

**SISTEMA DE PROGRAMACION EN TRES SERVICIOS DE EXTENSION
EN COLOMBIA**

POR

ANTONIO JOSE GUERRERO GUERRERO

" Las ideas y conclusiones expresadas en
Tesis de Grado presentada como requisito
parcial para optar al título de Ingeniero
Agrónomo. "

Artículo 1. del Acuerdo No. 124 de 1964
(Octubre 11) emanado del Honorable Con-
CARLOS R. CORTES BUREANO I. A. M. Sc.

Presidente de Tesis

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRÍCOLA
PASTO - COLOMBIA**

UNIVERSIDAD DE NARIÑO	
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS	
PASO COLUMBIA	
No	<u>17709</u>
Valor	<u>\$ 980.00</u>
Fecha	<u>VI-10-16</u>
Fact	<u>Apuntes</u>
Librería	<u>autor</u>

" Las ideas y conclusiones aportadas en la Tesis de Grado son de responsabilidad exclusiva de sus autores "

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de 1966
(Octubre 11) emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

a mi esposa TERESA,

a mi hijo LUIS ANTONIO

DEDICO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

AN
+
631
9934

- IV -
- III -

El autor expresa sus más profundos agradecimientos a las siguientes personas y entidades:

Ingénieur Agrónome JUAN BUSTOS CHAC, asesor de la FAO en agricultura agrícola asignado al Instituto Nacional de Nutrición, por la supervisión general del estudio y sus invaluable consejos para llevar a cabo todo el proceso de investigación.

Al doctor ROBERTO BARRA WILKINSON, director del Instituto Nacional de Nutrición, al proporcionarme las facilidades necesarias de tiempo y material para llevar a cabo el trabajo.

A los directores de los servicios de extensión de la Federación Nacional de Cafeteros y de la Corporación Agraria Nacional del Valle del Cauca, CVA, por los datos facilitados para poder adelantar el estudio.

a mi esposa TERESA,

A los Ingenieros Agrónomos, Asesores de Extensión, de los

a mi hijo LUIS ANTONIO

los Servicios de Extensión agrícolas, por su valiosa cooperación al suministrar la información que hizo posible la realización del estudio.

D E D I C O

A las señoras Elena Diaz y Victoria Gomez, por el trabajo de mecanografía de los manuscritos y del informe final de la tesis respectivamente.

El autor expresa sus más profundos agradecimientos a las siguientes personas y entidades :

Ingeniero Agrónomo JORGE BOLTON CARO, asesor de la FAO en extensión agrícola asignado al Instituto Nacional de Nutrición, por la revisión general del estudio y sus invaluable consejos para llevar a cabo todo el proceso de investigación.

Al doctor ROBERTO RUEDA WILLIAMSON, director del Instituto Nacional de Nutrición, al proporcionarle las facilidades necesarias de tiempo y material para llevar a cabo el trabajo.

A los directores de los servicios de extensión de la Federación Nacional de Cafeteros y de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, por los datos facilitados para poder adelantar el estudio.

A los Ingenieros Agrónomos, Agentes de Extensión, de los tres Servicios de Extensión estudiados, por su valiosa cooperación al suministrar la información que hizo posible la realización del estudio.

A las señoritas Nhora Diaz y Victoria Moreno, por el trabajo de mecanografía de los borradores y del informe final de la tesis respectivamente.

CONTENIDO

	Páginas
Capítulo 1: INTRODUCCION	1
Naturaleza e importancia del problema	24
Objetivos del estudio.....	4
Alcance y limitaciones.....	5
Capítulo 2: LA EXTENSION AGRICOLA EN COLOMBIA.....	7
Iniciación.....	7
Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - C.V.C.....	9
Ministerio de Agricultura.....	12
Federación Nacional de Cafeteros...	20
Capítulo 3: REVISION DE LITERATURA.....	27
Capítulo 4: MATERIALES Y METODOS	45
Selección del área de estudio.....	45
Técnicas e instrumentos de investigación.....	45
Selección de la muestra.....	47
Capítulo 5: RESULTADOS Y DISCUSION.....	49
Características y experiencia de los agentes en el trabajo de extensión..	49
Algunas características fundamentales de las áreas atendidas por los agentes de Extensión.....	51

	Páginas
Tabla I. Organización del Servicio de Extensión de la C. V. C.	21
Tabla II. Posición de algunas condiciones básicas sobre Programación según los agentes de tres servicios de extensión en Colombia.....	56
Capítulo 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....	86
Conclusiones.....	86
Tabla IV. Condiciones mínimas necesarias para realizar las recomendaciones.....	100
Capítulo 7: RESUMEN.....	108
BIBLIOGRAFIA CITADA.....	117
Tabla VI. Pasos seguidos por los extensionistas en la ejecución de programas de trabajo.....	121
APENDICES.....	69
Tabla VII. Muestras seleccionadas por los extensionistas para el estudio de la situación de las comunidades.....	70
A. Tablas	
B. Cuestionario para agentes de extensión.	74
Tabla VIII. Muestras seleccionadas por los extensionistas para el estudio de la situación de los cultivos o de programas.....	74
Tabla IX. Dificultades en el proceso de programación.....	76
Tabla X. Dificultades en la ejecución de programas.....	78
Tabla XI. Muestras para conseguir el proceso de extensión bueno, regular o malo.....	80
Tabla XII. Recomendaciones para mejorar el proceso de programación.....	82
Tabla XIII. Muestras de evaluación usadas por los extensionistas.....	86

TABLAS

Tabla I.	Organización del Servicio de Extensión de la C.V.C.....	11
Tabla II.	Posición del Servicio de Extensión en el Ministerio de Agricultura....	17
Tabla III.	Posición del Servicio de Extensión en la Federación Nacional de Cafeteros	24
Tabla IV.	Condiciones básicas necesarias para realizar una buena programación....	63
Tabla V.	Participantes en la elaboración de programas de trabajo de Extensión..	66
Tabla VI.	Pasos seguidos por los extensionistas en la elaboración de programas de trabajo.....	69
Tabla VII.	Fuentes empleadas por los extensionistas para el estudio de la situación de las comunidades.....	70
Tabla VIII.	Razones para no organizar Comités Consultivos o de Programas.....	74
Tabla IX.	Dificultades en el proceso de programación.....	76
Tabla X.	Dificultades en la ejecución de programas.....	78
Tabla XI.	Razones para conseguir el proceso como bueno, regular o malo.....	80
Tabla XII.	Recomendaciones para mejorar el proceso de programación.....	82
Tabla XIII.	Sistemas de evaluación usados por los extensionistas.....	85

I. Naturaleza e Importancia del Problema

FIGURAS

El presente estudio tiene como propósito principal:

Figura 1. Sectores y Sub-Agencias del Servicio de Extensión de la C.V.C..... 13

Figura 2. Localización de las Agencias del Servicio de Extensión del Ministerio de Agricultura..... 18

Figura 3. Localización de las Secciones de Extensión de la Federación Nacional de Cafeteros..... 25

Capítulo 1: INTRODUCCION

la ganadería, la nutrición, la salud, etc., con el fin de mo-

I. Naturaleza e Importancia del Problema

El presente estudio tiene como propósito principal conocer los sistemas que están utilizando los servicios colombianos de Extensión Agrícola, sobre formulación de programas y planes de trabajo a nivel local, dando énfasis a la determinación de sus principales características y a su adaptabilidad a los recursos disponibles en tales servicios.

Extensión es un proceso educativo que busca producir cambios favorables en la conducta de los individuos. Estos cambios se pueden clasificar así (7):

- 1.- Cambios en conocimientos, o cosas conocidas;
- 2.- Cambios en habilidades, destrezas o cosas hechas;
- 3.- Cambios en actitudes, o cosas sentidas o experimentadas.

Los cambios que busca producir el sistema educativo de Extensión Agrícola están relacionados directamente con aspectos ligados a la vida rural y que se relacionan con la producción agropecuaria y con el sistema de vida de las familias campesinas.

Los centros de investigación están obteniendo continuamente resultados sorprendentes en los campos de la agricultura,

la ganadería, la nutrición, la salud, etc., con el fin de mejorar las condiciones económicas y sociales de las gentes en las vastas regiones rurales del país. Sin embargo, tales resultados se pierden o retardan mucho su objetivo esencial, o se quedan en poder de unos pocos, por falta de un medio adecuado de divulgación que lleve al conocimiento de la mayoría de los agricultores, especialmente aquellos de bajos recursos, las técnicas que podrían mejorar su difícil situación (18).

Este papel de divulgación extensiva, es el que cumple o debe cumplir la Extensión Agrícola a través de los métodos más adecuados que llevan y amoldan los conocimientos y las experiencias de los centros de investigación a las características y necesidades particulares de los agricultores y sus familias, induciéndolos a la vez, a desarrollar sus propias aptitudes en provecho propio y de la comunidad de la cual forman parte.

Esta labor no se cumple en forma aislada o en forma esporádica, por el contrario, es necesario establecer programas y planes de trabajo que persigan cambios permanentes en la vida de las gentes, cambios que concuerden fundamentalmente con las necesidades generales del medio y que correspondan en un todo a la política nacional trazada por el gobierno, en el campo del

desarrollo agropecuario y social del país.

La elaboración de programas y planes de trabajo constituye una actividad de carácter educativo que, es necesario reconocer, requiere la posesión de amplios conocimientos, imaginación, y eficiente razonamiento por parte de quienes tienen la responsabilidad de llevar a cabo su formulación. Por otra parte, todo programa para ser efectivo en su aplicación, debe establecerse de tal manera que su ejecución se realice con un mínimo de dificultades, lo cual se consigue cuando se tienen en cuenta las condiciones específicas y reales de los diversos factores de tipo humano, económico y físico que intervienen tanto en su formulación como en su desarrollo.

Lo dicho anteriormente, demuestra la importancia de la formulación de programas y planes de trabajo en las actividades de extensión, y por esto, el presente estudio puede ser de interés para los servicios de extensión que funcionan en Colombia.

Los servicios colombianos de extensión han hecho esfuerzos para que sus actividades, a nivel local, se lleven a cabo con base en programas y planes de trabajo, que les permitan realizar una labor más efectiva en beneficio de las familias rurales del país. Para ello, se están utilizando procedimientos

mientos aconsejados por técnicos especialistas en la materia, quienes han conseguido experiencias prácticas en largos años de trabajo. Si se considera la situación de adaptación de tales sistemas, y la importancia de hacerlo en la mejor forma posible, es conveniente conocer cuál es el desarrollo de estos sistemas en algunos servicios de extensión, identificando sus aciertos y errores a fin de hacer, si es pertinente, algunas recomendaciones que puedan mejorar el procedimiento, haciéndolo más eficaz y apropiado a las condiciones especiales de los nacientes servicios de extensión colombianos.

II. Objetivo del Estudio

Para alcanzar el objetivo principal del estudio, o sea, el conocer los sistemas de formulación de programas y planes de trabajo utilizados por los servicios colombianos de Extensión Agrícola, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Determinar los sistemas de elaboración de programas y planes de trabajo utilizados por los servicios de extensión agrícola del Ministerio de Agricultura, la Federación Nacional de Cafeteros y la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC).
- 2.- Determinar la adaptabilidad del sistema en uso, a los recursos económicos, físicos y humanos de los servicios de

Extensión, la:

- 3.- Establecer algunos requisitos especiales que se puedan aplicar al sistema y que logren su mejoramiento.
- 4.- Determinar cierta terminología básica común del proceso.
- 5.- Formular algunas recomendaciones prácticas a los servicios de Extensión.

III. Alcance y Limitación del Estudio.

Este estudio, realizado en 1965, se circunscribe únicamente a los servicios de extensión que se considera, han tenido un mayor desarrollo en cuanto se refiere a su organización y al proceso de formulación de programas y planes de trabajo.

El presente trabajo se limitó a la determinación de los sistemas utilizados por los servicios, desde el punto de vista del procedimiento de formulación de programas, sin hacer referencia a su aplicación y resultados entre la gente que recibe su acción. Este estudio podría servir de base para investigaciones más completas en el futuro, pues la limitación de tiempo y las dificultades para obtener mayor información no le permitieron al autor ahondar más en el problema.

IV. Definición de términos

Para mejor comprensión del presente trabajo se ha creído conveniente definir los siguientes términos:

Capítulo 2: LA EXTENSION AGRICOLA EN COLOMBIA

Extensión Agrícola:

En este capítulo se hace una breve descripción de cómo se inició en el país la Extensión Agrícola con el sistema educativo informal y extra-escolar, por medio del cual se procura el desarrollo material, espiritual e intelectual de la población rural (5).

Se describen los principios filosóficos del proceso educativo, y se describe, además, el agente de Extensión:

El técnico encargado de realizar la tarea educativa de extensión incluidos en el estudio.

extensión entre las familias campesinas.

2. Iniciación de la Extensión Agrícola

Comité Consultivo de Extensión Agropecuaria:

La extensión agrícola propiamente dicha, con su concepto moderno y definido de educación informal para el agro -

Organización formada por personas prestantes de la localidad, quienes, teniendo en mente el constante mejoramiento de la comunidad, se han agrupado y constituido en Comité con el fin de ayudar al grupo de extensionistas en la elaboración y desarrollo de programas para ese sector o agencia (12).

Proyecto No. 3 del Servicio Técnico Agrícola Colombiano Americano -

de (1934) (6).

Este Proyecto consistió en la proyección, establecimiento -

to y acción de un Servicio de Extensión Piloto en un área agro -

Planeta, con el fin de probar la bondad del sistema y preparar per -

sonal colombiano que se hiciera responsable de su dirección y

Capítulo 2: LA EXTENSION AGRICOLA EN COLOMBIA

En este capítulo se hace una breve descripción de cómo se inició en el país la Extensión Agrícola con el sistema moderno de organización y con la aplicación formal de los principios filosóficos del proceso educativo, y se describe, además, la organización administrativa y técnica de los servicios de extensión incluidos en el estudio.

Cada oficina de sector fue integrada por un Ingeniero Agrónomo, como jefe de la misma, encargado de la asistencia técnica la organización administrativa y técnica de los servicios de extensión incluidos en el estudio.

I. Iniciación de la Extensión Agrícola

La extensión agrícola propiamente dicha, con su concepto moderno y definido de educación informal para el agricultor colombiano y su familia, con bases firmes en su estructura y con fundamento en el postulado de "ayudar a la gente a que se ayude así misma", se inició en Colombia a principios de 1954, con el establecimiento en el departamento de Boyacá, del Proyecto No.3 del Servicio Técnico Agrícola Colombiano Americano (STACA) (6).

Este Proyecto consistió en la proyección, establecimiento y acción de un Servicio de Extensión Piloto en un área apropiada, con el fin de probar la bondad del sistema y preparar personal colombiano que se hiciera responsable de su dirección y logro su expansión a todo el país. En enero de 1954, se fundaron los tres primeros Sectores de Extensión en el Departamento de Boyacá. A medida que se adquirió experiencia en su orga-

to y acción de un Servicio de Extensión Piloto en un área apropiada, con el fin de probar la bondad del sistema y preparar personal colombiano que se hiciera responsable de su dirección y logro su expansión a todo el país. En enero de 1954, se fundaron los tres primeros Sectores de Extensión en el Departamento de Boyacá. A medida que se adquirió experiencia en su orga-

nización y funcionamiento, se establecieron nuevos sectores, hasta completar diez oficinas, localizadas en los municipios más importantes, desde el punto de vista agropecuario y social.

Cada oficina de sector fue integrada por un Ingeniero Agrónomo, como Jefe de la misma, encargado de la asistencia técnica al agricultor adulto; por una Mejoradora del Hogar (Maestra Rural), encargada del trabajo con las amas de casa y las niñas campesinas; por un Asistente de Clubes (Institutor Agrícola), para trabajar con los jóvenes campesinos, a través de los clubes 4-S (Saber, Sentimiento, Servicio y Salud), y por una oficinista o secretaria, para las labores administrativas del Sector. El radio de acción de la oficina alcanzaba a cubrir el área político-administrativa de tres o cuatro municipios.

Este Proyecto de Extensión Agrícola sirvió como punto de partida y como campo de experimentación del nuevo sistema educativo y, además, como escuela de preparación del personal que luego dirigiría el servicio en todo el territorio nacional.

La descripción que sigue es una visión rápida de la historia, estructura y funcionamiento de cada uno de los servicios de extensión agrícola incluidos en el presente estudio, siguiendo el orden cronológico de su organización.

A partir de 1955, el Ministerio de Agricultura y las

II. Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC. La CVC, como es comúnmente conocida, es una organización de carácter regional, descentralizada y autónoma, que estableció el gobierno colombiano en 1954, con el objeto de planificar y ejecutar un proyecto de desarrollo agropecuario y social de los departamentos del Valle del Cauca, Cauca y Caldas. La CVC, se hizo cargo de la zona de desarrollo del Valle del Cauca.

Aunque es un principio se planificaron actividades en los tres departamentos, se redujo luego su acción únicamente al Valle del Cauca.

El Proyecto General de la CVC comprende las siguientes actividades principales (15).

- a. Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.
- b. Control de inundaciones, regulación del uso del agua, obras de riego y avenamiento.
- c. Conservación de suelos y de la vida silvestre.
- d. Desarrollo Agrícola: Estudio de suelos, parcelación, extensión agrícola.
- e. Desarrollo de los recursos minerales.
- f. Desarrollo de los transportes y de las comunicaciones.

Sistema Administrativo.

1. Organización e Historia del Servicio de Extensión

A partir de 1952, el Ministerio de Agricultura y las

Secretarías de Agricultura de los Departamentos del Valle, Cauca y Caldas, habían establecido independientemente, en algunos municipios, lo que denominaron Agencias de Extensión. Al iniciar sus funciones la CVC, se firmaron convenios con las instituciones mencionadas, por medio de los cuales se integraron estas oficinas al programa general de la Corporación. Así, en 1956, la CVC, se hizo cargo de la organización y funcionamiento del Servicio de Extensión Agrícola en los tres departamentos incluidos en el programa de desarrollo. Posteriormente, en 1957, el servicio de extensión se redujo únicamente al Valle del Cauca (15).

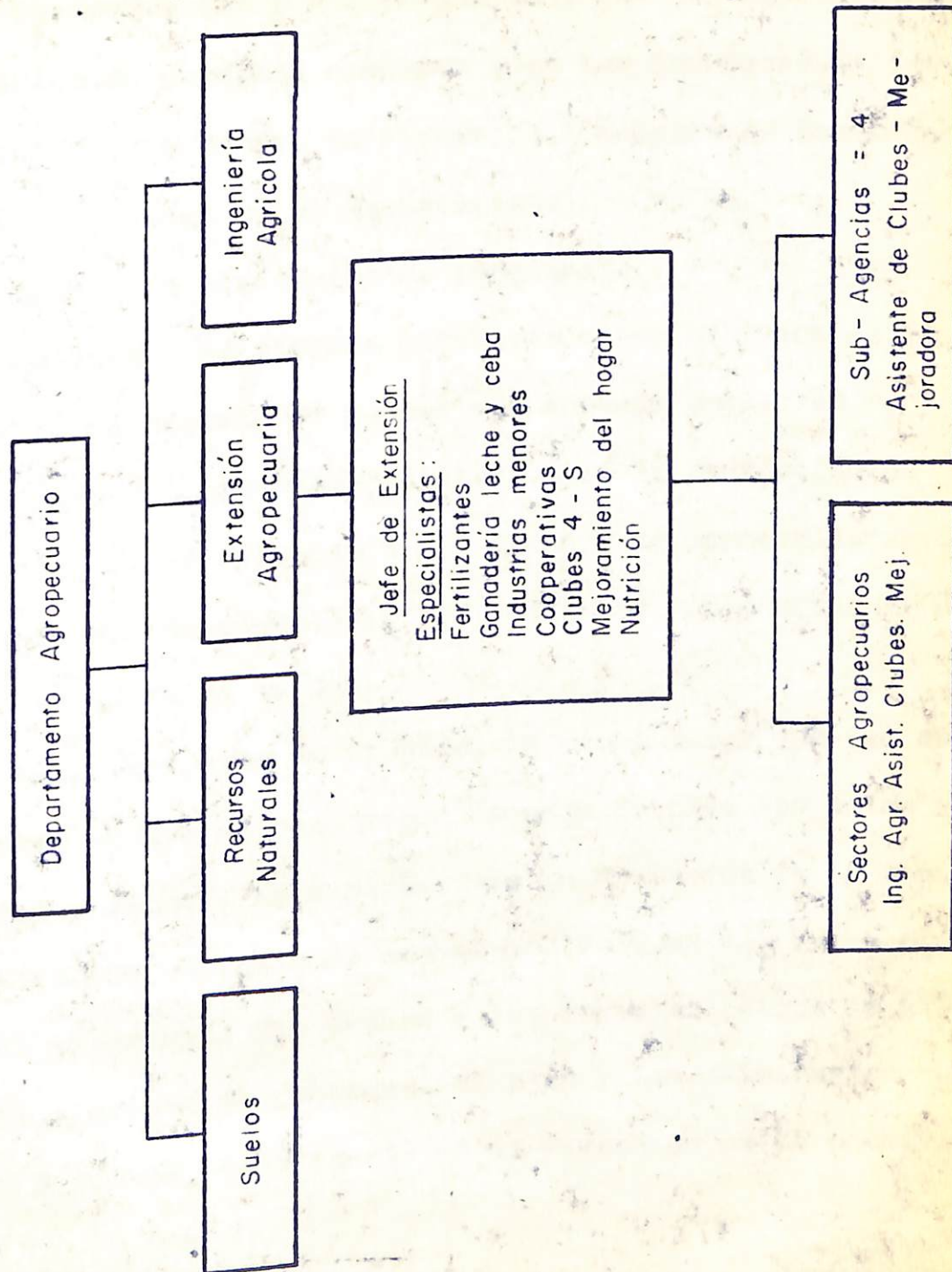
2. Estructura

Este proyecto cooperativo de Extensión, depende directamente del Departamento Agropecuario (Tabla I).

