

**PREPARACION  
PROFESIONAL  
DEL PERSONAL DE  
EXTENSION**

ESTUDIO EN 13 PAISES DE AMERICA LATINA

Por *Alberto Franco B.*



17 I5974p 1958





C. Rica 630.717  
ISA 74P 1958

PREPARACION PROFESIONAL DEL PERSONAL DE EXTENSION  
Y SUS NECESIDADES DE  
ADIESTRAMIENTO EN CIENCIAS SOCIALES

Un estudio realizado en 13 países de América Latina  
en 1958

Por

Alberto FRANCO BARBIER

Estudio realizado por el Ing. Alberto Franco B., Asistente Técnico del Director de Servicios Regionales, en cooperación con el Departamento de Economía y Bienestar Rural, con base en las respuestas al cuestionario enviado con la Comunicación Nº 48 (Enero 16, 1958) a las Misiones de Operaciones de Estados Unidos en América Latina.

21CA  
630.777  
F71 k

## PREFACIO

El presente estudio realizado en 1958 se refiere a la preparación profesional para esa fecha del personal de Extensión Agrícola en 13 países de América Latina y a las necesidades de adiestramiento en Ciencias Sociales indicadas para ese personal.

El estudio se inicia con una breve descripción de la naturaleza del trabajo de extensión y el adiestramiento que esta labor presupone en quienes la ejecutan. Se indica luego cuál es el nivel de preparación de los técnicos agrícolas que trabajan en los Servicios de Extensión a que se refiere el estudio, tanto en materias técnicas como en extensión. Finalmente se analizan las áreas de las Ciencias Sociales en que se hace más necesario el adiestramiento para el personal de los servicios de extensión y las formas más deseables de llevar a cabo esa labor.

Este trabajo pudo realizarse dentro de las actividades del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, en su programa de cooperación con las Misiones del Punto IV en América Latina.

El autor agradece especialmente la guía y las sugerencias recibidas del Dr. Manuel Alers-Montalvo; del Ing. Armando Samper; del Ing. Luis Carlos Cruz; del Ing. Porfirio Gómez y del Dr. Fernando del Río.

Así mismo deja constancia de su reconocimiento hacia los Directores de Extensión de los países con cuya colaboración se obtuvieron los datos para este estudio.

Turrialba, Costa Rica  
Febrero, 1959



## CONTENIDO

	<u>Página</u>
PREFACIO	ii
CAPITULO I - INTRODUCCION	1
El Desarrollo de la Agricultura y la Extensión	1
Funciones de los Agentes de Extensión	3
Objetivos del Estudio	6
Presunciones Básicas	7
Definición de Términos	8
CAPITULO II - EL PROBLEMA	10
Importancia del Problema	10
Lugar del Estudio	13
Limitaciones del Estudio	13
CAPITULO III - METODOS Y PROCEDIMIENTOS	16
Revisión de Literatura	16
Selección de la Población	18
Instrumento de Investigación Usado	19
CAPITULO IV - PRESENTACION DE DATOS	21
Guatemala	21
El Salvador	25
Costa Rica	29
Panamá	33
Haití	38
Colombia	43
Perú	43
Bolivia	52
Paraguay	56
Chile	60
Argentina	65
Uruguay	69
Brasil	72
CAPITULO V - ANALISIS DE LA INFORMACION	78
Organización de los Servicios de Extensión	78
Preparación básica del personal de los Servicios de Extensión	81
Preparación en Extensión del personal de los Servicios	88
Necesidades de adiestramiento en áreas de extensión y ciencias sociales afines	95
Formas en que debe facilitarse el adiestramiento en extensión	100





	<u>Página</u>
<b>CAPITULO VI - CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS PARA ESTUDIOS FUTUROS</b>	<b>106</b>
<b>Resumen y Conclusiones</b>	<b>107</b>
<b>Algunas Recomendaciones Generales</b>	<b>109</b>
<b>Sugerencias para Estudios Futuros</b>	<b>111</b>
<b>ANEXO -</b>	<b>113</b>
<b>Cuestionario usado</b>	<b>113</b>
<b>BIBLIOGRAFIA-</b>	<b>117</b>

- o - o -



## INDICE DE CUADROS

<u>Cuadro número</u>		<u>Página</u>
1	GUATEMALA Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958	22
2	GUATEMALA Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958	23
3	EL SALVADOR Preparación básica del personal del Departamento de Divulgación Agrope- cuaria en 1958	26
4	EL SALVADOR Preparación en extensión del personal del Departamento de Divulgación Agro- pecuaria en 1958	27
5	COSTA RICA Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958	30
6	COSTA RICA Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958	31
7	PANAMA Preparación básica del personal del Servicio de Divulgación Agrícola en 1958	35
8	PANAMA Preparación en extensión del personal del Servicio de Divulgación Agrícola en 1958	36
9	HAITI Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958	40
10	HAITI Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958	41
11	COLOMBIA Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958	46
12	COLOMBIA Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958	46
13	PERU Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958	50
14	PERU Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958	50



Cuadro  
número

Página

15	BOLIVIA	Preparación básica del personal de la División de Extensión en 1958	54
16	BOLIVIA	Preparación en extensión del personal de la División de Extensión en 1958	54
17	PARAGUAY	Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958	57
18	PARAGUAY	Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958	58
19	CHILE	Preparación básica del personal del Departamento de Extensión en 1958	62
20	CHILE	Preparación en extensión del personal del Departamento de Extensión en 1958	62
21	ARGENTINA	Preparación básica del personal de Extensión Agrícola del INTA en 1958	67
22	ARGENTINA	Preparación en extensión del personal de Extensión Agrícola del INTA en 1958	67
23	URUGUAY	Preparación en extensión del personal del Departamento de Extensión y Asistencia Técnica en 1958	70
24	BRASIL	Preparación básica del personal de los programas de Crédito y Asistencia Rural en 1957	76
25		Preparación básica del personal de Directores, Supervisores y Agentes de Extensión de 13 países de Latinoamérica en 1958	84
26		Preparación básica del personal de Supervisoras y Agentes del Hogar en 13 países de Latinoamérica en 1958	87
27		Importancia de varios tipos de adiestramiento en extensión como fuente de la preparación del personal de los Servicios en 1958	90
28		Relación entre personal total y personal adiestrado en extensión por países en 1958	94





## INDICE DE ILUSTRACIONES

<u>Mapa</u>		<u>Página</u>
1	GUATEMALA Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	24
2	EL SALVADOR Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	28
3	COSTA RICA Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	33
4	PANAMA Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	37
5	HAITI Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	42
6	COLOMBIA Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	47
7	PERU Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	51
8	BOLIVIA Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícolas	55
9	PARAGUAY Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	59
10	CHILE Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	63
11	ARGENTINA Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	68
12	URUGUAY Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	71
13	BRASIL Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola	75

<u>Gráfico</u>		<u>Página</u>
1	Preparación básica del personal de Directores, Supervisores y Agentes de Extensión en 13 países de América Latina, 1958	83



GráficoPágina

2	Preparación básica del personal de Supervisoras y Agentes del Hogar en 13 países de América Latina, 1958	87
3	Preparación en extensión del personal de Directores, Supervisores y Agentes de Extensión en 13 países de América Latina, 1958	92
4	Preparación en extensión del personal de Supervisoras y Agentes del Hogar en 13 países de América Latina, 1958	93
5	Interés relativo sobre "fases" de extensión y ciencias sociales afines en el adiestramiento de extensionistas	96
6	Interés relativo sobre "formas" de adiestramiento en extensión y ciencias sociales afines para personal de extensionistas	102



## CAPITULO I

### INTRODUCCION

#### El desarrollo de la agricultura y la extensión

Hasta la fecha se han esbozado varias teorías que tratan de explicar el proceso del desarrollo de la agricultura. Una de esas teorías dice que el elemento fundamental en el proceso es la diseminación de informaciones a los agricultores sobre prácticas mejoradas de la finca y el hogar. A esto pudiera llamársele la "teoría educativa" del desarrollo de la agricultura. Los sostenedores de la "teoría del capital", por otra parte, creen que el desarrollo se logra cuando el agricultor tiene los créditos suficientes y las retribuciones adecuadas en la venta de sus productos. Esto facilita la adquisición de equipos, semillas mejoradoras, fertilizantes con los cuales puede aumentar su producción.

Hay otras teorías más. Una pudiéramos llamarla "teoría de la administración pública" que otorga a la adecuada administración del estado y de los organismos al servicio del agricultor, la responsabilidad mayor en el desarrollo de la agricultura. Finalmente, la "teoría del clima económico" dice que el avance en la agricultura depende grandemente de la disponibilidad de vías, mercados, educación, salud, precios favorables y política económica adecuada.

El desarrollo agrícola se mira siempre como un instrumento hacia un fin posterior. Este fin posterior generalmente incluye una idea sobre el mejoramiento del nivel de vida de la gente.

El fin de este estudio no es, claramente, adelantar una teoría sobre el desarrollo de la agricultura. Por ahora queremos señalar que ese desarrollo es el producto de varios factores actuando en forma conjunta. Un factor es la diseminación de conocimientos "mejorados" y la educación del agricultor en aspectos agropecuarios, salud, alimentación, vivienda, progreso comunal, etc.

Para alcanzar todo esto se han establecido los Servicios de Extensión. Estas son las organizaciones por medio de las cuales se llevan nuevos conocimientos al agricultor. Los Servicios de Extensión parecieran ser las "armas" que utilizan los que ven el desarrollo de la agricultura desde el ángulo de la "teoría educativa".

Los Servicios de Extensión Agrícola trabajan para los agricultores y tratan de producir cambios en la gente usando la educación. Los que trabajan en los programas de Extensión Agrícola son educadores. Una preparación mas eficiente del personal de Extensión Agrícola en aspectos de educación se traducirá en el mejor desempeño de sus labores como educadores.

Los Servicios de Extensión están organizados en Latinoamérica como parte de los Ministerios de Agricultura de los países. Entre sus funciones está extender los resultados de la investigación agrícola y otra información útil a las gentes del campo. A través de métodos educativos les ayuda a que apliquen esos resultados y esa información para el mejoramiento de sus niveles de vida.

La investigación agrícola en los laboratorios y estaciones experimentales y la experiencia de muchos agricultores se traducen en métodos nuevos y mejores, útiles para alcanzar ese mejoramiento de los niveles de vida. La función del Servicio de Extensión es tender el puente entre esos descubrimientos y su aplicación en las fincas y los hogares campesinos.



nos. El problema es convertir resultados de investigación en nivel de vida más alto en el menos tiempo posible. Los trabajadores de extensión tienen esa misión y los medios para alcanzarla son los medios de la educación.

La naturaleza del trabajo de Extensión ha impuesto el uso de técnicas diversas. Como se llega al agricultor adulto Extensión hace uso de técnicas de educación de adultos; también llega al joven campesino y aquí aplica principios de educación de niños. Pero se ha debido crear una técnica propia para hacer los planes y programas del trabajo. O para evaluar los esfuerzos realizados.

Cómo ha sido preparado el personal de los Servicios para una labor así orientada? Tal es el tema central que ha movido la realización de este estudio.

### Funciones de los Agentes de Extension

Cruz (1954:57) con base en una revisión bibliográfica ha indicado una serie de funciones que deben atender los Agentes de Extensión. Algunas de esas funciones se enumeran a continuación.

1. Los Agentes de Extensión deben estudiar la situación general de sus zonas de trabajo, sus gentes, sus problemas de recursos y sus posibilidades en agricultura para contribuir efectivamente al planeamiento del programa que va a desarrollarse. Deben buscar una activa participación de la gente, empezando por sus problemas, como ellos los definen, planeando por períodos largos con revisiones anuales de los objetivos y del programa en general.

2. Los Agentes de Extensión deben desarrollar el liderazgo rural de una manera tal que los programas y sus puntos básicos se difundan ampliamente en fincas, casas y familias.
3. Deben conducir demostraciones sobre agricultura y economía del hogar para enseñar la aplicación de nuevas prácticas mejoradas.
4. Difundir a través de organizaciones formales un programa educacional de amplio alcance.
5. Ayudar a los grupos ya organizados de hombres, mujeres, muchachos y muchachas, a desarrollar un programa agrícola para la zona.
6. Organizar grupos en las comunidades que no tienen agrupaciones formales para extender a través de ellas las enseñanzas de agricultura y economía doméstica.
7. Los Agentes de Extensión deben diseminar información a los agricultores sobre producción, mercados y factores de orden social y económico que afectan los negocios agrícolas.
8. Deben mantener un comité de agricultura activo y progresista.
9. Mantener a la gente informada de las actividades del Servicio de Extensión por medio de reuniones, la radio, los contactos diarios, etc.
10. Mantener cooperación entre el servicio y otras agencias que se interesen por el mejoramiento de la familia, del hogar, las fincas y la comunidad.

La enumeración de programas de la naturaleza de los descritos permitirá entender mejor el proceso de adiestramiento que debe proporcionársele al personal de extensión. Para los propósitos de este estudio pudiera destacar algunos aspectos:

1. El extensionista es un educador. Como tal, debe conocer cuáles son los procesos envueltos en la comunicación, en la enseñanza y el aprendizaje. Si conoce, pongamos por caso, que la gente aprende más fácilmente cuando se le enseña algo sobre lo que ellos sienten necesidad; que el aprendizaje depende de las experiencias previas del individuo sobre el aspecto que se le desea enseñar, el extensionista estará en mejor capacidad de producir cambios favorables en la gente. Esos conceptos que debe conocer el extensionista hacen parte de la psicología educativa.

2. El extensionista trabaja con líderes para, a través de ellos, llegar a un público más numeroso. El líder cumple además otras funciones: es promotor de acción y es fuente de información. Cómo conocer los líderes de los grupos, y cómo determinar hasta donde llegan éstos y cuáles constituyen sus características? El estudio de la sociología aporta al extensionista valioso material para afrontar esas situaciones.

3. La acción del extensionista está encaminada a producir cambios en la cultura de los grupos. Para que se produzca un cambio deben respetarse los valores y creencias de la gente. Los grupos tienen maneras comunes de resolver los problemas que se les presentan. Un cambio generalmente produce alguna clase de conflicto. Además, las cosas que son "deseables" para el extensionista puede que no lo sean para otros individuos o grupos. El que nosotros veamos "recomendable" el consumir hortalizas puede que no sea razón suficiente para que otros grupos que nunca las consumen adopten el nuevo hábito. El conocimiento de las condiciones que hacen que un cambio cultural sea aceptado, nos lo dá el estudio de la antropología cultural.

4. Por otra parte: qué operaciones debe realizar el extensionista para conocer las necesidades de la gente? Cómo va a ayudar a que la gente aprenda a descubrir sus problemas y aprenda a resolverlos? Cuál es la manera adecuada, en cada caso, de impartir un nuevo conocimiento sobre una variedad de café o de cacao? El estudio de la filosofía de extensión; de las formas de hacer el planeamiento y la programación de la labor; y de los métodos de extensión le darán al extensionista una preparación que le permita hacer más efectiva toda esa labor.

5. La preparación de folletos y cartas circulares, de programas de radio que capten el interés de los agricultores, no son nociones que adquiere el extensionista después de leer un periódico o escuchar por radio un programa comercial. Un estudio sistemático de la información de extensión para hacer mejor uso de esos métodos de comunicación.

Estas son, concretamente, algunas de las áreas de las ciencias sociales que el técnico debe conocer para poder ajustar sus labores al papel de educado que le ha impuesto la labor de extensión agrícola.

#### Objetivos del Estudio

El objetivo general de este estudio es averiguar la preparación profesional de los técnicos de los servicios de extensión en América Latina<sup>+</sup> y sus necesidades de adiestramiento en extensión y ciencias sociales afines. También se trata de identificar guías que puedan usarse para mejorar los programas de adiestramiento que patrocinan algunas entidades internacionales.

---

<sup>+</sup>En este estudio se ha usado el término "Servicio de Extensión" con alguna libertad. Con criterio estricto sería "Servicio de Extensión" aquel que usa la educación como arma principal para producir cambios en la gente. En América Latina hay un "viraje" del fomento o ayuda directa hacia la educación. Pero muchos de los que aquí llamamos "Servicio de Extensión" conservan una orientación que no concuerda con la orientación actual de los programas de Extensión Agrícola.

Los objetivos específicos son:

1. Conocer la organización de los servicios.
2. Conocer los nombres y cargos del personal técnico de los servicios.
3. Conocer la preparación técnica y el adiestramiento recibido en extensión y ciencias sociales por ese personal.
4. Conocer las áreas de extensión y ciencias sociales en las que los directores ven la mayor necesidad de adiestramiento para el personal.
5. Conocer las formas como los servicios estiman que debe facilitarse ese adiestramiento: si en cursos nacionales, internacionales, u otras formas de adiestramiento.

#### Presunciones básicas

Algunas presunciones básicas orientan el presente estudio:

1. Que los Agentes de Extensión necesitan adiestramiento en servicio para prepararse mejor para el trabajo.
2. Que los Agentes de Extensión pueden ser adiestrados más satisfactoriamente.
3. Que los Agentes de Extensión tienen relativamente mayores deficiencias de preparación en aspectos educativos que en aspectos de agricultura técnica.
4. Que las personas que contestaron la información sobre preparación profesional y necesidades de adiestramiento en ciencias sociales, conocen esas necesidades y son competentes para seleccionar los problemas y señalar los métodos para resolverlos.
5. Que las necesidades indicadas podrán proveer objetivos para el adiestramiento de Agentes de Extensión en cursos nacionales o internacionales.

### Definición de Términos

Como en el estudio presente se han dado a algunos términos usos más restringidos de los corrientes, se ha estimado conveniente definir esos términos según el uso que se les ha asignado aquí.

**PREPARACION PROFESIONAL:** se refiere a la preparación de un técnico en base a los cursos recibidos en la Facultad y a los cursos recibidos posteriormente sobre ciencias sociales.

**PREPARACION TECNICA:** se refiere a la preparación de un técnico en aspectos de las ciencias matemáticas y naturales. Por ejemplo, sus conocimientos sobre taxonomía, riegos, suelos y abonos, y horticultura.

**PREPARACION BASICA:** se refiere a los títulos que distinguen a los egresados de distintos establecimientos. Ejemplo: ingeniero agrónomo, perito agrónomo, maestros.

X **ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO:** se refiere a los cursos recibidos cuando el personal está ya empleado y que no varían sustancialmente sus actividades. Ejemplo: asistencia a cursos cortos, adiestramiento en otras oficinas de extensión agrícola.

Se ha considerado conveniente indicar, además, la definición de algunos términos de las ciencias sociales que se mencionan a menudo en el texto de éste estudio. Las deficiencias han sido tomadas de las siguientes obras: "Dictionary of Sociology" editado por Fairchild; "Dictionary of Education" editado por Good; "Cooperative Extension Work" de Kelsey y Hearne. La lista de términos y definiciones es la siguiente:



**ANTROPOLOGIA:** el estudio del hombre y sus obras. Esta disciplina contempla dos aspectos fundamentales: el estudio del hombre como un organismo y el estudio del hombre y sus culturas. (Fairchild 1944:12).

**EXTENSION AGRICOLA:** difusión de conocimientos agrícolas y similares que se refieren a la vida rural, a través de demostraciones, conferencias, boletines, cursos (Good 1945:162).

**EVALUACION DE EXTENSION:** la determinación de cuánto ha progresado la actividad de extensión y cuánto más se debe hacer para alcanzar los objetivos propuestos (Kelsey and Hearne 1955:218).

**METODOS DE EXTENSION:** son las armas o medios que se aplican en el trabajo de extensión para llegar a la comunidad, la finca o el hogar. Entre los métodos de extensión puede citarse la visita del agente al agricultor (Kelsey and Hearne 1955:235). Además, los llamados métodos para grupos como el uso de la prensa, radio, demostraciones, conferencias.

**PSICOLOGIA EDUCATIVA:** la investigación de los problemas psicológicos envueltos en la educación, juntamente con la aplicación práctica de los principios psicológicos a la educación. Se entiende también por psicología educativa el estudio de la naturaleza del aprendizaje (Good 1945:318).

**SOCIOLOGIA:** la ciencia o estudio de los grupos humanos y sus relaciones. Se refiere la sociología, comunmente, a los orígenes, desarrollo, propósitos, funciones, problemas, ajustes y peculiaridades de la sociedad humana (Good 1945:379).

## CAPITULO II

### EL PROBLEMA

Este estudio trata de dar respuesta a estas dos preguntas: **Cuál es la preparación profesional de los extensionistas en los países de América Latina?** y **Cuáles son las áreas de extensión y ciencias sociales afines en las cuales ese personal necesita mayor adiestramiento?**

Estos interrogantes tienen que ver preferentemente con la capacitación actual y con la capacitación futura en extensión del personal de los Servicios de Extensión y con la identificación de guías que puedan usarse para desarrollar programas de adiestramiento para ese personal.

#### Importancia del problema

La preparación del personal de Extensión en aspectos de las ciencias sociales ha sido emprendida desde hace un tiempo por los Administradores y Directores de los Servicios y por organismos internacionales. En este sentido se han realizado varios esfuerzos: se han dictado varios cursos y seminarios nacionales e internacionales y en algunas partes se trata de implantar o mejorar el adiestramiento previo del personal que ingresa los Servicios de Extensión.

La necesidad de que los Agentes de Extensión reciban adiestramiento en ciencias sociales ha sido verificada por Del Río (1958:2) en Costa Rica y por varios investigadores en Estados Unidos. El primero encontró que los Agentes de Extensión sienten la necesidad de que se adicionen cursos sobre educación en extensión en el curriculum de las Facultades de donde ellos han egresado. Los Supervisores de Extensión, a su vez, han indicado

que los Agentes de Extensión en Costa Rica necesitan mayor adiestramiento en materias educativas que en materias de orden técnico agropecuario. Quizá esta situación pueda ser valedera en otros países de América Latina. Chaparro (1957:97) en un estudio sobre 22 Facultades de Agronomía señala que las materias que se consideran relacionadas con la preparación de un agente de extensión como son: extensión agrícola, principios de educación, psicología y sociología rural aparecen solo en el curriculum de cinco Facultades de Agronomía. Por otra parte, es sabido que casi la totalidad de los Servicios de Extensión de América Latina<sup>+</sup> se han formado mediante colaboración con organismos norteamericanos de ayuda técnica. La extensión agrícola a la "manera" norteamericana, en alguna forma habrá influido en la orientación general de las labores de esos servicios nacionales. Sheats y otros (1953:109) indican que el tiempo dedicado en 1950 por los agentes de extensión en Estados Unidos a varias áreas de responsabilidad en su trabajo fué mas o menos el siguiente: producción agrícola: 31% del tiempo; organización rural y desarrollo de liderazgo: 21%; salud: 17%; administración de la casa y la finca: 12%; relaciones sociales ajustes y valores culturales: 8%; conservación de recursos naturales: 7%; "mercadeo" y distribución: 5% del tiempo. Esta orientación del trabajo de extensión agrícola ha implicado una ampliación y modificación del trabajo del ingeniero agrónomo o del técnico agrícola hacia campos de la educación de adultos y niños.

---

<sup>+</sup> Con la excepción de los Servicios de México, Venezuela, Argentina y Uruguay.

En resumen: la preparación del personal de Extensión en aspectos de las ciencias sociales parece ser necesaria como medida para asegurar, entre otros, un ajuste más adecuado de ese personal a las orientaciones y exigencias del trabajo de extensión agrícola.

La extensión agrícola es uno de los sistemas que procuran el desarrollo agrícola y el mejoramiento del nivel de vida de las gentes de las áreas rurales.

Del Río y Alers-Montalvo (1956:6) señalan algunos datos sobre la potencialidad que puede tener extensión agrícola en el desarrollo agrícola de un país. Para el efecto, indican las siguientes realizaciones del Servicio de Extensión de Costa Rica:

1. En un período de 7 años ha puesto bajo prácticas de conservación de suelos el 5.35% del area total cultivable del país.
2. Durante ese mismo período se beneficiaron un total de 3400 hectareas con irrigación.
3. El número de agricultores que usaron fertilizantes vendidos por el Servicio de Extensión aumentó en más de 40 veces en un período de cuatro años.
4. El número de agricultores que usaron fungicidas o insecticidas, también vendidos directamente por el Servicio de Extensión, aumentó en más de 41 veces en un período de cuatro años.

Una intensificación de la labor de extensión agrícola, conseguida a base del mejor adiestramiento del personal podría ser un factor decisivo en el aumento de la producción y del desarrollo agrícola.

Ese desarrollo agrícola es necesario en América Latina. Hanson (1951:63) indica que más de las dos terceras partes de los latinoamericanos dependen directamente de la agricultura como su mayor fuente de ingre-

so. Nuestros países producen cerca de la décima parte del alimento y de las fibras que se producen en el mundo. Además, esos productos agrícolas son responsables de por lo menos las dos terceras partes de las exportaciones. La agricultura continuará siendo una fuente principal del comercio internacional, para financiar equipos industriales y de transporte, como también de mercancías extranjeras.

### Lugar del estudio

Este estudio sobre la preparación profesional del personal de extensión y sus necesidades de adiestramiento en ciencias sociales, pretendió cubrir todos los Servicios de Extensión de América Latina. Sin embargo, la información disponible se refiere únicamente a los 13 de los 20 Servicios Nacionales.

