/> |

24. Cree usted que en el trabajo de Extensión es el Agente quien debe tomar las decisiones y no el agricultor o su familia? (Marque una casilla).

- | | | |
|-------------|---|--------------------------|
| No _____ | 0 | <input type="checkbox"/> |
| Sí _____ | 1 | <input type="checkbox"/> |
| No sé _____ | 2 | <input type="checkbox"/> |

25. Está satisfecho con los planes de trabajo que está desarrollando usted?

No _____ 0

Sí _____ 1

No sé _____ 2

26. Está satisfecho con los objetivos que se persiguen en el programa de trabajo que usted está desarrollando? (Marque una casilla).

No _____ 0

Sí _____ 1

No sé _____ 2

27. Está satisfecho con la forma como se produce y se origina el programa de trabajo que usted está desarrollando? (Marque una casilla).

No _____ 0

Sí _____ 1

No sé _____ 2

28. En su opinión cuál es la razón principal por la cual algunos extensionistas han cambiado de actividad? (Marque solamente una casilla).

No sé _____ 0

Falta de medios de trabajo _____ 1

Por factores políticos _____ 2

Por incompatibilidad con personal del Servicio _____ 3

Por falta de estímulo _____ 4

Porque no le gusta la vida rural _____ 5

Por falta de capacitación para este trabajo _____ 6

Por razones económicas _____ 7

Por razones de familia _____ 8

Por otra razón _____ 9

D. OPINIONES

29. Cómo evalúa usted las facilidades disponibles para el desarrollo de su trabajo?

Malas _____	0	<input type="checkbox"/>
Regulares _____	1	<input type="checkbox"/>
Buenas _____	2	<input type="checkbox"/>

30. De la lista que sigue cuál factor limita más su trabajo? (Marque el factor más importante).

Ninguno de los de la lista _____	0	<input type="checkbox"/>
Falta de transporte _____	1	<input type="checkbox"/>
Falta de materiales de trabajo (Ej: para demostraciones) _____	2	<input type="checkbox"/>
Falta de oficina _____	3	<input type="checkbox"/>
Falta de equipos y materiales de oficina _____	4	<input type="checkbox"/>
Falta de materiales de enseñanza (Ej: franelógrafos) _____	5	<input type="checkbox"/>
Falta de personal auxiliar (Ej: Secretaria) _____	6	<input type="checkbox"/>

31. En qué materia necesita usted mayor asistencia para desempeñar mejor su trabajo? (Marque solamente una casilla).

En ninguna _____	0	<input type="checkbox"/>
En materia técnica (cultivos, ganadería, fertilizantes, nutrición, etc.) _____	1	<input type="checkbox"/>
En extensión (filosofía, métodos de enseñanza, programación, etc.) _____	2	<input type="checkbox"/>
En las dos áreas (materia técnica y extensión) _____	3	<input type="checkbox"/>

- *32. De la lista siguiente marque en orden de importancia las áreas en las que a usted le agradaría recibir adiestramiento:

Organización de clubes juveniles (4-S) _____	1	<input type="checkbox"/>
Manejo de clubes (procedimiento parlamentario, informes, etc.) _____	2	<input type="checkbox"/>
Actividades especiales (días de logros, méritos, etc.) _____	3	<input type="checkbox"/>
Filosofía de Extensión _____	4	<input type="checkbox"/>
Métodos de Extensión _____	5	<input type="checkbox"/>
Programación para trabajos con jóvenes campesinos _____	6	<input type="checkbox"/>

- **32A. En cuáles de las áreas siguientes le agradaría a usted recibir adiestramiento? (Marque en orden de importancias las tres áreas que más le interesarían).

Fruticultura _____	1	<input type="checkbox"/>
Cultivos tropicales perennes (café, cacao, etc.) _____	2	<input type="checkbox"/>
Cultivos tropicales de corta duración (algodón, arroz, etc.) _____	3	<input type="checkbox"/>
Riegos y avenamientos _____	4	<input type="checkbox"/>
Fertilizantes _____	5	<input type="checkbox"/>
Control de plagas y enfermedades _____	6	<input type="checkbox"/>
Maquinaria agrícola (tractores, cosechadoras, etc.) _____	7	<input type="checkbox"/>
Maquinaria industrial (desmotadoras, plantas de beneficio, etc.) _____	8	<input type="checkbox"/>
Construcciones rurales (enramadas, casas sencillas, estufas, caneyes, etc.) _____	9	<input type="checkbox"/>