La administración y dirección del Servicio se hace desde las oficinas centrales en Cali, capital del departamento. El grupo directivo y de supervisión está compuesto por un Jefe Departamental y especialistas en Fertilizantes, Ganadería de leche y ceba, Industrias Menores, Cooperativas, Clubes 4-S, Mejoramiento del Hogar, Nutrición y un grupo de auxiliares en ayudas audiovisuales.

TABLA I

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO DE EXTENSION CVC - 1964



A nivel local, existían en el tiempo del estudio, 9 sectores agropecuarios y 4 Sub-Agencias. Los Sectores cuentan con el equipo de personal completo y en las Sub-Agencias falta el Ingeniero Agrónomo. La Figura No.1 muestra la localización de los Sectores en el departamento del Valle.

3. Actividades de Planeación de Programas.

Siguiendo el sistema establecido por el STACA en el Departamento de Boyacá, se inició una intensa actividad de adiestramiento del personal reclutado, con la participación de funcionarios del Proyecto 3 del STACA y de especialistas de la Zona Andina, (Proyecto 39), del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA.

La elaboración de programas a nivel local fué uno de los aspectos en que se puso mayor énfasis durante los adiestramientos del personal. Un especialista en Extensión de la Zona Andina, dictó un cursillo de una semana de duración sobre planeación de programas. Las pautas y los formularios que se utilizan para elaborar el programa, el plan y los calendarios son similares a los de otros servicios de extensión en el país.

FIGURA No. 1 - Sectores y subagencias del servicio de extensión de la C.V.C. en el Valle del Cauca 1964

III. Ministerio de Agricultura

1. Historia del Servicio de Extensión

Aún cuando en el Ministerio de Agricultura existía una



FIGURA No. 1 - Sectores y subagencias del servicio de extensión de la C.V.C. en el Valle del Cauca 1964

División de Extensión, creada en 1945, el tipo de funciones que se le asignó fue muy general. Su personal se dedicaba más a ejercer labores de control y de servicio directo al agricultor que a actividades educativas. La falta de personal preparado que dirigiera la organización y orientación al personal sobre el nuevo sistema educativo que se iba a implantar, unido al desconocimiento casi absoluto que en el país se tenía sobre la filosofía y metodología de Extensión, anuló la idea inicial. Los ingenieros agrónomos salían al campo con poca frecuencia y no tenían suficiente contacto con los agricultores. Sus ocupaciones, en asuntos de control y de servicio, no les permitían desplazarse hacia las fincas con el propósito de dar a los agricultores asistencia técnica sobre los cultivos y la cría de animales. Algunos profesionales hacían, por intuición, trabajos propios de extensión, pero, en la mayoría de los casos, actuaban principalmente como agentes administrativos (19).

Sin embargo, en 1953, los directivos del Ministerio comprendieron que ésta no era la mejor ayuda que se podía prestar al agricultor y resolvieron crear el servicio de Extensión Agrícola en el Departamento de Boyacá, de acuerdo con el convenio bilateral que dió origen al STACA.

Con base en las experiencias obtenidas en este Proyecto Piloto de Extensión y aplicando la filosofía educativa del sistema,

el Ministerio de Agricultura reorganizó su estructura en 1958 y estableció su Servicio de Extensión a nivel nacional. El personal directivo estaba integrado por técnicos adiestrados en Extensión en el Departamento de Boyacá y especializados en el exterior (Cursos de tres meses a un año).

2. Estructura

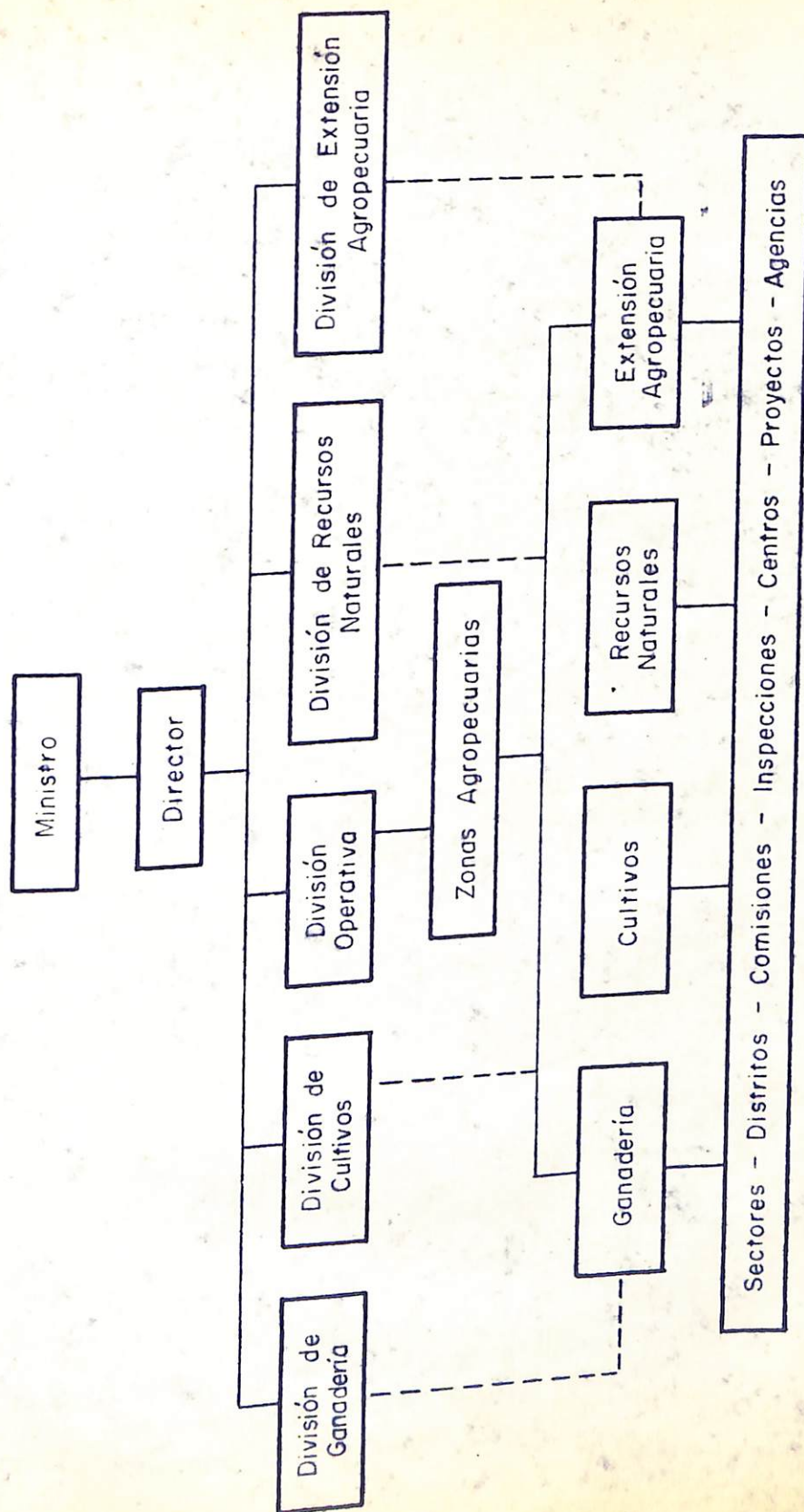
El Servicio de Extensión del Ministerio de Agricultura se estableció con el nombre de División de Educación Rural, dependiente del Departamento de Servicios Agropecuarios. Estaba integrado por las Secciones de Prácticas Agropecuarias, Mejoramiento del Hogar y Clubes Agrícolas.

A nivel local, se establecieron 46 Sectores; 41 de ellos contaban con un Ingeniero Agrónomo, un Asistente de Clubes y una Mejoradora del Hogar, como personal de campo, y una Secretaria, para asuntos administrativos. En los 5 Sectores restantes no se incluyó Ingeniero Agrónomo ni Secretaria.

En posterior reorganización se le dió el nombre de División de Extensión Agropecuaria, pasando a depender de la Rama Técnica. Se integraron en una sola, las Secciones de Mejoramiento del Hogar y de Clubes Agrícolas y se creó la Sección de Material de Divulgación. A nivel departamental, se crearon 17 cargos de Supervisores de Extensión, con sede en las capitales de los

TABLA II

POSICION DEL SERVICIO DE EXTENSION EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA



Relaciones de autoridad

Asesoría Técnica

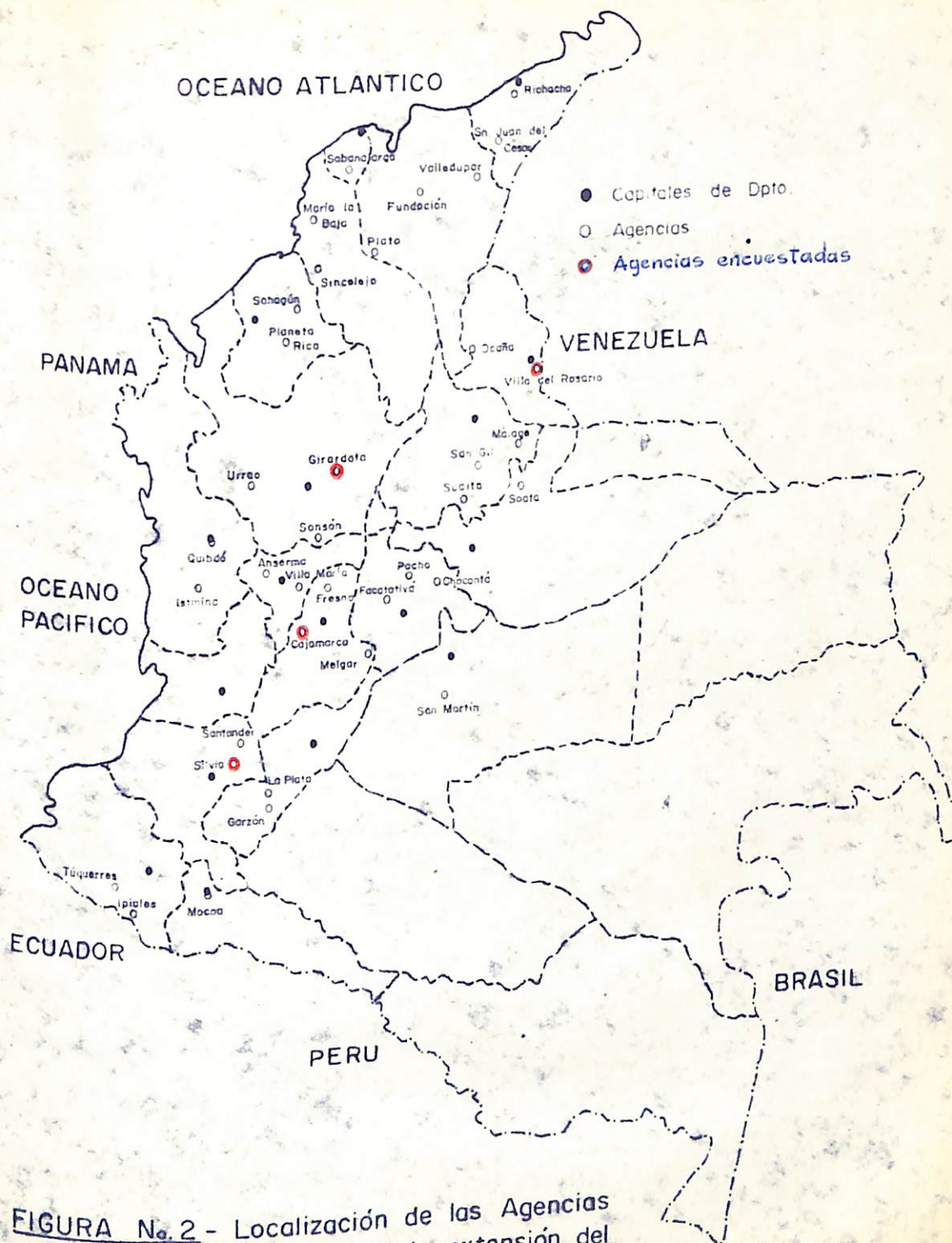


FIGURA No. 2 - Localización de las Agencias del servicio de extensión del Ministerio de Agricultura 1.964

Cada Agencia de Extensión cubre a tres o cuatro municipios, los cuales se atienden en la mejor forma posible con los recursos de que se dispone, en forma permanente y organizada.

3. Actividades de Planeación de Programas.

La reorganización de la División de Extensión, en 1958, llevó cierto tiempo, pues había que cambiar su anterior sistema de trabajo, adaptándolo a los propósitos educativos que la Filosofía de Extensión contempla. Las directivas consideraron indispensable fijar normas específicas de procedimiento de trabajo con el objeto de establecer la política a seguir en la labor del Servicio.

El adiestramiento de personal de campo fué considerado como una de las principales actividades, dentro del nuevo sistema educativo. Se enfatizó especialmente sobre la necesidad de la programación de los trabajos. A través de cursillos cortos, se instruyó al personal sobre las técnicas de programación a nivel local. Posteriormente, la Oficina Central, utilizando medios de comunicación directos, continuó la orientación de sus funcionarios en las distintas fases del proceso. Preparó formularios y guías escritas, que son actualmente la base de la programación de los trabajos en las Agencias.

IV. Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

La Federación Nacional de Cafeteros es una Institución privada, de carácter gremial, que se constituyó en 1927 para mejorar y defender los intereses del gremio productor de café en el país. La Federación atiende los doce departamentos considerados principalmente cafeteros: Antioquia, Boyacá, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Huila, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Tolima, Valle y Santander (3).

1. Historia del Servicio de Extensión

El Congreso Cafetero reunido en 1960, determinó la creación de un Servicio de Extensión, en el que se integraran todos los servicios técnicos que se venían prestando al cultivador del grano, pensando ya, no solamente en la producción de café, sino en el mejoramiento general del nivel de vida del cafetero y su familia (3).

El Servicio de Extensión se inició como organismo centralizado, con su planta directiva en Bogotá. En esta forma funcionó por dos años. Luego, el Comité Técnico delegó la administración de los servicios de extensión y educación regionales a cada uno de los Comités Departamentales. Este fue el primer paso en la descentralización del servicio, que comenzó a operar en los Departamentos de Antioquia, Caldas y Tolima, en junio de

1961. Hoy día, los doce Departamentos cafeteros administran sus propios servicios de extensión, en forma descentralizada

2. Estructura

(3).

Para lograr un buen funcionamiento del sistema educativo de extensión en los departamentos, se exigió a los Comités Departamentales, entre otras cosas, liberar al personal técnico, es decir, a los Ingenieros Agrónomos, de funciones eminentemente administrativas, y en especial, de rendir cuentas mensuales sobre las actividades realizadas en cada una de las Seccionales.

Aunque la administración del Servicio de Extensión está en manos de los respectivos Comités Departamentales, los fondos que constituyen su presupuesto son obtenidos de dos fuentes

(3):

a.- Las partidas asignadas por la Oficina Central (Federación Nacional de Cafeteros) ; y

b.- Las partidas destinadas por los respectivos Comités, de sus propios presupuestos.

El Servicio de Extensión de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia cubre la zona cafetera del país y su acción se encamina principalmente a lograr la diversificación agrícola de las fincas, con el propósito de mejorar las condiciones econó-

asigna un Ingeniero Agrónomo, como Jefe Seccional, y, en algunas y sociales de las familias, elevando así su nivel de vida en esos casos, otros profesionales que cumplan funciones de asesoría (3).

El Jefe Seccional orienta, coordina y supervisa el

2. Estructura

programa en los municipios de su área.

El Servicio de Extensión funciona como una División de la oficina básica del Servicio es el Distrito de Extensión dependiente de la Gerencia Técnica. En la actualidad lo integra un conjunto de varones de un municipio en tres departamentos :

a. El Departamento de Supervisión Nacional

b. El Departamento de Educación, y

c. El Departamento de Comunicaciones y Adiestramiento

La División está a cargo de un Director, ingeniero agrónomo, quien cuenta con la asistencia de cuatro supervisores de extensión, de tres supervisoras del hogar y de varios especialistas en comunicaciones agrícolas, educación, acción comunal y materias técnicas agropecuarias, todos con sede en Bogotá y funciones a nivel nacional.

A nivel departamental, están las Divisiones Técnicas, que cuentan con un Jefe de División, ingeniero agrónomo, quien es al mismo tiempo, Jefe Departamental del Servicio de Extensión, con funciones especialmente de coordinación, supervisión y orientación.

En 1963, la División de Extensión contó con 70 seccionales en 237 municipios y un total de 103 distritos de extensión, lo que da un promedio de 4 distritos por seccional, con el siguiente personal: 78 Ingenieros Agrónomos (incluyendo los de conjunto de Municipios cafeteros, a los cuales, en razón de su importancia cafetera, localización y facilidad de comunicación, se

asignaron 100 Ingenieros Agrónomos (incluyendo los de conjunto de Municipios cafeteros, a los cuales, en razón de su importancia cafetera, localización y facilidad de comunicación, se

asigna un Ingeniero Agrónomo, como Jefe Seccional, y, en algunos casos, otros profesionales que cumplan funciones de asesoramiento. El Jefe Seccional orienta, coordina y supervisa el programa en los municipios de su área.

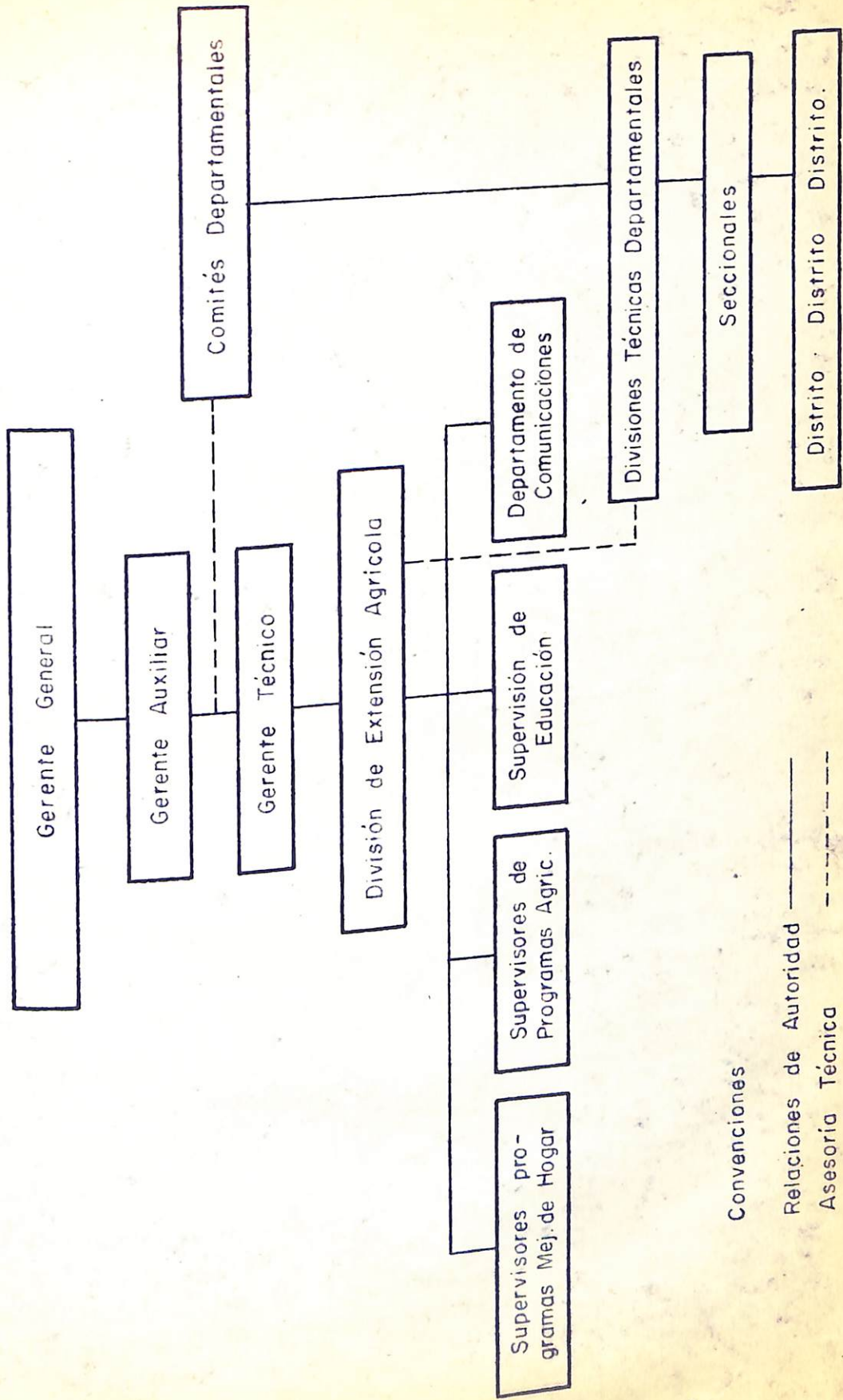
La célula básica del Servicio es el Distrito de Extensión que está integrado por un conjunto de veredas de un municipio cafetero, las cuales, por sus características, se han considerado como las más representativas de las condiciones sociales, culturales y económicas del área cafetera del municipio.