Los Servicios Nacionales a los cuales se refiere este estudio son los de los siguientes países: Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Haití, Colombia, Perú, Brasil, Bolivia, Paraguay, Chile, Uruguay y Argentina.

De los restantes Servicios de Extensión de América Latina no se recibió información. No fué solicitada a México y a Venezuela. Y la procedente de Nicaragua, Cuba, República Dominicana, Ecuador y Honduras no está disponible, por lo menos hasta la fecha en que aparece este trabajo.

### Limitaciones del estudio

Se desean destacar varias limitaciones en el alcance del presente estudio:

1. La información sobre la preparación profesional y las necesidades de adiestramiento en ciencias sociales se refiere solamente al personal técnico de los Servicios Nacionales de Extensión. Queda entonces, por fuera, la información sobre el personal de programas análogos a extensión (como son: campañas de fomento de determinados cultivos; campañas de conservación de recursos naturales) y la información sobre personal de programas de índole regional que abarcan independientemente un departamento o provincia de un país.

2. La estimación de las necesidades de adiestramiento en ciencias sociales para el personal técnico de los Servicios de Extensión ha sido realizada por los Directores de esos Servicios y no por los Agentes de Extensión y del Hogar. Aunque ambas informaciones son necesarias (la proveniente de los Directores y la proveniente de los Agentes de Extensión mismos), el estudio de ésta última se sale de los objetivos específicos que ha movido la realización de este trabajo.

3. Al referirse este estudio a las ciencias sociales, está indicando solamente algunas áreas como la antropología, la sociología, la psicología, la extensión y algunos aspectos de esta disciplina como la programación y el planeamiento, los fundamentos de extensión, los métodos de extensión y otras. Estas ciencias son las que más pueden interesar al extensionista como tal. Queda por fuera la investigación sobre necesidades de adiestramiento en otras ciencias sociales como la economía, u otras disciplinas de carácter humanístico como la filosofía y la ética profesional.

4. El estudio no cubre aspectos de necesidades de adiestramiento en materias técnicas como suelos y abonos, diseños experimentales, control de plagas, etc. Aunque de importancia, su estudio sobrepasa los objetivos del trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.

5. El presente estudio busca mejores elementos de juicio para el planeamiento de los cursos cortos que dictan organizaciones de tipo internacional. Esta forma de adiestramiento encaja dentro de lo que se denomina "adiestramiento en servicio". No cubre el estudio los aspectos del adiestramiento de pre-servicio (en las facultades) ni el llamado "adiestramiento de inducción" (que se da al ingresar el técnico a la organización en donde va a trabajar). Tampoco se refiere a las mejores formas de adelantar el adiestramiento postgraduado. Las recomendaciones en estos sentidos



están fuera del alcance del presente estudio.

6. En la mayoría de los Servicios Cooperativos de Extensión que se citan en este estudio, colabora personal técnico norteamericano desde posiciones administrativas. No se ha considerado necesario incluir información sobre esa clase de personal, cuyas funciones no son permanentes y tienen carácter de asesoría técnica.

7. El personal técnico de los Servicios de Extensión a que se refiere este estudio está constituido por las siguientes categorías:

- a) Directores y Subdirectores de Extensión
- b) Supervisores de Agencias
- c) Supervisoras de Mejoramiento del Hogar
- d) Agentes de Extensión
- e) Agentes de Mejoramiento del Hogar.

Es este el personal que tratan de cubrir las instituciones internacionales con sus cursos cortos. Ni los especialistas en información ni los especialistas en ganadería, horticultura, ni los asistentes de las Agencias de Extensión, se han tenido en cuenta en este trabajo. Las características de la labor de los especialistas en información y de los especialistas en ganadería, horticultura, etc., imponen la realización de estudios de índole diferente al presente para encontrar sus necesidades de adiestramiento más urgentes. En cuanto a los asistentes de las Agencias de Extensión, hemos supuesto que su preparación está a cargo de los organismos nacionales que los ocupan y el análisis de sus necesidades de adiestramiento estaría, por lo tanto, fuera de los objetivos de éste estudio.

## CAPITULO III

## METODOS Y PROCEDIMIENTOS

Revisión de Literatura

En América Latina se han realizado varios estudios con los cuales el presente tiene alguna similitud. Considerados por antigüedad de aparición el primero sería "A suggested plan for training extension workers in Latin America", realizado en 1954 por Luis Carlos Cruz. Posteriormente, Alvaro Charro realizó "Un estudio de la educación agrícola universitaria en América Latina" y Fernando del Río en 1958 presentó su tesis doctoral intitulada "The professional needs of Costa-Rican extension workers".

Cruz (1954:190) sugirió el establecimiento de un sistema de adiestramiento en servicio para los Agentes de Extensión, en forma permanente en cada país e indicó que las necesidades de adiestramiento de los Agentes debían ser determinadas previamente a través de cuestionarios. Sugirió también Cruz (1954:191) la realización de cursos cortos en períodos de vacaciones; de seminarios, conferencias, lecturas y visitas.

Chaparro usó en su estudio cuestionarios mimeografiados complementados con entrevistas y con revisión de prospectos y programas de estudio de Facultades de Agronomía. Chaparro (1957:97) encontró que los cursos sobre extensión agrícola eran los más solicitados por profesores y estudiantes de agronomía y por ingenieros agrónomos, para ser incluidos en el programa de las Facultades. El "orden de utilidad" que encontró para algunos cursos de las ciencias sociales, entre una lista que incluía 14 materias, fué el siguiente: extensión agrícola: 2-3<sup>o</sup>; sociología rural: 5+7<sup>o</sup>; principios de educación: 9-11<sup>o</sup>; psicología: 12+14<sup>o</sup>. Las opiniones sobre la utilidad de estas asignaturas en el trabajo de un ingeniero agrónomo fueron recogidas de profesores y estudiantes de agronomía y de ingenieros agrónomo-

MOS.

Del Río trabajó con cuestionarios que sometió personalmente a Agentes de Extensión, al Director de Extensión, a los Supervisores del Servicio y al personal masculino de asistentes de las Agencias de Extensión. Del Río (1958:188) encontró que todo este personal considera como los métodos más adecuados para impartir adiestramiento en servicio los siguientes:

1. Cursos cortos, sean ellos nacionales o internacionales
2. Boletines
3. Visitas a otras organizaciones.

Además, cerca de los dos tercios de ese personal hizo énfasis en la necesidad de adiestramiento en aspectos sobre "cómo enseñar" (ciencias sociales) y un tercio en aspectos de "qué enseñar" (cultivos, suelos, enfermedades de plantas y animales). Con todo, la idea del grupo de los Supervisores sobre las áreas de mayores necesidades de adiestramiento para los Agentes no coinciden con las apreciaciones de estos últimos. Mientras que los Agentes consideran que sus mayores necesidades de adiestramiento son en la legislación agrícola, prácticas agrícolas especiales y salud, y en menor grado en recursos renovables, suelos y extensión, los Supervisores estiman que los Agentes necesitan mayor adiestramiento en extensión, organización de comunidades y salud.

En Estados Unidos se han efectuado varios estudios sobre necesidades de adiestramiento del personal de Extensión. Sheats y otros (1953:117) indican que el campo de las ciencias sociales es el área de mayor necesidad de adiestramiento entre los Agentes de Extensión. Y que las áreas de metodología de extensión, sociología, rural y economía en este orden, han sido indicadas por Agentes de Extensión como materias en las cuales están sus mayores necesidades de adiestramiento.

Brunner y Yang (1949:141) se refieren a un estudio realizado en 1938 entre Agentes de Extensión. Señalan que los Agentes de Extensión estiman que las ciencias sociales han sido un área débil del adiestramiento recibido en la Universidad. Más del 60% de los agentes agrícolas deseaban mayor énfasis en economía; la agricultura técnica venía como segunda; y la sociología, incluyendo la sociología rural, como tercera, con un 40% de personas interesadas en ella.

Mathews (1951:102) midió las necesidades de adiestramiento de los Agentes de Extensión de Texas. Halló que consideran el adiestramiento en el área de las ciencias sociales más importante que el de cualquiera otra área. Esto resultó verdadero, independientemente de si los agentes han recibido o no adiestramiento en ciencias sociales. Mathews trabajó con cuestionarios que sometió a los Agentes de Extensión en las reuniones de personal de estos últimos.

#### Selección de la población

En este estudio se operó con base en toda la población. Esta estaba constituida por el personal de Directores, Supervisores, Supervisoras, Agentes de Extensión y del Hogar en los Servicios de Extensión de todos los países de América Latina (excepto los de México y Venezuela). Dado que el número de países no es grande, 18 en total, no pareció necesario usar muestras al azar. Además, como la información fué solicitada por correo, se esperó desde el comienzo del estudio que no irían a recibirse respuestas de todos los países. Una muestra hubiera limitado más la información disponible.

### Instrumento de investigación usado

El instrumento de observación para el presente estudio fué un cuestionario general enviado por correo a los Directores de los Servicios de Extensión de América Latina.

En envío de cuestionarios por correo presenta algunas ventajas:

1. Salva los obstáculos de distancia y de tiempo entre el entrevistador y los entrevistados.
2. Evita la posible presión de un entrevistador en favor de determinadas respuestas.

Entre sus desventajas mayores se encuentran:

1. Casi nunca se obtienen todas las respuestas deseadas.
2. Es más difícil de establecer un "clima de relación" que asegure la comunicación adecuada de la información solicitada.

El cuestionario comprendía tres partes principales. En la primera se solicitaban datos sobre el nombre del país, la fecha de establecimiento del Servicio y su organización. En la segunda parte los datos solicitados buscaban un inventario de nombres y posiciones del personal de los Servicios de Extensión, al mismo tiempo que información sobre la preparación básica y sobre el adiestramiento recibido en extensión por ese personal. En la tercera parte se solicitaban datos sobre las áreas de extensión y ciencias sociales en que es más necesario el adiestramiento para el personal técnico de los Servicios y las formas en que se cree que pudiera suministrarse ese adiestramiento.

El cuestionario fué preparado inicialmente por el autor de este estudio y revisado ampliamente por personal técnico del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de Turrialba, Costa Rica.

El cuestionario se probó con un técnico que había dejado de ser Director de un Servicio de Extensión pocos meses atrás. De esta prueba resultaron algunas modificaciones que fueron introducidas en el cuestionario definitivo.

El cuestionario fué, finalmente, enviado por correo con una nota concebida en los siguientes términos:

"Para planear más adecuadamente los servicios del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas a los países, se ha preparado el cuestionario adjunto sobre organización y necesidades de adiestramiento del personal de Extensión.

Si se estima que este reconocimiento es útil para los propósitos que se intentan y puede resolverse sin excesivas demandas sobre las personas a quienes corresponde, apreciaríamos transmitir el cuestionario adjunto al Director del Servicio de Extensión."

## CAPITULO IV

## PRESENTACION DE DATOS

En el presente capítulo se dan los resultados del éste estudio. Para efectos del análisis los datos se han agrupado por países. Los países aparecen en el texto según su posición geográfica de Norte a Sur en el Continente Americano.

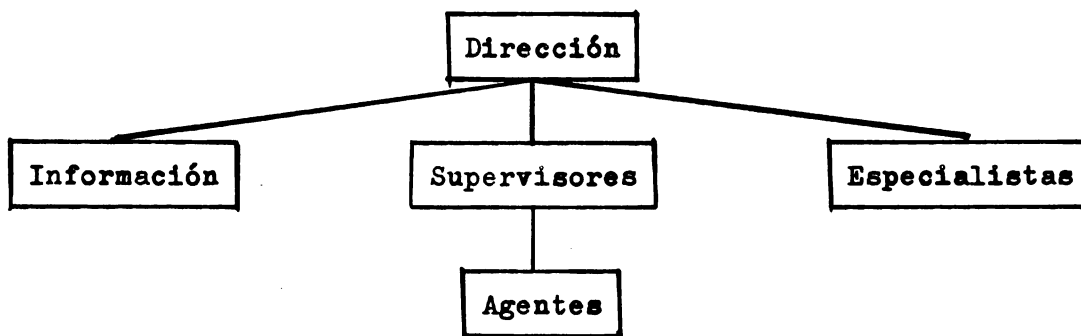
Los datos contenidos en este estudio son los siguientes:

1. Año de establecimiento y dependencia administrativa del Servicio de Extensión.
2. Esquema de organización del Servicio de Extensión.
3. Preparación técnica del personal de extensión agrícola.
4. Preparación en ciencias sociales del personal de extensión.
5. Areas de extensión y ciencias sociales afines sobre las cuales se considera necesario adiestrar al personal técnico de los Servicios de Extensión.
6. Formas en que se considera que debe suministrarse ese adiestramiento al personal de los Servicios de Extensión.

Guatemala

El Servicio de Extensión Agrícola fué creado en 1955 como un Departamento del Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura (SCIDA). A su vez SCIDA hace parte del Ministerio de Agricultura de la nación.

La organización del Servicio de Extensión se ajusta, esquemáticamente, al siguiente sistema:



Como puede notarse, no aparece la "división" de Mejoramiento del Hogar que no existe como dependencia del Servicio de Extensión de Guatemala.

El personal que trabaja en el Servicio de Extensión, al cual se refiere este estudio, es el siguiente: un Director, cinco Supervisores de Agencias y 31 Agentes de Extensión. <sup>1/</sup>

La preparación básica de ese personal se indica en el cuadro siguiente:

Cuadro 1.

GUATEMALA: Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos		
	Dirección n=1	Supervisores n=5	Agentes n=31
Bachellor of science +	1		
Peritos agrónomos ++		5	31

+ Egresados del "College" de Estados Unidos después de cursar los cuatro años de Universidad. Se le hace corresponder en Latinoamérica al ingeniero agrónomo.

++ Egresados de la Escuela Agrícola Panamericana después de tres años de estudios. Se ingresa a la Escuela con la preparación mínima de escuela primaria.

<sup>1/</sup> En forma "experimental" colabora una Agente del Hogar en una Agencia de Extensión.



Los Supervisores y Agentes de Extensión que ocupa el Servicio de Extensión son, casi en su totalidad, egresados de la Escuela Agrícola Panamericana de Honduras. Allí reciben al salir el título de peritos agrónomos.

El adiestramiento en extensión y ciencias sociales afines recibido por ese personal se indica a continuación:

Cuadro 2

GUATEMALA: Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación en extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos		
	Dirección n=1	Supervisores n=5	Agentes n=31
Master of science + (extensión)	1		
Estudios de seis meses en E. U.		3	
Cursos internacionales de 3 meses		1	10
Cursos nacionales de un mes		1	4
Sin adiestramiento			17

\* Este grado se otorga en Estados Unidos a personas que siguen estudios después del "College". También se otorga a ingenieros agrónomos y maestros normalistas. El grado se dá después de aprobar cursos que duran generalmente un año y de presentar una tesis.

Puede notarse que los cursos cortos internacionales y nacionales han sido fuente importante de adiestramiento del personal en aspectos de extensión.

La dirección del Servicio ha indicado que el área de extensión sobre la cual se considera necesario adiestrar al personal de Extensión es administración y supervisión de extensión.

MAPA No. 1

GUATEMALA: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



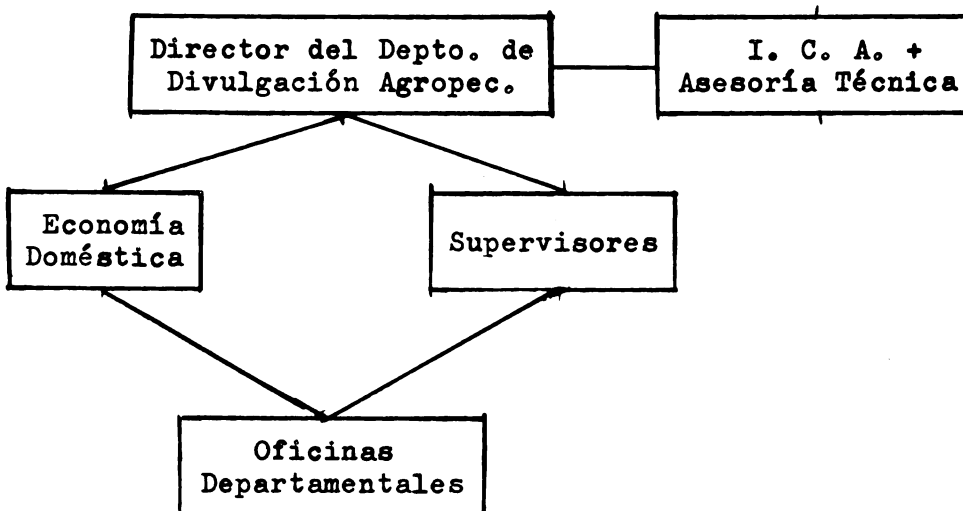
Por otra parte, las formas sugeridas para suministrar ese adiestramiento han sido las siguientes:

1. Asistencia del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas para la organización de cursos nacionales;
2. Participación de personal de esa institución en los cursos nacionales;
3. Realización de seminarios para adiestrar el personal.

### El Salvador

En 1947 se creó dentro del Ministerio de Agricultura el Departamento de Divulgación Agropecuaria como organismo para desarrollar labores de extensión agrícola en El Salvador.

El Departamento de Divulgación Agropecuaria tiene la organización que muestra el siguiente esquema:



+ ICA es la sigla de "International Cooperation Administration". Este nombre reemplaza a los anteriores Punto IV y FOA.

Las oficinas departamentales corresponden en otros países a las llamadas "Agencias locales de Extensión".

El personal técnico del Departamento, que interesa para los fines de este estudio, está compuesto por las siguientes personas: un Director y dos Subdirectores; cuatro Supervisores de Agencias de Extensión; dos Supervisoras de Mejoramiento del Hogar; 23 Agentes de Extensión y 13 Mejoradoras del Hogar. La preparación básica de este personal se indica en el cuadro siguiente:

Cuadro 3

EL SALVADOR: Preparación básica del personal del Departamento de Divulgación Agropecuaria en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=3	Supervisores n=4	Supervisoras n=2	Agentes de Extensión n=23	Agentes de Hogar n=13
Peritos agrónomos	2	4		23	
En años de secundaria+	1				2
Profesoras de escuela primaria++					8
Sin información o sin adiestramiento básico			2		3

+ Personas que han cursado algunos años de enseñanza secundaria.

++ Personas al nivel de escuela primaria con conocimiento sobre educación adquiridos en cursos de verano u otros cursos cortos similares.

El personal masculino está constituido en su totalidad por peritos agrícolas y el personal femenino predominantemente por "profesoras de escuela primaria".

El cuadro siguiente indica la preparación en extensión del personal del Departamento de Divulgación Agropecuaria:

Cuadro 4

EL SALVADOR: Preparación en extensión del personal del Departamento de Divulgación Agropecuaria en 1958

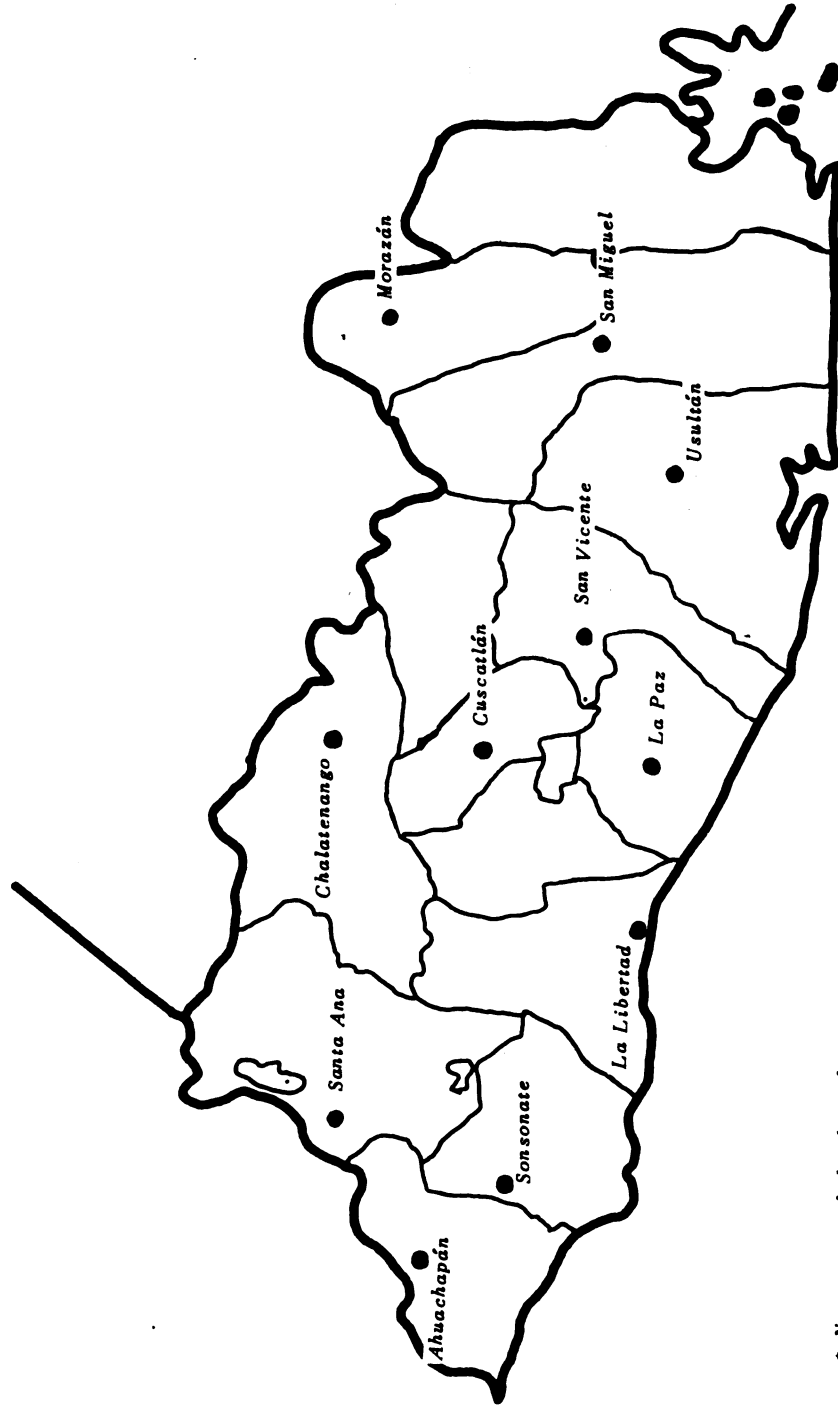
Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=3	Supervisores n=4	Supervisoras n=2	Agentes de Extensión n=23	Agentes de Hogar n=13
Estudios de 9 meses en Estados Unidos		1	2		
Estudios de 3 meses en Estados Unidos	3				2
Cursos internacionales de 3 meses				7	
Cursos nacionales de un mes		2		10	11+
Sin adiestramiento		1		6	

+ La información disponible indica que son 13 las Agentes del Hogar que han asistido a cursos nacionales de un mes. Para facilidad de análisis, sin embargo, se han asimilado a la categoría "estudios de tres meses en Estados Unidos, dos Mejoradoras que hicieron, también, este último adiestramiento. En todos los casos en este estudio se incluirán las personas en una sola categoría, aunque tengan varios niveles de preparación en extensión. Se consideran las categorías de la parte más alta del cuadro que han sido separadas en razón del mayor tiempo de adiestramiento indicado.

El personal de Dirección y el personal de Supervisoras ha sido adiestrado en extensión en los Estados Unidos. Los cursos nacionales son la fuente principal de preparación de los Agentes de Extensión y las Agentes del Hogar.

MAPA No. 2

EL SALVADOR: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola. •



• No se conoce la localización de 12 Agencias de Extensión

La Dirección del Departamento de Divulgación Agropecuaria na considera do que las áreas de extensión y ciencias sociales afines sobre las cuales necesita adiestramiento el personal técnico son las siguientes:

1. Evaluación en extensión
2. Desarrollo de comunidades rurales y
3. Fundamentos de sociología rural.

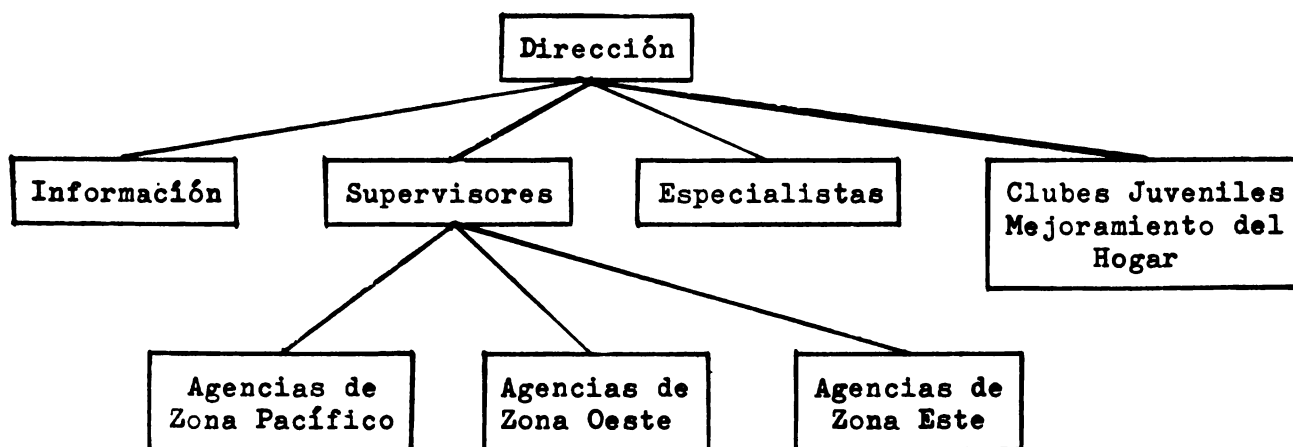
Las formas señaladas para suministrar el adiestramiento sobre esas áreas de extensión se indican a continuación:

1. Con el adiestramiento de adiestradores
2. Mediante asistencia para la organización de cursos nacionales
3. Mediante la participación de personal de profesores en sus cursos nacionales.