*Esta pregunta debe referirse a algunas áreas fundamentales de Extensión y no debe dar mayor importancia a cierta área, tal como en el caso presente, de incluir 3 alternativas sobre trabajo con clubes. Se recomiendan las siguientes alternativas:

Filosofía de Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
Métodos de Extensión _____	2	<input type="checkbox"/>
Planeamiento de programas _____	3	<input type="checkbox"/>
Evaluación _____	4	<input type="checkbox"/>
Comunicaciones _____	5	<input type="checkbox"/>
Trabajo con clubes _____	6	<input type="checkbox"/>

**32A y 32B deben ser presentadas en una sola lista con alternativas de 1 hasta 18, eliminándose la pregunta 32B.

32B. En cuáles de las áreas siguientes le agradaría a usted recibir adiestramiento? (Marque en orden de importancia las tres área que más le interesarían).

Conservación de alimentos (silos, etc.)_____	1	<input type="checkbox"/>
Industrialización de productos agrícolas (ingenios azucareros, enlatados, etc.)_____	2	<input type="checkbox"/>
Silvicultura (bosques)_____	3	<input type="checkbox"/>
Pastos_____	4	<input type="checkbox"/>
Conservación de suelos_____	5	<input type="checkbox"/>
Avicultura y cunicultura (conejos)_____	6	<input type="checkbox"/>
Porcicultura (cerdos)_____	7	<input type="checkbox"/>
Piscicultura (peces)_____	8	<input type="checkbox"/>
Ganadería de leche y carne_____	9	<input type="checkbox"/>

32C. En cuáles de las áreas siguientes le agradaría a usted recibir adiestramiento? (Marque en orden de importancia las tres áreas que más le interesarían).

Nutrición y preparación de alimentos_____	1	<input type="checkbox"/>
Cuidados del niño_____	2	<input type="checkbox"/>
Relaciones familiares_____	3	<input type="checkbox"/>
Primeros auxilios_____	4	<input type="checkbox"/>
Administración del hogar_____	5	<input type="checkbox"/>
Industrias caseras_____	6	<input type="checkbox"/>
Costura_____	7	<input type="checkbox"/>
Construcción de muebles_____	8	<input type="checkbox"/>
Recreación_____	9	<input type="checkbox"/>

33. En general considera usted que las familias rurales están capacitadas para poner en práctica las enseñanzas que usted les lleva?

No_____	0	<input type="checkbox"/>
Sí_____	1	<input type="checkbox"/>
No sé_____	2	<input type="checkbox"/>

34. Si su respuesta anterior es NO, indique cuál de las siguientes causas es la que más limita esa capacitación.

- | | | |
|--|---|--------------------------|
| Ninguna de las causas anotadas en esta lista | 0 | <input type="checkbox"/> |
| El tradicionalismo | 1 | <input type="checkbox"/> |
| La ignorancia | 2 | <input type="checkbox"/> |
| La pobreza | 3 | <input type="checkbox"/> |
| La trashumancia | 4 | <input type="checkbox"/> |
| La desconfianza | 5 | <input type="checkbox"/> |
| La falta de interés | 6 | <input type="checkbox"/> |
| La pereza | 7 | <input type="checkbox"/> |
| Otras causas | 8 | <input type="checkbox"/> |

35. Recibe usted cooperación de otras entidades para el desarrollo de su trabajo?

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| No | 0 | <input type="checkbox"/> |
| Sí | 1 | <input type="checkbox"/> |

36. Si su respuesta a la pregunta anterior es SI, cuál o cuáles entidades le han prestado más cooperación? (Marque las casillas correspondientes).

- | | | |
|----------------------------------|---|--------------------------|
| Federación Nacional de Cafeteros | 1 | <input type="checkbox"/> |
| Instituto Fomento Algodonero | 2 | <input type="checkbox"/> |
| Instituto Fomento Tabacalero | 3 | <input type="checkbox"/> |
| Instituto Nacional de Nutrición | 4 | <input type="checkbox"/> |
| Caja de Crédito Agrario | 5 | <input type="checkbox"/> |
| Banco Cafetero | 6 | <input type="checkbox"/> |
| Fondo Ganadero | 7 | <input type="checkbox"/> |
| Instituto Zooprofiláctico | 8 | <input type="checkbox"/> |

37. Si su respuesta a la pregunta 35 es SI cuál o cuáles entidades le han prestado más cooperación? (Marque las casillas correspondientes).