En cada uno de los distritos operan, en forma permanente, tres funcionarios: un práctico agrícola, una mejoradora del hogar y un mecánico cafetero. Este personal actúa bajo la dirección y supervisión del Jefe Seccional respectivo. En algunos distritos, también forma parte del grupo de personal un promotor de acción comunal. El área de cada Distrito varía con las condiciones específicas de cada localidad. La Tabla III y la Figura No.3 muestran la estructura y localización de las agencias hasta 1964.

En 1963, la División de Extensión contó con 70 seccionales, que cubrieron 227 municipios y un total de 285 distritos de extensión, lo que da un promedio de 4 distritos por Seccional, con el siguiente personal: 78 Ingenieros Agrónomos (Incluyendo los de Nivel Departamental); 308 Prácticos Agrícolas; 102 Mejoradoras del Hogar (sin incluir supervisoras); 128 mecánicos cafeteros; 20 Pro-

TABLA III

POSICION DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA EN LA FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS - 1.964



Convenciones

Relaciones de Autoridad ———

Asesoría Técnica - - - - -



FIGURA No. 3- Localización de las Seccionales de extensión de la Federación Nacional de Cafeteros 1.964

motores de Comunidad y 13 Médicos Veterinarios (3).

3. Actividades de Planeación de Programas

El Servicio de Extensión de la Federación Nacional de Cafeteros, ha prestado especial atención al proceso de formulación de Programas de trabajo como una actividad fundamental en labor educativa de sus agencias locales. Desde un principio, se fijaron normas específicas sobre el procedimiento de elaboración de programas. Posteriormente, con la asesoría directa de los Técnicos de la Zona Andina (Proyecto 39), del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, se dictaron cursos de Adiestramiento al personal de supervisión y de campo sobre el procedimiento de programación a nivel local.

La importancia fundamental a la descripción detallada del programa, sus principios y sus características. Alcanza que cada programa (unidad geográfica de trabajo de extensión en los departamentos, como primer paso, la forma de elaborar un programa rural justo y bien equilibrado, ya que, los programas de extensión agrícola de un país dependen más de lo bien formulados que hayan sido los programas locales de los departamentos, más datos sirven de base para su elaboración.

Según los autores citados, cualquier movimiento público de planeación de principios, expuesto en forma

Capítulo 3: REVISIÓN DE LITERATURA

Se revisó literatura disponible en los archivos bibliográficos de la División de Extensión del Ministerio de Agricultura y en la biblioteca particular del autor, sin encontrar que se hubiesen hecho en el país estudios sistemáticos sobre los procedimientos de formulación de programas y planes de trabajo en Extensión Agrícola. Los trabajos encontrados, de autores extranjeros y nacionales, consisten, en la mayoría de los casos, en la

1. Tener la experiencia, en forma general, y en observaciones y relación del proceso, sobre la manera de formular programas, planes y calendarios.

Kelsey y Hearne (8), establecen una serie de conceptos básicos para la formulación de programas y planes de acción, concediendo importancia fundamental a la descripción detallada del proceso, sus principios y sus características. Afirman que cada condado (unidad geográfica de trabajo de extensión en los Estados Unidos), debe considerar, como primer paso, la forma de elaborar un programa rural justo y bien equilibrado, ya que, los programas o políticas agrícolas de un país dependen de lo bien formulados

2. Disponer de un modelo, como primer paso, la forma de elaborar un programa rural justo y bien equilibrado, ya que, los programas o políticas agrícolas de un país dependen de lo bien formulados que hayan sido los programas locales de los condados, pues éstos sirven de base para su elaboración.

Según los autores citados, cualquier movimiento público debe constar con una declaración de principios, expuesta en forma

8. Ayudar al desarrollo del espíritu de superación.
clara y comprensible para la gente, si se quiere obtener éxito

9. Evitar pérdidas de tiempo y dinero y promover la eficiencia en su propósito. Un programa que reúna los mejores requisitos

de eficiencia asegura el apoyo del público. Como la elaboración

10. Justificar los gastos hechos por los organismos públicos de programas requiere cierto tiempo y esfuerzo, es conveniente

saber el por qué de la necesidad de hacer programas. Diez razones

principales son citadas por los autores para justificar tal necesidad. La "Justificación de Programas Agrícolas" (7), se con-

sidera el respecto que para un programa de enseñanza, es esencial la alineación de un plan bien estudiado y que el

1. Tener la seguridad de que sea considerado cuidadosamente lo que debe hacerse.

2. Disponer, en forma escrita, de una declaración para conocimiento del público.

3. Proporcionar una guía o una norma para juzgar las nuevas proposiciones.

4. Establecer objetivos que sirvan de base para medir y evaluar el progreso alcanzado.

5. Disponer de un medio para separar; a) Los problemas importantes de los accidentales; b) Los cambios permanentes de los temporales.

6. Evitar confundir los medios con el fin, y atender tanto las necesidades sentidas como las no sentidas.

7. Asegurar la continuidad en los trabajos, cuando se producen cambios en el personal.

8. Ayudar al desarrollo del espíritu de superación.

9. Evitar pérdidas de tiempo y dinero y promover la eficiencia general.

10. Justificar los aportes hechos por los organismos públicos.

En " Fundamentos de Extensión Agrícola " (7), se considera al respecto que para un efectivo programa de enseñanza, es esencial la elaboración de un plan bien estudiado y que el planeamiento de un programa constituye, en sí, un proceso de enseñanza. Además, se añade que un programa bien planeado ayuda muy bien a establecer, en una área determinada, hacia dónde deberá dirigirse el futuro desenvolvimiento de su vida rural. El planeamiento del programa de una comunidad debe constituir una parte del programa total de la región, provincia o departamento considerado y deberá, al mismo tiempo, correlacionarse con los programas nacionales, pues estos dependen, para su expansión, desarrollo y crecimiento, de los programas elaborados a nivel regional, de provincia o de departamento.

Valdés (20) afirma que una de las responsabilidades del agente de extensión es preparar un plan de trabajo y ponerlo en ejecución. Es una responsabilidad ineludible, que está en armonía con el concepto de que: " La diferencia entre un

servicio de extensión y un grupo cualquiera de personas es la organización ". El agente organiza su trabajo mediante un plan, el supervisor hace su plan de supervisión, el director planea las actividades del servicio, y, en igual forma, todos los miembros del servicio de los distintos niveles.

El plan más importante es el del Agente de Extensión. Dice además este autor: " Un plan de trabajo es necesario porque evita los tanteos infructuosos y el desgaste inútil de las energías, ayuda a la distribución del tiempo, es una base para ajustar los proyectos a las necesidades de la comunidad y facilita la apreciación del progreso alcanzado en cualquier etapa del proceso de extensión ". *... una política total...*

En los Documentos de la reunión técnica internacional sobre extensión agrícola celebrada en Lima (16), para destacar la importancia de la formulación de programas en extensión, se cita una frase de Abraham Lincoln: " Si pudiéramos simplemente saber donde estamos hoy y hacia donde debemos encaminarnos, podríamos decidir con mayor certeza qué debemos hacer y cómo hacerlo ". Se añade luego que, " debe reconocerse que la planificación es una actividad intelectual, porque es necesario el estudio y uso de datos y, con frecuencia, la aplicación de principios. Considerando que la planificación no puede trabajar en

el vacío y que no es suficiente desear tener un buen programa de extensión para obtenerlo, es necesario para elaborarlo, tener amplios conocimientos, buena imaginación, buen razonamiento y el dominio de ciertas destrezas especiales y de técnicas de investigación".

Se describe, además, una serie de habilidades y destrezas que debe poseer el extensionista para ser un buen planificador. Entre otras se citan las siguientes:

1. Habilidad en la pesquisa o investigación, fundamental para ayudar a la gente a descubrir sus problemas y buscarles solución. De otra manera, sería como un ciego tratando de guiar a un grupo de ciegos, o más peligroso todavía, a un grupo de personas con una vista perfecta.
2. Habilidad para clarificar objetivos. A menudo se hacen críticas a los extensionistas, por la escasa importancia que dan a los objetivos en su labor educativa. Al formular objetivos sin la debida claridad, se obstruye el desarrollo de los esfuerzos y no se puede obtener evidencia de los resultados, porque ésta sólo se obtiene cuando los objetivos son claros y específicos.
3. Habilidad para organizar bien a la gente y a las cosas. En extensión se organiza a la gente para que realice una labor

de conjunto, se organizan datos, materiales, ideas y todos los niveles de la organización, siendo indispensable el nivel de la oficina local, unidad orgánica del servicio que está en contacto directo con la población rural. Enfatizando sobre estos aspectos Guardia añade que, para utilizar al máximo de esfuerzo.

4. Habilidad para comunicar bien. En extensión el éxito para influenciar a la gente depende principalmente de dos factores: a) de la habilidad para escoger las materias técnicas y b) de la habilidad para comunicar eficientemente dichas materias.

5. Habilidad para relacionar la teoría con la práctica. El Extensionista no debe ser ni un teórico ni un empírico, sino que debe compartir ambas cualidades. Debe conocer los principios teóricos para fundamentar en ellos sus actividades prácticas. Los principios describen " el por qué " de las cosas; las técnicas describen el " cómo " de las mismas.

Guardia (4), refiriéndose al mismo tema de la importancia de la programación del trabajo dice: " Para que un Servicio de Extensión pueda hacer buen uso de los métodos de enseñanza y una eficiente aplicación de los principios básicos del proceso educativo, es absolutamente necesario que todos los trabajos sean pro-

gramados ". El planeamiento de programas, agrega, se hace en todos los niveles de la organización, siendo indispensable al nivel de la oficina local, unidad orgánica del servicio que está en contacto directo con la población rural. Enfatizando sobre estos aspectos Guardia añade que, para utilizar al máximo los recursos disponibles en cualquier actividad humana, es necesaria su programación, de lo contrario, sería tanto como tratar de construir un edificio sin un plano. El planeamiento del programa es la base de cualquier trabajo de extensión y no se podrá aplicar racional y prácticamente la filosofía del sistema si no se programa sus actividades.

En el informe sobre el curso de extensión efectuado en Medellín (10), se citan dos sentencias para ilustrar la importancia de toda labor realizada de acuerdo a un plan: " Un hombre sin plan es igual a un reloj sin punteros, pues lo mismo da que esté funcionando o que esté detenido "; " Un hombre sin plan es como un capitán de un barco que no sabe a qué puerto se dirige, para quien ningún viento puede ser favorable ". Se cita, además, cuatro razones principales dadas por J. Paul Leagans que destacan la importancia de la planificación de programas :

1. " Para hacer un trabajo exitoso, los extensionistas deben tener una pauta ".

2. " Un plan es necesario para asegurar que los esfuerzos están siendo realizados en una tarea importante ".

3. " La planificación es necesaria para obtener ideas de la gente del campo y conocimiento de sus necesidades e intereses ".

4. " Cualquier Agente de Extensión puede tener plena ocupación manteniendo una oficina de servicio general. Pero un Agente que tenga un plan para la agricultura de su condado, tiene una tarea mayor. Como dirigente del desarrollo de la agricultura, él debe ver los problemas básicos y planificar los esfuerzos destinados a solucionarlos ".

En relación con las fases del proceso de planeación, Kelley y Hearne (8), mencionan cuatro: a) El Programa; b) El Plan; c) El Proyecto y d) El calendario. El Programa de Extensión, dice a las personas que se necesitan, al igual que el de cualquiera organización de servicios públicos, debe explicar no solamente lo que se necesita, sino también el por qué se necesita. Así, un programa no es simplemente una lista de actividades ni un calendario de trabajo. Para los fines que se proponen los autores, " un programa de extensión es una declaración respecto a una situación, a los objetivos, a los problemas y a las soluciones. Es relativamente permanente, pero la acción específica que debe ser tomada es específica ".

tiene que revisarse constantemente ". " El plan ", continúan, " es un esbozo de las actividades, arregladas en tal forma, que nos permita una ejecución eficiente y completa del programa total. Da respuesta a las preguntas de cómo, cuándo, dónde y por quién se hará el trabajo ". El Proyecto, lo definen como " un esbozo del procedimiento que debe seguirse y corresponde solamente a alguna fase del trabajo de extensión ". El Calendario, terminan, es " un plan de trabajo ordenado cronológicamente ".

Guardia y Perlaza (4,14) coinciden en afirmar que el Programa es la etapa de la planeación que incluye el estudio de la situación del área, la identificación y determinación de problemas y objetivos y las sugerencias para alcanzar los objetivos. De igual manera, consideran el plan como un resumen de actividades que lleva a la ejecución del programa y que responde a las preguntas CÓMO, DÓNDE, CUANDO y POR QUIÉNES se van a realizar las actividades.

El informe de la Reunión efectuada en Washington sobre el desarrollo de la Extensión Agrícola, en junio de 1961 (11), considera el plan de trabajo como una ayuda que el trabajador de extensión prepara para su uso personal, para facilitarle el logro de los objetivos del programa. Un plan de este tipo indica la acción específica que debe tomarse, quién debe actuar, cuándo

1. El programa está basado en el análisis de los hechos que se dan y donde y los resultados que se esperan. Incluye una lista de los recursos necesarios y cómo se pueden conseguir.

2. Selección de los problemas que se van a resolver. Valdés (20), llama Plan de larga duración o de largo alcance, a aquel en que " Las metas se establecen a largo plazo y en que su influencia debe imprimir cambios visibles en la agricultura general del distrito, tomando en consideración la restauración de la finca y del hogar como unidad. Por su naturaleza de larga duración, tiene que ser flexible, para ajustarse a las situaciones cambiantes, a los períodos de emergencia y a factores incontrolables ". Así mismo, llama Plan anual a la parte del plan de larga duración, donde se determinan las actividades que se van a realizar durante un año, y enfoca los problemas inmediatos que afectan la producción. Debe presentar en forma ordenada y clara, los proyectos que van a tener principal atención, los métodos que se van a emplear y el calendario que indique, de manera progresiva, las actividades a realizar, su número y la fecha aproximada en que se van a llevar a cabo.

Entrando ya en el procedimiento a seguir en la formulación o elaboración de programas, Kelsey y Hearne (8), anotan como indispensables y previos para hacer buenos programas, los siguientes principios:

1. El programa está basado en el análisis de los hechos que intervienen en una situación.
2. Selecciona los problemas con base en las necesidades.
3. Determina los objetivos y las soluciones que puedan resultar satisfactorias.
4. Es permanente y flexible
5. Está equilibrado, pero da mayor importancia a ciertos aspectos.
6. Tiene un plan de trabajo preciso
7. Es un proceso continuo
8. Es un proceso de enseñanza
9. Es un proceso de coordinación
10. Prevee la evaluación de resultados

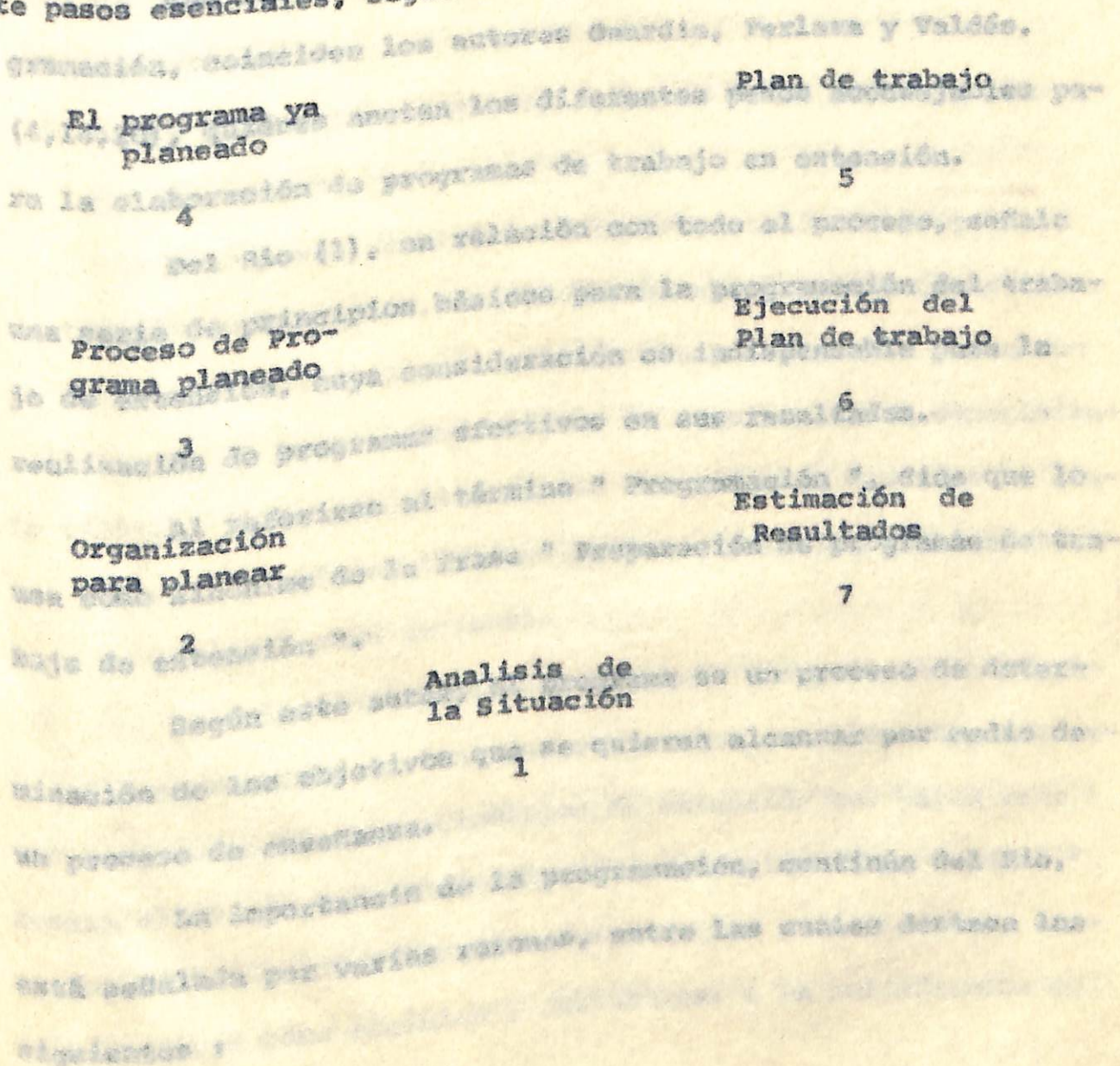
Como primer paso en la elaboración de programas, estos autores señalan la formación de grupos y organizaciones a distintos niveles: nacional, estatal y de condado, que estudian la situación y señalan los problemas que necesitan atención, preparan la información, coordinan la acción de otros organismos, elaboran los programas, dan recomendaciones, vigilan su cumplimiento y se responsabilizan de las finanzas y de su ejecución. Cada grupo u organización actúa en su respectivo nivel. Los organismos estatales y de condado están integrados por dos grupos que deben trabajar en forma coordinada :

a) Los estatales que están formados por los Comités de Agricultores, de mujeres rurales, de jóvenes y de otras personas escogidas por su interés por el proceso comunal, por un lado, y por otro, por los Comités de administradores de extensión, de especialistas y supervisores;

b) Los grupos de condado que están constituidos, por una parte, por miembros de la organización oficial de extensión en el condado, la cual es responsable de las finanzas y de la ejecución del programa y, por otra, por miembros de los comités de consejeros de planeación y de operación. Es importante destacar que la participación de la comunidad, a través de comités debidamente organizados y con funciones específicas que representan a los diversos grupos sociales, económicos y cívicos de la comunidad, es básica en la elaboración de programas.