### Costa Rica

En 1948 se suscribió un convenio entre el gobierno de Estados Unidos y el de Costa Rica para la creación de un Servicio de Extensión Agrícola. Es te funcionó como una dependencia del Ministerio de Agricultura. En 1956 el Servicio fué incorporado a esta última entidad.

La organización actual del Servicio puede indicarse esquemáticamente así:



Esta organización es similar a la indicada para El Salvador y corresponde a un patron adoptado, con pequeñas modificaciones, en varios Servicios de Extensión en América Latina.

El personal del Servicio está formado por las siguientes personas: un Director y cuatro Supervisores de Agencias; una Supervisora de Mejoramiento del Hogar; 33 Agentes de Extensión y 20 Mejoradoras del Hogar.

La preparación básica de ese personal se ha indicado en el cuadro siguiente:

Cuadro 5

COSTA RICA: Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=1	Supervisores n=4	Supervisoras n=1	Agentes de Extensión n=33	Agentes de Hogar n=20
Ingeniero agrónomo+	1	4		27	
Bachellor of science				1	
Perito agrónomo				5	
Profesor normalista++			1		5
Bachiller					1
Profesor elemental					5
Sin adiestramiento básico					9

+ Egresado de Escuelas o Facultades de Agronomía después de cinco años de estudios profesionales. Para ingresar a esas Facultades o Escuelas se exige la aprobación del bachillerato o "liceo".

++ Egresado de Normales Superiores en las cuales se realizan dos años de estudios después del bachillerato.



Mientras que el personal masculino del Servicio está compuesto en la gran mayoría de ingenieros agrónomos, las Mejoradoras del Hogar tienen una preparación al nivel de profesoras normalistas y maestras de enseñanza primaria.

La preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión es la indicada enseguida:

Cuadro 6

COSTA RICA: Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=1	Supervisores n=4	Supervisoras n=1	Agentes de Extensión n=33	Agentes de Hogar n=20
Master of science, Magister Agriculturae+ 1		1			
Estudios de 6 meses en Estados Unidos				1	
Estudios entre 3 y 5 meses en Estados Unidos		3	1	6	7
Cursos internacionales de dos meses				5	
Cursos nacionales de tres meses				21	13

+ Magister Agriculturae: título que se dá a ingenieros agrónomos (o su equivalente) con tres o más años de experiencia en el campo, después de cursar y aprobar estudios postgraduados y hacer una tesis sobre investigación. Este grado se otorga en el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA.

MAPA No. 3

COSTA RICA: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



Los cursos cortos en Estados Unidos y los cursos nacionales han sido la forma más usada para preparar el personal en aspectos de extensión.

El Director del Servicio de Extensión ha señalado que en las siguientes áreas sería más deseable el adiestramiento para el personal de extensión:

1. Programación y planeamiento
2. Métodos de extensión
3. Principios generales de extensión.

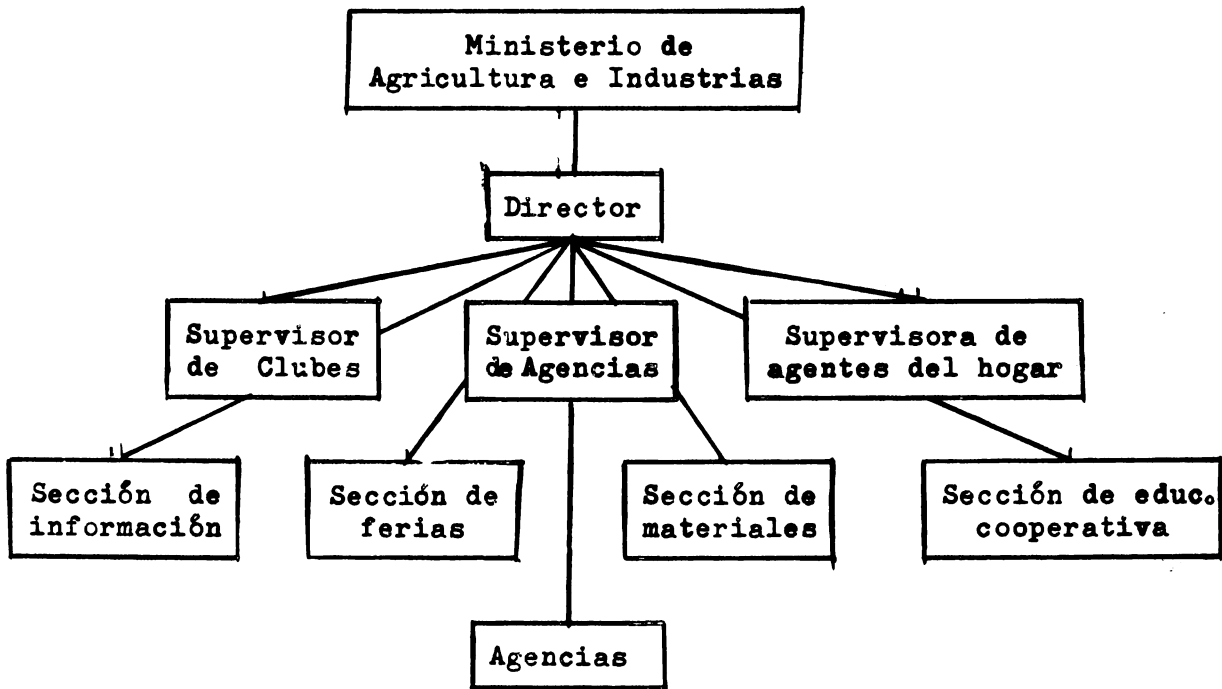
Las formas o maneras consideradas como más deseables para dar adiestramiento al personal de extensión fueron las siguientes:

1. Adiestramiento de adiestradores
2. Organización de cursos nacionales
3. Cursos cortos de adiestramiento en el Instituto de Turrialba.

### Panamá

El Servicio de Divulgación Agrícola de Panamá fué creado a fines de 1952. Ha funcionado como dependencia del Ministerio de Agricultura y opera con fondos del gobierno panameño únicamente. El Servicio de Divulgación Agrícola es el organismo encargado de realizar las labores de extensión en Panamá.

Para la fecha, el Servicio tiene la organización que indica, esquemáticamente, el siguiente organograma:



Cabe destacar la existencia de una Sección de Educación Cooperativa en el Servicio de Divulgación Agrícola de Panamá. En otros Servicios de Extensión no aparece una sección o división de esa naturaleza.

El Servicio cuenta con un Director, dos Supervisores de Agencias y dos Supervisoras de Mejoramiento del Hogar. Además trabajan en el Servicio 16 Agentes de Extensión y ocho Agentes Mejoradoras del Hogar.

El cuadro 7 indica en forma resumida la preparación de ese personal del Servicio.

El personal dedicado a actividades de Mejoramiento del Hogar tiene una preparación básica muy homogénea y con relación al de otros países es de un nivel elevado de preparación.

Cuadro 7

PANAMA: Preparación básica del personal del Servicio de Divulgación Agrícola en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=1	Supervisores n=2	Supervisoras n=2	Agentes de Extensión n=14	Agentes de Hogar n=8
Master of science (Agricultura)	1				
Ingeniero agrónomo				3	
Bachellor of science		1		2	
Perito+				9	
Profesora de economía doméstica++			1		8
Sin información, sin adiestramiento básico		1	1		

+ Egresados del Centro Nacional de Agricultura Vocacional en Divisa, Panamá. Desde 1955 ingresan a ese Centro personas que hayan cursado el primer ciclo de secundaria (los tres primeros años). Cursan allí tres años adicionales.

++ Se trata de señoritas bachilleres que toman cursos sobre economía doméstica durante los últimos tres años de la escuela secundaria en Panamá.

Con respecto al adiestramiento recibido en extensión por el personal del Servicio, el cuadro siguiente es bien indicativo:

Cuadro 8

PANAMA: Preparación en extensión del personal del Servicio de Divulgación Agrícola en 1958

Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=1	Supervisores n=2	Supervisoras n=2	Agentes de Extensión n=14	Agentes de Hogar n=8
Estudios de un año en Estados Unidos		1			
Estudios entre 3 y 5 meses en Estados Unidos		1	2		2
Cursos nacionales de un mes				8	3
Sin adiestramiento	1			6	3

La mayoría del personal del Servicio no ha recibido adiestramiento en extensión. Las Agentes Mejoradoras del Hogar muestran mayor adiestramiento en esa disciplina.

Se ha señalado que el adiestramiento más deseable para el personal de extensión sería preferentemente, en las siguientes áreas:

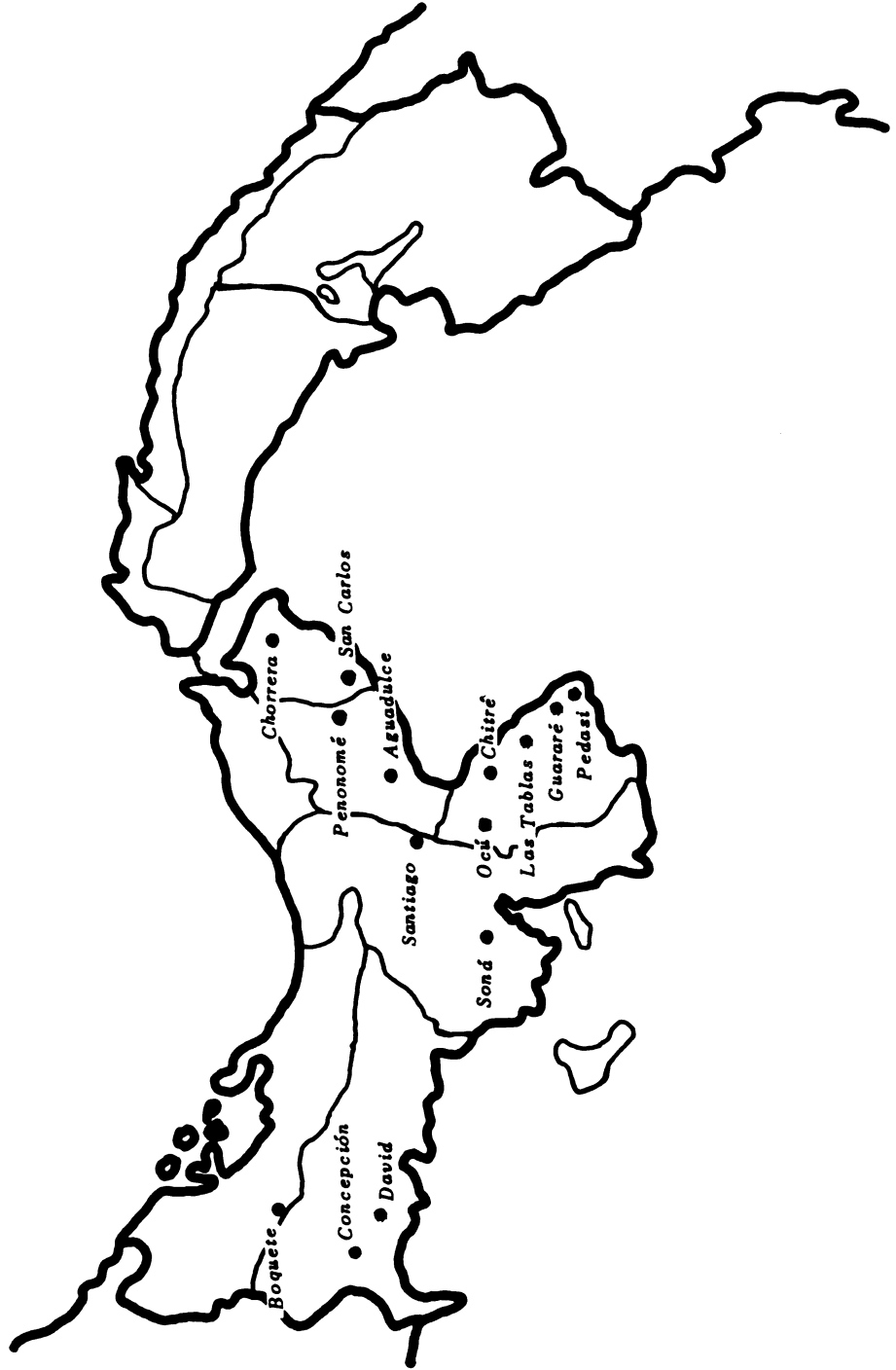
1. Sociología rural
2. Desarrollo de comunidades
3. Psicología educativa.

Como en el caso de El Salvador, esto representaría un enfoque de la actividad del extensivista más hacia el campo de las necesidades técnicas\* del

\* Se llaman en extensión "necesidades técnicas" las necesidades que ve el agente de cambio (el extensionista, el maestro, el trabajador social) con prescindencia de si son conocidas o "sentidas" por el agricultor afectado por ellas. Por ejemplo, la "necesidad" del consumo de hortalizas que ve el técnico y no la siente la gente del lugar.

MAPA No. 4

PANAMA: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



agricultor que hacia las necesidades sentidas.

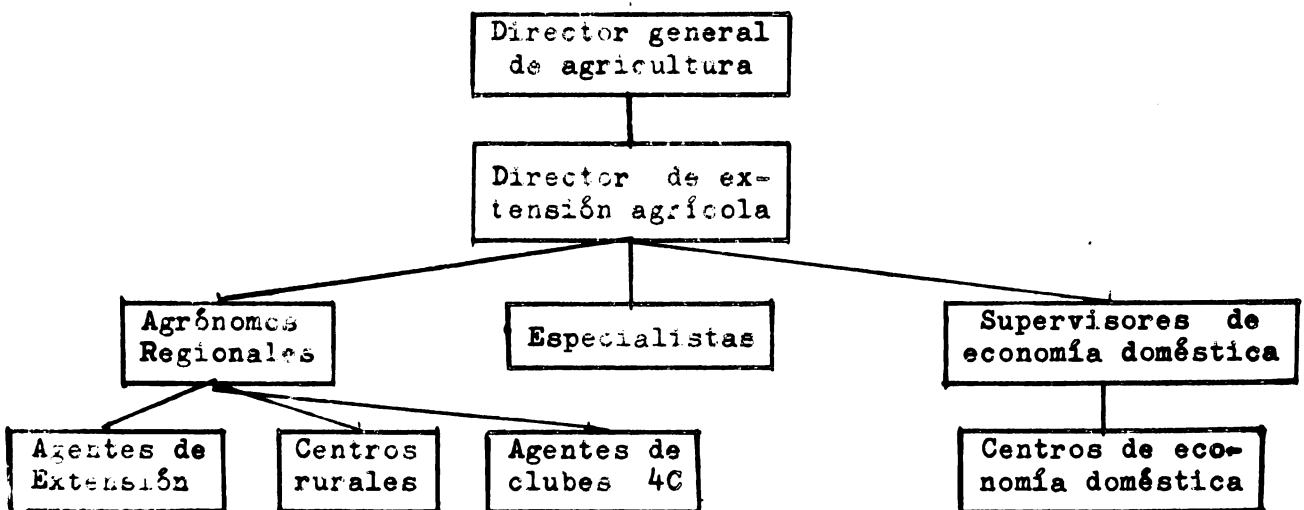
Para realizar el adiestramiento del personal de extensión en las áreas descritas atrás (Sociología rural, desarrollo de comunidades, psicología educativa) el Servicio de Divulgación Agrícola ha señalado que deben:

1. Adiestrarse los adiestradores del servicio
2. Que se desearía la asistencia del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas en la organización de cursos nacionales
3. En que especialistas de esa organización participen en sus cursos nacionales.

### Haití

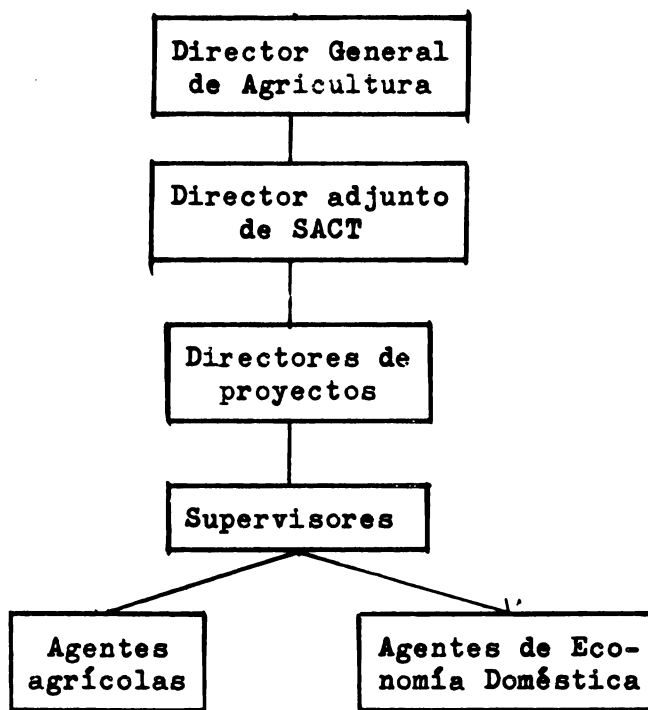
La Dirección General de Agricultura tiene dos Servicios de Extensión. El uno es financiado por el gobierno haitiano; el otro es un organismo mixto en colaboración con la Misión de Operaciones del Punto IV en Haití.

En forma esquemática se señala en seguida la organización de esos servicios. El primer diagrama se refiere al Servicio de Extensión del gobierno haitiano. El segundo al Servicio Agrícola de Cooperación Técnica (SACT)





Servicio Agrícola de Cooperación Técnica +



+ Este Servicio sólo cuenta con cuatro agencias o "proyectos". A él no se hará posterior mención en este estudio.

La organización del Servicio de Extensión del gobierno haitiano presenta algunas variantes con relación a la organización de otros Servicios. No existen las funciones de Supervisores como tales y se hace aparente la existencia de centros rurales y centros de economía doméstica. Los primeros son organizaciones para desarrollar labor de colonización.

El país está dividido en 11 distritos para efectos del trabajo del Servicio de Extensión. Al frente de las oficinas en cada distrito está un agrónomo+ que es representante directo de la Dirección General de Agricultura.

---

+ Egresado de la Escuela Superior de Agricultura en donde se cursan cuatro años de estudios. Se ingresa a la Escuela cuando se ha obtenido el llamado "bachillerato de 2º grado" después de 13 años de estudios.

El personal técnico de una oficina de distrito es más o menos el siguiente:

- a. Agrónomo de distrito
- b. "Monitor" de extensión
- c. Agente de cooperativas
- d. Agente 4-S
- e. Agente de recursos renovables
- f. Veterinario (que no es permanente)
- g. Mejoradora del Hogar (en número de una o más)
- h. Agentes agrícolas (con número de cuatro o más)

El personal de dirección y de agentes que interesa para este estudio está compuesto así: Un Director de Extensión Agrícola, seis "Agrónomos de Distrito"<sup>1/</sup> y una Supervisora. Además, diez "Moniteurs" de Extensión; 54 Agentes de Extensión y 16 Mejoradoras del Hogar.

La preparación básica de este personal aparece a continuación:

Cuadro 9

HAITI: Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958

Tipo de personal n indica número de técnicos					
Nivel de preparación básica	Dirección n=7+	Supervisora n=1	Monitores n=10	Agentes de Extensión n=54	Agentes de Hogar n=16
Agrónomo	7		9	33	
Brevet superior++					9
Sin adiestramiento básico		1	1	21	7

+ Se han asimilado los Agrónomos del Distrito al personal de Dirección.

++ "Diploma" que se otorga después de cursar ocho años de escuela primaria.

<sup>1/</sup> Para la época en que fué obtenida esta información, estaban vacantes los cargos de "Agrónomos de Distrito" en cinco distritos del país.

Cuadro 10

HAITI: Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión, en 1958

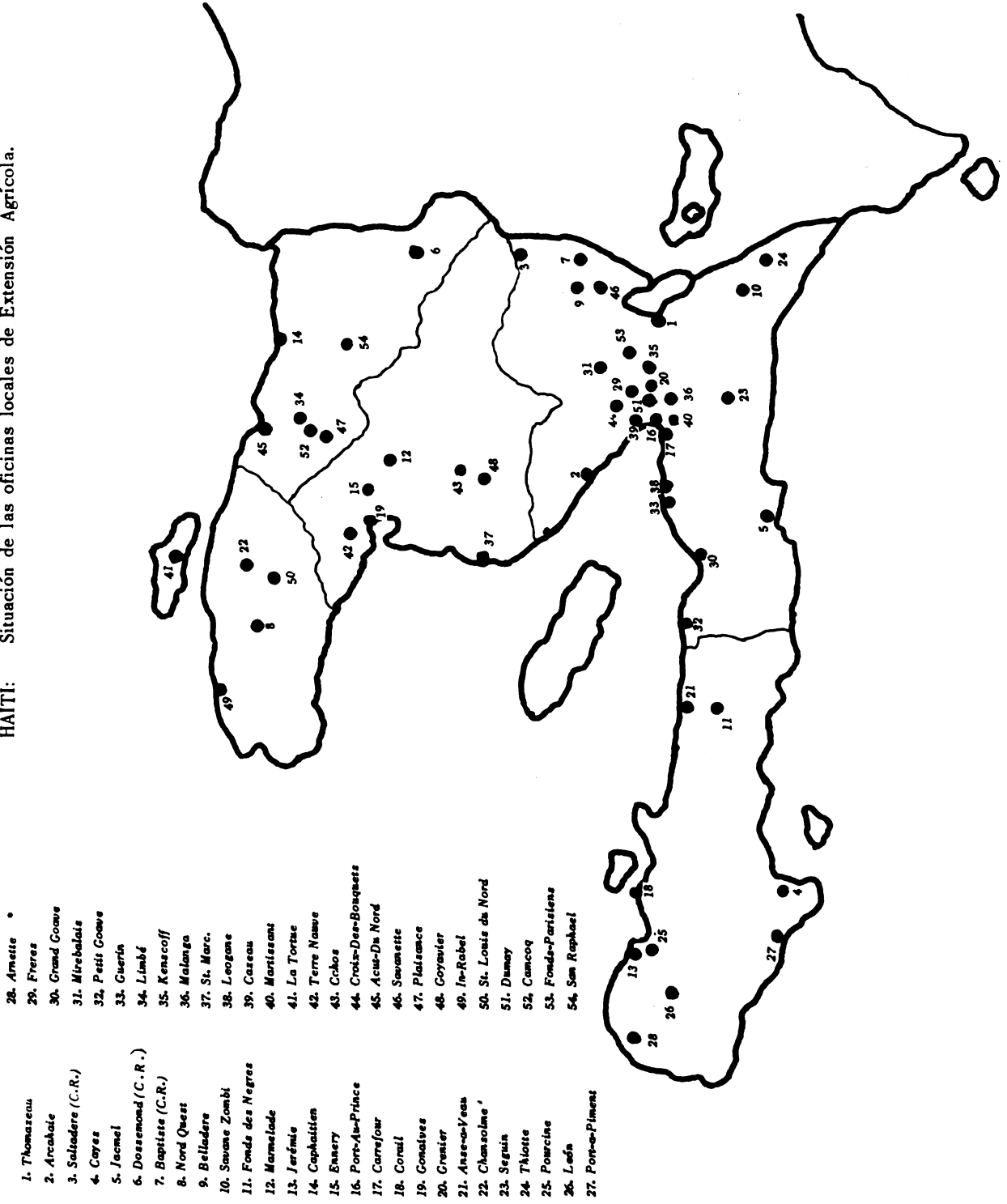
Nivel de preparación en extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=7	Supervisora n=1	Monitores n=10	Agentes de Extensión n=54	Agentes de Hogar n=16
Cursos Postgraduados de 1 año en Costa Rica	1				
Estudios de 6 meses en Estados Unidos	1				
Estudios entre 3 y 5 meses en Estados Unidos		1			
Cursos internacionales de tres meses	1				
Cursos nacionales de un mes	3		10	7	16
Sin adiestramiento	1			47+	

+ La información disponible señala que 26 agentes han asistido a cursos de de una o dos semanas sobre extensión. De una manera arbitraria se ha considerado en este estudio, en la categoría "sin adiestramiento", la preparación en extensión adquirida en cursos de aquella duración. El autor juzga que ese tiempo es insuficiente para dar siquiera nociones generales sobre extensión.

En el caso del Servicio de Extensión de Haití, el interés por el adiestramiento en extensión y ciencias sociales afines aparece de un orden más "educativo". Han indicado:

1. La programación y el planeamiento
2. La administración y supervisión de extensión
3. La evaluación en extensión como las áreas de mayores necesidades de adiestramiento para el personal.