Secretaría de Agricultura_____	1	<input type="checkbox"/>
Secretaría de Higiene_____	2	<input type="checkbox"/>
Secretaría de Obras Públicas_____	3	<input type="checkbox"/>
Secretaría de Educación_____	4	<input type="checkbox"/>
Facultades de Agronomía y/o Veterinaria_____	5	<input type="checkbox"/>
Ministerio de Agricultura_____	6	<input type="checkbox"/>
Escuelas Públicas_____	7	<input type="checkbox"/>
Otras entidades_____	8	<input type="checkbox"/>

38. En qué forma le han prestado cooperación las entidades mencionadas anteriormente?

Ninguna cooperación_____	0	<input type="checkbox"/>
Ayuda técnica_____	1	<input type="checkbox"/>
Ayuda financiera_____	2	<input type="checkbox"/>
Con equipo_____	3	<input type="checkbox"/>
Con materiales_____	4	<input type="checkbox"/>
Con transportes_____	5	<input type="checkbox"/>
Con instrucción_____	6	<input type="checkbox"/>
Con apoyo moral_____	7	<input type="checkbox"/>
Con publicaciones_____	8	<input type="checkbox"/>
En otras formas_____	9	<input type="checkbox"/>

39. Cuál es el problema principal que usted encuentra en su trabajo? (Marque solamente el que usted considere más importante).

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| Falta de recursos económicos por parte de muchas familias rurales_____ | 1 | <input type="checkbox"/> |
| * Analfabetismo y falta de tierra de muchas familias rurales_____ | 2 | <input type="checkbox"/> |
| Dispersión de la población y áreas demasiado extensas para atender_____ | 3 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de medios de transporte y de buenos caminos_____ | 4 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de adiestramiento del personal de Extensión_____ | 5 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de cooperación por parte de las familias rurales_____ | 6 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de estabilidad del personal de Extensión_____ | 7 | <input type="checkbox"/> |
| Conflictos sobre responsabilidad en el trabajo_____ | 8 | <input type="checkbox"/> |
| Inseguridad rural_____ | 9 | <input type="checkbox"/> |

E. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

40. Cuáles son las principales fuentes de información que usted utiliza para conocer las necesidades de las familias rurales en su zona de trabajo? (De la lista siguiente señale en orden de importancia las dos fuentes que usted ha usado más).

- | | | |
|--|---|--------------------------|
| Funcionarios oficiales_____ | 1 | <input type="checkbox"/> |
| Personas prominentes_____ | 2 | <input type="checkbox"/> |
| Estudios formales realizados por los extensionistas_____ | 3 | <input type="checkbox"/> |
| Programa enviado por la Oficina Central_____ | 4 | <input type="checkbox"/> |
| Observaciones hechas por el personal de la Agencia_____ | 5 | <input type="checkbox"/> |
| Estudios realizados por otras entidades_____ | 6 | <input type="checkbox"/> |

*Se recomienda dividir esta alternativa así:

- | | |
|---|--------------------------|
| Analfabetismo de las familias rurales_____ | <input type="checkbox"/> |
| Falta de tierras por muchas familias rurales_____ | <input type="checkbox"/> |

41. Cree que el programa que usted está desarrollando responde a las necesidades de la gente?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>
No sé _____	2	<input type="checkbox"/>

42. De la lista siguiente, quiénes participaron principalmente en la elaboración de su programa de trabajo?

La Oficina Central _____	1	<input type="checkbox"/>
La Oficina Departamental _____	2	<input type="checkbox"/>
El personal de la Agencia _____	3	<input type="checkbox"/>
El Comité Local de Extensión _____	4	<input type="checkbox"/>

43. En orden de importancia cuáles son los métodos de extensión que usted usa más en su trabajo? (Marque las casillas correspondientes).

Visita a la finca y al hogar _____	1	<input type="checkbox"/>
Demostraciones de método _____	2	<input type="checkbox"/>
Demostraciones de resultado _____	3	<input type="checkbox"/>
Reuniones _____	4	<input type="checkbox"/>
Jiras _____	5	<input type="checkbox"/>
Días de campo _____	6	<input type="checkbox"/>
Consultas en la oficina _____	7	<input type="checkbox"/>

43A. En orden de importancia cuáles son los medios masivos de Extensión que usted usa más en su trabajo? (Marque las casillas correspondientes).