Añaden los mismos autores, que, habiendo "completado o revisado la declaración de la situación, los problemas, las soluciones y los objetivos, podemos admitir con una confianza razonable, que conocemos, qué estamos intentando hacer y por qué. Nuestro plan de trabajo nos debe indicar quién, como, cuando y dónde".

El informe de la reunión de Washington (11), al referirse al sistema de elaboración de programas, dice que los principios básicos para planear y llevar a cabo un programa son inútiles, si ellos no se adoptan y ponen en vigor. El extensionista, añade, debe implantar un sistema práctico que asegure la adaptación de los trabajos a los principios ya aceptados. Considera el proceso como un ciclo que abarca siete pasos esenciales, según el siguiente esquema:



1. Cada paso comprende una serie de consideraciones y de actividades que incluyen, el estudio y análisis de la situación del área, la formación de comités, para la identificación de problemas y la determinación de objetivos y soluciones, la presentación escrita del programa, la elaboración del plan, su ejecución y la evaluación de los resultados obtenidos (11).

Con las anteriores presentaciones de las fases de programación, coinciden los autores Guardia, Perlaza y Valdés, (4,14,20), quienes anotan los diferentes pasos aconsejables para la elaboración de programas de trabajo en extensión.

Del Rio (1), en relación con todo el proceso, señala una serie de principios básicos para la programación del trabajo de extensión, cuya consideración es indispensable para la realización de programas efectivos en sus resultados.

Al referirse al término "Programación", dice que lo usa como sinónimo de la frase "Preparación de programas de trabajo de extensión".

Según este autor, el programa es un proceso de determinación de los objetivos que se quieren alcanzar por medio de un proceso de enseñanza.

La importancia de la programación, continúa Del Rio, está señalada por varias razones, entre las cuales destaca las siguientes:

1. Por la programación se prevé una serie de problemas que de otra manera podrían pasar desapercibidos.

2. Mediante el programa se orienta al público sobre lo que se está haciendo, a través de su presentación escrita.

3. Se pueden seleccionar los problemas de importancia y determinar cambios permanentes.

4. Se asegura la continuidad del trabajo, en caso de cambios de personal.

5. Ayuda a educar a la gente, a través de su participación en el proceso.

Como bases generales en la preparación de programas de trabajo en extensión, del Rio menciona cuatro fundamentales:

1) La Gente, en términos de quiénes son y cuáles son sus necesidades; 2) El Agente Profesional, en términos de su conocimiento técnico; 3) La situación física del medio en que vive la gente; y 4) Los problemas institucionales o política pública, tanto a nivel local como nacional.

En relación con el procedimiento a seguir en la preparación de programas de trabajo, este autor establece algunos parámetros basados en ciertos principios de extensión que hacen referencia al estado de conocimiento y preparación de la "gente" en los servicios de extensión, sus recursos y facilidades, tanto económicos como sociales y culturales; a la satisfacción de

las necesidades del servicio y a la demostración de la practicabilidad de cualquier idea que se desee introducir o modificar, antes de ensayarla en gran escala. La programación, dice, es un proceso de enseñanza que implica la participación de la gente. Esta participación se hace a través de líderes locales, que representan a los segmentos económico, social y geográfico, al sexo, intereses, educación, etc. de la población rural. Los pasos mencionados por el autor son los siguientes:

1. Establecer un acuerdo entre los diversos niveles de un servicio sobre la conveniencia de programar el trabajo, con el fin de justificar el tiempo y los esfuerzos que se vayan a invertir y recibir además, la asesoría técnica del personal de la Oficina Central.
2. Recopilar información básica sobre la comunidad en la cual se va a programar el trabajo, utilizando diferentes fuentes, tales como censos, informes, libros, personas de edad, autoridades, etc.
3. Identificar a los líderes locales, ganarse su confianza y respaldo.
4. Conversar con la " gente " (líderes y otras personas) para obtener información veraz sobre lo que piensan de sus problemas y soluciones.
5. Reunir a los líderes para discutir los problemas, sus solu-

condiciones, importancia, etc.

6. Organizar un Comité del Programa de Extensión, en el cual estén representados los diferentes grupos de la comunidad: hombres, mujeres, y jóvenes; organizaciones agrícolas, comerciantes, agencias de gobierno o privadas, etc. Este Comité debe preparar una lista de problemas.

7. Celebrar nueva reunión del Comité para estudiar los problemas, darles prioridad, de acuerdo con los intereses de la comunidad, el consejo de los técnicos y las condiciones físicas y materiales de la agencia, y establecer las soluciones adecuadas.

8. Informar a la gente sobre el programa, preparando un resumen escrito del mismo, con indicación de los objetivos generales y los datos más importantes que justifiquen la adopción de cada uno de ellos.

9. Hacer los ajustes correspondientes de tiempo, pues el programa es un proceso de enseñanza y de evaluación. El programa puede usarse como la base en la preparación de los planes de trabajo.

Di Franco y Clifford (2), en relación más directa con el objeto del presente trabajo, en su " Estudio Analítico de Cinco Servicios de Extensión en Colombia ", incluyeron algunas Preguntas sobre programas de trabajo. Estas preguntas se refieren,

concretamente, a obtener información sobre los medios utilizados por los agentes en la determinación de las necesidades de las familias rurales; indagar su opinión sobre si los programas respondían a esas necesidades y averiguar quiénes habían participado principalmente en la elaboración de los programas.

Un resumen de las conclusiones formuladas por los autores es el siguiente:

1. Los servicios utilizan prácticas loables para la determinación de las necesidades de la población. La mayoría de los agentes usa 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".
2. Son muy poco utilizados los estudios hechos por otros organismos.
3. En la elaboración de programas, hay una gran participación del personal de las agencias locales y de las oficinas departamentales y centrales y, en grado menor, de comités locales. Esto hace pensar que hay énfasis en la preparación del programa de arriba hacia abajo.

consideró que el Capítulo 4: MATERIALES Y METODOS

I. Selección del área de estudio. Para la realización del estudio se seleccionaron los servicios de extensión, que, (se consideró) reunían las mejores condiciones para la obtención de datos satisfactorios. Estos servicios fueron los pertenecientes al Ministerio de Agricultura y Ganadería, a la Federación Nacional de Cafeteros y a la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (C.V.C.). Se tuvieron en cuenta para la selección de estos tres servicios, las siguientes consideraciones:

1. Antigüedad de la organización del servicio al campo.
 2. Número de Agencias, Sectores o Seccionales, y
 3. Estado de desarrollo de los trabajos educativos.
- Los servicios, base de este estudio, cuentan con un total de 121 equipos de trabajo. Su descripción detallada se hizo en el Capítulo 2.

II. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la consecución del propósito del estudio, fué necesario solicitar información a personas que están trabajando directa y permanentemente a nivel local, es decir, de agencia, sector o seccional, y solamente a los profesionales responsables de la marcha de los trabajos con la población rural. Se

consideró que estas personas estaban en mejor capacidad para suministrar una información más completa sobre el objeto del estudio. En el momento de hacer este trabajo de investigación, 94 de un total de 121 agencias existentes, contaban con Ingeniero Agrónomo a la cabeza del equipo local de extensionistas.

Para lograr la información requerida, se consideró conveniente utilizar un cuestionario que se llenaría entrevistando personalmente a los agentes de extensión (Véase Apéndice B). Además, el autor verificó la revisión de los archivos de los servicios para obtener información sobre las normas o disposiciones que se hubieran dado en relación con el tema en estudio (9).

Los cuestionarios para los agentes de extensión se dividieron en tres secciones:

1. Características personales del entrevistado
2. Localización y características de la Agencia
3. Características del proceso de la programación

Cada una de estas secciones requería la información básica necesaria para identificar la preparación, experiencia, conceptos y recomendaciones que sobre el proceso de programación tuviesen los agentes de extensión, así como los recursos físicos económicos y humanos disponibles para la ejecución de los programas. Como parte central de la información que se quería obtener

el cuestionario requirió datos sobre la forma como se estaban elaborando los programas, planes y calendarios en cada agencia. Listo el cuestionario, se sometió a una prueba previa, para verificar su bondad y hacerle las modificaciones que fuesen necesarias. estudio, el 25% del total de investigadores agrónomos. Del

III. Selección de la muestra Por encontrarse los agentes de extensión de los tres servicios incluidos en el estudio, localizados en diferentes sitios del país, a considerables distancias entre sí, no era posible entrevistarlos a todos en un tiempo relativamente corto, por lo cual, se procedió a seleccionar una muestra representativa, que asegurara, en la forma más completa posible, la validez del estudio. Para ello, se utilizó una lista de jefes de agencia, suministrada por la Dirección de cada uno de los servicios incluidos en la investigación. En esta lista se asignó un número a cada agente, resultando en esta forma un total de 94 agentes. Por experiencia directa del autor del estudio y por referencias verbales de los directores de los tres servicios, se consideró que la población estaba formada por unidades homogéneas, que reunían iguales características en cuanto se refiere a preparación profesional, a sistema general de trabajo y a los conocimientos sobre extensión recibidos a través de

adiestramiento en servicio. Según normas estadísticas, cuando la población reúne esta condición de homogeneidad, cualquier tamaño de la muestra es representativa (17). Para tener un buen margen de seguridad, se tomó como muestra para la verificación de este estudio, al 25% del total de ingenieros agrónomos. Así mismo, por existir marcada diferencia entre el número de agentes que pertenecía a cada uno de los servicios, se tomó, al azar, el 25% de los agentes de cada servicio. En esta forma se seleccionó una muestra estratificada, de 23 agentes, pertenecientes 16 de ellos a la Federación Nacional de Cafeteros, 4 al Ministerio de Agricultura y 3 a la Corporación Autónoma del Valle del Cauca (C.V.C.).

IV. Administración del Cuestionario

A través de entrevistas personales, efectuadas por el autor del estudio, y por profesionales adiestrados que colaboraron con él, se llenaron los cuestionarios, sin haberse presentado dificultades de importancia. Posteriormente, se realizó la tabulación de los datos obtenidos y se presentó la información de los resultados en tablas.

Capítulo 5: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta e interpreta la información obtenida y se comentan los resultados. El capítulo consta de las siguientes secciones:

I. Datos sobre los agentes de extensión incluidos en el estudio y sobre su experiencia en trabajos de extensión.

II. Descripción de las características principales de las Agencias de Extensión.

III. Opiniones de los agentes sobre formulación de programas de trabajo y características locales de este proceso.

I. Características y experiencias de los agentes en el trabajo de Extensión.

Como se indicó en el capítulo sobre Materiales y Métodos,

se incluyó en este estudio a 23 agentes de Extensión, o sea una muestra del 24.5 de la población total. Estos agentes, todos ingenieros agrónomos, tienen una edad promedio de 36 años, con 27 años como edad mínima y 54 como máxima. La mayoría de los agentes, el 66%, tienen una edad menor de los 40 años.

1. Tiempo de trabajo en Extensión y adiestramiento recibido

El tiempo de trabajo de los Agentes en extensión fluctúa entre 1 y 20 años, estando la mayoría entre 2.1 y los 4 años. Nueve agentes han trabajado más de 4 años en extensión. Once de

los agentes estaban trabajando en la última sede desde hacía 2 años o menos, 10 de 2.1 a 4 años y 1 hacia 5 años, o sea que solo 1 de los agentes había permanecido más de 4 años continuos en una agencia. Además, de los 22 agentes que dieron la información, 14 habían cambiado de sede. De los que no habían cambiado de sede, 4 pertenecen al grupo de trabajo de 1 a 2 años en extensión, 3 al grupo de 2.1 a 4 años y uno al grupo de más de 4 años (Véase Apéndice A, Tabla I).

De los 23 agentes incluidos en la muestra, 21 habían recibido adiestramiento en algún aspecto de extensión. Dos no habían recibido ninguno. El adiestramiento recibido parece, en general, aceptable para la realización de un trabajo de programación eficiente. Así, más del 60% de los Agentes ha tenido una o más de una semana de adiestramiento en Filosofía, Metodología y Programación, Evaluación y Comunicaciones de Extensión; más del 25% menos de una semana, y solo un 10% no ha recibido ningún adiestramiento (Véase Apéndice A, Tabla II).

Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los Agentes tendrían bases apropiadas para la formulación adecuada de programas y planes de trabajo que les permita realizar una labor efectiva con las familias campesinas. La experiencia y los conocimientos adquiridos, a través de adiestramiento en servicio,

son base adecuada para un buen trabajo de programación. Sin embargo, la estabilidad del personal en las agencias no es la más conveniente, pues, el continuo cambio de personal obstaculiza la realización de las actividades y trae consigo la paralización de cualquier proceso educativo o de organización.

II. Algunas características fundamentales de las áreas atendidas por las agencias de Extensión.

Se consideró de importancia, para este estudio, conocer algunas características fundamentales de las áreas atendidas por las Agencias de Extensión, lo mismo que los recursos que tienen éstas oficinas, tanto financieros como materiales, con el fin de establecer correlaciones. Entre los datos solicitados, se mencionan: el personal asignado a la agencia, la superficie en kilómetros cuadrados del área atendida por cada agencia, número de familias, número de habitantes rurales y urbanos, disponibilidades financieras, de equipos, de materiales, etc.

La tabulación de la información obtenida dió como resultado lo siguiente:

1. Personal que trabaja en Extensión

Se encontró que el personal existente durante el período del estudio, en las 23 agencias incluidas en la muestra, estaba

rurales, las cifras dadas no tienen fundamento válido, por lo constituido, además de los 23 agrónomos, por 6 médicos veterinarios, 11 asistentes de Clubes, 19 Mejoradoras del Hogar, 22 Secretarias y 56 vacunadores o Prácticos Agrícolas. Esto da un promedio de 5 técnicos por agencia, excluyendo al personal de administración (secretarias), de distinto nivel, notándose un bajo número de Médicos Veterinarios, quienes generalmente ac-

4. Presupuesto para las Agencias
túan como especialistas en materias pecuarias.

2. Areas de acción de las Agencias

El promedio de municipios comprendidos en el radio de acción de las Agencias era de 4, fluctuando entre 2 y 7, con una superficie media de 356.7 Kms²; la superficie mínima para una Agencia fué de 35 Kms² y la máxima de 1.237. La mayoría está en los grupos de los 35 a los 400 Kms² (Véase Apéndice A, Tabla III).

3. Número de familias en las áreas de acción

El número de familias rurales que vive en el radio de acción de cada agencia varía de 400 a 5.000, con un promedio de 2.082 por agencia. El mayor número está comprendido entre las 400 y las 2.000 familias. No fue posible establecer el número de familias en el área urbana porque la mayoría de los agentes no tenía información, ni siquiera aproximada. Solo 8 dieron un número que no era muy confiable. Aún en el número de familias

rurales, las cifras dadas no tienen fundamentos válidos, por lo cual la utilidad de los datos es muy reducida. A pesar de que este es uno de los aspectos que los agentes deben conocer para la elaboración de programas de trabajo, los datos obtenidos indican que los agentes no le han prestado mayor atención a este factor primordial de programación.

4. Presupuesto para las Agencias

Se pidió información sobre el presupuesto destinado al funcionamiento de las agencias durante los años de 1963 y 1964. Desafortunadamente los informes obtenidos fueron muy limitados. Los Agentes no sabían o no querían suministrar los datos presupuestales requeridos. Solamente 8 agentes dieron cifras aproximadas, que no tienen significación alguna para el estudio.

5. Materiales y equipos

La disponibilidad de equipos y materiales para transporte y demostraciones y de algunos auxiliares didácticos en las Agencias de Extensión, es de gran importancia para establecer las actividades del programa de trabajo. Se solicitó información al respecto y se obtuvo como resultado lo siguiente: 18 de las 23 agencias en estudio, contaban solamente con un vehículo; 4 tenían dos y una Agencia no tenía ninguno. Así mismo, únicamente

Cafeteros y Ganaderos en 15, organizaciones de agricultura y en 6, el 35% de las Agencias dispone de equipos para horticultura y fruticultura y de algunos auxiliares para enseñanza (Véase Apéndice A, Tabla IV).

Es, pues evidente que los recursos físicos indispensables para la ejecución de las actividades de la agencia, son muy escasos, lo cual constituye un factor limitante de la acción del servicio, en un trabajo que por su misma naturaleza educativa, debe realizarse en forma práctica en las fincas u hogares de las familias rurales.

6. Otras características

Se encontró, además, que en casi todas las sedes de las Agencias de Extensión es posible conseguir productos químicos para uso en agricultura, y ganadería, tales como fungicidas, insecticidas, fertilizantes, drogas para uso veterinario y otros, constituyendo fundamental para la programación de actividades de mejoramiento de la producción agropecuaria (Véase Apéndice A, Tabla V).

Por otra parte, en la misma sede de las Agencias de Extensión incluidas en el estudio, existen otros organismos que prestan servicios sociales, económicos o educativos a la población rural. En casi todas las sedes de agencias existen oficinas de la Caja Agraria; en la mitad, sucursales de los Bancos

Cafetero y Ganadero; en 15, organismos de agricultura y en 8, organismos de Salud, todos con objetivos similares o complementarios a los que persigue extensión (Véase Apéndice A, Tabla VI). Así mismo, 12 de las Agencias de Extensión están situadas cerca de Estaciones Experimentales, y 11, de Facultades de Agronomía o de Veterinaria. El tipo de relaciones entre la Agencia y estos organismos, consiste en su utilización como fuentes de consulta técnica, de abastecimiento de materiales o como campos de observación para agricultores y ganaderos. Tres dijeron no tener ninguna relación con las estaciones experimentales y 4 ninguna con las facultades (Véase Apéndice A, Tabla VII).

En términos generales se puede afirmar que en la mayoría de las sedes de las agencias existen ciertas facilidades para adquirir los productos más indispensables para la aplicación de prácticas agropecuarias que puedan ser recomendadas por los agentes de extensión. Además, en algunas agencias es posible obtener ayuda técnica y materiales para la promoción de cultivos y cría de animales, disponibles en las facultades de agronomía y en las estaciones experimentales. Sin embargo, parece que los agentes hacen muy poco uso de esta ayuda para la formulación y desarrollo de sus programas de acción.

carácter social

Se pidió a los agentes de extensión mencionar dos de los conocimientos teóricos y de cierta experiencia práctica sobre los problemas principales encontrados en su área de trabajo, en las características fundamentales del proceso de consolidación de cada uno de los campos de cultivo, ganadería y social. Algunos grupos de trabajo.

Se pudo observar que los problemas más frecuentes, tanto en la información obtenida en relación con las condiciones y conceptos de los cultivos como en el ganado, son los relacionados con el desconocimiento o falta de aplicación de técnicas o prácticas

A la pregunta de si existían agentes sociales en el campo social, los problemas son más diversos, el analfabetismo, la mala nutrición y la inseguridad y, en menor grado, deficiencia en los servicios públicos, minifundio, alcoholismo e inadecuados sistemas de tenencia de la tierra (Véase Apéndice A, Tabla VIII).

Agentes de tres Servicios de Extensión en Colombia.
Se establecieron bases para evaluar los resultados (Véase
cantidad de los agentes incluidos en el estudio,

La totalidad de los agentes involucrados en el proceso de formulación de programas de trabajo en agencias locales, con excepción de uno, habían formulado o tomado parte en algún programa de extensión. Además, como se vió anteriormente, la mayoría de los agentes había recibido adiestramiento en algún aspecto de las actividades en extensión.

hace necesario que los Agentes dediquen atención al proceso de de extensión trabajando en el servicio por más de dos años. Por consiguiente, puede asumirse que los agentes disponen de los conocimientos teóricos y de cierta experiencia práctica sobre las características fundamentales del proceso de formulación de programas de trabajo.

En esta parte del capítulo, se presenta y analiza la información obtenida en relación con las condiciones y conceptos expresados por los agentes sobre el proceso de programación.