HAÏTI: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



- 1. Thomazeau
- 2. Arcade
- 3. Salondere (C.R.)
- 4. Cayes
- 5. Jemel
- 6. Doussmond (C.R.)
- 7. Baptiste (C.R.)
- 8. Nord Ouest
- 9. Belladere
- 10. Savane Zombi
- 11. Fonds des Negres
- 12. Mamelade
- 13. Jeremie
- 14. Caphaitien
- 15. Enayry
- 16. Port-Au-Prince
- 17. Carrefour
- 18. Cornil
- 19. Gonaves
- 20. Grenier
- 21. Anse-a-Yves
- 22. Chasolme'
- 23. Seguin
- 24. Thlotte
- 25. Poircius
- 26. Lefa
- 27. Port-a-Pinans
- 28. Arnette
- 29. Freres
- 30. Grand Coave
- 31. Mirebalais
- 32. Petit Coave
- 33. Guerth
- 34. Limbe
- 35. Kenacoff
- 36. Malanga
- 37. St. Marc.
- 38. Leogane
- 39. Caseau
- 40. Marissant
- 41. La Tortue
- 42. Terre Name
- 43. Coko
- 44. Croix-Des-Bouquets
- 45. Acus-Du Nord
- 46. Savanette
- 47. Plaisance
- 48. Coysier
- 49. In-Rabel
- 50. St. Louis du Nord
- 51. Dumay
- 52. Camcoq
- 53. Fonds-Parisiens
- 54. San Raphael

La segunda de las alternativas puede prestarse a equívoco. Más pareciera que el Servicio como entidad sintiera la necesidad de fortalecer el área de la administración y la supervisión de extensión en vez de adiestrar a su personal de campo sobre esas disciplinas. Probablemente éste sea un aspecto sobre el cual debe profundizarse en posteriores investigaciones.

Finalmente, se ha sugerido que el adiestramiento para el personal sea atendido con la asistencia del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, mediante:

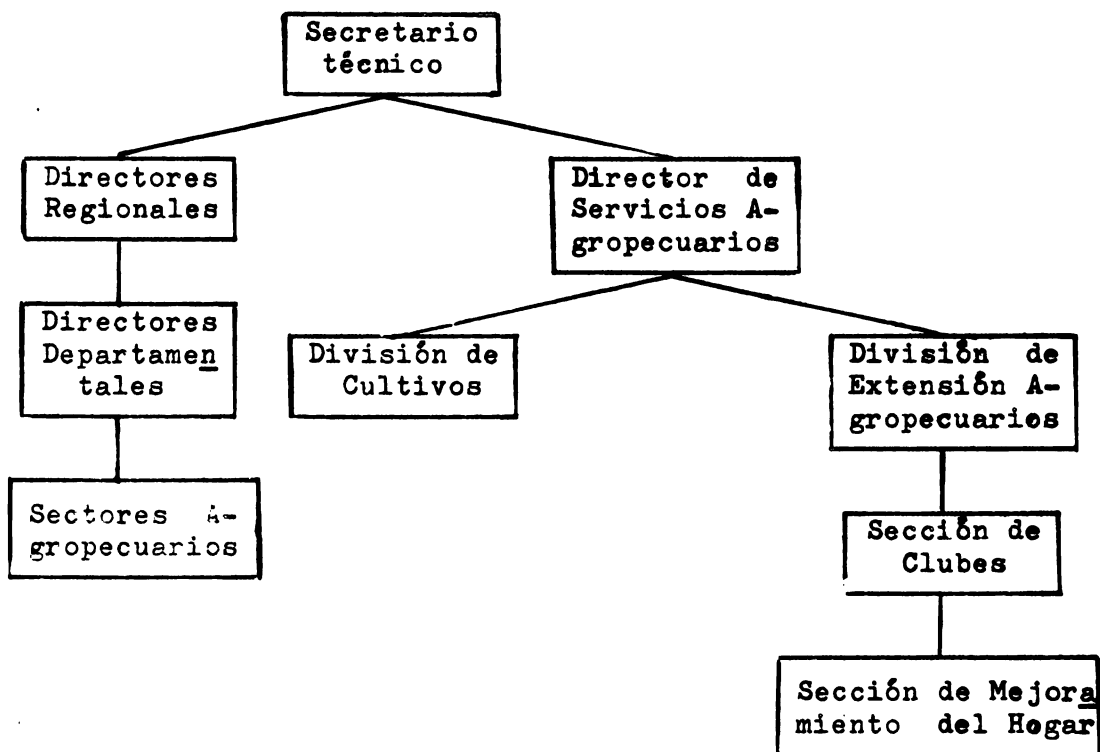
1. Ayuda en la organización de cursos nacionales
2. Con la cooperación de técnicos de esa institución como adiestradores
3. Adiestramiento de adiestradores del Servicio de Extensión de Haití.

#### Colombia

Desde hace varios años existen en Colombia los servicios directos al agricultor en forma de regalo de semillas, vacunación de los animales, fomento de los cultivos y formas similares. Esta modalidad de trabajo a través de un personal de técnicos agrícolas no es única del país. Más bien podría decirse que ha sido la pauta de trabajo corriente en otros servicios. Aún en Europa la situación se repite dentro de líneas bien parecidas. Pero el impulso universal de la forma de trabajo conocida como "extensión agrícola" empieza a influir en la mentalidad de "servicio directo" o "fomentista" como han llamado algunos, para dar paso a una nueva organización con carácter más educativo. Se trata de un cambio de metas que implica adquisición de nuevas técnicas y métodos de trabajo. Ahora lo más importante no será conservar los recursos naturales de por sí, o mantener la sanidad de un cultivo; se mirará al mejoramiento del hombre como meta de la actividad de ex

tensión. El "mejoramiento del hogar" llegará a las casas campesinas; el técnico trabajará con las necesidades de los agricultores y no sólo con las necesidades técnicas que él mira. Hacia esta parte se inclina ahora el Servicio de Extensión Agropecuaria de Colombia, con la colaboración de los organismos norteamericanos+ e interamericanos que adiestran o facilitan el adiestramiento de su personal de técnicos agrícolas.

Según la forma realizada en 1958, la organización de lo que sería el Servicio de Extensión de Colombia puede presentarse esquemáticamente así:



Esta modalidad de organización es sui-géneris. Difiere de la organización de otros servicios principalmente en que aquí no existe relación direc

---

+ Por acuerdo cooperativo se estableció en 1954 en Colombia el proyecto piloto de extensión, que se denominó STACA, y que ha operado en Departamento de Boyacá. Además en el Departamento del Valle, se ha establecido un Servicio de Extensión con asesoría técnica norteamericana.

ta de orden jerárquico entre el Director de Servicios Agropecuarios, o el Jefe de la División de Extensión, y los Directores Regionales que son los técnicos de campo del programa.

De acuerdo con la reforma a que se ha hecho alusión, el país fué dividido en seis regiones generales que agrupan, cada una, varios departamentos o intendencias.+

El personal del Servicio de Extensión sobre el que se posee información para la fecha en que se realiza este estudio, aparece a continuación. El personal de dirección pudiera considerarse compuesto por tres personas: el Secretario Técnico, el Director de Servicios Agropecuarios y el Jefe de la División de Extensión Agropecuaria. Hay una Supervisora Nacional de Agentes del Hogar. El personal de campo++ está integrado por 102 técnicos y 36 mejoradoras. La preparación básica de este personal se indica en el Cuadro 11.

Se hace aparente la importancia que tiene en Colombia el médico veterinario como agente de extensión. Quizá sea en el único país de América Latina que se utiliza como tal. Las mejoradoras del hogar tienen una preparación básica que oscila entre el nivel primario y el secundario.

La mayor parte del personal ha sido adiestrado en extensión por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. La situación de adiestramiento en extensión se indica en el Cuadro 12.

- 
- + Las "intendencias" son en Colombia territorios nacionales de un orden administrativo inferior a los Departamentos. Estos a su vez son la base de la división administrativa.
  - ++ A éste personal ha debido asimilarse el de Directores Regionales. Los nombres de este personal no han sido conocidos oportunamente por motivos de cambios de cargos.

Cuadro 11

COLOMBIA: Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos			
	Dirección n=3	Supervisora n=1	Agentes de Extensión n=102	Agentes de Hogar n=36
Magister Agriculturae (suelos)	1			
Ingeniero agrónomo			55	
Médico veterinario	1		47	
Bachelor of science	1			
Bachiller o normalista		1		7
Con años de secundaria				8
Profesora de escuela primaria				18
Sin adiestramiento básico				3

Cuadro 12

COLOMBIA: Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación en extensión	Dirección n=3	Supervisora n=1	Agentes de Extensión n=102	Agentes de Hogar n=36
Master of Science, Magister Agriculturae (Extensión)	1		1	
Estudios de 1 año en E. U.			2	1
Estudios de 3 meses en E.U.		1		2
Curso internacional de 2 meses			16	
Curso nacional de 2 meses			26	11
Sin adiestramiento	2		57	22

Un alto porcentaje de los Agentes de Extensión y las Mejoradoras del Hogar no han recibido adiestramiento en extensión.



MAPA No. 6

COLOMBIA: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



El Jefe de la División de Extensión Agropecuaria ha señalado las siguientes áreas de extensión y ciencias sociales afines como las más deseables de ser enseñadas a los Agentes de Extensión:

1. Programación y planeamiento de extensión
2. Métodos de extensión
3. Administración y supervisión de extensión.

Las áreas indicadas señalan una orientación "educativa" del trabajo del Servicio en Colombia.

Se ha indicado, también que las formas de realizar ese adiestramiento pudieran consistir en las siguientes:

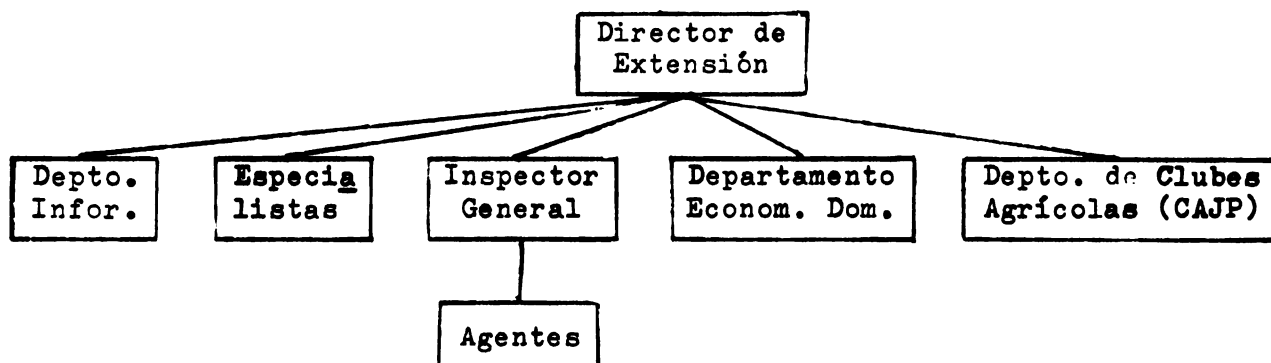
1. Adiestrando los adiestradores o "líderes administrativos del Servicio.
2. Asistiendo estos "líderes" a seminarios sobre extensión y ciencias sociales afines
3. Asistiendo al Servicio de Extensión en la preparación de materiales (folletos, carteles, etc.) de extensión.

El énfasis ha resultado ser en el mayor adiestramiento del personal directivo como medio para realizar el adiestramiento del personal de campo.

### Perú

El Servicio Cooperativo Interamericano de Producción de Alimentos (SCIPA) fué establecido cooperativamente en 1943. Hace parte del Ministerio de Agricultura. El proyecto de extensión de SCIPA es uno de los tres primeros proyectos de esa naturaleza establecidos cooperativamente en América Latina.

La organización del Servicio se ajusta más o menos al siguiente esquema:



Esta estructura agrega únicamente al patrón corriente de organización, la existencia de un Inspector General que hace el papel de Sub-Director del Servicio.

El personal de extensión, en los aspectos a que se refiere este estudio, está constituido por un Director y un Inspector General; dos Supervisores y tres Supervisoras; 41 Agentes de Extensión y 16 Agentes de Mejoramiento del Hogar.

La preparación básica de ese personal se indica en el Cuadro 13.

El personal masculino y femenino del Servicio es de preparación al nivel "profesional" como se conoce en algunos países. Esta condición de homogeneidad facilita, sin duda, el adiestramiento en masa del personal en los cursos cortos nacionales o internacionales.

Cuadro 13

PERU: Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=2	Supervisores n=2	Supervisoras n=3	Agentes de Extensión n=41	Agentes de Hogar n=16
Ingeniero agrónomo	2	2		35	1
Profesora de Economía Doméstica+			3		10
Sin preparación básica				6	5

+ Egresados de la "Escuela de Educación Familiar", en donde se cursan cuatro años después del bachillerato.

En efecto, buena parte del personal se ha beneficiado de los cursos internacionales sobre extensión y economía doméstica que dicta el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. Veamos cuál es la preparación de ese personal en aspectos de extensión:

Cuadro 14

PERU: Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=2	Supervisores n=2	Supervisoras n=3	Agentes de Extensión n=41	Agentes de Hogar n=16
Estudios de 9 meses en E. U.			1		
Estudios entre 3 y 5 meses en E. U.	2	1	1	4	4
Cursos internacionales de 2 meses				15	6
Sin adiestramiento		1	1	22	6

MAPA No. 7

PERU: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



Algo así como la mitad del personal ha tenido ocasión de recibir adiestramiento en extensión; la otra mitad del personal no ha recibido aún adiestramiento en extensión.

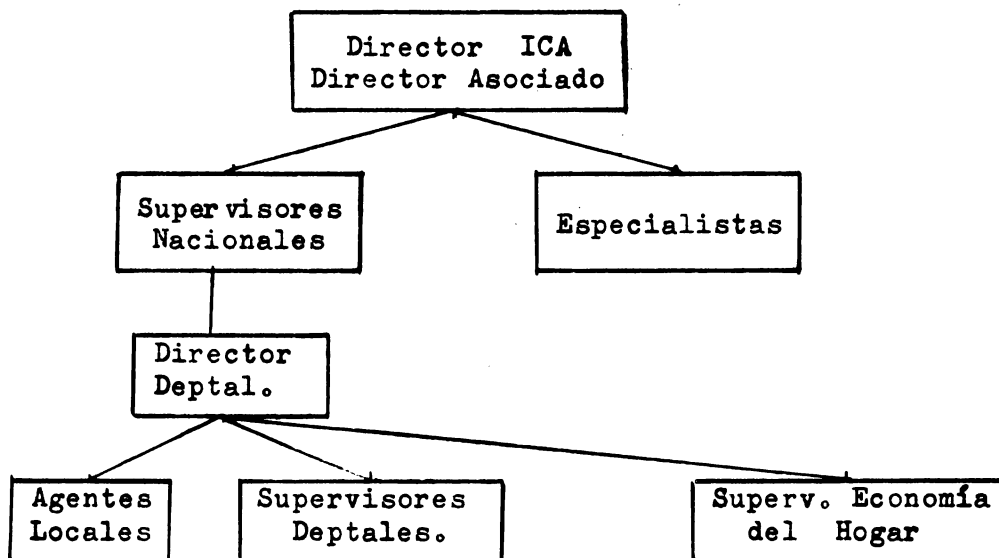
Se han citado las áreas de desarrollo de comunidades rurales y evaluación de extensión como de mayor interés para el adiestramiento de los Agentes de Extensión. Esta indicación parece señalar el interés del Servicio por el tipo de programas que ellos denominan "de extensión y conexas", realizados en escala regional. El Servicio coopera un plan de desarrollo integral de la comunidad en Huancayo que se denomina "Plan Regional de Fomento del Valle del Mantaro".

La forma más adecuada para llevar el adiestramiento a los Agentes de Extensión, según juzga el Director del Servicio, es mediante la realización de seminarios ("workshops").

### Bolivia

La División de Extensión es una de las divisiones del Servicio Agrícola Interamericano. El Servicio Agrícola Interamericano (SAI) está organizado dentro del Ministerio de Agricultura de Bolivia, en base al acuerdo cooperativo entre el gobierno de Bolivia y el de los Estados Unidos de Norteamérica. Su propósito es el mejoramiento de la producción agrícola y la vida rural.

La forma de organización de la División de Extensión puede indicarse esquemáticamente y así:



Esta forma de organización, a base de Directores Departamentales suele facilitar, en un país extenso, la administración del personal. En forma parecida se ha visto que funciona el Servicio de Extensión en Colombia y podrá verse en el caso de la Argentina y Brasil en páginas posteriores.

El personal de extensión, al cual se refiere este estudio, es el siguiente: un Director Asociado y ocho Directores Departamentales. Además, un Supervisor Nacional y cinco Supervisores Departamentales de Agencias; una Supervisora Nacional de Agentes de Mejoramiento del Hogar y siete Supervisoras Departamentales; 50 Agentes y 31 Mejoradoras.

La preparación básica de ese personal se señala en el Cuadro 15.

Hay un gran predominio de personal de Agentes de Mejoramiento del Hogar sin preparación básica al nivel corriente de este personal en otros países.

En cuanto a la preparación del personal en extensión, el Cuadro 16 es indicativo de la situación.

Cuadro 15

BOLIVIA: Preparación básica del personal de la División de Extensión en 1958

Tipos de personal n indica número de técnicos					
Nivel de preparación básica	Dirección n=9	Supervisores n=6	Supervisoras n=8	Agente de Extensión n=50	Agentes de Hogar n=30
Ingeniero agrónomo	4	4		19	
Médico veterinario	1				
Perito agrónomo+	4	1		24	
Bachiller					1
Maestra					2
Sin adiestramiento básico		1	8	7	27

+ Egresados de las Escuelas de Agricultura de Cochabamba, Sucre o Chulumani. Han asistido a escuela primaria y a uno ó dos años de bachillerato. Luego dos ó tres años en la Escuela de Agricultura.

Cuadro 16

BOLIVIA: Preparación en Extensión del personal de la División de Extensión en 1958

Tipo de personal n indica número de técnicos					
Nivel de preparación en Extensión	Dirección n=9	Supervisores n=6	Supervisoras n=8	Agente de Extensión n=50	Agentes de Hogar n=30
Estudios de 1 año en EU	3	3	3	2	
Estudios de 6 meses en Estados Unidos	2		1		
Estudios entre 3 y 5 meses en E. U.			1		
Curso int. de 2 meses	2				2
Curso nacional de 1 mes				?	
Sin adiestramiento	2	3	3	46	28



MAPA No. 8

BOLIVIA: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



Una pequeña parte del personal ha recibido adiestramiento en Estados Unidos sobre extensión. La gran mayoría, sin embargo, no ha sido adiestrado en extensión. Aparentemente, existe un campo amplio de actividad por el lado de los cursos nacionales para el adiestramiento del personal de la División de Extensión.

El Servicio indica la necesidad de adiestrar al personal de Extensión en aspectos de evaluación de la labor de extensión y desarrollo de comunidades rurales. Y señala el interés de que el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas colabore con él en:

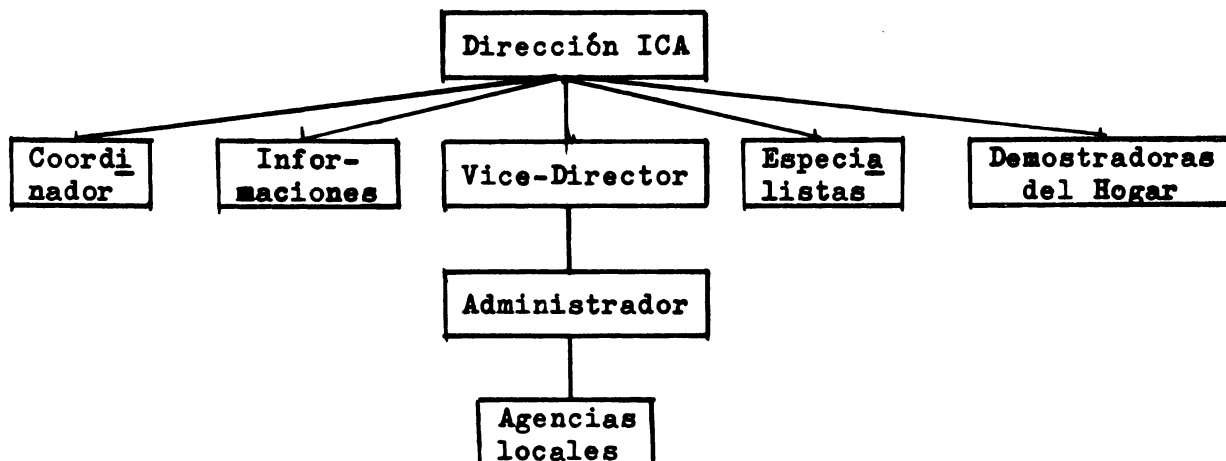
1. El adiestramiento de adiestradores - ó líderes administrativos
2. En la organización de cursos nacionales
3. En la realización de cursos internacionales por grupos de países.

En los primeros aspectos, el Servicio de Bolivia se muestra acorde con lo señalado en otros países: el énfasis al adiestramiento de técnicos al nivel directivo y énfasis en la realización de cursos locales.

#### Paraguay

El Servicio de Extensión en Paraguay fué establecido en 1953. Es parte del Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola (STICA), que a su vez funciona dentro del Ministerio de Agricultura.

La organización de Extensión se ajusta al patrón siguiente:



El Coordinador y el Administrador hacen funciones de supervisión. El personal nacional del Servicio lo componen el Vice-Director, el Coordinador y el Administrador. Además, una Demostradora del Hogar y diez Agentes de Extensión.

Un cuadro-resumen de la preparación básica de ese personal se da a continuación.

Cuadro 17

PARAGUAY: Preparación básica del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de prepa- ración básica	Tipo de personal n indica número de técnicos		
	Direc ción n=3	Agente de Extensión n=10	Agentes del Hogar n=1
Ingeniero agrónomo	1		
Agrónomo+	2	10	
Sin información			1

+ Egresado de la Escuela de Agricultura Mariscal Estigarribia. Ingresan con estudios primarios y hacen cuatro o cinco años de agricultura vocacional.

La labor de mejoramiento del hogar como actividad anexa a las Agencias de Extensión Agrícola, apenas se inicia en Paraguay.

La preparación en extensión del personal se indica enseguida:

Cuadro 18

PARAGUAY: Preparación en extensión del personal del Servicio de Extensión en 1958

Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos		
	Dirección n=3	Agente de Extensión n=10	Agentes del Hogar n=1
Estudios de 1 año en E. U.			1
Adiestramiento de Servicio por ocho meses	1	5	
Curso nacional en 6 meses	2	5	

El adiestramiento en servicio en el Area Demostrativa del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas en Uruguay ha sido aprovechada por seis de los 14 miembros del personal de extensión.

El Servicio ha indicado que el adiestramiento en las siguientes áreas de trabajo sería deseable para el personal:

1. Clubes juveniles
2. Mejoramiento del Hogar
3. Programación y planeamiento.

El Mejoramiento del Hogar debe indicar, más que una necesidad del personal de campo, el deseo del Servicio en sí de desarrollar esta área de actividad, paralelamente con el servicio a la finca.

MAPA No. 9

PARAGUAY: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



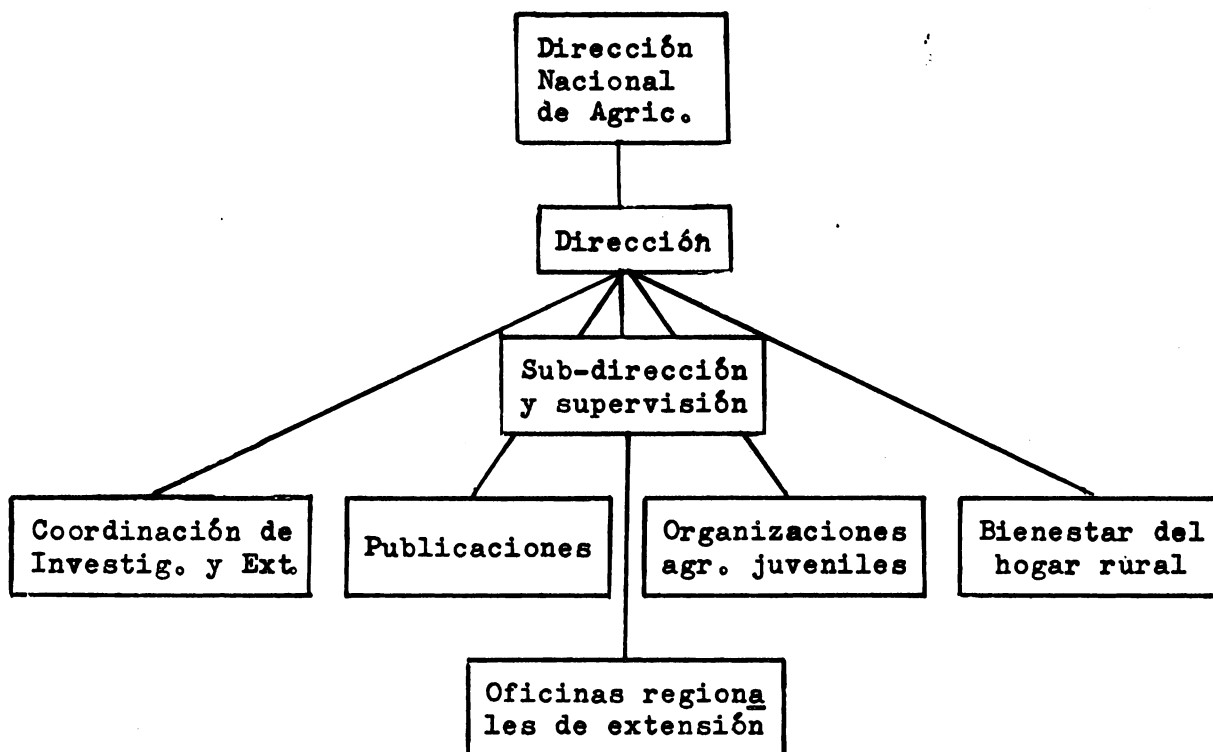
La forma en que se sugiere asistencia al Servicio de Extensión es la siguiente:

1. Ayudando a la organización de cursos nacionales
2. Ayudando con personal técnico como profesores de los cursos nacionales
3. Mediante el adiestramiento de los adiestradores o personal directivo.