Programas de radio _____	1	<input type="checkbox"/>
Películas _____	2	<input type="checkbox"/>
Artículos de periódico _____	3	<input type="checkbox"/>
Revistas _____	4	<input type="checkbox"/>
Boletines _____	5	<input type="checkbox"/>
Hojas divulgadoras _____	6	<input type="checkbox"/>
Cartas circulares _____	7	<input type="checkbox"/>

43B. En orden de importancia cuáles son las ayudas visuales que usted usa más en su trabajo? (Marque la casilla correspondiente).

Exhibiciones _____	1	<input type="checkbox"/>
Modelos _____	2	<input type="checkbox"/>
Fotografías _____	3	<input type="checkbox"/>
Dibujos _____	4	<input type="checkbox"/>
Gráficas _____	5	<input type="checkbox"/>
Carteles _____	6	<input type="checkbox"/>
Franelógrafo _____	7	<input type="checkbox"/>
Diapositivas _____	8	<input type="checkbox"/>

44. Cree usted que los métodos y medios que está usando son los mejores para lograr los objetivos de su programa?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>
No sé _____	2	<input type="checkbox"/>

45. Cree usted que el programa que está desarrollando es principalmente:

De Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
De Fomento _____	2	<input type="checkbox"/>
Combinado _____	3	<input type="checkbox"/>

46. Acostumbra usted evaluar su propio trabajo?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>

47. Si usted lo evalúa, cuál de las formas siguientes usa usted más?

- Conversaciones con mis colegas _____ 1
- Consultas con mis superiores _____ 2
- Mis propias observaciones _____ 3
- Por medio del Comité Local de Extensión _____ 4
- Por medio de estudios formales _____ 5

48. Cree usted que el método de evaluación que usa es satisfactorio?

- No es satisfactorio _____ 0
- Sí es satisfactorio _____ 1

49. Cree usted que la Directiva del Servicio de Extensión es entusiasta, está informada, o es indiferente con respecto al Servicio?

- Es indiferente _____ 0
- Es entusiasta _____ 1
- Está informada _____ 2

50. En qué forma cree usted que la Directiva del Servicio de Extensión ejerce sus responsabilidades?

- Democráticamente _____ 1
- Laissez faire (indiferente) _____ 2
- Autocráticamente _____ 3

51. Cómo califica usted la colaboración que recibe de sus compañeros de Agencia?

- No recibo colaboración _____ 0
- Excelente _____ 1
- Buena _____ 2
- Regular _____ 3
- Mala _____ 4
- Muy mala _____ 5

52. Cómo califica la ayuda que recibe usted de los Especialistas en Extensión?

No recibo ayuda _____	0	<input type="checkbox"/>
Excelente _____	1	<input type="checkbox"/>
Buena _____	2	<input type="checkbox"/>
Regular _____	3	<input type="checkbox"/>
Mala _____	4	<input type="checkbox"/>
Muy mala _____	5	<input type="checkbox"/>

53. Cómo califica usted la ayuda que recibe de los Especialistas en Materia Técnica?

No recibo ayuda _____	0	<input type="checkbox"/>
Excelente _____	1	<input type="checkbox"/>
Buena _____	2	<input type="checkbox"/>
Regular _____	3	<input type="checkbox"/>
Mala _____	4	<input type="checkbox"/>
Muy mala _____	5	<input type="checkbox"/>

54. Ha sacado usted provecho de la Supervisión que ha recibido?

No la he recibido _____	0	<input type="checkbox"/>
Suficiente provecho _____	1	<input type="checkbox"/>
Mucho provecho _____	2	<input type="checkbox"/>
Poco provecho _____	3	<input type="checkbox"/>

55. Cuántas veces en los últimos seis meses lo ha visitado el Supervisor?

No me ha visitado _____	0	<input type="checkbox"/>
Una vez _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos veces _____	2	<input type="checkbox"/>
Tres veces _____	3	<input type="checkbox"/>
Cuatro veces _____	4	<input type="checkbox"/>
Cinco veces _____	5	<input type="checkbox"/>
Seis veces _____	6	<input type="checkbox"/>
Siete veces _____	7	<input type="checkbox"/>
Ocho veces _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de ocho veces _____	9	<input type="checkbox"/>