1. Importancia de la programación

A la pregunta de si consideraban importante la programación de sus actividades en el desempeño de sus funciones educativas, la totalidad de los agentes contestó afirmativamente, citando razones que básicamente concuerdan entre sí. La mayoría dijo que, a través de la programación, se aprovechan mejor los recursos, se trabaja con orden y de acuerdo con las necesidades de la gente. Cinco agentes dijeron, además que programando el trabajo se establecen bases para evaluar los resultados (Véase Apéndice A, Tabla IX).

Interpretando las razones aducidas, parece que existe acuerdo entre los Agentes, sobre la importancia de la programación de las actividades en extensión, al considerarla como la manera más indicada para aprovechar eficientemente los recursos y efectuar labores que responden a las necesidades de la gente. Esto

hace presumir que los agentes dedican atención al proceso de elaboración de programas como un medio de mejorar su eficiencia.

2. Terminología usada, fases y definiciones del proceso de planeación.

Con el objeto de determinar la terminología utilizada en el proceso de elaboración de programas, así como las diferentes fases consideradas dentro del mismo, se preguntó a los agentes el nombre genérico con que designan el proceso total en que culmina el programa, las fases en que se dividía y los conceptos o definiciones de cada una de ellas.

Los términos que los agentes mencionaron con más frecuencia fueron: " Programación " y " planeación ", con el 39.1% y el 30.4% respectivamente de las respuestas obtenidas. Tres dijeron llamar al proceso " Proyectos y Planes ", dos " Planificación ", uno " Planeamiento del Programa " y 3 mencionaron términos diferentes (Véase Apéndice A, Tabla X).

Las respuestas obtenidas indican diferencias en la terminología usada para designar el proceso completo, y cierta confusión en algunos agentes sobre la pregunta o sobre el concepto en estudio. Lo segundo, o sea la confusión del concepto, es lo más posible, pues se repitió la pregunta y la respuesta fue la misma, lo cual parece indicar que los conocimientos teó-

determinación de sus causas y la formulación de los objetivos a
ricos de los agentes sobre programación no son muy consisten-
tes. En cuanto a las fases de trabajo para alcanzar objeti-
vos. El 65.2% de los agentes, divide el proceso de Planea-
ción en tres fases o etapas, pero sin que concuerden las desig-
naciones de las mismas. De ese porcentaje, siete agentes divi-
dieron el proceso en las fases de Programa, Proyecto y Plan, 6
en Programa, Plan y Calendario y uno en Plan, Proyecto y Calen-
dario. El 30% restante divide la planeación en cuatro fases:
Programa, Plan, Proyecto y Calendario (Véase Apéndice A, Tabla
XI).

En relación con los conceptos sobre el proceso en sí
y las fases mencionadas, (Véase Apéndice A, Tablas XI A, B, C
y D) la mayoría de los entrevistados dieron definiciones sobre
Programación en las cuales, la consecución de objetivos o solu-
ciones y la organización de pasos y medios en base a cosas o si-
tuaciones conocidas, son las características primordiales y co-
munes a todas.

Los entrevistados, sin mencionar los elementos constitutivos
de estos conceptos y dieron respuestas que no
pueden considerarse como definiciones sino que se refieren a la
importancia de la planeación en el futuro desarrollo de una área.

Las definiciones sobre programas fueron diversas, aun-
que la mayoría, o sea el 58.9% de los que contestaron, coincidió
en considerar el Programa como la formulación de problemas, la

determinación de sus causas y la formulación de los objetivos a alcanzar. Dos de los agentes definieron el programa como la consignación escrita de las fases de trabajo para alcanzar objetivos. Otras respuestas hacen referencia al estudio de la situación del área, a los problemas encontrados y a la ordenación de los mismos por prioridades. No fué posible tabular 3 de las respuestas dadas, por la confusión de sus términos. Tres de los entrevistados no contestaron.

Al relacionar los conceptos dados por los agentes de extensión sobre programación y sobre programas, se nota muy poca diferencia en las definiciones sobre los dos términos. Esto hace pensar que no hay suficiente claridad sobre el concepto de Programación, ya que las definiciones sobre este proceso general coinciden, en su mayoría, con las expresadas para el Programa y que corresponden satisfactoriamente con las dadas por los autores citados en el Capítulo sobre Revisión de Literatura. Además, un buen número de agentes indicó únicamente parte de la definición del programa, sin mencionar los elementos constitutivos del mismo.

Con respecto al Plan, el 52.6% de las definiciones dadas por los agentes, considera el Plan como la relación de la labor concreta que va a realizarse y la forma como va a llevarse a efecto. Dos mencionaron, además del cómo la determinación de dónde.

consideraban como condiciones básicas para una buena programación, se incluyó en el cuestionario, una pregunta relacionada con este aspecto.

Tabla IV. Condiciones básicas necesarias para realizar una buena programación, según los agentes de extensión.

Todos los agentes anotaron como condición básica necesaria para una buena programación, el conocimiento de la situación de la comunidad, o sea, de las condiciones físicas, económicas y humanas, y de los problemas y las necesidades que la afectan.

Otra de las condiciones básicas mencionada con mayor frecuencia, fue la participación de la gente de la comunidad en el proceso de elaboración del programa. La colaboración de especialistas agropecuarios y en extensión y el conocimiento de los recursos de la Agencia, fueron condiciones mencionadas con igual frecuencia.

Once agentes mencionaron también otras condiciones, tales como la coordinación con otras entidades, conocimiento de la programación en otras agencias, etc. (Tabla IV).

Aparentemente, los agentes están conscientes de que la aplicación de ciertas condiciones básicas en la formulación de programas de trabajo en extensión, en especial, aquellas que se relacionan con el conocimiento de las necesidades, problemas y recursos, tanto de la comunidad como de la Agencia, es esencial para obtener los mejores resultados en el desarrollo del

programa.

4. Programas de Trabajo elaborados por las Agencias

TABLA IV. Condiciones básicas necesarias para realizar una, existencia y buena programación, según los agentes de extensión,

existen; en dos, el programa y el plan, y también en dos, elaboración del programa. En una de las agencias no existía en forma alguna alguna de las fases de programación.

CONDICIONES	FRECUENCIA	
	No.	% años
Conocimiento completo de la comunidad	23	100.0
Participación de la gente de la comunidad	20	87.0
Colaboración de especialistas en materias agrícolas y ganaderas	16	69.5
Conocimiento de los recursos de la Agencia	16	69.5
Colaboración de especialistas de Extensión	16	69.5
Otras	11	47.8

En general, los agentes consideran que el programa debe elaborarse para un período de acción más o menos largo y los planes y calendarios para un tiempo menor. Las Agencias en estudio, elaboraron sus programas para lapsos que van desde 1 hasta 6 años, estando la mayoría en 1 y 2 años. El plan, en todas las agencias, es anual, y el calendario, en su mayoría, también anual. Algunas agencias lo elaboran cada mes, cada semana o cada quincena.

program.

3. Personal que participa en la Programación

4. Programas de Trabajo elaborados por las Agencias

4. Programas de Trabajo elaborados por el personal que haya participado en la consultoría

En 16 Agencias de extensión, de las 23 estudiadas, de un programa de trabajo en extensión, tiene gran importancia existían programas, planes y calendarios de trabajo, en forma de un para su estructuración, así como para su desarrollo. Por escrita, en dos, el programa y el plan, y también en dos, so- tal motivo, se pidió a los agentes la información sobre que- lamente el programa. En una de las agencias no existía en for- nos habían participado en el proceso de elaboración de los res-

ma escrita ninguna de las fases de programación.
pectivos programas a nivel local. La totalidad de los puntos
de las agencias lleva más de cuatro años

La mayoría de las agencias lleva más de cuatro años funcionando al personal de la agencia local de extensión. Fueron de funcionamiento. Sin embargo, en 1962 solo 7 agencias contaban con Programa de trabajo y 5 con Plan. En 1963, 6 más elaboraron sus programas, pero solamente 2 hicieron el plan anual. En 1964, año del presente estudio, la casi totalidad de las agencias había elaborado sus programas, planes y calendarios.

(Véase Apéndice A, Tabla XII).

(Véase Apéndice A, Tabla XII).

En general, los agentes consideran que el programa de trabajo debe elaborarse para un período de acción más o menor de tiempo menor, li-

de trabajo debe elaborarse para el mes de mayo y 3 no contestaron (tabla V). Los resultados obtenidos sobre este importante aspecto son largo y los planes y calendarios para un tiempo menor, limitado. Las Agencias en estudio, elaboraron sus programas para lapsos que van desde 1 hasta ocho años, estando la mayoría entre 5 y 6 años. El plan, en todas las agencias, es anual, y el calendario, en su mayoría, también anual. Algunas agencias lo elaboran cada mes, cada semana o cada semestre.

5. Personal que participa en la Programación

El personal que haya participado en la formulación de un programa de trabajo en extensión, tiene gran importancia para su estructuración, así como para su desarrollo. Por tal motivo, se pidió a los agentes la información sobre quienes habían participado en el proceso de elaboración de los respectivos programas a nivel local. La totalidad de los agentes mencionó al personal de la agencia local de extensión. Fueron bastante mencionadas las oficinas departamental y central de los respectivos servicios y, en grado muy reducido, la gente rural, a través de los Comités de Extensión. Solo dos agentes mencionaron estos comités. Algunos dijeron haber tenido la colaboración de especialistas y personal de otras agencias. Diecinueve expresaron que en la elaboración del programa había participado todo el personal de la Agencia, uno dijo que no y 3 no contestaron (Tabla V).

Los resultados obtenidos sobre este importante aspecto del proceso de programación coinciden fundamentalmente con los encontrados por Di Franco y Clifford (2) en el estudio ya mencionado. Se nota un pronunciado énfasis en la elaboración de programas de trabajo, de arriba hacia abajo, es decir, con mucha participación de distintos niveles administrativos y

denarios de los servicios y muy poco, de la gente que va a recibir la acción directa de los programas. Esto como se ve en adelante, está determinado por varias causas, entre otras, por que los agentes creen que no hay necesidad de que la gente participe en las etapas propiamente dichas de formulación de los programas. Se utiliza únicamente como fuente de información para el reconocimiento del área.

6. Procedimiento seguido para la formulación de programas

PARTICIPANTES	FRECUENCIA	
	No.	%
Personal de la Agencia local	22	95.6
Oficina departamental	16	69.5
Oficina central	14	60.9
Comité de extensión	2	8.7
Otros	5	21.7

solamente el 44.4% de los agentes mencionados, en forma o menos completa, los pasos que deben seguirse para la formulación del programa, al 45.5% restante solamente un paso o dos, lo que indica que no hay una conciencia clara de la necesidad de participación en la formulación de programas.

técnicos de los servicios y muy poca, de la gente que va a recibir la acción directa de los programas. Esto como se ve más adelante, está determinado por varias causas, entre otras, porque los agentes creen que no hay necesidad de que la gente participe en las etapas propiamente dichas de formulación de los programas. Se utiliza únicamente como fuente de información para el reconocimiento del área.

6. Procedimiento seguido para la formulación de programas

Los agentes de extensión incluidos en el estudio, siguieron, en su mayoría, los siguientes pasos en la elaboración de programas: reconocimiento del área, reunión con la gente de la comunidad, tabulación de la información obtenida y, luego, la relación escrita del programa. Siete agentes, o sea el 31.6%, señalaron únicamente el primer paso. Uno dijo que se basaba en los factores anotados por un autor (Leagans) y otro señaló que revisaba los estudios socio económicos y los programas elaborados en años anteriores (Tabla VI).

Solamente el 54.4% de los agentes mencionó, en forma más o menos completa, los pasos que deben seguirse para la formulación del programa, el 45.6% restante solamente mencionó un paso, lo que hace pensar en que no hay mucha consistencia en los conocimientos que sobre el proceso de programación tienen los

agentes. Sin embargo, es importante anotar que casi la totalidad de las respuestas mencionan el reconocimiento o estudio de la situación del área como el primer paso, lo que aparentemente puede considerarse como una buena base para la formulación de programas.

7. Fuentes de consulta en el estudio de las comunidades

Con el fin de obtener información sobre las fuentes y los medios empleados para obtener los datos sobre la situación de la comunidad, se pidió a los agentes mencionar los que habían utilizado en sus estudios. El 70%, promedio, de las respuestas, se refieren a la utilización de estudios directos de la comunidad, a través de investigaciones formales, de observación personal y de consultas con personas prominentes de la comunidad (Tabla VII).

La información obtenida coincide fundamentalmente con lo encontrado por Di Franco y Clifford (2), las fuentes más empleadas por los extensionistas son los estudios propios, realizados en forma directa, utilizando muy poco la información obtenida en estudios hechos por otras entidades u organismos. Por otra parte, los resultados indican que los extensionistas están utilizando bases adecuadas para la elaboración de sus programas.

TABLA VII. Fuentes empleadas por los extensionistas para el

TABLA VI. Pasos seguidos por los extensionistas en la elaboración de programas de trabajo.

F U E N T E S

PASOS	NUMERO	%
Reconocimiento del área, reunión con la comunidad, tabulación y redacción.	12	54.4
Estudio de la situación real de la comunidad	7	31.8
Siguió los factores dados por un autor	1	4.6
Revisó estudios y programas anteriores	1	4.6
Reunión con la comunidad	1	4.6
TOTAL	22	100.0

NOTA: Uno de los agentes no había elaborado programas, por consiguiente no se le hizo la pregunta.

TABLA VII. Fuentes empleadas por los extensionistas para el estudio de la situación de las comunidades.

FUENTES	FRECUENCIA	
	No.	%
Observaciones hechas por el personal de la Agencia	21	91.3
Estudios formales realizados por los Extensionistas	18	78.3
Consultas a personas prominentes de la comunidad	17	73.9
Censos, estadísticas, archivos, etc.	14	60.8
Funcionarios oficiales	10	43.5
Programas de las oficinas centrales	8	34.8
Estudios realizados por otras entidades	9	39.1
Especialistas del servicio	2	8.1

8. Criterios de Selección de Problemas. En la formulación de programas, es importante determinar los criterios utilizados para la selección de los problemas que van a ser incluidos en el desarrollo del trabajo, pues de las consideraciones que se hayan tenido en cuenta para fijar prioridades en la solución o satisfacción de problemas y necesidades, depende, en gran parte, el éxito de las actividades que se emprendan para alcanzar los objetivos propuestos. Para obtener tal información se preguntó a los agentes si en los programas se había contemplado, para buscarles solución, todos los problemas encontrados en la comunidad. Las respuestas de los 22 agentes que habían elaborado programas, demuestran que 16 consideraban una selección de los problemas y 6 incluían todos los encontrados. Al inquirir por los criterios utilizados para tal selección o adjudicarles prioridad a ciertos problemas, 8 de los 16 agentes, dijeron que tenían en cuenta la importancia que representaba para la comunidad su pronta solución según opinión de los agentes, y 7 dijeron que los seleccionaban de acuerdo con la importancia asignada por la gente de la misma comunidad. Tres agentes dijeron, además, que hacían la selección teniendo en cuenta los recursos disponibles en la Agencia y uno dijo que escogía aquellos que, según él, eran de más fácil solución.

planeación y ejecución de los trabajos de extensión, no se
presenta. Los resultados obtenidos en este aspecto de la pro-
gramación, señalan nuevamente que la comunidad tiene poca par-
ticipación en la elaboración de programas.

9. Clases socio-económicas atendidas por extensión

Se preguntó a los agentes sobre cuál o cuáles clases
socio-económicas de la comunidad, eran atendidas por los exten-
sionistas en el desarrollo de su trabajo. Se encontró que 13
de ellos trabajan indistintamente con todas las clases socio-
económicas: grandes, medianos y pequeños agricultores; cinco
dijeron que lo hacían con agricultores de las clases media y
baja y muy poco con la clase alta; un Agente dijo que trabaja-
ba solo con los propietarios medianos y, uno solo con los pe-
queños.

10. Forma de presentación escrita de los programas

La culminación de un proceso de elaboración de pro-
gramas está en la presentación escrita de los problemas, obje-
tivos y acciones a realizar. Los agentes manifestaron que la
elaboración del programa la hacían en diferentes formas, 16
agentes dijeron contar con formularios especiales, preparados,
en su mayoría, en las oficinas Centrales de sus respectivos
servicios.

11. Formación de Comités Consultivos de Extensión

La participación activa de la población rural en la

planeación y ejecución de las actividades de extensión, no solamente en la simple relación de sus necesidades y problemas, sino en su estudio cuidadoso, en la búsqueda de soluciones adecuadas y en la ejecución de los planes acordados, es fundamental para lograr cambios educativos permanentes en la vida de la comunidad.

Esta participación activa de la comunidad se obtiene, generalmente, por medio de la organización de Juntas o Comités de Programas, con representación de los diferentes sectores sociales y económicos de la comunidad. En Colombia, según observaciones hechas por el autor del estudio, se ha enfatizado en el adiestramiento de los extensionistas, sobre la organización de estas agrupaciones. Sin embargo, el 76% de los agentes encuestados, informó no haber integrado estos grupos consultivos. Solamente cinco agentes dijeron contar con alguna clase de Comité, de los cuales únicamente 3 contribuyen con sus ideas en el proceso de programación de la Agencia.

Los agentes que no han organizado esta clase de agrupación, manifestaron diferentes razones para sustentar tal actitud. Cinco agentes creen que no hay necesidad de la participación de la gente, en forma organizada, lo cual también está corroborado en las respuestas dadas por dos agentes, al decir que, por negligencia o falta de tiempo, no habían organizado tales Comités (Tabla VIII).

TABLA VIII. Razones expresadas por los agentes de extensión
que no habían organizado Comités Consultivos o
necesario tener de Programas.

razones expresadas por los agentes de extensión que no habían organizado Comités Consultivos o necesario tener de Programas.

RAZONES	NUMERO	%
No hay necesidad, existen técnicos para consultar	5	27.8
Inestabilidad del personal, inexperiencia	3	16.6
Poca colaboración de la gente urbana	3	16.6
Negligencia o falta de tiempo	2	11.1
No está entre sus funciones	1	5.6
Agencia mal localizada	1	5.6
Está en proceso de organización	1	5.6
No contestó	2	11.1
TOTAL	18	100.0

Los datos de esta tabla indican que los principales obstáculos para la organización de Comités Consultivos son la falta de necesidad, la inestabilidad del personal, la poca colaboración de la gente urbana, la negligencia o falta de tiempo, el no estar entre sus funciones, la mala localización de la agencia, el estar en proceso de organización y el no contestar. El 27.8% de los agentes de extensión expresaron que no había necesidad de organizar Comités Consultivos porque ya existían técnicos para consultar. El 16.6% expresó que la inestabilidad del personal y la poca colaboración de la gente urbana eran obstáculos. El 11.1% expresó que la negligencia o falta de tiempo y el no estar entre sus funciones eran obstáculos. El 5.6% expresó que la mala localización de la agencia y el estar en proceso de organización eran obstáculos. El 11.1% no contestó.

Teniendo en cuenta esta información y la obtenida en preguntas anteriores, parece que los agentes únicamente creen necesario tener en consideración los conceptos de la gente de manera informal, para la identificación de los problemas y las necesidades de la comunidad, o sea, como fuente de datos sobre la situación económica, física y social de la población.

Es interesante observar, además, lo expresado por tres agentes, en el sentido de que la inestabilidad del personal es un factor negativo en lo que se refiere a la programación, debido al continuo cambio de enfoques por parte de la gente nueva, carente de experiencia.

12. Dificultades en la elaboración y en la ejecución de programas.

La Tabla IX, muestra las dificultades más frecuentes encontradas por los agentes en la elaboración de programas de trabajo en extensión. Según se observa, la falta de conocimientos por parte de los agentes sobre los principios básicos de programación y la desconfianza de la gente rural, fueron citadas con mayor frecuencia. Así mismo, la falta de equipos y de recursos económicos, tanto de la agencia, como de los habitantes de la comunidad, fué expresada por 6 de los agentes. Las malas vías de comunicación y la ausencia de fuentes de consulta

también fueron mencionados por algunos sujetos. Entre ellos se
no haber encontrado alguna dificultad y 4 no contestaron.

TABLA IX. Dificultades encontradas por los extensionistas colombianos, en el proceso de programación.

DIFICULTADES	FRECUENCIA	
	No.	%
Falta de conocimientos sobre el proceso	8	34.8
Desconfianza de la gente rural	7	30.4
Falta de equipos y recursos económicos	6	26.0
Malas vías de comunicación	3	13.0
Ausencia de fuentes de consulta	2	8.7
Ninguna	4	17.4
No contestaron	4	17.4

también fueron mencionadas por algunos agentes. Cuatro dijeron

no haber encontrado ninguna dificultad y 4 no contestaron.