Coincide esta indicación con la mayoría de las señaladas en este punto en los otros países.

### Chile

El Departamento de Extensión Agrícola en una dependencia de la Dirección Nacional de Agricultura del Ministerio de Agricultura. Fué estructurado sobre las bases actuales de funcionamiento desde 1953. En seguida se indica un gráfico de su organización:



Este esquema se ajusta al patrón usual de organización de los Servicios de Extensión. La oficina denominada "Sección de Coordinación de Investigación y Extensión" reúne los llamados "especialistas de extensión" cuya misión, según lo anota Astorga (1955:37), es la siguiente:

- a) Mantener contacto personal con los ingenieros agrónomos de Extensión;
- b) Proporcionar a los ingenieros agrónomos de Extensión abundante literatura sobre su especialidad;
- c) Enviar informaciones de su especialidad para publicarlas en la prensa local;
- d) Dictar cursos breves en reuniones regionales.

El personal actual del Departamento de Extensión es el siguiente: Un Director y tres Supervisores de Agencias; una Especialista en Educación para el Hogar. Además, en las oficinas locales, 40 Agentes de Extensión y siete "Educadoras del Hogar Rural".+

Todo el personal del Departamento se halla al nivel "profesional". Esta situación ha impuesto la igualdad administrativa y jerárquica entre el Agente de Extensión y la Educadora del Hogar Rural.

La preparación básica de ese personal se indica en el Cuadro 19.

---

+ Egresadas como "profesoras de alimentación y economía doméstica" después de cuatro años de estudios de Universidad.

Cuadro 19

CHILE: Preparación básica del personal del Departamento de Extensión en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=1	Supervisores n=3	Supervisoras n=1	Agente de Extensión n=40	Educadores del Hogar n=7
Ingeniero agrónomo	1	3	1	40	
Profesora de alimentación y economía doméstica					7

La preparación en extensión del personal del Departamento al cual se refiere este estudio+ es la siguiente:

Cuadro 20

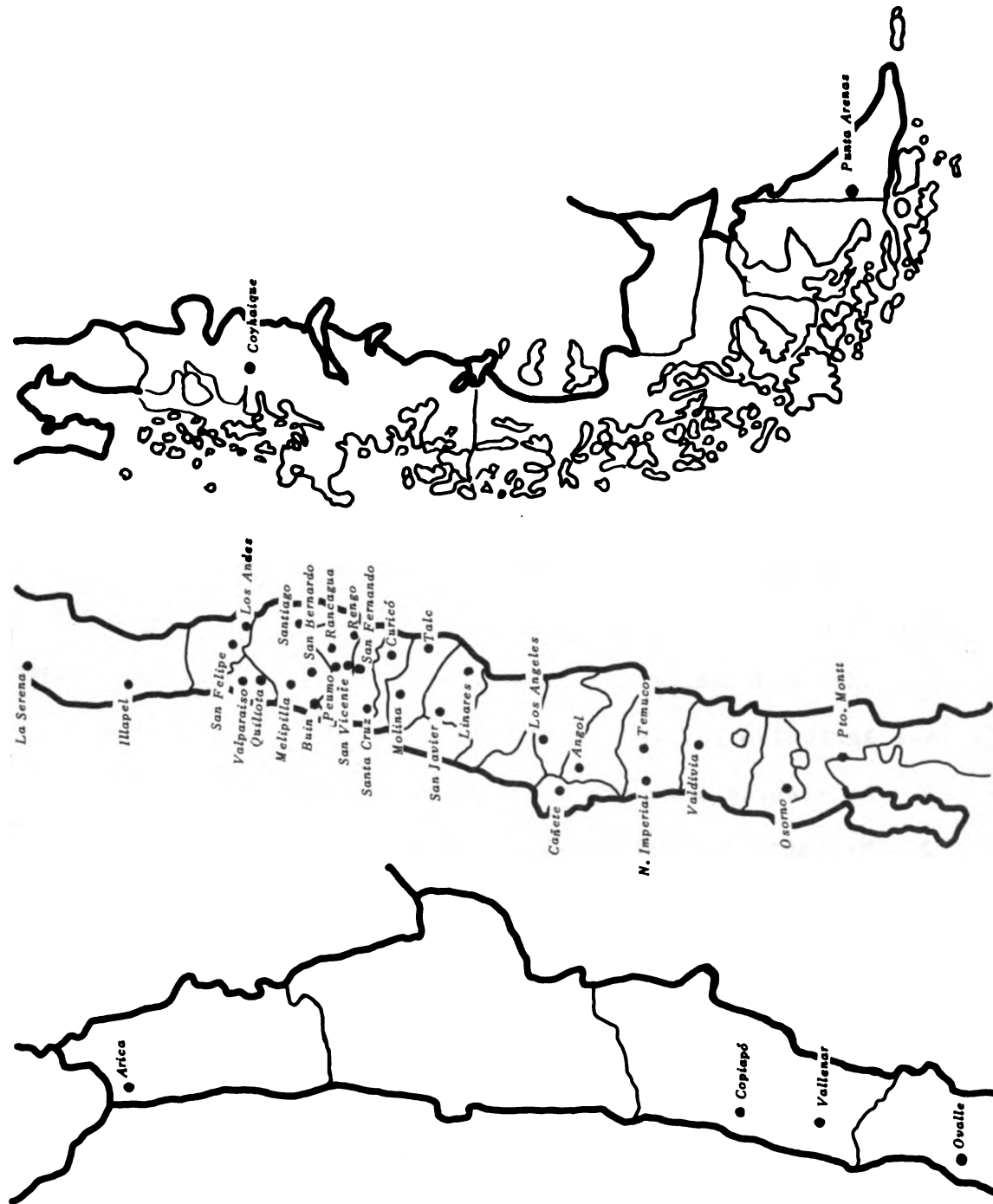
CHILE: Preparación en extensión del personal del Departamento de Extensión en 1958

Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos				
	Dirección n=1	Supervisores n=3	Supervisora n=1	Agente de Extensión n=40	Educadoras del Hogar n=7
Estudios de 1 año en E. U.			1		
Estudios de 6 meses en E. U.		1		1	1
Curso internacional de 2 meses	1	1		7	3
Adiestramientos cortos permanentes (cursos nacionales)		1		32	3

+ Ya se ha indicado en página 15 que este estudio no se refiere a los especialistas en información, especialistas en materias agropecuarias, especialistas de clubes ni al personal auxiliar de los Agentes de Extensión.



CHILE: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



Debe indicarse que aunque buena parte del personal de campo no ha recibido adiestramiento formal en extensión y ciencias sociales afines, ha estado sometido a adiestramientos periódicos que cubren ordenadamente los aspectos de su trabajo.+ Además, el área de "Información de Extensión" ha sido cubierta en cursos internacionales por la mayoría del personal.

El Director de Extensión ha indicado los siguientes aspectos de extensión como los más deseables a cubrir en programas de adiestramiento para el personal:

1. Principios generales de extensión;
2. Programación y planeamiento;
3. Métodos de extensión.

Esta posición parece señalar un énfasis en la parte educativa de la labor de extensión.

Se juzga igualmente que la asistencia del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas pudiera adelantarse dando:

1. Asistencia a la organización de cursos nacionales;
2. Mediante la realización de Seminarios;
3. Mediante cursos que adiestren personal por grupos de países.

De nuevo se insinúa el apoyo a la realización de cursos locales para asegurar el adiestramiento del personal de extensión.

Al Sur de Chile funciona el llamado "Plan Chillán" que es el proyecto piloto del plan de desarrollo agrícola y transportes de Chile. Las oficinas de extensión, de recursos renovables, maquinaria del proyecto que trabajan en forma integral.

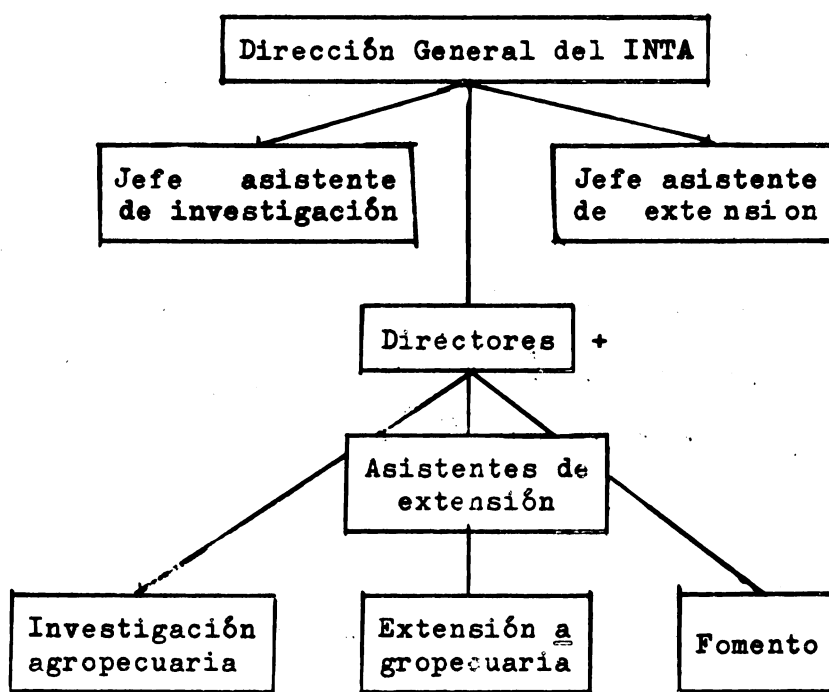
---

+ El autor ha tenido la ocasión de asistir personalmente a uno de esos adiestramientos cortos y juzga que, dada la calidad del personal, esos adiestramientos habilitan a los Agentes y las Educadoras en aspecto de Extensión.

### Argentina

Dentro del Ministerio de Agricultura ha sido creado en 1958 el Instituto de Tecnología Agropecuaria (INTA), con carácter de entidad autónoma. Su función es el desarrollo de la investigación y extensión agropecuarias. El país ha sido dividido en siete "centros regionales" dirigidos cada uno por un director regional. En cada centro hay una o más estaciones experimentales.

La organización del INTA al nivel de los centros regionales es la siguiente:



+ Se refiere a directores al nivel de las Estaciones Experimentales.

En razón de la reorganización actual del INTA, muchos cargos técnicos no han sido llenados o están en proceso de ser adjudicados. Esa situación limita la información disponible sobre el personal que en el INTA va a desarrollar labores de extensión. Con todo, si se asume que el personal técnico de las antiguas "Agronomías Regionales" queda incluido en aquel organismo, la situación del personal sería más o menos la que se indica en los párrafos siguientes.

**Personal de dirección:** En la Dirección General del INTA trabaja un Ingeniero Agrónomo "Director Asistente de Extensión Agropecuaria". A su vez está asesorado por el Jefe Nacional del Servicio y el Subdirector. Hay, además, una "Directora de Clubes Juveniles 4-S y Clubes de Mujeres".

Los Directores de los Centros Regionales, hasta donde las informaciones alcanzan, son ingenieros agrónomos del ramo de investigación. En cinco Centros Regionales trabajarán "Jefes Asistentes de Extensión". El personal de campo está compuesto por 83 Agentes de Extensión y 13 Asistentes del Hogar.

Un poco más de la mitad del personal está integrado por ingenieros agrónomos y el resto por personal al nivel de escuela secundaria.

La preparación básica de todo este personal de extensión del INTA se indica en el Cuadro 21.

El Cuadro 22 se refiere a la preparación en extensión del personal de extensión del INTA.

Cuadro 21

ARGENTINA: Preparación básica del personal de Extensión Agrícola del INTA en 1958

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos			
	Dirección n=8	Supervisora n=1	Agente de Extensión n=83	Asistente del Hogar n=13
Ingeniero agrónomo	8	1	50	2
Administrador rural++			28+++	
Maestras				4
Sin adiestramiento básico, sin información			5+++	7

- + Se han asimilado a este personal los "Jefes Asistentes de Extensión", al nivel de los Centros Regionales.
- ++ En Argentina hay varias escuelas de tipo vocacional en donde se puede cursar una especie de bachillerato rural con énfasis en determinadas asignaturas. Así, egresan administradores rurales; peritos agrónomos; prácticos agrónomos ganaderos; agrónomos; prácticos agrícolas, y otros.
- +++ Atienden en forma "provisional" las Agencias de Extensión.

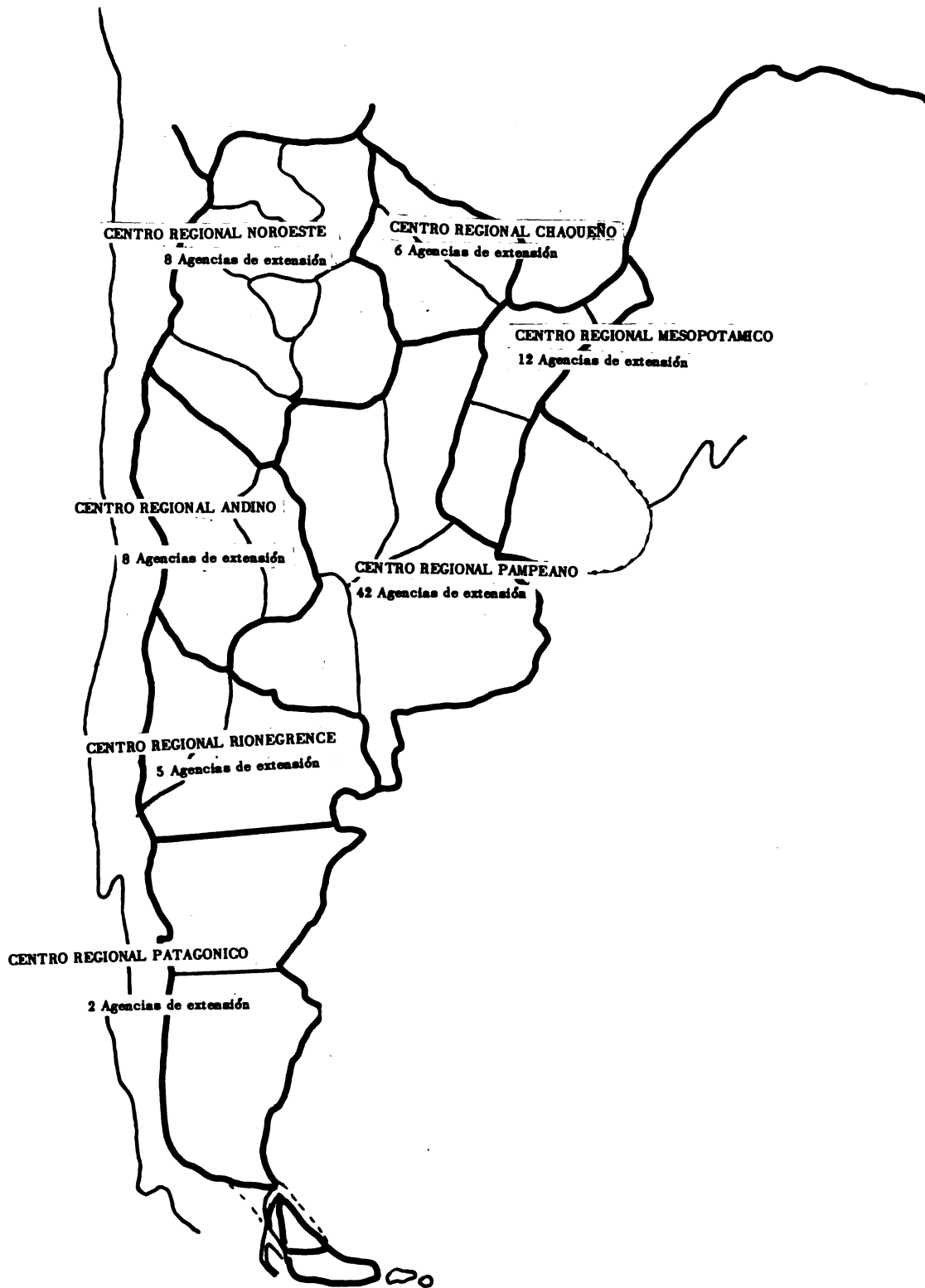
Cuadro 22

ARGENTINA: Preparación en extensión del personal de Extensión Agrícola del INTA en 1958

Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos			
	Dirección n=8	Supervisora n=1	Agente de Extensión n=83	Asistente del Hogar n=13
Estudios de 1 año en E.U.	1			
Estudios de 1 año en Turrialba			1	1
Curso internacional de dos meses	3		3	7
Sin adiestramiento	4	1	79	5

MAPA No. 11

ARGENTINA: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



Como en el caso de otros países, en Argentina hay un amplio campo de acción para la realización de cursos nacionales de adiestramiento de su personal en extensión.

No se poseen datos sobre las áreas de extensión y las formas en que pudieran adelantarse, a juicio del Director de Extensión, el adiestramiento para el personal de campo. Probablemente deban cubrirse todos los campos de extensión, intensificando si, el número de cursos que deben realizarse.

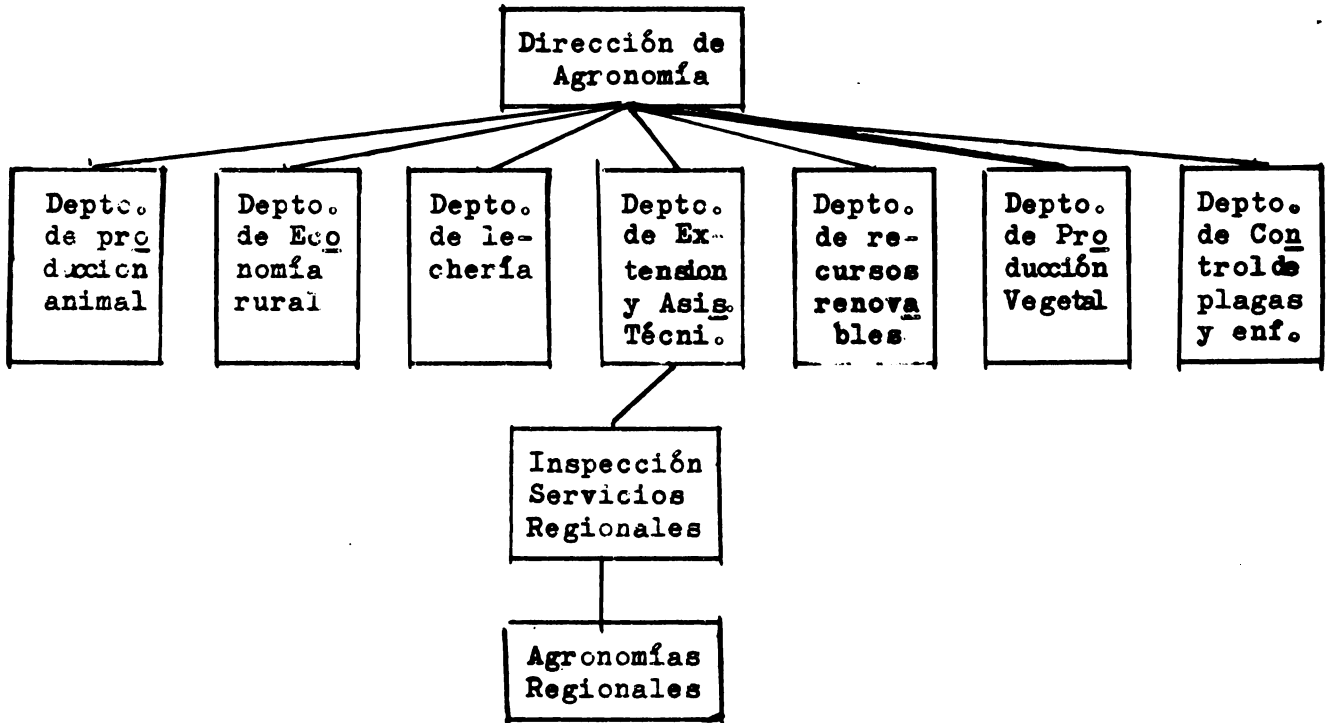
### Uruguay

Lo que hoy es el "Departamento de Extensión y Asistencia Técnica" fué establecido en 1926 con el nombre de "Sección de Fomento y Defensa Agrícola". Para el desarrollo de actividades de fomento y control sanitario se ha contado desde 1926 con un grupo de agrónomos regionales.

El Departamento de Extensión y Asistencia Técnica es uno de los siete departamentos de la "Dirección de Agronomía" del Ministerio de Ganadería y Agricultura del Uruguay.

Un esquema de la organización de la Dirección de Agronomía y de su Departamento de Extensión y Asistencia Técnica se indica más adelante.

En lo que respecta a la organización de Extensión ésta es bien simple. No se cuenta con divisiones de especialistas, información, ni clubes de jóvenes y amas de casa. Estas actividades se desarrollan en Uruguay, en grande escala, pero separadas del Departamento de Extensión y Asistencia Técnica.



El personal de esta agencia es el siguiente: Un Jefe de Departamento y un Jefe de la División de Extensión; tres "Inspectores de Servicios Regionales" con funciones de supervisión y 34 "Agentes de Extensión".

Todo el personal del Departamento de Extensión y Asistencia Técnica está formado por ingenieros agrónomos. La preparación de este personal en extensión se señala en el cuadro siguiente:

Cuadro 23

URUGUAY: Preparación en extensión del personal del Departamento de Extensión y Asistencia Técnica en 1958

Nivel de preparación en Extensión	Tipo de personal n indica número de técnicos		
	Dirección n=2	Supervisores n=3	Agentes n=34
Cursos internacionales de tres meses			3
Sin adiestramiento	2	3	31



MAPA No. 12

URUGUAY: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.

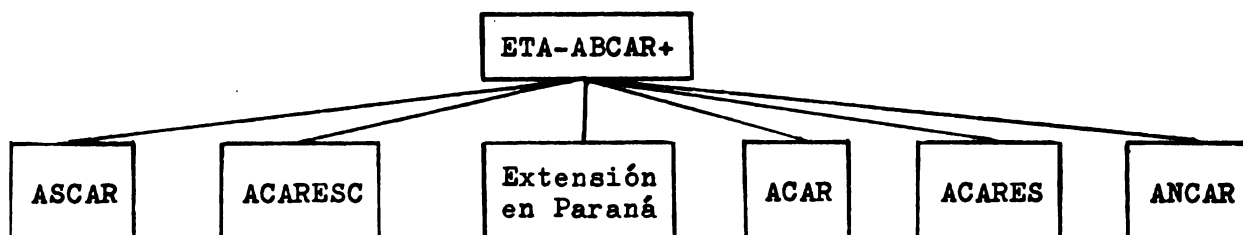


No existe información, al igual que en el caso de Argentina, sobre cuáles serían las áreas de extensión y ciencias sociales afines en las cuales se piensa que el personal de extensión tiene mayor necesidad de adiestramiento. Ni tampoco sobre las formas como este adiestramiento pudiera ser adelantado. Con todo, el Departamento está dando algunos pasos hacia la preparación de su personal en extensión, y ha creado una agencia "piloto" de extensión a cargo de personal adiestrado en extensión por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas.