F. FUNCIONES

56. Al hacer el planeamiento de los programas de trabajo, quién tiene la mayor responsabilidad? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales_____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión_____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales_____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión_____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente_____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales_____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista_____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente_____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor_____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor_____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales_____	8	<input type="checkbox"/>
La Directiva_____	9	<input type="checkbox"/>

57. En la ejecución del programa de trabajo que usted está desarrollando quién tiene la mayor responsabilidad? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales_____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión_____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales_____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión_____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente_____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales_____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista_____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente_____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor_____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor_____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales_____	8	<input type="checkbox"/>
La Directiva_____	9	<input type="checkbox"/>

58. Quién determina el tipo de Adiestramiento que usted ha recibido o va a recibir? (Por favor marque solamente una casilla).

Las familias rurales_____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión_____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales_____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión_____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente_____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales_____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista_____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente_____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor_____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor_____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales_____	8	<input type="checkbox"/>
La Directiva_____	9	<input type="checkbox"/>

59. En la evaluación del trabajo realizado, quién tiene la mayor responsabilidad? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales_____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión_____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales_____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión_____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente_____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales_____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista_____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente_____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor_____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor_____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales_____	8	<input type="checkbox"/>
La Directiva_____	9	<input type="checkbox"/>

60. Quién determina la política de la organización con la cual usted trabaja? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales_____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión_____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales_____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión_____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente_____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales_____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista_____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente_____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor_____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales_____	8	<input type="checkbox"/>
La Directiva_____	9	<input type="checkbox"/>

---ooOoo---

APENDICE C

REUNIONES PARA DISCUTIR EL PROCESO DE EVALUACION DE LOS SERVICIOS DE EXTENSION EN COLOMBIA

Introducción

Se solicitó al Dr. Joseph Di Franco que, al concluir el informe del estudio analítico realizado en Colombia, presentara los resultados del mismo a un grupo representativo de las organizaciones interesadas.* Se convocó a este grupo representativo para que escuchara, estudiara y discutiera los resultados, y luego hiciera sus propias recomendaciones para tomar la acción correspondiente que se desprendera de estas reuniones.

Este grupo se reunió en los días comprendidos del 11 al 14 de julio de 1962, y los resultados de sus discusiones se informan después de esta nota introductoria.

Todos los participantes han de ser calurosamente felicitados, no sólo por sus intensos esfuerzos cooperativos, sino también por la magnífica labor realizada. Sus recomendaciones expresan un deseo sincero de su parte de progresar y mejorar la extensión en Colombia. Los autores se sienten profundamente satisfechos de esto. Estas reuniones son también prueba de que todos los evaluadores están empeñados en el mejoramiento de sus respectivos Servicios, y este estudio tiene valor únicamente si las recomendaciones emanadas del estudio y de las reuniones en mención se llevan a la práctica.

Es sumamente grato ver a todos los extensionistas colombianos unidos en un esfuerzo común dirigido hacia el progreso.

*Se anexa lista de participantes.

REUNIONES PARA DISCUTIR EL PROCESO DE EVALUACION
DE LOS SERVICIOS DE EXTENSION EN COLOMBIA

Julio 11 - 14, 1962

Sala de Juntas
Ministerio de Agricultura
Bogotá, D.E.

PARTICIPANTES

Ministerio de Agricultura

Ing. Agr. Antonio J. Guerrero,
Jefe, División de Extensión
Med. Vet. Francisco A. Perlaza
Ing. Agr. Manuel A. Narváez
Abogado Alfredo Carreño
Sr. Aníbal Noguera
Ing. Agr. Ana Lucía de Román
Srita. Carmen Julia Romero
Srita. Berta Rojas
Sra. Ana de Bolaños (STACA)

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

Ing. Agr. Alvaro Rodríguez
Jefe de Extensión
Ing. Agr. Misael Saldarriaga
Sra. Victoria de Herrán
Sra. Celia vda. de Férrez

Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC)

Ing. Agr. Emilio Palacín
Jefe de Extensión

Instituto de Fomento Algodonero

Srita. Beldy Castellanos

Instituto de Fomento Tabacalero

Ing. Agr. Gilberto Varela
 Jefe, Departamento de Suelos
 Srita. Tica Vargas

Escuela Superior de Administración Pública

Ing. Agr. José Ricaurte García

Facultad de Agronomía de Palmira

Ing. Agr. Mario Iglesias
 Profesor de Extensión

Asesores

Dr. Joseph Di Franco
 Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
 Turrialba, Costa Rica

Sr. Roy A. Clifford
 Zona Norte, Proyecto 39
 Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
 San José, Costa Rica

Sr. Chester C. Lang
 Asesor Nacional de Extensión
 S. T. A. C. A.