Tabla X. Dificultades encontradas por los agentes de exten-

Los resultados del cuadro hacen pensar que los ex -
tensionistas, no obstante haber asistido a cursillos de adies-

tramiento en programación, aún carecen de los conocimientos

necesarios para hacer una buena elaboración de programas de

DIFICULTADES
trabajo. Además, es razonable suponer que programas elaborados

sin la participación activa de la gente de la comunidad, no

cuentan con toda su confianza.

Poca colaboración. En lo que se refiere a las dificultades encontradas
en la ejecución del programa, según la Tabla X, se indican,
con mayor frecuencia, la escasez de recursos de la agencia y
de las familias y la poca colaboración de la gente. Los pro -
blemas de tenencia de la tierra y la inestabilidad del perso -
nal también fueron mencionados, aunque en menor grado.

Ninguna. Aparentemente, las dificultades encontradas en la
ejecución de los programas provienen de la inadecuada elabora -
ción de los mismos. En extensión se trabaja al nivel en que se
encuentra la gente, es decir, considerando sus recursos fisi -
cos y económicos y su nivel cultural y adaptando las activida -
des que se vayan a desarrollar a la situación encontrada.

13. Conceptos de los agentes sobre el sistema de programación en uso.

TABLA X. Dificultades encontradas por los agentes de extensión, en la ejecución de programas de trabajo.

15 opinaron que era buena, 3 dijeron que regular y uno dijo que insatisfactoria.

D I F I C U L T A D E S	FRECUENCIA	
	No.	%
Escasez de recursos de las familias	7	30.4
Escasez de recursos en las Agencias	6	26.0
Poca colaboración de la gente	4	17.4
Bajo nivel educativo de las familias	2	8.7
Problemas de tenencia de la tierra	2	8.7
Inestabilidad del personal de la agencia	2	8.7
Falta de adiestramiento técnico y de supervisión	1	4.4
Ninguna	5	21.7
No contestó	1	4.4

no seguido en su trabajo. Los agentes de extensión, los 2 porque no se están dando cuenta de la importancia de los resultados y no están dando a conocer los resultados a la comunidad y no se están dando cuenta de la importancia de los resultados.

13. Conceptos de los agentes sobre el sistema de programación en uso.

Al preguntarse a los agentes sobre el concepto que les merecía el proceso de programación seguido en su agencia, 15 opinaron que era bueno, 5 dijeron que regular y uno dijo que inadecuado.

Uno de los agentes no había elaborado programas y otro no contestó. Las razones expresadas para respaldar las respuestas, aparecen en la Tabla XI.

De los 15 que consideraron el proceso como bueno, 5 no dieron razón alguna. Los 10 restantes expresaron diferentes razones, entre ellas la de que contempla todos los aspectos básicos del proceso de programación, que se trabaja con metas definidas y que la información básica fué obtenida en la misma fuente. Un agente dijo que consideraba bueno el proceso seguido en su agencia porque lo había comprobado con los resultados obtenidos a través de la evaluación.

De los 5 agentes que consideraron regular el proceso seguido en sus agencias, 3 dijeron que lo consideraban así porque no se había basado en estudios de la comunidad, los 2 restantes dijeron que por la incomodidad de los formularios y porque la comunidad no correspondía pues se planea mucho y no se realiza nada.

TABLA XI. Razones dadas por los agentes para considerar el proceso de programación seguido por los extensionistas como bueno, regular o inadecuado.

Razones	BUENO		REGULAR		INADECUADO	
	No.	%	No.	%	No.	%
Contempla todos los aspectos básicos de programación.	3	18.8	-	-	-	-
Se trabaja con metas definidas	2	12.5	-	-	-	-
Es aplicable y asegura buenas realizaciones	2	12.5	-	-	-	-
Se sigue información en la misma fuente	2	12.5	-	-	-	-
Por los resultados obtenidos en la evaluación	1	6.2	-	-	-	-
No se basó en estudios de la comunidad	-	-	3	18.8	-	-
Poca agilidad y formularios no manuable	-	-	1	6.2	-	-
Se planea mucho y no se realiza; la comunidad no responde.	-	-	1	6.2	-	-
No participó la comunidad	-	-	-	-	1	6.2
TOTAL	10	62.5	5	31.1	1	6.2

No contestaron 5

El agente que opinó que el proceso era inadecuado, dió como razón la de no haber participado la comunidad a través de sus representantes.

Es conveniente anotar que la mayoría de las respuestas de los agentes que consideraron el proceso seguido para la elaboración de programas como regular e inadecuado, se refieren especialmente a sus casos particulares y no al proceso en sí implantado por el servicio.

14. Recomendaciones de los extensionistas sobre el proceso de programación.

Con el objeto de conocer la opinión de los agentes, sobre lo que ellos considerarían útil para mejorar el proceso de programación, se les pidió expresar ese pensamiento en forma de recomendaciones.

Los agentes dieron mucho énfasis al adiestramiento del personal en todos los aspectos del proceso y a la participación de la comunidad en los diferentes pasos de programación (Tabla XII). Algunos de los agentes dieron más de una recomendación. Aunque es notoria la preocupación de los agentes porque se les proporcione mayores conocimientos, hay así mismo, otras sugerencias que son de suma importancia en la formulación de programas de trabajo, tales como, suministro de crédito y la

coordinación de otras entidades, actividades en las cuales, el
TABLA XII. Recomendaciones dadas por los agentes de exten-
 agente de extensión juega papel importante desde el punto de
 sión para mejorar el proceso de programación.
 vista de la orientación que debe proporcionar a la comunidad

RECOMENDACIONES	FRECUENCIA	
	No.	%
agricultores y ganaderos de un pueblo.		
Adiestrar más al personal en el proceso	6	21.5
15. Opinión de los agentes sobre la participación de la		
Hacer participar más a la comunidad	5	17.9
comunidad.		
Proporcionar mayor asistencia crediticia	2	7.2
Veintinueve de los 31 pueblos incluidos en el estudio,		
Lograr mayor coordinación con otras entidades	2	7.2
opinaron que era necesario la participación de los habitantes		
Mejorar el sistema de estudio de la comunidad	2	7.2
de la comunidad en la elaboración de un programa de trabajo.		
Mejor supervisión por parte de los directivos	1	3.6
los dos restantes dijeron que no había conveniente tal partici-		
Elaboración de papelería especial	1	3.6
sipación manifestando que de sí era la diversidad de condi-		
Al hacer el estudio de la comunidad, hacer		
simultáneamente algunos trabajos	1	3.6
ries en la ejecución de programas y soluciones perjudicaría		
Ninguna recomendación	4	14.1
el servicio. Además, los agentes solamente creen necesario in-		
No contestaron	4	14.1
cluir a la gente en la ejecución de sus programas; muy pe-		
que son los que opinan que esta forma participación en la		
determinación de las actividades y, como tal, en el proceso	28	100.0
TOTAL		

total. Esto concuerda con la respuesta en las respuestas in-
 teriores. Los agentes que opinaron sobre la necesidad de
NOTA: Algunos agentes expresaron más de una recomendación
 incluir a la gente en el proceso de ejecución de sus programas
 convenientes para mejorar. Los programas y las entre-

vistas, con el fin de identificar sus problemas y necesidades. coordinación de otras entidades, actividades en las cuales, el agente de extensión juega papel importante desde el punto de vista de la orientación que debe proporcionar a la comunidad. También mencionaron la utilización de las organizaciones comunitarias (fuentes, comités, asociaciones, clubes, etc.), la utilización de los líderes de la comunidad y las visitas a hogares, para agricultores y ganaderos de su agencia.

15. Opinión de los agentes sobre la participación de la comunidad.

16. Evaluación y opiniones. Veintiuno de los 23 agentes incluidos en el estudio, opinaron que era necesaria la participación de los habitantes de la comunidad en la elaboración de un programa de trabajo. Los dos restantes dijeron que no creían conveniente tal participación manifestando uno de ellos que la diversidad de criterios en la escogencia de problemas y soluciones perjudicaría el servicio. Además, los agentes solamente creen necesario incluir a la gente en la identificación de sus problemas; muy pocos son los que opinan que debe dárseles participación en la determinación de las soluciones y, menos aún, en el proceso total. Esto concuerda con lo expresado en las respuestas anteriores. Los agentes que opinaron sobre la conveniencia de incluir a la gente en el proceso indicaron como medios más convenientes para lograrlo, las reuniones y las entre-

vistas, con el fin de identificar sus problemas y necesidades. Cuatro agentes manifestaron además, que reuniones y entrevistas servirán para buscar soluciones a sus problemas y necesidades. También mencionaron la utilización de las organizaciones comunales (Juntas, Comités, Asociaciones, Clubes, etc.), la utilización de los líderes de la comunidad y las visitas a hogares, para recoger información. Tres agentes mencionaron la realización de encuestas.

16. Evaluación y criterios utilizados

Dieciocho de los agentes encuestados dijeron que evaluaban el trabajo y 4 manifestaron no hacerlo. A uno no se le hizo la pregunta porque no había elaborado programas. Los criterios mencionados para efectuar la evaluación aparecen en la Tabla XIII. La mayoría de los agentes mencionó la observación de los cambios operados. En menor grado se citaron las informaciones obtenidas en reuniones con agricultores, la discusión con los compañeros de trabajo y la revisión del diario de labores. Algunos agentes mencionaron más de un criterio.

La información obtenida nos indica que la mayoría de los agentes evalúa los trabajos de manera informal y no muy satisfactoria, siendo esta actividad de suma importancia para la verificación de la efectividad del trabajo.

Capítulo 1.

En este capítulo se presentan los resultados de la encuesta a que se refiere la TABLA XIII. Sistemas de evaluación usados por los extensionistas.

Al final del estudio se realizó una encuesta a los extensionistas para conocer los sistemas de evaluación que utilizan en su trabajo de investigación.

TECNICAS	FRECUENCIA	
	No.	%
Observación de los cambios operados	12	52.1
Conservación en reuniones con agricultores	5	21.7
Discusión con los compañeros de trabajo	2	8.7
Revisión del diario de labores	2	8.7
Estudio del cumplimiento del calendario	1	4.4
Estudio formal	1	4.4
TOTAL DE RESPUESTAS	23	100.0

Capítulo 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo, se presentan las conclusiones a que se llegó después del análisis de la información obtenida por medio del estudio. Estas conclusiones se formulan separadamente para cada servicio de extensión incluido en el trabajo de investigación.

Al final del capítulo y también en forma separada, se dan algunas recomendaciones sobre el proceso de programación en general.

CONCLUSIONES

Servicio de Extensión del Ministerio de Agricultura

I. Preparación y experiencia de los agentes y características de las agencias de extensión.

1o. La mayoría de los agentes de extensión han recibido adiestramiento teórico y práctico en aspectos relacionados con programación, tanto en cursillos cortos, como a través de experiencias en sus áreas de trabajo.

2o. La totalidad de las agencias debe atender áreas de trabajo sumamente grandes, en cuanto se refiere a su

perficie y número de familias, en relación con los escasos recursos humanos y económicos de que disponen.

Las agencias de extensión disponen de escasos equipos,

30. materiales y medios económicos para efectuar adecuadamente su trabajo, sin embargo, los programas y planes de acción se elaboran sin tener muy en cuenta los recursos disponibles, lo cual dificulta la ejecución de lo planeado.
40. En las áreas de acción de las agencias, existen adecuadas facilidades para obtener materiales y elementos agropecuarios, necesarios para el mejoramiento de los cultivos y de los animales.
50. En las sedes de las agencias de extensión existen dependencias de otros organismos oficiales, semi-oficiales y privados, con objetivos similares o complementarios, que pueden colaborar en las labores de extensión. Así mismo, en todas las sedes de las agencias existen entidades de crédito.
60. Los agentes de extensión utilizan muy poco los servicios de las facultades de agronomía y veterinaria y las estaciones experimentales de agricultura, aun cuando estas estén situadas cerca a la sede de las agencias.

II La elaboración de Programas de Trabajo

10. Los agentes de extensión, consideran que la elaboración de programas de trabajo, que orienten sus acti-

100. Las actividades educativas, es un paso importante en la consecución de resultados prácticos que conduzcan al objetivo fundamental de extensión.
20. No existe entre los agentes, discrepancia notoria en la terminología utilizada para designar el proceso de programación y sus diferentes fases, aunque sí en la secuencia de estas últimas.
30. La mayoría de los agentes define satisfactoriamente cada una de las fases en que se divide el proceso de programación.
40. En todas las agencias de extensión existen actualmente programas de trabajo. La mayoría de ellos elaborados recientemente, para períodos de seis años y con planes y calendarios anuales.
50. La mayoría de los agentes juzga que para formular adecuadamente un programa de trabajo, son condiciones básicas el conocimiento de la comunidad y la participación de la gente que va a recibir su acción. Sin embargo, la elaboración de los programas se centraliza en las oficinas del servicio, sin que la población de las comunidades participe activamente en la determinación y estudio de los problemas y en la formulación de objetivos y soluciones.

60. La información sobre la situación de la comunidad, se obtiene con preferencia, a través de estudios directos hechos por los extensionistas, ya sea por observaciones personales, consultas o encuestas, siendo éstas fuentes satisfactorias.
70. La mayoría de los agentes selecciona los problemas que va a incluir en el programa, asignándoles prioridad según su concepto personal, sin tener en cuenta el sentir de la gente de la comunidad.
80. La mayoría de los agentes de extensión trabaja con agricultores y ganaderos considerados, económicamente, medianos y pequeños.
90. Ninguno de los agentes encuestados había organizado agrupaciones de agricultores, autoridades, comerciantes, etc., (comités consultivos, juntas o comités de programación y otros), que les ayudara a obtener la participación de la gente en el proceso de programación.
100. Los factores limitantes tanto en la elaboración de los programas, como en su ejecución, son: escasos recursos económicos y de equipo, desconfianza de la gente y pocos conocimientos de los agentes en el proceso de programación.

- 11o. Los agentes de extensión, consideran regular o inadecuado el sistema utilizado por ellos para formular sus programas de trabajo y recomiendan un adiestramiento más intenso y procurar mayor participación de la comunidad en el proceso.
- 12o. Los agentes opinan que la participación de la gente en el proceso de programación se debe obtener por medio de entrevistas y reuniones para estudiar sus problemas y buscar soluciones.
- 13o. La mayoría de los agentes no evalúa su trabajo en forma científica, ni siquiera de manera informal. Uno o dos lo hacen utilizando medios y técnicas que no suministran datos fidedignos sobre la forma como se desarrolla el trabajo.

Servicio de Extensión de la C.V.C.

1. Preparación y experiencia de los agentes y características de las agencias de extensión.
 - 1o. Los agentes han recibido adiestramiento teórico por medio de cursillos de una o más semanas de duración, en materias de extensión, incluyendo programación. Además, han tenido experiencias de campo a través de su trabajo en las áreas de acción de sus agencias.
 - 2o. El área de trabajo y el número de familias que deben

- atender las agencias de extensión, son grandes en relación con el personal, equipos y medios económicos
- II. La elaboración de programas de trabajo:
- 1o. Los agentes de extensión consideran de importancia con que cuenta cada agencia.
 - 3o. Las agencias disponen de escasos equipos, materiales y recursos económicos, sin embargo, los programas se elaboran sin tener en cuenta tal situación, presentándose por este motivo, dificultades en la ejecución de los planes.
 - 4o. En la sede de las agencias se dispone de facilidades para conseguir materiales y elementos para agricultura y ganadería, que permitirá la ejecución de cualquier actividad de mejoramiento en cultivos y ganados.
 - 5o. En todas las sedes de las agencias existen dependencias de otros organismos oficiales, semi-oficiales o privados, con objetivos similares o complementarios, así como entidades que otorgan crédito agropecuario.
 - 6o. A pesar de encontrarse a poca distancia de la sede de las agencias de extensión, la Facultad de Agronomía de Palmira y el Centro Nacional de Investigaciones Agropecuarias, en la misma ciudad, la utilización organizada de los servicios de estas entidades es muy escasa.

II. La elaboración de Programas de Trabajo:

- 1o. Los agentes de extensión consideran de importancia la elaboración de programas de trabajo, porque con ellos se tiene en cuenta la realidad de la situación de las comunidades y se ordena adecuadamente el desarrollo de las actividades.
- 2o. Los agentes discrepan notoriamente en la terminología utilizada para designar tanto el proceso de programación, como las fases en que éste se divide. Igualmente hay diferencia en cuanto a la secuencia de las fases en el proceso.
- 3o. La mayoría de los agentes define satisfactoriamente cada una de las fases en que se divide el proceso de programación.
- 4o. Las agencias tienen actualmente programas de trabajo, elaborados la mayoría de ellos, en los últimos años, para un período promedio de dos años. Los planes se elaboran anualmente y los calendarios semanalmente.
- 5o. Los agentes de extensión consideran como condiciones básicas para la formulación de programas de trabajo, tanto el conocimiento de la situación de la comunidad, como la participación de la gente que va a recibir su acción, y la colaboración de otros organismos.

Sin embargo, con excepción del estudio de la comunidad, la formulación de los programas se hace en las oficinas de la agencia, por el personal de extensión, sin participación activa de la gente de las comunidades.

- 6o. Las fuentes utilizadas por los agentes en la consecución de los datos, sobre la situación de la comunidad, son las más adecuadas, ya que las consultas a líderes formales e informales, a estudios existentes sobre la comunidad, encuestas y otros, proporcionan información real sobre la situación existente.
- 7o. Los agentes de extensión seleccionan los problemas que van a tratar de resolver, dándoles prioridad de acuerdo con los deseos de la gente y considerando en parte los recursos con que cuenta la agencia.
- 8o. Los agentes de extensión trabajan indistintamente con todas las clases económicas de la comunidad.
- 9o. Los agentes de extensión no han organizado agrupaciones de agricultores, comerciantes y otros, que les permita obtener la participación activa de la gente, porque consideran que es suficiente con la presencia de los especialistas que tiene el servicio.
- 10o. Las dificultades que los agentes encuentran, tanto en

la formulación del programa como en su ejecución, se derivan de su falta de adiestramiento práctico y de el desarrollo de su trabajo, ni los resultados obtenidos, haciendo lo mismo por medio de conceptos proceso de programación, lo cual hace que los agricultores desconfíen de las acciones que tratan de desarrollar los agentes de extensión en sus fincas y hogares.

1. Preparación y supervisión de los agentes y comités de extensión.
- 11o. El sistema de programación utilizado en las agencias de las agencias de extensión del servicio, es considerado como "regular" por la mayoría de los agentes de extensión, debido, principalmente, a fallas en los medios de consecución de la formación básica. Con el fin de mejorar el sistema de programación, los agentes recomiendan adiestrar en forma práctica al personal de las agencias, organizar las áreas y al mismo tiempo de familias que debe atender a la comunidad para lograr su activa participación y vincular al proceso a otras entidades que puedan ayudar, tanto en la formulación del programa como en su ejecución.
- 12o. A pesar de que los agentes de extensión, al elaborar su programa de trabajo, no hicieron participar a la gente de la comunidad en todos los pasos del sistema, ellos consideran que es necesaria su participación, la cual debe hacerse a través de reuniones, días de campo, etc.

130. Los agentes de extensión no evalúan científicamente el desarrollo de su trabajo, ni los resultados obtenidos, haciéndolo únicamente por medio de conceptos subjetivos, que no proporcionan datos fidedignos sobre la eficiencia de su labor.

Servicio de Extensión de la Federación Nacional de Cafeteros

- I. Preparación y experiencia de los agentes y características de las agencias de extensión:
 10. La mayoría de los agentes de extensión ha recibido adiestramiento teórico sobre programación por medio de cursillos de más de una semana de duración. Además, ha tenido experiencia práctica de campo en sus respectivas agencias.
 20. Las áreas y el número de familias que debe atender cada agencia de extensión, son grandes en relación con los recursos humanos y con los equipos y materiales con que cuenta cada agencia. Sin embargo, esta desproporción, es mucho menor que la existente en los servicios del Ministerio de Agricultura y de la C.V.C., pues las agencias de la Federación disponen de mayor número de funcionarios de nivel medio (prácticos) y mayor cantidad de equipos y elementos de trabajo, que les permite cubrir mayor área y mayor número de familias.

- 3o. En las áreas de trabajo de las agencias de extensión, existen suficientes facilidades para conseguir materiales y elementos agropecuarios, que pudiera exigir un programa de mejoramiento de cultivos y animales.
- 4o. Igualmente, existen otros organismos oficiales, semi-oficiales y privados de asistencia técnica y de crédito, que pueden coordinar sus esfuerzos y recursos con las agencias de extensión, tanto en la elaboración como en la ejecución de sus programas de trabajo.
- 5o. En más de la mitad de las agencias de extensión, existen estaciones experimentales y facultades de agronomía y medicina veterinaria, que podrían prestar valioso servicio en la elaboración y ejecución de programas de trabajo. Sin embargo, los agentes de extensión utilizan muy poco estos excelentes recursos.