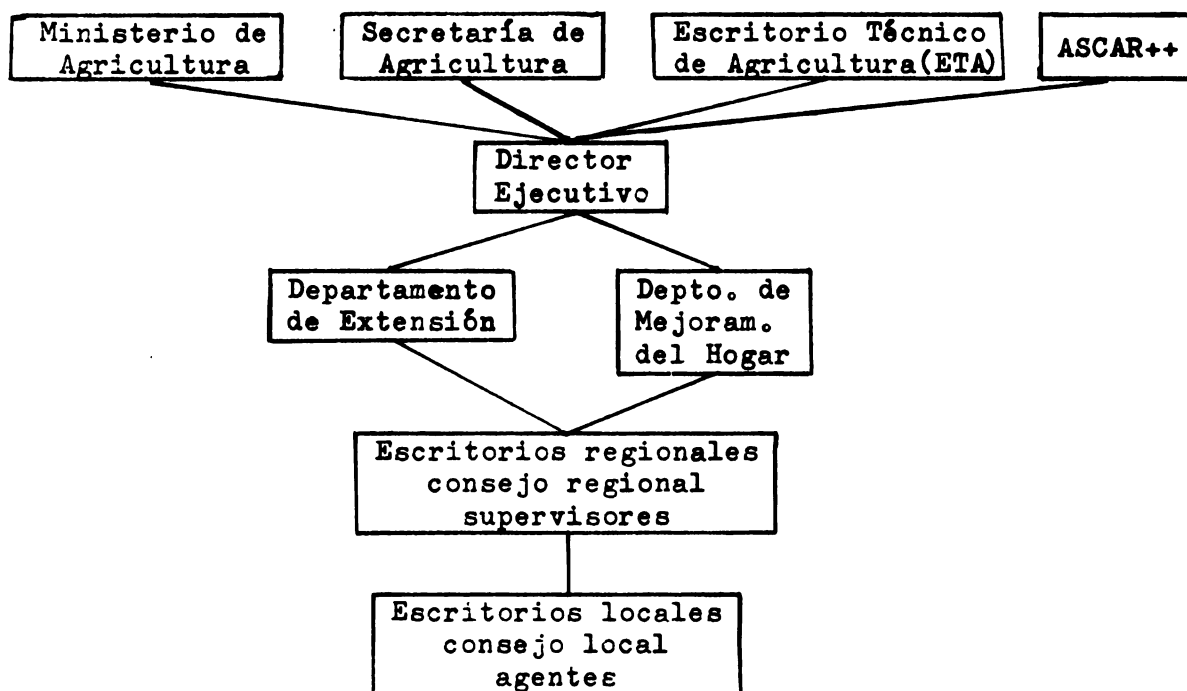
### Brasil

En 1948 fué establecido en el Estado de Minas Gerais la "Asociación de Asistencia Técnica y Crédito Rural"(ACAR), con fondos públicos y privados. Las actividades de ACAR en cuanto a extensión y crédito supervisado interesaron a otros estados del Brasil y en 1954 se fundó la "Asociación Nordesteña de Crédito y Asistencia Rural"(ANCAR) que cubre cinco estados del nordeste del país. En 1955 se creó la "Asociación Paranaense de Asistencia Rural". En el mismo año se fundó la "Asociación Brasileña de Crédito y Asistencia Rural (ABCAR) para actuar como coordinadora de los diversos programas estatales. (Ribeiro. 1957:14).

Un esquema general de la organización nacional de los Servicios de Extensión pudiera ser el siguiente:



Al nivel de los Estados del Brasil, la organización de los Servicios de Extensión se acomoda más o menos al siguiente patrón:



+ Las siglas anotadas indican lo siguiente:

ETA : Escritorio (Oficina) Técnico de Agricultura (Brasil-Estados Unidos)

ABCAR : Asociación Brasileña de Crédito y Asistencia Rural

ASCAR : Asociación Sureña de Crédito y Asistencia Rural (Estado de Rio Grande do Sul)

ACARESC: Asociación de Crédito y Asistencia Rural del Estado de Santa Catarina

ACAR : Asociación de Crédito y Asistencia Rural (Estado de Minas Gerais)

ACARES : Asociación de Crédito y Asistencia Rural de Espírito Santo

ANCAR : Asociación Nordestina de Crédito y Asistencia Rural (cubre cinco estados del nordeste del Brasil).

++ ASCAR, y las asociaciones similares de crédito y asistencia rural resultan de convenios entre organizaciones bancarias, industriales, comerciales, cívicos y organismos estatales de orden agrícola y educativo.

Lo que existe de singular en la organización de estos Servicios es la cooperación de entidades de orden privado. En el nivel del estado y en el nivel municipal muchas agencias se mantienen con fondos públicos y privados. En este punto se diferencia de los demás Servicios de Extensión de América Latina y se asemeja, en parte, a la mayoría de los de Estados Unidos. Además, la inclusión del crédito como una actividad regular de los Servicios, crea una modalidad nueva en extensión, con respecto a lo que se hace en otros Servicios.

El personal de dirección de los programas de crédito y asistencia rural del Brasil, a los cuales se refiere este estudio, está integrado en cada caso por un "Director Ejecutivo" y una "Jefe de la División de Economía del Hogar". Además, hay 145 Agentes y 145 Agentes del Hogar en oficinas locales. Su número y distribución por Estados es la siguiente:+

Río Grande do Sul (ASCAR)	18
Santa Catarina (ACARESC)	17
Paraná	15
Minas Gerais (ACAR)	60
Espírito Santo (ACARES)	8
Estados del Nordeste (ANCAR)	30

Para fines de 1958 se esperaba contar con 199 agencias de extensión.

La preparación básica del personal de los programas de crédito y asistencia rural es muy homogénea, como se señala en el Cuadro 24.

---

+ Estos datos se refieren a Diciembre de 1957.

BRASIL: Situación de las oficinas locales de Extensión Agrícola.



Cuadro 24

BRASIL: Preparación básica del personal de los programas de crédito y asistencia rural, en 1957

Nivel de preparación básica	Tipo de personal n indica número de técnicos			
	Directores Ejec n=6	Jefes de Economía-Hogar n=6	Agentes de Extensión n=145	Economía del Hogar n=145
Ingeniero agrónomo	6		145	
Economistas del Hogar*		6		145

\* Tienen la siguiente preparación básica: cuatro años de enseñanza primaria; cuatro años de liceo, y dos, tres o cuatro de Magisterio con énfasis en materias sobre mejoramiento del hogar.

Esta situación de homogeneidad del personal permite el adiestramiento en masa en cursos cortos, de los Agentes de Extensión y las Economistas del Hogar. En cursos corrientes que se ofrecen periódicamente sobre extensión, información de extensión, relaciones humanas, buena parte de las asignaturas se tratan para personal de Agentes de Extensión y Economistas del Hogar conjuntamente.

El adiestramiento extensión del personal se lleva a cabo en centros de adiestramiento establecidos para el efecto. El personal que ingresa al Servicio recibe un curso de dos meses en uno de esos centros y luego se adiestra un mes al lado de un Agente de Extensión. Todo el personal de extensionistas del Brasil ha sido adiestrado en cursos nacionales sobre extensión.

Se ha considerado conveniente el adiestramiento del personal en las siguientes áreas:

1. Administración y supervisión de extensión;
2. En clubes juveniles; y
3. En Mejoramiento del Hogar.

Esta orientación puede indicar el deseo del Servicio en sí de reforzar las áreas de Supervisión y Mejoramiento del Hogar. Las actividades con clubes juveniles se empiezan a desarrollar en el Brasil en algunos programas, como ACARESC y no existen, por ejemplo, en ASCAR.

Las formas sugeridas para lograr el adiestramiento del personal son las siguientes:

1. Mediante servicios de consulta (a base de personal internacional) a los programas de crédito y asistencia rural;
2. Mediante cursos de adiestramiento en la sede del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas;
3. Mediante la realización de Seminarios nacionales o internacionales para su personal directivo.

Pareciera que el interés se enfoca por un progresivo adiestramiento del personal directivo ahora que se ha asegurado el del personal de campo.

## CAPITULO V

### ANALISIS DE LA INFORMACION

Para los fines que persigue este estudio - encontrar guías que permitan hacer más adecuada la cooperación de entidades internacionales con los Servicios Nacionales de Extensión - interesa un análisis más allá de la escala nacional. El análisis en escala nacional se intentó en el capítulo anterior y en éste se tratará de encontrar puntos comunes de interés con relación al problema que nos ocupa.

De acuerdo con el orden seguido al referirnos al Servicio de Extensión de cada país, aparecerán en este Capítulo los siguientes datos:

1. Organización de los Servicios de Extensión en los países estudiados
2. Preparación básica del personal de los Servicios
3. Preparación profesional en extensión de ese personal
4. Areas de extensión y ciencias sociales afines en que se estima conveniente el adiestramiento para el personal de extensión
5. Formas en que se considera que debe facilitarse al adiestramiento en extensión.

#### Organización de los Servicios de Extensión

Existen algunos puntos en común en la organización de casi todos los Servicios a los que se ha referido este estudio. En general, la unidad básica de trabajo en el campo está formada por un Agente de Extensión y una Mejoradora del Hogar. Aunque no nos hayamos referido específicamente a los Asistentes de Clubes Juveniles, éstos cargos existen en muchos Servicios, con la misión, como lo dice su nombre, de formar agrupaciones de jóvenes



e interesarlos por aspectos técnicos mejorados de la agricultura, del hogar, y otros problemas de la comunidad.

A un nivel administrativo superior están en algunos países los llamados "directores departamentales" o "directores regionales" que orientan las labores de extensión de varias oficinas locales de una área geográfica determinada. Pudiera pensarse que las oficinas regionales corresponden a un esfuerzo por descentralizar, en países de alguna extensión territorial, las labores directivas que en países "pequeños" se concentran en un solo sitio del país.

Con pocas excepciones las oficinas centrales de los Servicios de Extensión cuentan, a más del Director, con un personal de Supervisores de Agencias y Supervisoras - o Directoras de Agentes del Hogar. A menudo también en las oficinas centrales trabaja un cuerpo de especialistas que tienen por misión asesorar al director y a los Agentes de Extensión en aspectos técnicos agropecuarios. No sobra indicar aquí la importancia creciente que se ha dado al establecimiento de "oficinas de información" o de "publicaciones" como se las llama en otros lugares. Tienen por oficio preparar las ayudas audiovisuales como folletos, cartas circulares, programas de radio para orientación del personal de campo del Servicio de Extensión o de los agricultores en sí.

Finalmente: otra característica común es que los Servicios hacen parte de los Ministerios de Agricultura de los países. Esto ocurre aún en el caso del Brasil, donde se ha logrado la colaboración privada para el establecimiento y funcionamiento de los distintos Servicios de Extensión. El Ministerio de Agricultura y las Secretarías de Agricultura de los Estados del Brasil, son los organismos dentro de los cuales funcionan los Servicios de Extensión.

Algunos Servicios de Extensión presentan modalidades de organización con respecto a los "patrones" indicados atrás. En Argentina los Agentes de Extensión se forman alrededor de un núcleo central que es una Estación Experimental. Las "Direcciones Regionales" operan en todos los casos desde centros de investigación. En Colombia, por otra parte, el personal de Directores y Supervisores de Extensión en escala nacional no ejercen funciones administrativas sobre el personal de campo. Además, a los llamados "Directores Regionales" y "Directores de Zona Agropecuaria" se les han adicionado funciones de fomento y control agropecuarios. En Haití los "Agrónomos de Distrito" deben asumir funciones de control legislativo y de fomento, y algunas de sus actividades tienen que ver con el desarrollo de áreas de colonización. En Uruguay, por último, el mejoramiento del hogar y las actividades de clubes juveniles no se adelantan por intermedio del Servicio Nacional de Extensión sino a través de otros organismos que operan en el país.

Son muchos los aspectos en común que tiene la organización de los Servicios de Extensión en Latinoamérica y en Norteamérica. Ello es bien explicable porque la mayoría de los Servicios en nuestros países se han formado por acuerdos cooperativos con los Norteamericanos. Pero algo que hace una diferencia sensible es el hecho de que en los Estados Unidos los Servicios de Extensión de los Estados están integrados en las universidades ("Land-Grant Colleges"). A menudo el Decano de la Escuela de Agricultura es el Director del Servicio de Extensión del Estado. O alguien es responsable ante él por la dirección del Servicio. (Kelsey and Hearne 1955:42).

Sobre la ventaja o desventaja de esta situación, puede especularse ampliamente. Para muchos la dependencia del Servicio de Extensión de una Universidad aseguraría algún grado mayor de estabilidad a la labor del Servicio. Pudiera brindar a la Universidad, a su vez, un ajuste más adecuado de sus programas a las necesidades reales de la gente del campo. Quizá sea interesante, en este punto, citar una recomendación de la Primera Conferencia Latinoamericana sobre Educación Agrícola Superior que aparece en el informe respectivo (Anónimo 1958:43): "Las Facultades pueden hacer contribuciones valiosas a este respecto (los programas de extensión), especialmente mediante el adiestramiento teórico y práctico de los estudiantes en métodos de extensión y de acción rural, por medio de cursos de extensión y de programas de desarrollo rural en áreas anexas a las Facultades". El manejo de esta clase de programas permitirá a las Facultades medir las posibilidades de una absorción integral de los Servicios de Extensión si ello fuera conveniente. Al igual que en los Estados Unidos, estos Servicios pudieran resultar de un acuerdo cooperativo entre los Ministerios de Agricultura y las Universidades.

#### Preparación básica del personal de los Servicios de Extensión

Este estudio, es bueno recordarlo, se refiere a los Servicios de Extensión de 13 países de Latinoamérica. Ha dejado por fuera, además, a los programas de extensión agrícola o similares que no son de carácter nacional o que se refieren al fomento de un cultivo en particular o a la defensa de los recursos naturales. Se han dado datos sobre el personal de los Servicios Nacionales de los países, aclarando que cierta clase de personal como

los especialistas, personal de las oficinas de información y personal auxiliar de las oficinas locales de extensión se han tenido en cuenta en este trabajo. Con estas limitaciones en mente podremos indicar que el personal acerca del cual se dispone de información sobre su preparación básica y su preparación en extensión, es de 1077 personas. A éste número de técnicos se hace referencia en el presente estudio.

El personal de 1077 trabajadores de extensión puede descomponerse así: 746 entre Directores, Supervisores y Agentes de Extensión, y 331 entre Supervisoras y Agentes del Hogar. Si se tiene en cuenta que en Brasil el número de Agentes del Hogar (y las Supervisoras) es de 151 personas, resulta que en resto de los países estudiados la relación de Agentes del Hogar y Agentes de Extensión es aproximadamente de uno a tres. O sea, que por cada tres Agentes de Extensión hay una Mejoradora del Hogar. Esto puede ser un índice de la importancia apenas naciente de la actividad de Mejoramiento del Hogar.

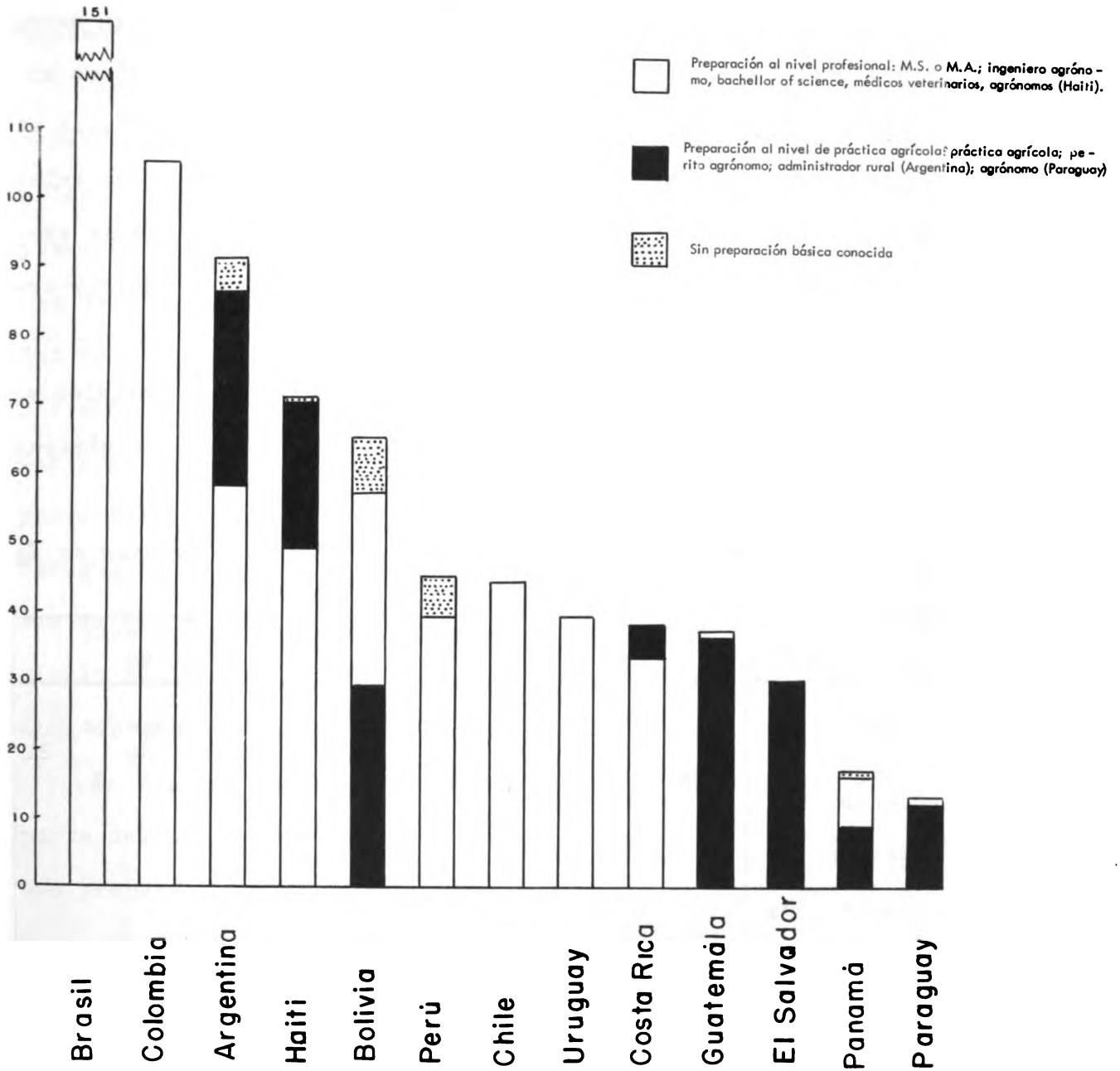
Los Servicios de Extensión ocupan usualmente técnicos en materias técnicas agropecuarias y en economía doméstica. Sin embargo en el programa de ACAR en Brasil, como lo señala Mosher (1957:165), han colaborado médicos y enfermeras en actividades de campo. El gráfico Nº 1 señala la preparación básica del personal de Directores, Supervisores y Agentes de Extensión en los Servicios estudiados.

---

+ Para efectos de análisis se han escogido tres categorías generales de preparación básica, tanto en el caso del personal masculino como del femenino. Se ha considerado "preparación al nivel profesional" la recibida por una persona que ha cursado 15 o más años de estudios en establecimientos educativos (en Costa Rica, un ingeniero agrónomo ha cursado normalmente 15 años de estudios). Y preparación al "nivel de práctico agrícola" en el caso del personal masculino o "al nivel secundario" en el caso del personal femenino, la preparación básica recibida por una persona que ha cursado entre 6 y 14 años de estudios en establecimientos educativos. A la categoría "preparación al nivel primario", para personas con menos de 5 años de estudios, se ha sumado la de las personas sobre cuya preparación básica no se tiene ninguna información.

GRAFICO No. 1

PREPARACION BASICA DEL PERSONAL DE DIRECTORES, SUPERVISORES Y AGENTES DE EXTENSION  
EN 13 PAISES DE AMERICA LATINA, 1958



En Brasil, Colombia, Chile y Uruguay, se ocupa únicamente personal "profesional" en cargos de Directores, Supervisores y Agentes de Extensión. Estos países cuentan con escuelas de enseñanza agrícola superior y la selección de personal para estos cargos no es tan difícil como en los países en donde esas escuelas no existen o son de reciente creación. Tal sería la situación en El Salvador, Guatemala y Paraguay, en donde el personal de extensión está formado a base de peritos agrónomos. En Panamá y Bolivia la escasez de personal profesional impone limitaciones en la clase de técnicos es- cogidos.

Al agrupar en un sólo cuadro el personal masculino de los Servicios es- tudiados, tendríamos la siguiente situación en cuanto a preparación básica:

**Cuadro 25**

Preparación básica del personal de Directores, Supervisores y Agentes de Ex- tensión de 13 países de Latinoamérica, en 1958

Al nivel profesional	Al nivel de práctico agrícola	Sin adiestramiento básico conocido
Master of Science . 6	Perito agrónomo 120	Sin adiestramiento
Magister	Administrador rural 28	básico conocido 21
Ingeniero agrónomo 446	(Argentina)	
Bachelor of Science 6	Bachiller 1	
Médico Veterinario 49	Con brevet superior 21	
Agrónomo (Haiti) 48	(Haití)	
555	170	21

O sea que el 75% del personal de Directores, Supervisores y Agentes de Ex- tensión tienen preparación básica al "nivel profesional" y el 23% al "nivel práctico agrícola". No se conoce la preparación básica del personal restan- te que es de 2%. En principio pudiéramos aceptar que los Servicios de Ex-

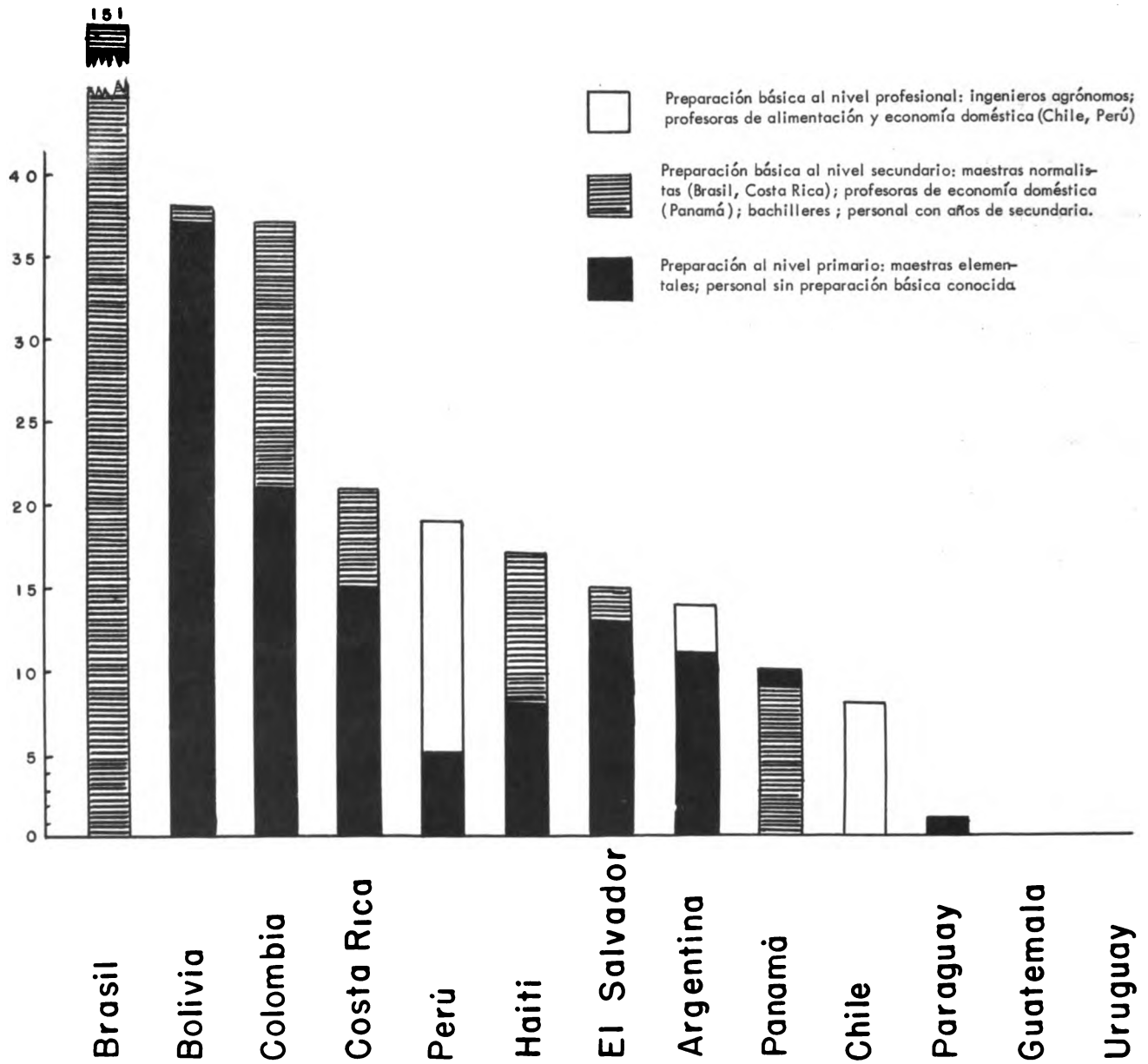
tensión cuentan con un personal de preparación básica al más alto nivel que pueden preparar localmente los países. Este factor debe repercutir favorablemente en las labores generales de los Servicios de Extensión.

La situación en el campo del adiestramiento básico de las Supervisoras y Mejoradoras del Hogar es diferente. En realidad, puede decirse que como tales, solo se prepara personal en Chile, Perú y Brasil. Un caso corriente puede ser el de habilitar maestras de secundaria o de primaria como Mejoradoras del Hogar. Esto puede comprenderse fácilmente al pensar que la actividad de mejoramiento del hogar es reciente en América Latina. Mosher (1957: 52) señala que en 1947 se introdujo en Perú la labor de mejoramiento del hogar y en 1948 en Brasil (Mosher 1957:145). Esta actividad no existe como parte del programa general de extensión en Guatamela ni en Uruguay. Y en Paraguay sólo hay una Mejoradora en una Agencia de Extensión. En los 13 países de Latinoamérica a que se refiere este estudio la situación de adiestramiento básico del personal de Supervisoras y Agentes del Hogar es la que indica el gráfico Nº 2.