Sr. Charles Chable
 S. T. A. C. A.

Sr. Huron M. Smith
 S. T. A. C. A.

Srita. Eleanor Southerland
 S. T. A. C. A.

Asistentes a la Inauguración

Ing. Agr. Régulo Perdomo
Coordinador Ejecutivo
Ministerio de Agricultura

Ing. Agr. Jorge Ramón
Jefe, División de Recursos Naturales
Ministerio de Agricultura

Sr. Aníbal Duque
Jefe, Rama Administrativa
Ministerio de Agricultura

Ing. Agr. Vicente Alba
Coordinador, Extensión e Investigación
DIA - Ministerio de Agricultura

Otros Asistentes

Ing. Agr. Tomás E. Nieto
Jefe, Zona Agropecuaria Cundinamarca
Ministerio de Agricultura

Ing. Agr. José Ramos
Supervisor de Extensión
Ministerio de Agricultura

Dr. José Antonio Umaña
Corporación Autónoma de la
Sabana de Bogotá, Ubaté y Chiquinquirá (CAR)

RECOMENDACIONES GENERALES

En virtud de los resultados obtenidos con el estudio de evaluación del personal que hoy trabaja en los Servicios de Extensión, efectuado por los especialistas de la O.E.A. y con el propósito de continuar adelante con las aspiraciones de mejoramiento de dichos servicios en el país, el grupo de trabajo que colaboró con dichos especialistas, recomienda:

A. Sobre Comités

1. La creación de un "Comité Nacional de Extensión Rural" integrado por los Directores de los servicios actualmente establecidos en el país, por los asesores nacionales e internacionales de Extensión y por los profesores de Extensión a nivel universitario con sede en Bogotá, o que no teniendo sede en dicha ciudad deseen participar en las reuniones del Comité. Serán funciones de este Comité:
 - a. Propiciar una colaboración más estrecha entre los Servicios de Extensión establecidos en el país.
 - b. Velar porque todos los Servicios de Extensión se rijan por los principios, métodos, pautas y objetivos señalados por la Extensión Rural.
 - c. Considerar las recomendaciones dadas, con base en el estudio de evaluación del personal de los Servicios de Extensión, con el fin de determinar las necesidades de adiestramiento para dicho personal en sus diferentes niveles y acordar la forma, lugar y fecha en que deben realizarse estos adiestramientos.
 - d. Determinar las necesidades de adiestramiento en las etapas de pre-servicio para los aspirante a cargos dentro de los Servicios de Extensión.
 - e. Fijar los requisitos que debe llevar el personal que ha de ingresar en el futuro a los Servicios de Extensión, tanto en el nivel profesional como en el sub-profesional.

2. La creación de comités departamentales integrados por representantes de los Servicios de Extensión, profesores de Extensión Rural a nivel universitario y asesores nacionales e internacionales que operen en los departamentos. Serán funciones de estos Comités:
 - a. Representar directamente al Comité Nacional en sus respectivos departamentos.
 - b. Velar porque las determinaciones del Comité Nacional, en materia de Extensión, sean acogidas y aplicadas por los distintos servicios que operan a nivel departamental.
 - c. Asesorar al Comité Nacional en el estudio de los problemas y en la formulación de las soluciones que necesiten los Servicios de Extensión a nivel departamental.
 - d. Llevar al Comité Nacional todas las inquietudes que en su concepto sean de interés para los Servicios de Extensión a nivel nacional y departamental.