II. La elaboración de Programas de Trabajo

- 1o. Los agentes consideran de gran importancia para el trabajo de extensión, la programación de sus actividades, porque con ello se logra orden y eficiencia en las labores y se establece el progreso alcanzado hacia la consecución de metas definidas.
- 2o. Existe bastante discrepancia entre los agentes de ex-

tensión en la terminología que utilizan para designar el proceso de programación y sus diferentes fases y, sobre todo, en la secuencia de éstas últimas, a pesar de tener conceptos adecuados sobre la diferencia de cada una de dichas fases.

- 3o. A excepción del concepto sobre programación como proceso, la mayoría de los agentes de extensión define satisfactoriamente cada una de las fases en que éste se divide.
- 4o. En todas las agencias de extensión existen actualmente programas de trabajo. La mayor parte de ellos ha sido elaborado después de varios años de iniciadas las actividades de extensión. La mayoría de los programas se elaboran para, períodos de seis años, los planes para un año y los calendarios anual y mensualmente.
- 5o. La elaboración de programas de trabajo está demasiado centralizada en las oficinas de los servicios, sin que la población de las comunidades participe, en forma activa, en la determinación de problemas y en la formulación de objetivos y soluciones. Sin embargo, los agentes señalan como condición básica para formular un buen programa, la participación de la gente que

10. va a recibir su acción.
- 6o. Los agentes inician satisfactoriamente el proceso de programación, con estudios sobre la situación de las comunidades, utilizando como fuentes para la obtención de datos, preferencialmente, estudios directos hechos por ellos mismos, a través de observaciones personales y consultas con autoridades y personas prominentes de la comunidad.
- 7o. El 54% de los agentes selecciona los problemas encontrados en la comunidad, para incluirlos en el programa de trabajo. Esta selección se basó en la importancia que su solución representaba para la comunidad, desde el punto de vista del agente, sin tener en consideración el concepto y el sentir de la población.
- 8o. El 61.5% de los agentes trabaja indistintamente con los agricultores y ganaderos de todas las clases económicas de la comunidad.
- 9o. La mayoría de los agentes, no organiza agrupaciones de agricultores, comerciantes, autoridades y otros (comités consultivos, juntas o comités de programación, etc.) que les permita obtener la participación de la comunidad en la programación del trabajo.

10o. Las dificultades que se presentan en la elaboración de los programas y en la ejecución de las actividades en la comunidad, tienen relación directa con la forma como los agentes de extensión formulan los programas, es decir, sin tener en cuenta los recursos de la agencia, ni de la comunidad, y sin la participación activa de la gente que va a recibir su acción.

11o. La totalidad de los agentes considera como bueno el sistema de programación utilizado en sus agencias. Sin embargo, casi la mitad de los agentes (el 46%) recomiendan preparar más el personal y proveer de recursos suficientes a las agencias para que puedan cumplir con los objetivos propuestos.

12o. El 84.6% de los agentes opina que es necesaria la participación de la comunidad en la elaboración de programas de trabajo por medio de reuniones, visitas a las fincas y utilización de líderes. Pero, esa participación, en la mayoría de los casos, sería únicamente para servir de fuente de consulta sobre la situación de la comunidad, o sea, en la etapa inicial del proceso de programación.

- 13o. Los agentes evalúan su trabajo de manera informal por medio de observación personal de los proyectos ejecutados. No hay evaluación científica de lo hecho, que les permita identificar los factores que influyen en los resultados obtenidos y medir la eficiencia en la utilización de los recursos.

RECOMENDACIONES

Como resultado final del estudio sobre los sistemas de programación seguidos por tres servicios de extensión en Colombia, se formulan las siguientes recomendaciones:

Por las condiciones muy similares que presentan los servicios de extensión del Ministerio de Agricultura y de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, C.V.C., las recomendaciones para estos dos servicios se presentan en forma conjunta:

I - Ministerio de Agricultura y C.V.C.

- 1o. Reestructurar adecuadamente las áreas de acción asignadas a cada agencia, aumentar el personal de nivel educacional medio (Institutores o Expertos Agrícolas y Mejoradoras del Hogar) y proveer con equipo y material suficiente a cada agencia.
- 2o. Proporcionar mayor adiestramiento al personal téc-

- nico de las agencias de extensión, en la elaboración de programas de trabajo a nivel local, dando énfasis, en forma aplicada, a los pasos fundamentales del proceso, tales como tabulación de los datos, selección de problemas (prioridades) y formulación de objetivos, con participación activa y de la gente que recibirá su acción. Igualmente, tanto el personal nuevo como el que tiene alguna experiencia en trabajos de extensión, debe recibir periódicamente adiestramiento práctico para afirmar y refrescar conocimientos sobre el proceso básico de programación.
- 3o. Asegurar estabilidad en sus cargos al personal de la agencia, de manera que permanezca, por lo menos, el tiempo necesario para lograr la programación de las actividades que se van a desarrollar en su área.
- 4o. Los programas deben elaborarse con base en los recursos físicos y económicos disponibles, tanto por parte del servicio de extensión, como de las familias que van a recibir su acción. Ajustando los planes de trabajo a la disponibilidad de éstos recursos, se hará el mejor uso de los mismos, y los

60. resultados serán satisfactorios. una terminología
50. Las familias rurales beneficiarias del programa, deben participar activamente en todo el proceso de su formulación, especialmente en las etapas de identificación y de selección de problemas y en la búsqueda de soluciones. Esta participación de la gente rural no debe limitarse únicamente a servir como fuente de información sobre la situación familiar, de los cultivos y de la ganadería, sino que, en forma activa, debe intervenir en la discusión de los problemas y contribuir, con sus ideas a lograr su solución. teoría e intensidad como fuerza
70. Así se conseguirá que la gente considere que éste es su programa y que la mayor parte de la responsabilidad de su ejecución está en sus manos. La formación de Comités o Juntas Agropecuarias, integrados por representantes de los agricultores, de los ganaderos, de las amas de casa, de la juventud, del comercio, de las autoridades, etc., es un medio eficaz para obtener la participación de la gente, siempre que el grupo sea bien seleccionado y el personal de extensión lo asesore adecuadamente en sus deliberaciones y actividades. para las

- 6o. Es conveniente que se establezca una terminología uniforme para designar el proceso y cada una de sus fases y pasos. Para ello, los directivos de los servicios de extensión podrían reunirse para estudiar y convenir el uso de la terminología más adecuada y divulgarla a través de cursillos, reuniones, folletos y otros medios de comunicación.
- 7o. Los recursos técnicos e institucionales en el campo agropecuario, tales como estaciones experimentales, facultades de agronomía y veterinaria, entidades de crédito y fomento, etc., deben ser aprovechados en mayor escala e intensidad como fuentes de consulta y de ayuda en el proceso de programación y como centros demostrativos para diferentes actividades educativas. Las agencias de extensión deben mantener las mejores relaciones de coordinación con las instituciones de investigación, pues, sus técnicos representan la más valiosa asesoría, como especialistas consultores, en el estudio y determinación de soluciones a los problemas agropecuarios. Además, los resultados obtenidos en los trabajos de investigación de las estaciones experimentales son fundamentos técnicos para las

II. ~~Federación~~ actividades educativas con los agricultores.

80. Los servicios de extensión se prestan gratuitamente como parte de la acción del Estado para mejorar las condiciones socio-económicas de la población rural, por lo tanto, es conveniente que los extensionistas atiendan preferencialmente a la solución de los problemas que afectan la situación de las familias de medianos y de bajos recursos económicos, las cuales, no están en posibilidad de conseguir los servicios profesionales particulares, como sí lo pueden hacer los agricultores o ganaderos de la clase económicamente alta.
90. Las directivas de los servicios deben poner mayor atención en la aplicación y mejoramiento de los sistemas y métodos de evaluación, a nivel de las agencias locales. Es necesario capacitar a los extensionistas en la planeación de estudios de evaluación y en el uso de los métodos y técnicas más adecuadas para conseguir resultados satisfactorios. Los servicios de extensión deben aprovechar la información obtenida, a través de estas evaluaciones, para mejorar la eficiencia de sus programas.

II. Federación Nacional de Cafeteros

- 1o. Efectuar cursos y otras actividades de adiestramiento que aumenten y mejoren los conocimientos de los agentes de extensión sobre el proceso de formulación de los programas y en la ejecución de programación. Estas actividades de adiestramiento deben ser esencialmente prácticas, de tal manera que se apliquen a situaciones reales, con investigación, con la ayuda de la información teórica y adecuadamente, los conocimientos teóricos que disponen los agentes. Así mismo, la supervisión, por parte de los especialistas de extensión, debe poner especial énfasis en asesorar permanentemente a los funcionarios locales, tanto en la elaboración de los programas como en la ejecución de sus actividades.
- 2o. Es absolutamente necesario que toda actitud incluida en un programa de trabajo, esté ajustada estrictamente a los recursos económicos disponibles en la agencia y a las condiciones económicas y culturales de las familias de la comunidad para la cual se elabora el programa.
- 3o. Utilizar al máximo los recursos técnicos que ofrecen los centros de investigación y las facultades de agronomía y veterinaria.

Para esto, debe establecerse la más adecuada coordinación de recursos con tales organismos, de tal manera que sus especialistas se conviertan en los asesores activos y permanentes de la agencia en la formulación de los programas y en la ejecución de sus trabajos.

Así mismo, debe recordarse que los centros de investigación, son la fuente de la información técnica que divulgan los agentes de extensión.

- 4o. Debe unificarse la terminología utilizada para determinar las diferentes fases y pasos del proceso de programación con el fin de evitar confusiones. Es conveniente entrar en contacto con los directivos de los otros servicios con el fin de adoptar una sola metodología de programación, con términos, fases y conceptos uniformes.

- 5o. Los programas de trabajo deben elaborarse en forma cooperativa entre el servicio de extensión y la gente de las comunidades que van a recibir su acción.

Con la participación activa de los agricultores, ganaderos, amas de casa y jóvenes de la comunidad, en todas las etapas de programación, se logrará que el

Capítulo 7:
programa se ejecute sin resistencia ni tropiezos.

Esta participación debe ser organizada y consciente, lo cual se consigue en gran parte, mediante la formación de juntas o comités, con personas que representen a los distintos grupos que conforman la comunidad. Los Comités de Cafeteros pueden servir muy bien este propósito si se manejan adecuadamente.

6o. Aunque las condiciones especiales de la Federación, obliga a los agentes de extensión a atender a todos los caficultores, ricos, medianos o pobres, es conveniente que se atienda con preferencia los problemas de las familias de medianos y bajos recursos económicos, pues son éstas las que necesitan con más urgencia los servicios de extensión.

7o. Debe establecerse el más adecuado sistema de evaluación, que permita obtener evidencia sobre los resultados obtenidos a través de las labores de extensión, así como, de la marcha de cada actividad y de los factores que intervienen en su desarrollo. Los agentes de extensión, deben recibir adiestramiento y asesoría continuos sobre evaluación.

Capítulo 7: RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fué conocer los sistemas de formulación de programas y planes de trabajo utilizados por tres servicios de extensión agrícola en Colombia. El estudio se circunscribió a los tres servicios de extensión que, se juzgó, han tenido un desarrollo mayor en cuanto se refiere a organización y actividades sobre elaboración de programas de trabajo. Sólo se tuvo en cuenta el procedimiento seguido en la formulación de programas, sin considerar los resultados obtenidos con la gente, sus hogares o sus fincas a través de su aplicación local.

Los principales objetivos específicos del estudio fueron:

- 1o. Conocer cómo están elaborando sus programas de trabajo los tres servicios de extensión en estudio.
- 2o. Saber si el sistema en uso se adapta a las condiciones económicas, físicas y humanas de los mismos servicios.
- 3o. Establecer algunos requisitos especiales que puedan mejorar el sistema.
- 4o. Determinar la terminología utilizada.
- 5o. Formular algunas recomendaciones prácticas.

MATERIALES Y METODOS

La metodología utilizada para obtener la información básica, fué recomendada para este tipo de investigación.

El instrumento de investigación utilizado fué un cuestionario que constaba de tres partes :

- a) La preparación de los extensionistas
- b) La situación de las agencias en relación con el área de acción y recursos disponibles y,
- c) Características generales sobre el proceso de programación.

Se seleccionó una muestra del 24.7% de la población total de 94 agentes de extensión, que en el momento del estudio prestaban sus servicios al Ministerio de Agricultura, a la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC) y a la Federación Nacional de Cafeteros.

CONCLUSIONES

Como conclusiones del estudio se formularon las siguientes:

I. Ministerio de Agricultura

1. El área de acción que deben cubrir las agencias de extensión, es muy grande en relación con los recursos

de que disponen.

2. Los agentes de extensión consideran de importancia para su trabajo, la elaboración de programas que orienten sus actividades educativas.

3. La terminología usada para designar el proceso de programación no es muy diferente entre los agentes del servicio y tienen conceptos aceptablemente definidos sobre cada una de ellas.

4. Los agentes de extensión tienen suficientes conocimientos teóricos sobre el proceso de elaboración de programas, pero no los aplican adecuadamente.

5. Aunque los agentes de extensión opinan que se debe hacer participar a la comunidad en la elaboración de programas, esa participación en la práctica se limita a utilizar a sus habitantes como fuente de información sobre la situación socio-económica de la localidad.

6. La base utilizada para la formulación de programas de trabajo es aceptable, pues, se parte del conocimiento de la situación socio-económica de la comunidad a través de medios bastante adecuados.

7. Las agencias de extensión disponen de escasos equipos y materiales, sin embargo, la mayoría de los -

programas se elaboran sin considerar esta situación.

8. Las entidades de investigación y de enseñanza, no se utilizan como recursos técnicos o como medios educativos para la elaboración y ejecución de programas de trabajo.

9. La evaluación de los resultados del trabajo de las agencias se hace a través de medios informales que

III. Federaco no suministran datos fidedignos sobre la forma como se está desarrollando el programa.

II. Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (C.V.C.)

1. La preparación teórica de los agentes de extensión en aspectos de programación es satisfactoria, aunque su aplicación práctica adolece de algunos defectos.
2. Las agencias deben atender áreas de trabajo demasiado grandes para los recursos con que cuentan.
3. Los agentes no denominan con los mismos términos las diferentes fases de programación, aunque sí tienen conceptos aceptables sobre las mismas.
4. Los programas se elaboran sin participación activa de la gente de la comunidad, especialmente en las etapas más importantes del proceso. Así mismo, no se tienen en cuenta los recursos económicos, ni la posibilidad de equipo de la agencia, ni de las fa-

milias de la comunidad.

5. Los agentes utilizan muy poco la ayuda que pueden ofrecerles la estación experimental y la facultad de agronomía de Palmira.
6. Los agentes no evalúan formalmente sus actividades y los resultados obtenidos. Lo hacen únicamente por medio de conceptos subjetivos.

III. Federación Nacional de Cafeteros

1. Los agentes tienen muy buenas bases teóricas para realizar la más adecuada formulación de programas de trabajo, sin embargo, la aplicación de sus conocimientos en su campo de acción, tiene algunas deficiencias básicas.
2. Aunque las áreas que tienen que atender las agencias son grandes, los recursos humanos y materiales con que cuentan las agencias son bastante adecuados para atenderlas con eficiencia, siempre que se utilicen los métodos de enseñanza más adecuados para alcanzar con sus conocimientos técnicos al mayor número de familias.
3. La terminología utilizada para designar las diferentes fases del proceso de programación difiere mucho entre los agentes del servicio. Igualmente

- ocurre con la secuencia de las fases del proceso.
4. Los programas se elaboran sin tener muy en cuenta los recursos disponibles en la agencia, ni la situación económica y cultural de las familias.
 5. Los programas son formulados sin la participación activa de la gente que va a recibir su acción, por lo cual, se presentan problemas en su ejecución.
 6. Es casi nula la vinculación de las agencias de extensión con las estaciones experimentales y las facultades de agronomía o veterinaria, cercanas a las agencias.
 7. La evaluación de las actividades y los resultados obtenidos en las agencias, se hace por medio de técnicas informales que no suministran datos suficientes para valorarlos adecuadamente.

RECOMENDACIONES:

Se formularon las siguientes:

Ministerio de Agricultura y C.V.C.

1. Estudiar y llevar a la práctica un proyecto de reestructuración de las áreas de acción asignadas a cada agencia, aumentando el personal de nivel educacional medio y proveyéndola de mejores faci-

lidades en equipos y materiales.

2. Dar mayor adiestramiento al personal de las agencias sobre la formulación de programas y planes de trabajo en forma aplicada y con énfasis en los pasos fundamentales del proceso.
3. Elaborar los programas y planes de trabajo con objetivos concretos que se ajusten a los recursos existentes, tanto en las agencias de extensión como en las comunidades.
4. Lograr la participación activa de la población rural que va a recibir la acción del programa, en todas las etapas del proceso por medio, especialmente, de la organización de juntas o comités de programación.
5. Establecer, de común acuerdo, la terminología más adecuada para la designación del proceso y de sus fases y unificar la secuencia de estas.
6. Lograr mayor coordinación con las instituciones de investigación, de enseñanza y otras y utilizar adecuadamente sus recursos humanos y físicos en la elaboración y ejecución de los programas y planes de trabajo.
7. Atender preferencialmente a la solución de los pro-

blemas que afecten la situación de las familias de bajos recursos económicos, quienes no están

en capacidad de obtener los servicios técnicos de profesionales que trabajan particularmente.

9. Adoptar un eficiente sistema de evaluación con métodos y técnicas adecuadas que permitan obtener resultados válidos para llegar a conclusiones prácticas sobre el estado y desarrollo del programa.

II. Federación Nacional de Cafeteros

1. Adiestrar más intensamente el personal de extensión en la aplicación de sus conocimientos a la situación real de las comunidades y supervisar continuamente, asesorando especialmente en la formulación y aplicación de los programas de trabajo.
2. Unificar la terminología del sistema entre sus funcionarios, haciéndolo primero con los otros servicios de extensión.

3. Elaborar los programas con la participación activa y organizada de la comunidad, ya sea, en juntas o comités de programación o aprovechando los comités de cafeteros.

Así mismo, las actividades del Programa deben ejecutarse ajustándose a los recursos disponibles, tan-

to en las agencias como en las familias de la comunidad.

4. Debe buscarse la mayor vinculación de las agencias de extensión con las estaciones experimentales y las facultades de agronomía y veterinaria cercanas a ellas, para aprovechar al máximo los recursos técnicos y materiales de que disponen.
5. Hacer lo posible porque las agencias atiendan con preferencia, a la solución de las necesidades y de los problemas que afectan a las familias de medianos y bajos recursos económicos.
6. Establecer el más adecuado sistema de evaluación y adiestrar a los funcionarios en las técnicas más apropiadas de valorización de actividades y resultados.

7.- INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS, OEA, SO-
BIBLIOGRAFIA CITADA
LA SUR. Fundamentos de extensión agrícola. 2a. Ed.

1.- DEL RIO, F. Fundamentos de Extensión en la América Latina.

8.- Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrí-
colas de la OEA, Departamento de Economía y Bienestar

9.- Rural, 1956. Conferencias. p. irr. Mimeografiado.
do. de José Savé. 2a. Ed. Bogotá, Editorial OEA

2.- DI FRANCO, J. y CLIFFORD, R. A. Estudio analítico de cin-
co organizaciones de Extensión en Colombia. Turrialba,

Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrí-
colas de la OEA, 1962. 126 p. 1963. p. irr.

3.- FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA. Informe del
Gerente General al XIV congreso nacional de cafeteros.

11.- Bogotá, 1963. p. irr. Multigrafiado.

4.- GUARDIA M., L. Planeamiento de programas. Medellín, Uni-
versidad Nacional, Facultad de Agronomía y Secretaría
de Agricultura de Antioquia, Colombia, 1964. 50p.

12.- Mimeografiado. Oficina Ejecutiva de Extensión. Bogotá

5.- GUERRERO, A.J. Los ensayos de finca en función de exten-
sión. Tesis. Turrialba, Costa Rica, Instituto Inte-
ramericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1957. 1a

13.- 96 p. Mimeografiada. Oficina Ejecutiva de Extensión y en si-

6.- La extensión Agrícola en Colombia. Bogotá, Mi-
nisterio de Agricultura, 1962. 16 p. Mimeografiado.