En Bolivia, Colombia, Costa Rica Haití, El Salvador y Argentina, buena parte del personal de Mejoradoras del Hogar está integrada por personal con una preparación básica al nivel primario. Los esfuerzos de algunos Servicios como el de Colombia, por ejemplo, se encaminan a una selección de cuidados del personal que ingresa como Agentes Mejoradoras del Hogar. Algunos juzgan que los sueldos bajos y la naturaleza del trabajo de mejoramiento del hogar con horarios de actividad "inadecuados" son (en comparación con horarios fijos del magisterio) en parte responsables de que la actividad de mejoramiento del hogar no llegue personal de mayor preparación básica. Sin embargo, sobre este punto este estudio no puede aportar ninguna evidencia.

GRAFICO No. 2

PREPARACION BASICA DEL PERSONAL DE SUPERVISORAS Y AGENTES DEL HOGAR EN 13 PAISES DE AMERICA LATINA. 1958





Como el caso de los Directores y Supervisores y Agentes de Extensión, parece conveniente destacar en un cuadro general la situación de adiestramiento del personal femenino de los Servicios:

Cuadro 26

Preparación básica del personal de Supervisoras y Agentes del Hogar de 13 países de Latinoamérica en 1958

Al nivel profesional	Al nivel secundario	Al nivel primario, sin adiestramiento básico conocido
Ingeniero agrónomo 5	Maestras normalistas (Brasil, Costa Rica) 157	Maestra de primaria 46
Profesoras de alimentación y Economía Doméstica (Chile, Perú) 20	Profesoras de Economía Doméstica (Panamá) y Bachilleres 19	Sin adiestramiento básico conocido. 74
	Con años de secundaria. 10	
25	167	120

Un 56% del personal de Supervisoras y Mejoradoras o Agentes del Hogar tienen preparación básica al nivel secundario. Un 36% al nivel primario y un 8% al nivel profesional. Con todo, si excluimos el personal de Mejoramiento del Hogar del Brasil, que es de 151 personas en un total de 331, la situación varía considerablemente. Para los países restantes + considerados en grupos, el 66% del personal es de preparación básica al nivel primario; el 20% al nivel secundario y el 14% al nivel profesional. Como ya se ha destacado, hay un amplio campo de actividad para los servicios nacionales y las organizaciones internacionales en el área del mejoramiento del nivel de preparación básica del personal de mejoramiento del hogar rural.

+ Esos países son: El Salvador, Costa Rica, Panamá, Haití, Colombia, Perú, Bolivia, Paraguay, Chile, Argentina, Uruguay y Guatemala.

### Preparación en Extensión del Personal de los Servicios

En principio, puede establecerse que el adiestramiento en extensión del personal actual de los Servicios se ha efectuado fuera de las escuelas o facultades de donde ese personal ha egresado. Las cátedras de extensión agrícola en la Facultad de Agronomía de Montevideo y en La Molina, en Lima, son recientes y ningún técnico de los mencionados en este estudio ha tenido ocasión de aprovecharlas.

Existen varias posibilidades de adiestramiento en extensión para el personal de los Servicios Nacionales. Como se indica más adelante, muchos han ido a los Estados Unidos y allí han recibido cursos en las Universidades. Otros se han enterado del funcionamiento de los programas de extensión de los Estados, incluyendo Puerto Rico, en visitas y adiestramientos cortos.

Un programa de estudios en extensión empezó a funcionar en 1956 en el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, de Turrialba, Costa Rica. En su escuela de estudios graduados se han adiestrado algunos técnicos latinoamericanos y norteamericanos.

Otra "fuente" de adiestramiento en extensión la constituyen los denominados "Cursos Cortos Internacionales" o los "Seminarios" del mismo carácter. En general, el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas es la organización que patrocina estos eventos.

Los Servicios de Extensión de por sí realizan cursos cortos nacionales. A menudo el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas coopera en la organización de esos cursos. O facilita técnicos de su personal para que actúen como profesores.

Con base en las posibilidades de adiestramiento señaladas, se han considerado en este estudio cuatro tipos distintos de adiestramiento en extensión, a saber:

1. Adiestramiento post-graduado en los Estados Unidos o en el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, que culmina con la obtención de un título;
2. Adiestramiento en Estados Unidos continental y Puerto Rico, que dura entre tres meses y un año;
3. Adiestramiento en cursos internacionales;
4. Adiestramiento en cursos nacionales.

Una última categoría a considerar sería la siguiente:

5. Sin adiestramiento en extensión.

Dentro de éstas categorías encaja la casi totalidad de los tipos de adiestramiento recibidos por el personal de los Servicios de Extensión.

Quizá sea útil destacar la importancia relativa de estos tipos de adiestramiento como fuente de la preparación en extensión del personal actual de los Servicios. Esa importancia relativa puede mirarse por el número de personas adiestradas según cada tipo de adiestramiento.

Menos del 1% del personal de los Servicios ha recibido adiestramiento post-graduado en extensión. El 7% ha tenido ocasión de asistir a cursos de extensión en Estados Unidos. El 10% se ha adiestrado en cursos internacionales. El 46% en cursos nacionales y un 37% del personal no ha recibido adiestramiento en extensión.

Cuadro 27

Importancia de varios tipos de adiestramiento en extensión como fuente de la preparación del personal de los Servicios en 1958

Tipos de adiestramiento en Extensión.	Direct. y Supervis.	Supervisoras	Agentes de Extensión	Agentes de Hogar	Total
Post-graduado	5	-	2	-	7
En E. U. entre 3 meses y un año	25	16	16	20	77
Cursos internacionales	10	-	71+	19++	100
Cursos nacionales	25	6	260	202	493
Sin adiestramiento	20	5	311	64	400
Total	85	27	660	305	1077

+ Se incluyen cinco técnicos que recibieron adiestramiento en Servicio en San Ramón, Uruguay.

++ Se incluye una Mejoradora del Hogar que tomó cursos de extensión durante un año en Turrialba.

Puede notarse que los cursos en Estados Unidos han sido la fuente más usada de adiestramiento del personal de "líderes" de los Servicios (directores, Supervisores y Supervisoras). Cerca de la mitad de este personal ha sido adiestrado en cursos de extensión en aquel país.

Por el contrario: sobre 965 Agentes de Extensión y Agentes del Hogar, 462 o sea un poco menos de la mitad del personal, ha sido adiestrado en extensión en cursos nacionales. Esto destaca su importancia como fuente de preparación del personal de campo de los Servicios.

Cabe notar, finalmente, que un poco menos de la mitad del personal de Agentes de Extensión no ha recibido adiestramiento en extensión. La labor a desarrollar en este campo por las entidades nacionales e internacionales es, todavía, amplia.

En los gráficos 3 y 4 se indica la situación de adiestramiento en extensión del personal de los Servicios de Extensión a que se refiere este estudio. En el Brasil, Chile, Costa Rica y Paraguay el personal masculino de Directores, Supervisores y Agentes de Extensión ha tenido ocasión de recibir adiestramiento en extensión en una o varias de las formas discutidas en que se ofrece ese adiestramiento. Por el contrario, en Argentina, Uruguay, Bolivia y Colombia, el personal de extensionistas no ha tenido mayor acceso a las disciplinas sociales presentadas en cursos regulares.

En el caso de las Supervisoras y Agentes del Hogar en Brasil, Costa Rica, Chile, El Salvador y Haití se ha adiestrado en extensión la totalidad de ese personal. En Bolivia, Colombia, Perú, Argentina y Panamá hay amplio campo para la acción nacional o internacional en aspectos de adiestramiento en extensión de las Mejoradoras del Hogar. En Guatemala y Paraguay esa actividad apenas se inicia .

En resumen: Brasil, Chile, Costa Rica y Paraguay han adiestrado en extensión a todos sus trabajadores de Extensión. En los restantes países, algún porcentaje del personal deberá ser habilitado en disciplinas sociales. Por ejemplo: en El Salvador unos pocos Agentes del Servicio (siete de 30) no han recibido curso de adiestramiento en extensión. En Bolivia la necesidad de adiestramiento para el personal del Servicio es de gran magnitud, ya que de 103 extensionistas 86 no han recibido adiestramiento en extensión. En Panamá la situación sería más o menos la siguiente:

GRAFICO No. 3

PREPARACION EN EXTENSION DEL PERSONAL DE DIRECTORES, SUPERVISORES Y AGENTES DE EXTENSION EN 13 PAISES DE AMERICA LATINA. 1958

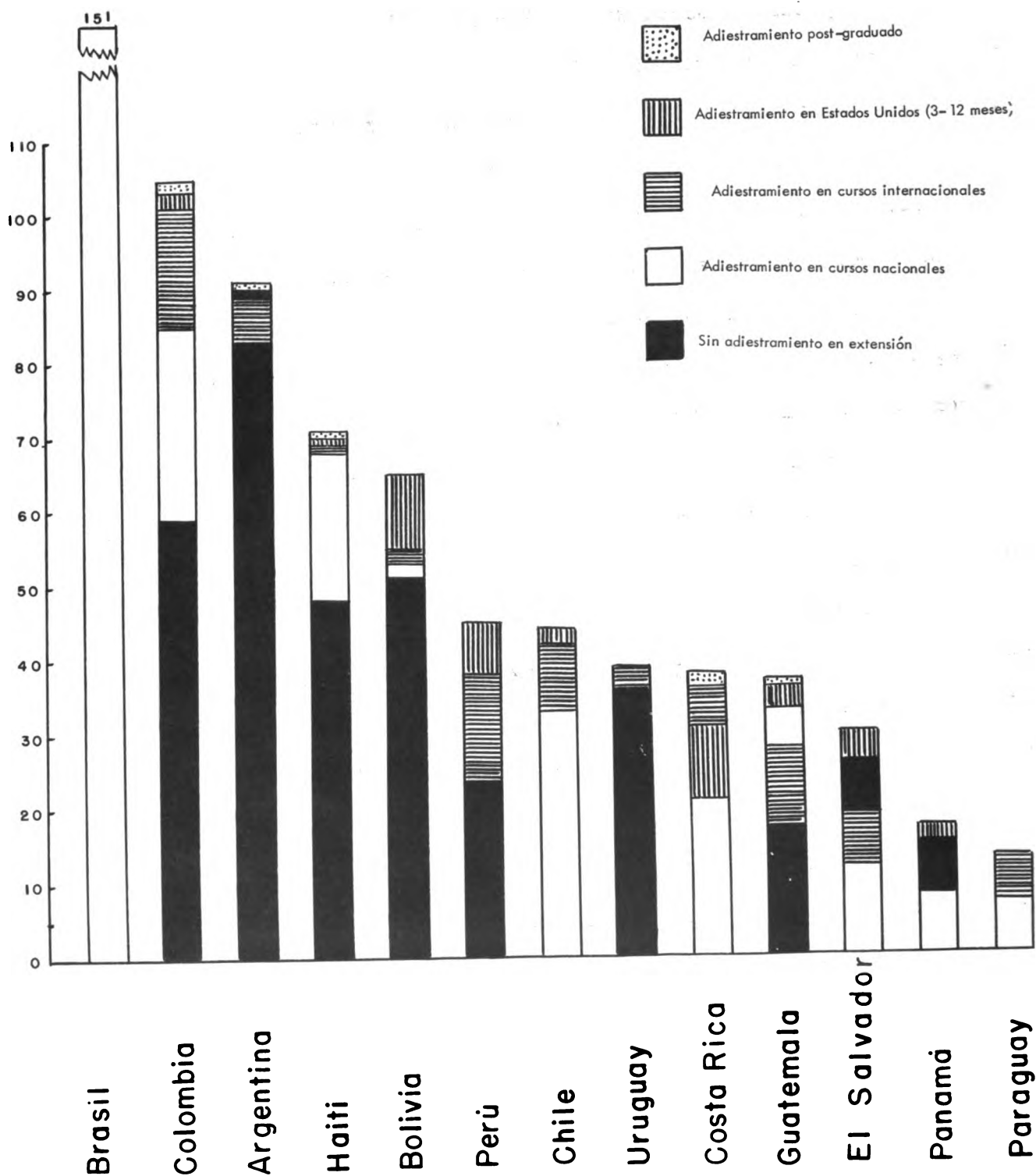
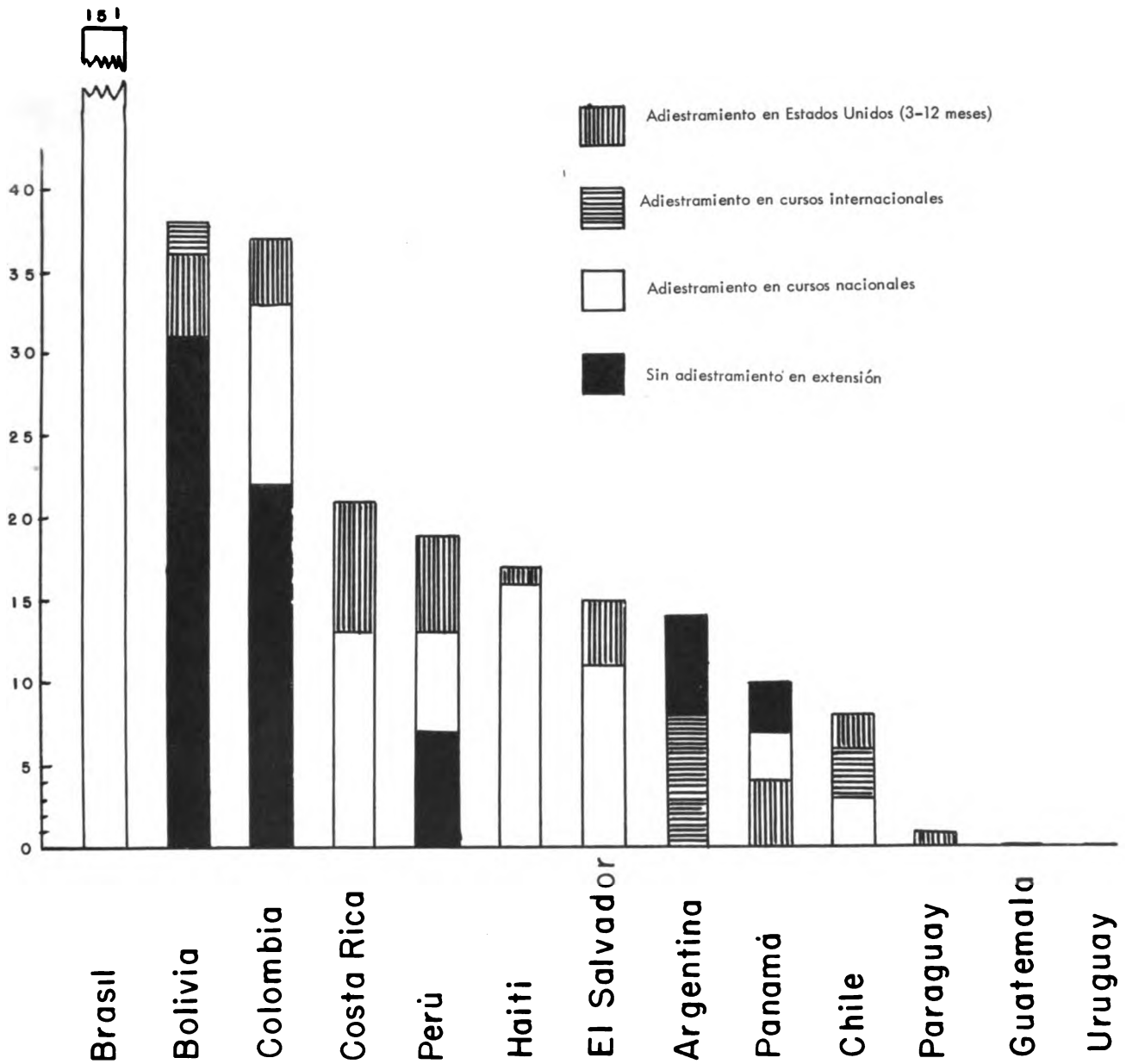


GRAFICO No. 4

PREPARACION EN EXTENSION DEL PERSONAL DE SUPERVISORAS Y AGENTES DEL HOGAR EN 13 PAISES DE AMERICA LATINA. 1958



Más de la mitad del personal total del Servicio ha sido adiestrado en extensión. En Uruguay 3 de 39 trabajadores de extensión han recibido cursos sobre esa disciplina.

Al señalar la cantidad de personas no adiestradas con relación al personal total, por países, se obtendrá la siguiente situación:

Cuadro 28

Relación entre personal total+ y personal no adiestrado en extensión, por países, en 1958

País	Personal total del Servicio	Personal no adiestrado en extensión	% del personal no adiestrado sobre el total
Uruguay	39	36	92
Argentina	105	89	84
Bolivia	103	82	79
Colombia	142	81	57
Haiti	88	48	54
Guatemala	37	17	48
Perú	64	30	46
Panamá	27	10	37
El Salvador	45	7	15
Brasil, Chile, Costa Rica, Paraguay			0

+ Se refiere a Directores, Supervisores, Supervisoras, Agentes de Extensión y Agentes del Hogar.

Como ya se ha indicado, cerca del 40% del personal de los Servicios no ha recibido adiestramiento en extensión. Hay un área de países en donde es más evidente esta situación: al sur del continente, en Uruguay, Argentina, Bolivia y Perú. Aunque de menor magnitud, el problema de la falta de adiestramiento en extensión existe en Colombia, Haití, Panamá y Guatemala.



### Necesidades de adiestramiento en áreas de extensión y ciencias sociales afines

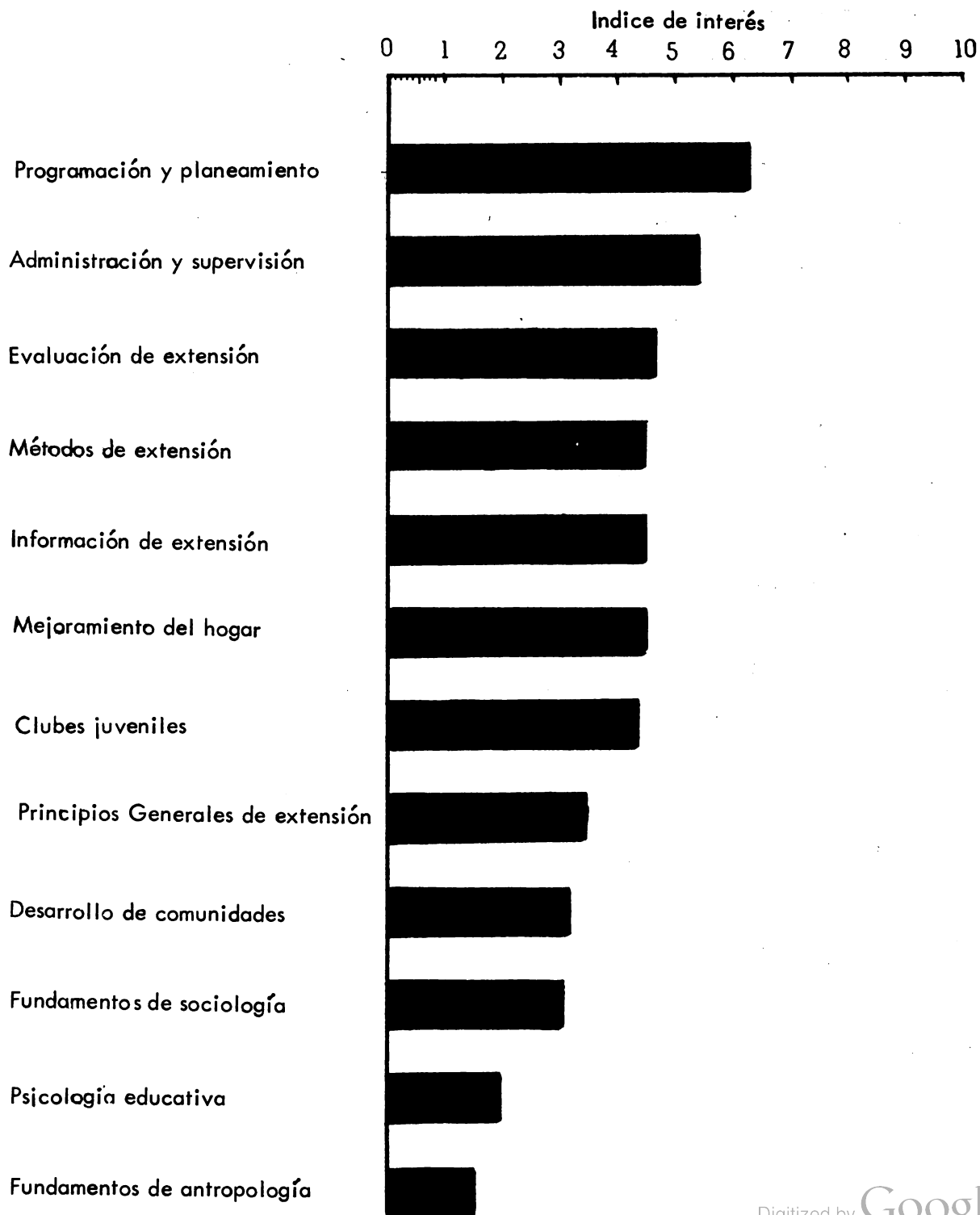
Parte de la actividad de extensión se afianza en los aspectos teóricos y prácticos de algunas de las llamadas ciencias sociales. De la psicología, la sociología, la antropología cultural, y otras disciplinas, ha tomado extensión principios generales que aplica en su trabajo. Pero se reconocen de por sí algunas fases que forman la disciplina de extensión. Una fase la constituye la enumeración de los llamados "principios generales de extensión", en donde se expone la filosofía general de esa actividad: que extensión es un proceso educativo, que extensión trabaja con las necesidades de la gente; que extensión, en fin, enseña a que la gente se ayude a sí misma. Otra fase, la "programación y el planeamiento", plantea las técnicas para la elaboración de programas y planes de trabajo de extensión y se refiere a los métodos a emplear para "envolver" a la gente en esas labores. Los métodos de extensión, que cubren las técnicas audiovisuales, y los procedimientos de trabajo envueltos, son otra fase de la extensión en sí.

Interesa, pues, conocer más allá de lo que en forma simple pudiera entenderse por necesidad de adiestramiento en extensión. En cuáles aspectos de ésta disciplina, principalmente? Una valoración de la importancia relativa de estos aspectos o fases de extensión pudiera ser una guía en la determinación de la intensidad o el énfasis que se dé a esas fases en los cursos de adiestramiento en extensión.

Las respuestas de los Directores de los Servicios de Extensión, (con excepción de los de Argentina y Uruguay) sobre el interés relativo de las distintas fases de extensión en el adiestramiento del personal del Servicio, se han agrupado en el gráfico Nº 5.

GRAFICO No. 5

INTERES RELATIVO SOBRE "FASES" DE EXTENSION Y CIENCIAS SOCIALES AFINES  
EN EL ADIESTRAMIENTO DE EXTENSIONISTAS



La "programación y planeamiento" ha sido indicada como de mayor importancia en el adiestramiento de extensionistas. Sobre ella hay un "índice" de interés 6.3 sobre 10+. Enseguida se considera la "administración y supervisión".

Este punto puede prestarse a confusión. Mas pareciera medir el interés de los Servicios, como organismos en sí, en los aspectos de administración y supervisión, antes que el interés porque todo el personal de extensión sea adiestrado en esas materias. Posteriores investigaciones servirán para aclarar el asunto.

En el tercer lugar de interés (con 4.7 sobre 10) aparece la "fase" de evaluación de extensión. Realmente, se trata de un aspecto al cual no se ha prestado, aparentemente, mucha atención en los cursos de adiestramiento.

---

+ En los cuestionarios usados en este estudio hay una lista de 12 materias que se relacionan con extensión. Cada uno de los 11 Directores de Servicio dió su opinión acerca de la importancia relativa de estas 12 materias o "fases" del adiestramiento en extensión. El número 1 debió asignarse, supuestamente, a la materia considerada más importante. El número 12 a la materia indicada menos importante, etc. Al analizar las respuestas los valores indicados para cada materia se fueron sumando. Por ejemplo: "Métodos de Extensión" fué considerada por un Director como de importancia 4; por otro como de importancia 1; por otro como de importancia 10, etc. La suma de los 11 valores (11 es el número de respuestas) dió una cantidad total de 64 para "métodos de extensión". Entre más cercana a 11 sea esta cantidad (11 respuestas con importancia 1 para la misma materia = 11) mayor será la importancia considerada para la materia. Por el contrario, entre más cercana la cantidad a 132 (11 respuestas con importancia 12 para la misma materia = 132) menos será la importancia considerada. Finalmente: se estableció una escala en la cual el índice 10 de interés se igualó al valor de 11. El índice 0 (cero) de interés fué 132. El índice 5 de interés resulto, así, del valor  $(132-11)2 = 60.5$ .

Con igual "índice" de interés (4.5) se han mencionado las siguientes materias: "métodos de extensión"; "información de extensión" y "mejoramiento del hogar". Sobre las dos primeras materias ha sido más evidente la preocupación de los Servicios Nacionales y del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. En los Servicios de Extensión centroamericanos es común que las reuniones anuales de extensión se aprovechen para adiestrar al personal en métodos de extensión. En Brasil se ha organizado en forma permanente el adiestramiento en métodos de extensión. Personal especializado realiza cursos para Agentes de Extensión y Agentes del Hogar con alguna periodicidad.

En "información de extensión" el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas ha realizado algunos seminarios y cursos nacionales e internacionales para personal de los Servicios, y planea otros en el futuro. En la actualidad esta organización internacional establece las bases para un programa amplio al respecto. Se ha denominado ADECO (Adiestramiento de extensionistas en comunicaciones) y trata de aprovechar la experiencia norteamericana en esta "fase" de extensión.