B. Sobre Adiestramiento

1. Reconocer la necesidad de los cursos formales para la preparación del personal de Extensión.
2. Que los Servicios de Extensión intensifiquen el adiestramiento de su personal en Ciencias Sociales, dando énfasis a las siguientes materias: Antropología Cultural, Sociología Rural, Psicología Educativa y Economía Agrícola.
3. Solicitar al Ministerio de Educación la inclusión de las materias mencionadas de Ciencias Sociales en los p^{er}súmenes de enseñanza para las normales agrícolas y en general, para todas aquellas instituciones que preparen personal sub-profesional.
4. Para facilitar el programa de adiestramiento del personal de los Servicios de Extensión buscar que estos programas se realicen en forma regional, utilizando los recursos humanos,

técnicos y materiales de las facultades de Agronomía, Veterinaria y Economía del Hogar. Esto con el propósito de vincular más a las instituciones de enseñanza superior agrícola con estas actividades, inquietudes y problemas de los Servicios de Extensión. Esta colaboración deberá extenderse también a las regiones en donde no operen las instituciones docentes mencionadas.

5. Los programas de adiestramiento en Extensión Rural deberán efectuarse por medio de cursos específicos debidamente planeados por las distintas entidades, buscando utilizar además de los recursos universitarios aquellos de que dispongan las propias entidades u organizaciones internacionales. Los cursos deberán comprender los siguientes temas: Filosofía, Psicología, Metodología, Clubes, Comunicaciones, Programación, Supervisión y Evaluación.
6. Especializar a los adiestradores de todos los niveles, de manera que sus conceptos sean claros y definidos con relación a los principios y objetivos de Extensión para que al orientar al personal de campo lo hagan de manera uniforme para evitar la desorientación que revela el resultado de la encuesta.
7. Adiestrar al personal de Extensión sobre las funciones del especialista dentro del Servicio de Extensión y sobre cómo utilizar sus oficios en forma eficiente.

C. Sobre el Personal

1. Que las entidades que tengan establecidos o piensen establecer Servicios de Extensión, seleccionen para llenar los cargos a personal profesional o sub-profesional. Se consideran como sub-profesionales agrícolas a los institutores y expertos agrícolas, normalistas o personal con títulos equivalentes.

D. Sobre Comunicaciones

1. Que los diferentes Servicios de Extensión establezcan o amplíen su propio servicio de comunicación para dar mayor respaldo al personal de Extensión.
2. Que los departamentos de comunicaciones tomen como función principal, la de dar adiestramiento al personal de Extensión en comunicaciones agrícolas.
3. Con el propósito de orientar mejor al personal de campo y lograr un uso más eficiente de los métodos de comunicación empleados, se recomienda preparar material escrito sobre las características, ventajas y limitaciones de cada uno de los métodos de comunicación. Para tal efecto, la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia preparará folletos sobre Demostraciones de Método y Demostraciones de Resultado; el Ministerio de Agricultura sobre Reuniones y Días de Campo, y el Instituto de Fomento Algodonero sobre Visitas a Fincas, e Instituto Tabacalero sobre Guías.
4. Para que los programas de adiestramiento en comunicaciones se coordinen con programas de las facultades de enseñanza agrícola superior se sugiere que éstas organicen sus propios departamentos de comunicaciones. Con el fin de propiciar esta coordinación, se sugiere establecer un centro piloto en el departamento del Tolima en el cual se adelantarán programas de adiestramiento en investigación y evaluación en comunicaciones agrícolas.
5. Específicamente se recomienda al Ministerio de Agricultura que mejore su departamento de comunicaciones. Este departamento debe poner a nivel de los agricultores de baja escolaridad, por medio de boletines ilustrados, las nuevas técnicas obtenidas por el DIA en los diferentes cultivos e industrias animales.

6. Buscar la colaboración de especialistas nacionales e internacionales para la elaboración y ejecución de los programas de investigación y evaluación en comunicaciones.
7. Coordinar todos los programas de los departamentos de comunicaciones con los programas de los Servicios de Extensión.