- 7.- INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS, CEA., ZONA SUR. Fundamentos de extensión agrícola. 2a. Ed. Montevideo. Editora Cone. 1958. 144 p.
- 8.- KELSEY, L.D. y HEARNE, C.C. Trabajo de extensión agrícola. México, Editorial Reverté S.A., 1961. 471 p.
- 9.- LANSON WHITNEY, F. Elementos de investigación. Traducción de José Savé. 3a. Ed. Barcelona, Editorial Omega S.A., 1963. 395 p.
- 10.- MEDELLIN. UNIVERSIDAD NACIONAL, FACULTAD DE AGRONOMIA. Curso internacional de extensión agrícola y nacional de Mejoramiento del Hogar. Colombia, 1959. p. irr. Mecanografiado.
- 11.- MEXICO. CENTRO REGIONAL DE AYUDA TECNICA. AGENCIA PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL. Desarrollo de la extensión agrícola en el mundo entero; Normas de conducta para la formación de programas y organizaciones de extensionistas. Administración Internacional Development, 1963. 65 p.
- 12.- PERA C., D. C. Comité Consultivo de extensión. Bogotá, Ministerio de Agricultura, 1957. 10 p. Multigrafiado.
- 13.- NIETO, T. y TANAYO, G. Anotaciones sobre la organización de la extensión agrícola en Colombia y su si-

- tuación actual. Bogotá, Ministerio de Agricultura.
- 13.- 1959. 26 p. Mimeografiado.
- 14.- PERLAZA S., F. Nociones sobre planeación. Bogotá, Instituto Nacional de Nutrición, 1964, 16 p. Mimeografiado.
- 15.- RAMSAY A., J. y CLIFFORD, R.A. Análisis del servicio de extensión agropecuaria de la Corporación Autónoma Agrícola en Panamá (AMPA) y Ministerio de Agricultura del Valle del Cauca. Lima, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, Zona Andina, 1961. 18 p. Mimeografiado.
- 16.- REUNION TECNICA INTERNACIONAL SOBRE EXTENSION AGRICOLA. Documentos. Lima, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, Zona Andina, 1961. s.p. Multigrafiado.
- 17.- SASSO, R. Introducción a la estadística. San José, Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio". Publicaciones de la Universidad de Costa Rica. Serie económica y estadística No. 9 1963. 180 p.
- 18.- SUMMERS, E. Manual de Orientación para los funcionarios y empleados del Servicio de extensión. Bogotá, Ministerio de Agricultura, 1953. 95 p. Mimeografiado.

- 19.- _____ Administración y supervisión. Turrialba, Costa Rica. Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1957. Notas de clase de Antonio José Guerrero. Manuscrito.
- 20.- VALDES, E. Guía para los agentes de extensión agrícola. Panamá, Servicio Interamericano de Cooperación Agrícola en Panamá (SICAP) y Ministerio de Agricultura, Comercio e Industrias, 1956. 89 p. Multigrafiado.

A P E N D I C E

A P E N D I C E A

TABLAS

TABLA 1

Tiempo de trabajo de formación, cambios de sede y permanencia en su última sede de los agentes de tres servicios de Intendencia en Colombia. 1964

COLUMNA 1	COLUMNA 2	COLUMNA 3	COLUMNA 4	COLUMNA 5
Años de trabajo en comisión.	Número de agentes.	De los que pertenecen a la columna 2 no han cambiado de sede.	De los que pertenecen a la columna 2 no han cambiado de sede.	Agentes que permanecen en la última sede.

A P E N D I C E S

Número de 1	4	-	-	4
De 1 a 2	4	-	4	4
De 2.1 a 4	5	1	3	10
De 4.1 a 6	3	3	1	1
De 6.1 a 8	3	1	-	-
Número de 8	3	1	1	-
TOTAL	22	14	9	20

A P E N D I C E A

TABLAS

TABLA I

Tiempo de trabajo en Extensión, cambios de sede y permanencia en su última sede de los agentes de tres servicios de Extensión en Colombia. 1964

COLUMNA 1	COLUMNA 2	COLUMNA 3	COLUMNA 4	COLUMNA 5
Años de trabajo en extensión.	Número de agentes	De los agentes de la columna 2 han cambiado de sede.	De los agentes de la columna 2 no han cambiado de sede.	Agentes con permanencia en la última sede.
Menos de 1	-	-	-	4
De 1 a 2	4	-	4	7
De 2.1 a 4	9	6	3	10
De 4.1 a 6	4	3	1	1
De 6.1 a 8	2	2	-	-
Más de 8	3	3	-	-
TOTAL	22	14	8	22

TABLA II

Adiestramiento recibido por los agentes en las principales materias de extensión a través de cursillos.

MATERIAS	No. de Agentes que no han recibido a- diestramiento.	No. de agentes con adiestramiento en cursillos Menos de 1 semana- Una o más de 1 semana de dura- ción.	Total de agen- tes adiestra- dos.
Filosofía	2	6	21
Metodología	2	6	21
Programación	2	7	21
Comunicaciones	3	5	20
Evaluación	2	7	21
Otras	6	12	17

NOTA: Dos agentes no habían recibido adiestramiento en ninguna materia

TABLA III

Equipos y materiales para transporte, demostraciones y enseñanza.
Superficie en kilómetros cuadrados que cubren con sus servicios las Agencias de Extensión.

ÁREA EN KMS.2	NÚMERO DE AGENCIAS			
	1	2	3	4
De 35 a 200	18	4	6	1
De 201 a 400	8	10	6	-
De 401 a 600	8	6	2	8
De 601 a 800	5	-	1	14
Más de 800	8	-	2	14
TOTAL	57	20	17	1

No contestaron 6

* Los equipos de cine pueden ser de tipo experimental, pero con
de nivel departamental.

TABLA IV

Equipos y materiales para transporte, demostraciones y enseñanza existentes en las Agencias.

EQUIPOS Y MATERIALES	UNO	DOS	MAS DE DOS	NINGUNO
Vehículos	18	4	-	1
Aspersoras e insecticidas	8	10	1	-
Hortícolas	8	6	1	8
Frutícolas	5	-	3	14
Proyector de cine +	8	-	-	14
Proyector de Slides	6	-	-	15
Cámara fotográfica	7	-	-	14
Franelógrafos	13	3	6	1

+ Los equipos de cine prestan servicios esporádicos, pues son de nivel departamental.

TABLA V VI

Entidades que prestan servicios similares y complementarios
Disponibilidad de productos para agricultura y ganadería en
la sede de las Agencias de Extensión

PRODUCTOS	SI	NO
Caja de Crédito Agrario		13
Fungicidas e insecticidas	22	1
Semillas de cereales y ganadería	20	3
Fertilizantes	20	3
Drogas y vacunas	17	3
Otros (concentrados)		7
Otros (Agencia Central, Pertenencia de)		

TABLA VI

Entidades que prestan servicios similares y complementarios a la población rural en el radio de acción de las agencias de Extensión.

ENTIDADES	NUMERO DE MENCIONES
Caja de Crédito Agrario	19
Banco Cafetero y Ganadero	11
De Salud	8
Minagricultura	8
Secretaría de Agricultura	7
Otras (Acción Comunal, Federación de	3
Cafeteros, C.V.C., etc.)	

Relaciones de las Agencias de Extensión con instituciones de investigación y de enseñanza. Mantenido por los Agentes de Extensión en las áreas rurales, relaciones con los campos experimentales y ciudad.

Agencias que han mantenido Agencias que han mante- relación con Estaciones Ex- nido relación con Facul- perimentales. tad de Agronomía y Vete- rinaria.			
CLASE RELACIONES			
Consulta técnica	Valta de técnica	Exposiciones de	2
Abastecimiento de materiales	que en muestra	Exposiciones de	7
Centro para visitas	Exposiciones de	Exposiciones de	5
Convenio de coordinación	Exposiciones de	Exposiciones de	2
Ninguna relación	Exposiciones de	Exposiciones de	4
No contestó	Exposiciones de	Exposiciones de	3
TOTAL	Exposiciones de	Exposiciones de	11
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3
	Exposiciones de	Exposiciones de	3

TABLA VIII

Problemas encontrados por los Agentes de Extensión en las Zonas Rurales, relacionados con los campos agropecuarios y social.

Problemas en cultivos	Frecuencia	Problemas en ganadería	Frecuencia	Problemas sociales	Frecuencia
Desconocimiento de técnicas mejoradas	20	Falta de técnicas en manejo de animales	6	Escasez de recursos económicos	7
Baja producción (sin anotar causa)	3	Ausencia de pastos o mala calidad de estos.	6	Analfabetismo	5
Cafetales viejos	3	Razas no seleccionadas	5	Desnutrición	4
Falta de riego	1	Enfermedades y plagas	4	Inseguridad (violencia)	4
Falta de mecanización	1	Escasez de agua	1	Malos servicios públicos	3
				Minifundio	3
				Alcoholismo	3
				Tenencia de la tierra	2
				Otros (l s/u)	8

No contestaron 2

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

TABLA IX

Razones aducidas por los agentes de Extensión para justificar la importancia de la programación.

RAZONES	NO. DE MENCIONES	%
Se obtiene orden, buena organización y mayor eficiencia	9	43.0
Se logra orden y se pueden evaluar los resultados	5	23.8
Se aprovechan mejor los recursos y se trabaja, de acuerdo con las necesidades de la gente.	4	19.0
Es la base para lograr las metas propuestas	2	9.5
No contestó	1	4.7
TOTAL :	21	100.0

Denominación del proceso de elaboración de programas según el concepto de los agentes de extensión

DENOMINACION	NO. DE MENCIONES	%
Programación	9	39.0
Planeación	7	30.4
Proyectos y planes	3	13.0
Planificación	2	8.6
Planeamiento del Programa	1	4.4
Fases	1	4.4
TOTAL	23	100.0

TABLA XI

Concepto de los agentes de extensión, sobre las fases o etapas en que dividen el proceso de Programación.

FASES O ETAPAS	NO. DE MENCIONES	%
Programas, proyecto plan	8	34.8
Programa, Plan, Proyecto Calendario	7	30.4
Programa, Plan y Calendario	6	26.0
Plan, Proyecto y Calendario	1	4.4
No contestó	1	4.4
TOTAL	23	100.0
		100.0

Conceptos sobre Programación de trabajo expresados por los Agentes de Extensión.

CONCEPTOS	NUMERO	%
Consecución de objetivos con base en situaciones conocidas	6	26.0
Organización de medios para alcanzar objetivos	4	17.4
Narración de situaciones y lo que se va a hacer en cierto tiempo	3	13.0
Formulación de pasos, con base en la prioridad de los problemas, para alcanzar los objetivos	2	8.7
Enfoque de los problemas y sus soluciones a plazo más o menos largo	1	4.4
No contestaron	5	21.8
TOTAL	23	100.0
TOTAL	23	100.0

Conceptos sobre Programa, dados por Agentes de Extensión

Conceptos sobre Pima, según los agentes de extensión

CONCEPTOS	NÚMERO	%
Formulación de problemas, sus causas y los objetivos perseguidos.	11	43.57
Consignación escrita de las fases de trabajo para alcanzar objetivos	2	7.69
La consideración de los problemas	1	3.85
Estudio del área y ordenamiento de los problemas según prioridad	1	3.85
Lo que hará de acuerdo a un estudio	1	3.85
Lineamientos generales de metas	1	3.85
Metas que se persiguen a largo plazo	1	3.85
No comprensibles	3	11.54
No contestaron	3	11.54
TOTAL	23	100.0

Conceptos sobre Plan, según los agentes de extensión

CONCEPTOS

CONCEPTOS	NUMERO	%
Relación de las labores concretas a realizar y cómo se hará	11	47.7
Lo que se hará en determinado tiempo	3	13.0
Conjunto de proyectos que consigna en dónde, cómo, cuándo y por quiénes se realizarán las actividades	2	8.7
Lo que se hará para solucionar los problemas	2	8.7
Estructuración básica de un proyecto para cumplirlo	1	4.4
Labores ordenadas según la importancia de los problemas	1	4.4
Metas a corto plazo	1	4.4
No contestaron	2	8.7
TOTAL	23	100.0

Conceptos sobre Proyecto, según opinión de los Agentes de Extensión

CONCEPTOS	NUMERO	%
Análisis de un problema específico, sus posibles soluciones y las prácticas a realizar en determinado tiempo.	6	37.5
Análisis de un problema y sus posibles soluciones	4	25.0
Igual al plan pero con enfoque económico	2	12.5
Determinación de la importancia relativa de un problema	1	6.25
Una empresa global	1	6.25
Una empresa específica en cultivo	1	
Determinación de las actividades a desarrollar en determinada empresa	1	6.25
TOTAL	16	100.0

LOCALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA AGENCIA

A P E N D I C E B

1. Qué personal trabaja en la Agencia con tiempo completo

SISTEMAS DE PROGRAMACION EN TRES SERVICIOS DE EXTENSION DE COLOMBIA

Cuestionarios para Agentes de Extensión

ENTREVISTADOR _____ FECHA _____

A. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

1. Nombre _____ Edad _____

2. Profesión _____ Cargo _____

3. Lugar de trabajo _____ Entidad _____

4. Cuánto tiempo hace que trabaja en Extensión _____

5. Cuánto tiempo en esta Agencia o Sector _____

6. Ha recibido adiestramiento en materia de

Extensión: Si _____ No _____

7. En caso afirmativo, en qué materias y por qué medios

MEDIOS

MATERIAS

Fil. y Princ. Metod. Program. Com. Eval. Otros

Cursillos de menos de una semana y en el país

Cursillo de más de una semana en el país

Cursos en el exterior.

B. LOCALIZACION Y CARACTERISTICAS DE LA AGENCIA

1. Qué personal trabaja en la Agencia con tiempo completo
 - a. _____ Ingeniero Agrónomo
 - b. _____ Médico Veterinario
 - c. _____ Asistente de Clubes
 - d. _____ Medoradora del Hogar
 - e. _____ Secretaria
 - f. _____ Otros (Vacunadores, Prácticos, etc.)
2. Cuántos municipios están comprendidos dentro del área de la Agencia

3. Qué extensión en kms² cubre la Agencia _____
4. Cuánto tiempo hace que se fundó esta Agencia _____
5. Cuántas familias viven en el área de la Agencia _____
 - a. Urbana _____
 - b. Rurales _____
- 6.Cuál es la población total aproximada del área _____
7. De qué equipos dispone la Agencia para uso de su personal en el trabajo
 - a. _____ Vehículos
 - b. _____ Aspersiones
 - c. _____ Para hortic- cultura
 - d. _____ Para fruti- cultura.
 - e. _____ Proyector película
 - f. _____ Cámara fotográfica
 - g. _____ Proyector de trans- parencias
 - h. _____ Franelógrafo
 - i. _____ Altavoces (parlantes)

8. Cuál es el presupuesto de la Agencia

a. En el presente año _____

b. En el año anterior _____

9. Existen facilidades en el área de la Agencia para la consecución de productos agropecuarios

a. Fungicidas o insecticidas Si _____ No _____

b. Fertilizantes Si _____ No _____

c. Drogas y vacunas Si _____ No _____

d. Otros _____

10. Qué otras entidades agropecuarias, de crédito o de carácter social existen en el área de la Agencia para servicio rural

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

11. Qué estaciones experimentales hay cerca de la Agencia

a. Qué vinculación existe entre estas y la Agencia _____

12. Qué facultades de Agronomía y Veterinaria hay cerca de la Agencia

a. Qué vinculación existen entre estas y la Agencia _____

13. Señale dos problemas principales en:

a. Cultivos _____ 2 _____

b. Ganadería _____ 2 _____

c. Sociales _____ 2 _____

C. CARACTERISTICAS DEL PROCESO DE PROGRAMACION O PLANEACION

1. Cree usted que es importante para la Agencia programar en trabajo

Reacción del trabajo en una Agencia

Si _____

No _____

2. Conocimiento completo de la situación de la comunidad

a. Por qué razón _____

3. Conocimiento de los recursos de la Agencia

2. Qué término general usan en la Agencia para designar todos los pasos que constituyen la formulación del Programa de Trabajo

4. Colaboración de especialistas en materias diversas

3.Cuál es su concepto sobre lo que es programación o planeación o planeamiento de Programas en Extensión

4. Al escribir usted el proceso general de Programación o Planeación, en qué partes o fases lo divide

5. Según su concepto, en qué consiste:

a. En qué año y para cuánto tiempo se elabora

a. El Programa _____

b. El Proyecto _____

c. El PLAN _____

d. El Calendario _____

6. Ha participado usted directamente en la Programación o planeación del trabajo en alguna Agencia o Sector de Extensión:

Si _____

No _____

7. En el Programa está contemplado el trabajo en la comunidad de la Agencia:

8. Hay en la Agencia un plan y calendario

a. Por la Oficina Central

b. La Oficina Local

c. Otra

11. ¿Quiénes participaron en la formulación del programa?
7. Según sus conocimientos y experiencia, ¿qué condiciones, cree que son básicas para realizar una buena Programación o Planeación del trabajo en una Agencia?
- (1) a. La Oficina Central _____
 b. La Oficina Departamental _____
 c. Personal de la Agencia _____
- a. _____ Conocimiento completo de la situación de la comunidad. _____
 b. _____ Conocimiento de los recursos de la Agencia _____
 c. _____ Participación de la gente de la comunidad _____
 d. _____ Colaboración de especialistas en materias agropecuarias. _____
12. ¿Cuál fue el procedimiento seguido en la Agencia para la Colaboración de especialistas en materias agropecuarias?
- a. _____
 b. _____
 c. _____
 d. _____
 e. _____
 f. _____
8. La Agencia a su cargo tiene en forma escrita:
- a. El Programa _____ El Plan _____ El Calendario _____
 b. En qué año y para cuánto tiempo se elaboró:
 (1) El Programa: Año _____ Tiempo _____
 (2) El Plan: Año _____ Tiempo _____
 (3) El Calendario: Año _____ Tiempo _____
- b. Si la respuesta es negativa, por qué _____
9. En el Programa está contemplado el trabajo de todo el personal de la Agencia: Si _____ No _____
10. Hay en la Agencia formularios especiales para escribir el programa, plan y calendario: Si _____ No _____
- a. Por la Oficina Central _____
 b. La Oficina Local _____
 c. Otra _____

11. Quienes participaron en la formulación del programa:

(1) a. La Oficina Central _____

(1) b. La Oficina Departamental _____

(2) c. Personal de la Agencia _____

(3) d. Comité de Extensión _____

(4) e. _____

(2) El Personal de la Agencia trabajó en forma conjunta:

Si _____

No _____

12.Cuál fué el procedimiento seguido en la Agencia para la formulación del Programa _____

Con todos _____

13. Qué fuentes de información utilizaron para conseguir los datos sobre la situación existente.

a. _____ Funcionarios oficiales

b. _____ Personas prominentes de la comunidad

c. _____ Estudios formales hechos por extensionistas.

d. _____ Programas enviados por la Oficina

e. _____ Central de Extensión

f. _____ Observaciones hechas por personal de la Agencia

g. _____ Estudios realizados por otras Entidades.

h. _____ Censos, estadísticos

14. Están incluidos en el programa todos los problemas existentes en la comunidad.

Si _____

No _____

19. El sistema utilizado en la Agencia para la Programación

a. Si la respuesta es no, con qué criterio los seleccionaron

- (1) _____ Los más importantes
- (2) _____ Los de más fácil solución
- (3) _____ Según los deseos de la gente
- (4) _____

15. Con qué clase socio-económica de agricultores están trabajando

Grandes _____ Medianos _____ Pequeños _____

Con todos _____

16. Existe en su Agencia un Comité Consultivo de Extensión ?
(u otra agrupación similar) Si _____ No _____

a. Si la respuesta es negativa, por qué no lo han organizado? _____

b. Si existe, qué grupos están representados en él? _____

c. Ha participado en la programación o planeación del trabajo?

Si _____ No _____

d. Cuál ha sido o es su participación? _____

17. Qué dificultades ha encontrado usted en la elaboración del Programa, plan y calendario de trabajo? _____

18. Qué tropiezos o dificultades ha encontrado en su ejecución? _____

19. El sistema utilizado en la Agencia para la Programación (planeamiento), la encuentra usted:

Bueno _____ Regular _____ Inadecuado _____

Por qué _____

20. Que recomendaría usted para mejorar el sistema de programación utilizado por su servicio _____

21. Cree usted que en el proceso de programación (planeamiento) debe participar la gente (Agricultores, ganaderos, amas de casa, jóvenes?).

Si * _____ No _____

a. Si, es no, por qué ? _____

b. Si es sí, cómo se lograría esa participación ? _____

22. Evalúa usted su trabajo? Si _____ No _____

Si es no, por qué _____

Si es sí, qué métodos usa ? _____

AN
T

~~16568~~ 17709

631

GUerrero G., Antonio José

G934

Sisistema de programación

~~En tres servicios de extensión en Co-~~
lombia.

VENCE

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

NOMBRE

No. del Carnet

AN

~~16568~~

T

17709

631

G934

Ej. 1