E. Sobre Programas

1. Generalizar y uniformar el sistema de estudio, o reconocimiento de la realidad rural, como requisito previo para la elaboración de los programas de Extensión en cada área.
2. Relievar la importancia de consultar todo estudio relacionado con la realidad rural, a nivel local, para establecer un programa de Extensión aunque dichos estudios no hayan sido hechos por el Servicio de Extensión.
3. Dar mayor importancia a los programas a nivel local y propender porque ellos se elaboren siguiendo las pautas señaladas en la programación. En los programas a nivel local se recomienda dar participación a todas las personas y entidades que puedan intervenir, consultando los estudios sociales, culturales y económicos que existan sobre la localidad.
4. Elaborar programas a largo plazo y asegurar la estabilidad del personal encargado de desarrollar los planes de manera que se pueda cumplir con el programa.
5. Efectuar, pasado un tiempo prudencial, estudios de evaluación sobre los programas de acuerdo con el impacto causado en las familias rurales.
6. Dar mayor participación a las familias rurales en la elaboración de los programas. Para facilitar esa participación, se sugiere la creación de comités específicos por empresas, problemas y proyectos. A estos comités, dar adiestramiento para

que puedan cumplir el rol en el proceso de programación. Bucar a través de esta participación y en las relaciones públicas un mayor respaldo de las familias rurales hacia los programas de extensión.

F. Supervisión

1. Propender porque se efectúe una adecuada supervisión para lograr una correcta aplicación a nivel local de los conocimientos adquiridos por el personal, en los cursos de adiestramiento.
2. Realizar una conferencia de supervisores, a nivel nacional y luego departamental, para lograr un mayor entendimiento y una mayor unificación de criterios y sistemas.
3. Solicitar la colaboración de la O.E.A. para dictar cursos de adiestramiento, en supervisión para el personal de supervisores de todos los Servicios a nivel nacional.
4. Hacer un estudio sobre las necesidades, en número de supervisores para que éstos puedan atender oportuna y eficientemente el grupo de agencias que les corresponde supervisar.
5. Realizar un estudio cuidadoso, basado en la presente evaluación y en la que se efectuará sobre el impacto en las familias rurales, para determinar el tipo, distribución y frecuencia de las visitas de supervisión.
6. Delegar algunos aspectos específicos del adiestramiento, en los supervisores de Extensión, para acelerar la preparación del personal.

G. Especialistas

1. Adiestrar al personal de especialistas sobre sus funciones dentro del Servicio de Extensión y sobre la forma como ellos deben auxiliar y colaborar con los extensionistas.

2. Solicitar del Ministerio de Agricultura, la creación de un cuerpo de especialistas que sirva a todas las Agencias de Extensión en el país, cualquiera que sea la entidad que las patrocine. Se recomienda especialistas en las siguientes materias:

1. Ganadería
2. Cultivos
3. Suelos
4. Cooperativas
5. Forestales
6. Crédito
7. Entomología
8. Fitopatología
9. Economía Doméstica
10. Economía Agrícola
11. Administración Rural

H. Sobre Movilidad

1. Escoger de acuerdo con las posibilidades de los Servicios una ubicación adecuada del personal, teniendo en consideración los conocimientos, las condiciones personales, los intereses, las necesidades de familia, de manera que adecuadamente ubicado se garantice la estabilidad del mismo y por tanto un mayor estímulo y rendimiento en el trabajo. Esto facilitará una mejor identificación con el área y permitirá evaluar tanto al personal como los programas, ya que el ciclo de Extensión requiere para su cumplimiento un mínimo de dos años en la misma área.
2. Proveer mayores facilidades de transportes y materiales al personal de Extensión, utilizando para ello no sólo las facilidades presupuestales de cada entidad sino también la de aquellos organismos o instituciones que puedan colaborar.

I. Intercambio

1. Propiciar una mayor colaboración entre las entidades, en lo que respecta a intercambio de documentos, conocimientos, experiencias, sistemas y métodos de trabajo.

J. Coordinación

1. No establecer antagonismos entre las actividades de Extensión y Fomento; por el contrario, se debe buscar un mayor acercamiento para que laboren en forma coordinada, entiendan mutuamente sus principios, sus aspiraciones y objetivos.
2. Para evitar traumatismos dentro de los Servicios, se recomienda que la transición de fomento a extensión, para los Servicios que necesiten hacerlo, se efectúe en una forma lenta pero segura.

K. Evaluación

1. Intensificar el adiestramiento del personal de Extensión en métodos formales de evaluación.
2. Preparar, mientras tanto, una guía fácil sobre cómo evaluarse a sí mismo acompañando un cuestionario simple y sencillo en el cual se pueda calificar la actividad desarrollada. Se recomienda un cuestionario de tres preguntas.
3. Verificar y reforzar la bondad del sistema recomendado en el numeral anterior, por medio de evaluaciones formales del trabajo de Extensión.

Bogotá, D.E., Julio 18 de 1962

---ooOoo---

IICA C