En adiestramiento del personal en las áreas de "Mejoramiento del Hogar" y de "Clubes Juveniles" se ha indicado con un interés casi igual: 4,5 y 4,3 respectivamente. Ambas actividades se atienden en casi todos los Servicios de extensión estudiados. El problema no es sólo de adiestramiento del personal en estas materias. Ya se ha anotado que buena parte del personal dedicado al mejoramiento del hogar tiene preparación básica deficiente. Hasta donde se sabe, el trabajo de Clubes Juveniles en el campo está también en manos de personal no especializado. La comprensión de los aspectos de mejoramiento del hogar y de Clubes Juveniles por el personal de los Servicios permitirá, seguramente, un enfoque más adecuado de la familia

rural.

Con interés menor se ha mencionado la materia "principios generales de extensión". Es común que esta fase de extensión sea la primera en atenderse en los cursos de adiestramiento. En realidad, es el "cómo", el "por qué" y el "para qué" de la extensión. El bajo interés demostrado en esa materia puede tener varias causas. El autor desea destacar dos que él juzga importantes. La primera sería que sobre "principios generales de extensión" - se estima - ya ha sido adiestrado "adecuadamente" el personal o bien, que los principios de extensión - desarrollados en Estados Unidos - no se consideran totalmente "transplantables" al medio Latinoamericano+ y que por ello la materia se juzga con algunas reservas. Con todo, sobre estas hipótesis este estudio no puede ofrecer ninguna evidencia.

Con un grado de interés cercano al de "principios generales de extensión" está la materia "desarrollo de comunidades"(3.1 sobre 10). Los programas de este género, que tratan de aprovechar todos los recursos del estado para el desarrollo de áreas rurales o urbanas, están apenas en etapas nacientes. Hasta la fecha no se ha realizado ningún seminario o curso internacional sobre ese tema.

Para el adiestramiento de extensionistas se han considerado como las materias menos importantes la sociología, la psicología educativa y la antropología. El por qué de esta situación no es muy explicable. Estas disciplinas científicas dan buena parte de los conocimientos básicos que se juzga debe poseer un extensionista. Si se asume que éstas materias son im

---

+ Mosher (1957:89) indica que "en Estados Unidos el programa de extensión y mejoramiento del hogar se 'centra' hacia la familia monogámica. Pero en zonas rurales de Haití, ese tipo de familia no es común". Este status familiar requeriría otro planteamiento de los programas de mejoramiento del hogar y de la finca.

portantes, el énfasis sobre ellas deberá hacerse mayor. Quizá puede existir las necesidades de darlas a conocer más ampliamente y de indicar sus alcances y su utilidad.

Formas en que debe facilitarse  
el adiestramiento en extensión

El "adiestramiento en servicio" (durante el trabajo) puede brindarse en varias formas y cubriendo distinta clase de personal. Por ejemplo: puede realizarse en cursos en el país o en el exterior; y puede ser para personal de "líderes" de los Servicios (Directores, Supervisores, Especialistas) o para personal de "campo" (Agentes de Extensión y Agentes del Hogar y auxiliares).

Las entidades internacionales han usado hasta la fecha varios "sistemas" o "formas" para adiestrar "en servicio" al personal de extensión de los países. Esas formas son las siguientes:

1. Cursos cortos nacionales;
2. Cursos cortos internacionales;
3. Seminarios+;
4. Adiestramiento en servicio en el área demostrativa de San Ramón, Uruguay.

Dos formas adicionales de adiestramiento pueden considerarse, además: la que resulta de la visita de especialistas a las agencias de extensión - o consulta - y la que resulta de la lectura de publicaciones o materiales sobre extensión.

---

+ En los Seminarios, los participantes o "estudiantes" toman parte activa actuando muchas veces como profesores o dirigiendo grupos de trabajo.

Las entidades nacionales están a menudo en condiciones de ofrecer cursos nacionales para su personal o de facilitar adiestramiento en otras agencias de extensión. Generalmente esta última alternativa se considera para personal que ingresa a los Servicios. En Brasil se usan las dos formas conjuntamente para adiestrar al personal de extensión. Los Servicios Nacionales preparan además material de extensión para su personal.

Cuáles de los "sistemas" o "formas" de adiestramiento que ofrece el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas interesa más a los Servicios de Extensión?

Un análisis de la información solicitada a este respecto, dió los resultados que se agrupan en el gráfico Nº 6.

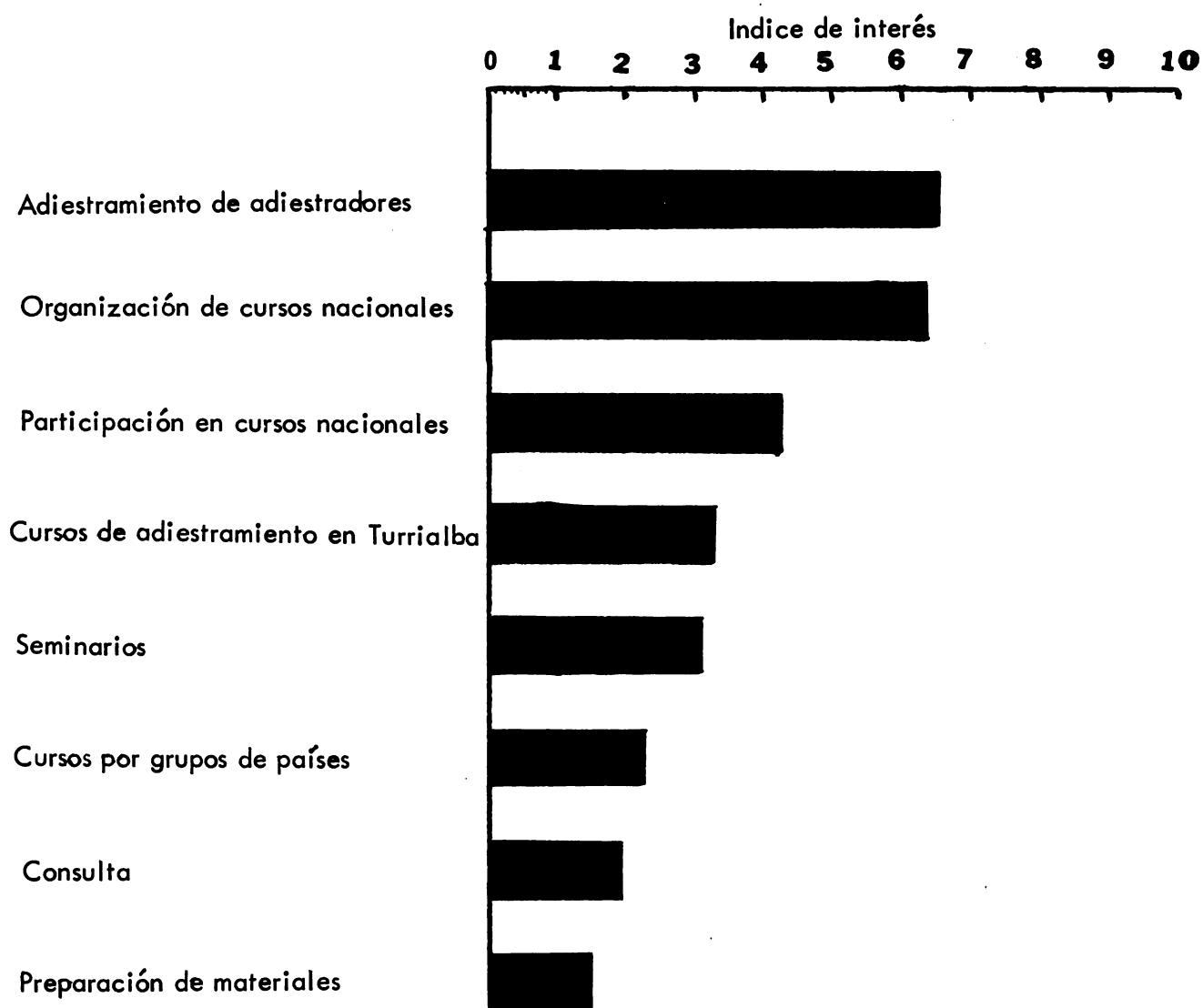
Es evidente que el mayor interés de los Servicios, como lo perciben los Directores de Extensión, se refiere al adiestramiento de su personal de adiestradores. Este personal está integrado corrientemente por los que aquí hemos denominado "líderes" de los Servicios: Directores, Supervisores y Especialistas, que tienen como misión, entre otras, adiestrar al personal "de campo" en aspectos técnicos agropecuarios y de extensión. Este interés (6.6 sobre 10+) es, en cierto grado, paralelo al indicado para el adiestramiento en "organización y supervisión", discutido en páginas anteriores. No deja de ser significativa la coincidencia de estas ideas con las que animan las actividades del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. En esa entidad se ha pensado que una manera adecuada de llegar a muchos técnicos, a la vez, es al través de adiestramiento para líderes de los Servicios.

---

+ La escala de "interés" empleada aquí fué obtenida de la misma manera que la escala sobre "interés" relativo sobre "fases" de extensión y ciencias sociales afines... (véase página 97).

GRAFICO No. 6

INTERES RELATIVO SOBRE "FORMAS" DE ADIESTRAMIENTO EN EXTENSION Y CIENCIAS SOCIALES  
AFINES PARA PERSONAL DE EXTENSIONISTAS





Así se asegura, teóricamente, el mejoramiento de un técnico y de los que trabajan bajo su dependencia. De otra manera, el llegar a cada técnico de campo, para un "mejoramiento" individual es tarea que sobrepasaría las posibilidades de las organizaciones internacionales. Es importante, vale repetirlo, que los Servicios Nacionales deseen la colaboración técnica sobre las mismas bases consideradas por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas.

La asistencia de esa institución en la "organización de cursos nacionales" está indicada por un interés alto (de 6.4 sobre 10). Del Rfo (1958:125) encontró también que los cursos nacionales o internacionales son las formas consideradas más importantes por el personal de extensión de Costa Rica para adelantar el adiestramiento en servicio.

Igualmente se considera con interés (4.3 sobre 10) la participación del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas en los cursos nacionales. Hasta la fecha esa participación ha sido a base de técnicos de esa organización que colaboran con personal nacional como profesores de los cursos nacionales.

Un interés menor se ha demostrado por los cursos de adiestramiento a realizarse en Turrialba. La distancia de la sede del Instituto de Ciencias Agrícolas a varios países pudiera ser el mayor factor responsable del bajo interés. Otras causas, la capacidad o no del personal de la entidad internacional para actuar como profesores está aclarada en los párrafos anteriores. Existe un interés de los Servicios por la colaboración de su personal en la organización de los cursos nacionales.

Con interés menor como "formas" de adiestramiento del personal de extensión se mencionan la realización de seminarios (interés 3.1 sobre 10); los cursos por grupos de países (interés 2.3 sobre 10); los servicios de consulta (1.9 sobre 10) y la preparación de materiales (1.6 sobre 10).

Por qué el bajo interés en estos aspectos? El estudio no contempla su explicación y sólo pueden adelantarse algunas hipótesis al respecto. Los seminarios son una "forma" de adiestramiento muy poco usada hasta la fecha. Sus alcances son, por otra parte, muy específicos, es decir, en ellos se tratan problemas muy concretos, en las más de las veces solo al alcance de gente con experiencia previa sobre el tema que se atiende. Esta situación limita el personal "disponible" en los países para asistir a esa clase de eventos.

Contrariamente al caso anterior, los "cursos por grupos de países" o "cursos internacionales" han sido usados ampliamente en el adiestramiento de extensionistas. Ellos reúnen participantes (o "estudiantes") de preparación heterogénea, lo que dificulta a menudo mantener ciertos "niveles deseables" de instrucción. Pero también son aparentes los beneficios logrados con los contactos personales y el intercambio de experiencia en forma más amplia+. Un estudio posterior que trate de descubrir los aspectos "positivos" y "negativos" de los cursos internacionales sería de mucha utilidad, sobre todo para las organizaciones que hacen amplio uso de ellos como sistema de adiestramiento.

---

+ Un estudio realizado por el autor (Franco 1958:4) señala las opiniones de algunos directores de programas de asistencia técnica en América Latina en el sentido de que en los cursos internacionales sería preferible "trabajar" con personal homogéneo de participantes. El mismo estudio (1958:3) indica que los contactos logrados en los cursos se extiende al regreso a los países. Más del 60% de los participantes mantienen correspondencia después de seis meses de finalizados los cursos.

Los "servicios de consulta" son otra forma catalogada en general como de menor importancia que las precedentes. En realidad, el "área de influencia" de los especialistas de los organismos internacionales no es muy amplia. En general, el especialista que presta los servicios de consulta colabora en la orientación, el planeamiento, la evaluación de las labores de un Servicio en total más que en el adiestramiento de su personal en sí. A menudo el beneficio para el personal, cuando él existe, puede considerarse más bien de tipo indirecto.

El menor interés ha sido para la "preparación de materiales". Del Rfo (1958:125) encontró en Costa Rica una situación similar. El Director y los Supervisores del Servicio no consideraron la preparación de materiales como medio para mejorar el adiestramiento en servicio. Y sólo cuatro técnicos "de campo" de entre 59 creen que las publicaciones sobre extensión puedan recomendarse para adiestrar al personal (Del Rfo 1958:126).

Nada dice que estas formas de dar adiestramiento sean excluyentes unas de otras. Una combinación de ellas es lo que se ha usado hasta la fecha. Con todo, parece evidente la necesidad de un énfasis mayor al adiestramiento de los líderes administrativos y a la colaboración en la realización de los cursos nacionales que auspician los Servicios de Extensión.

CAPITULO VI  
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y  
SUGERENCIAS PARA ESTUDIOS FUTUROS

El presente estudio fué diseñado para determinar la preparación profesional del personal de los Servicios de Extensión en América Latina y sus necesidades de adiestramiento en ciencias sociales en 1958. Además, para encontrar principios o guías que puedan ser útiles en el desarrollo de programas de adiestramiento. Para estos propósitos se formularon los siguientes objetivos:

1. Obtener información sobre la organización de los Servicios.
2. Conocer los nombres y cargos del personal de cada uno de los Servicios.
3. Conocer la preparación técnica y el adiestramiento recibido en extensión y ciencias sociales por ese personal.
4. Obtener información sobre las áreas de extensión y ciencias sociales afines en las que se siente mayor necesidad de adiestramiento.
5. Conocer las "formas" como los Servicios estiman que debe facilitar se ese adiestramiento.

Para obtener la información requerida se usaron cuestionarios enviados por correo a los Directores de los Servicios de Extensión. El cuestionario comprendía tres partes principales. En la primera se solicitaban datos generales sobre el Servicio. En la segunda se intentaba un inventario de nombres y posiciones del personal, al mismo tiempo que los datos sobre preparación técnica y profesional. La tercera parte cubría información sobre áreas de extensión necesarias para el adiestramiento del personal y sobre las formas "deseables" de adelantar este adiestramiento.

Se obtuvieron respuestas de 13 Servicios de Extensión de: Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Haití, Colombia, Perú, Bolivia, Paraguay, Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. A estos Servicios se refiere este estudio. Las principales conclusiones obtenidas se resumen a continuación. En seguida se incluyen algunas recomendaciones y finalmente, se esbozan algunas implicaciones para estudios futuros.

### Resumen y Conclusiones

Organización de los Servicios de Extensión. En general los Servicios de Extensión en Latinoamérica siguen el patrón de organización corriente en Estados Unidos. La unidad de trabajo en el campo está formada a base de un Agente de Extensión, una Mejoradora del Hogar y un Agente de Clubes. En las oficinas centrales están, a más de los Directores, los Supervisores y los Especialistas. Entre estos últimos se consideran los Especialistas en cultivos y en ganadería (o en aspectos de ellos) y los Especialistas en información.

En América Latina los Servicios de Extensión forman parte de los Ministerios de Agricultura. En Brasil se ha logrado la cooperación de entidades industriales, cívicas, etc., para los programas de extensión.

En los países "extensos" (Brasil, Argentina, Bolivia, Colombia) hay ciertas formas "descentralizadas" de dirección tendientes a asegurar, presumiblemente, una supervisión más efectiva sobre Agencias de Extensión muy dispersas.

Preparación básica del personal de los Servicios. El personal de Directores, Supervisores y Supervisoras, Agentes de Extensión y Agentes del Hogar, en los 13 países, resultó ser de 1077 personas. Corresponden al personal de Directores, Supervisores y Agentes de Extensión 746 personas y 331 al de Supervisoras y Agentes del Hogar. Estos datos dan una relación aproximada de tres Agentes por una Mejoradora.

El 75% del personal masculino de los Servicios tiene preparación básica al "nivel profesional" y el 23% al "nivel de práctico agrícola". Con el personal femenino (Supervisoras y Agentes del Hogar) la situación es la siguiente: un 56% tienen preparación al "nivel secundario"; un 36% al "nivel primario" y un 8% al "nivel profesional". Si no se considera el Brasil, en donde trabajan 151 de las 331 "Mejoradoras", en los 12 países restantes resultaría que el 66% del personal femenino tiene preparación básica al "nivel primario"; el 20% al "nivel secundario" y el 14% al "nivel profesional".

Preparación en extensión del personal de los Servicios. Un 46% del personal de los Servicios ha sido adiestrado en extensión en cursos nacionales y un 10% en cursos internacionales. Sólo un 1% del personal ha recibido adiestramiento post-graduado en extensión. El 37% no ha recibido adiestramiento en extensión. Un 7 % lo ha hecho en Estados Unidos.

Los cursos en Estados Unidos han servido como "fuentes" de adiestramiento de cerca de la mitad del personal de líderes administrativos (Directores, Supervisores y Supervisoras) de los Servicios. En los cursos nacionales se han adiestrado cerca del 50% del personal "de campo" (Agentes de Extensión y del Hogar). Cerca de la mitad del personal de Agentes de Extensión no ha recibido adiestramiento en extensión.

Los Servicios en donde el número de "extensionistas" a adiestrar es ma yor son los de Uruguay, Argentina, Bolivia y Colombia.

Necesidades de adiestramiento en áreas de extensión y ciencias socia-  
les afines. Las áreas de extensión consideradas por los Directores de los Servicios como más "deseables" para el adiestramiento del personal son:

1. La programación y el planeamiento;
2. La administración y supervisión de extensión; y
3. La evaluación de extensión.

Como de mayor importancia se consideran la sociología, la psicología educativa y la antropología cultural.

Formas en que debe facilitarse el adiestramiento en extensión. Se ha indicado que las formas más adecuadas para adiestrar el personal de los Servi ci os en cuestiones sobre extensión son:

1. Adiestrando los adiestradores o "líderes" de los Servicios;
2. Ayudando a la organización o participando con especialistas en los cursos nacionales.

Se consideran con el mínimo interés como "formas" para adiestrar en extensi ón al personal, los servicios de consulta y la preparación de materiales.

#### Algunas recomendaciones generales

Un análisis de los datos obtenidos en el estudio dá base para las sig ui en tes recomendaciones:

1. Al planear la realización de cursos internacionales deberán tenerse en cuenta las diferencias en el nivel de preparación básica del personal de unos Servicios con relación a otros. Mientras que en

unos Servicios el elemento predominante es el ingeniero agrónomo, en otros lo es el práctico agrícola. O es la Mejoradora del Hogar al nivel primario o es la Mejoradora al nivel profesional. La reunión de personal de preparación básica similar sería deseable.

2. La capacitación básica del personal actual de mejoramiento del hogar podría mejorarse a base de cursos periódicos organizados por los Servicios. En los países en donde no hay escuelas superiores para Mejoradoras, sería recomendable un aumento progresivo en los requisitos de ingreso como se ha establecido en Colombia y Brasil.
3. Parece necesario dar mayor énfasis a los cursos nacionales. Ellos se han usado ampliamente para adiestrar personal de campo, pero aún 40% del personal no ha sido adiestrado en extensión.
4. Los estudios en Estados Unidos son la "fuente" principal de la preparación de los "líderes administrativos" de los Servicios. A este personal pretende llegar preferentemente el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. Para ese personal deberán aumentarse las facilidades ofrecidas con el fin de hacer mayor el número de esos técnicos de los Servicios que reciben adiestramiento.
5. Sería prudente concentrar esfuerzos en los países en donde los Servicios de Extensión tienen los mayores porcentajes de personal no adiestrado en extensión. Esos países son Uruguay, Argentina, Bolivia y Colombia.
6. Parece recomendable dar mayor énfasis a las áreas de "programación y planeamiento" y "evaluación de extensión" en los cursos sobre extensión. Quizá una mayor difusión de los alcances y utilidad de la



sociología, psicología y antropología se haga necesario.

7. Si el adiestramiento del personal de los Servicios es "deseable", si buena parte del personal no ha sido adiestrado aún en extensión, y si interesa mantener al personal al tanto de nuevas técnicas, debería establecerse el adiestramiento como actividad permanente de los Servicios. Para el efecto, la colaboración con las escuelas superiores de agricultura es muy recomendable. Con ello se obtendrían varias ventajas:
  - a. se prepararía el personal del Servicio y alumnos de las escuelas o facultades aliviando por este lado el problema de la falta de adiestramiento en extensión para los nuevos profesionales.
  - b. Las escuelas o facultades podrían facilitar profesorado, aulas, bibliotecas al Servicio de Extensión, para esas actividades de adiestramiento.
  
8. El Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas encontrará en la organización de cursos nacionales y en la participación de personal en esos eventos, áreas en las cuales su colaboración se ha considerado "deseable" por los Servicios de Extensión".

#### Sugerencias para estudios futuros

En este estudio se ha presentado apenas una fase de las necesidades de adiestramiento del personal de los Servicios: la de necesidades de adiestramiento en extensión. Apenas se ha cubierto la opinión de "sector" sobre esas necesidades: la de los Directores de Extensión. Además, el estudio se refiere a una etapa o época determinada en el desarrollo de los Servicios. Una visión general del problema de adiestramiento del personal, necesitaría, seguramente, de los siguientes estudios complementarios:

1. Estudio de las necesidades de adiestramiento en aspectos técnicos agropecuarios (suelos, control de enfermedades, botánica, etc.)
2. Estudio de las necesidades de adiestramiento en extensión y en aspectos técnicos agropecuarios como los "sienten" los Agentes de Extensión y del Hogar.
3. Estudios de la índole de los descritos, realizados con alguna periodicidad para tratar de ajustar el adiestramiento a las necesidades del personal que ingresa a los Servicios y a las nuevas situaciones que se presentan en el trabajo.

## ANEXO

### CUESTIONARIO SOBRE ORGANIZACION DE SERVICIOS DE EXTENSION Y ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL

**DIRIGIDO A:** Directores de Servicios de Extensión.

**OBJETIVOS:** a) Conocer los nombres del personal que trabaja en el Servicio.

b) Conocer el nivel académico y el adiestramiento en extensión recibido por ese personal.

c) Conocer las áreas de adiestramiento en que los Servicios tienen mayor interés.

**PARA:** a) Orientar la colaboración que en materia de adiestramiento del personal pudiera ofrecerse a los Servicios Cooperativos de Extensión, de acuerdo con el contrato ICA/IICA, y en cooperación con el Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA.

CUESTIONARIO SOBRE ORGANIZACION DE SERVICIOS  
COOPERATIVOS DE EXTENSION Y ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL

1. País
2. Fecha de establecimiento del Servicio.
3. Podría indicarnos cómo está organizado el Servicio de Extensión? (un gráfico u "organograma" del Servicio que usted tenga disponible puede complementarnos esa información).

## 4. CUADRO DEL PERSONAL TECNICO DEL SERVICIO DE EXTENSION

Se refiere, en su orden, a Directores, Supervisores, Supervisoras, Agentes de Extensión, y Mejoradoras del Hogar

Nombre	Nombre de cargo y dirección oficial	Título profesional o estudios académicos realizados	Adiestramiento recibido en extensión (cursos nacionales, cursos internacionales, estudios postgraduados)	Duración de ese <u>a</u> diestram.

5. De acuerdo con la siguiente lista, sírvase anotarnos, en orden de prioridades (1º, 2º, 3º, etc.) los aspectos de Extensión en que el Servicio desearía recibir asistencia técnica en forma de adiestramiento:

Principios generales de Extensión	( )
Programación y Planeamiento	( )
Métodos de Extensión	( )
Administración y supervisión de Extensión	( )
Clubes juveniles	( )
Mejoramiento del hogar (economía doméstica)	( )
Información de Extensión	( )
Evaluación en Extensión	( )
Fundamentos de Sociología Rural	( )
Fundamentos de Antropología Cultural	( )
Psicología educativa	( )
Desarrollo de comunidades rurales	( )
Otras _____	( )

---

6. De ser posible proporcionar a los Servicios Cooperativos adiestramiento en algunas áreas de Extensión, en qué tipo de asistencia estaría interesado el Servicio? (sírvase indicarnos en orden de prioridades: 1º, 2º, 3º, etc.)

a) Consulta	( )
b) Adiestramiento de adiestradores (Train-the-Trainer)	( )
c) Organización de cursos nacionales	( )
d) Participación en cursos nacionales	( )
e) Cursos cortos de adiestramiento en Turrialba	( )
f) Cursos internacionales por grupo de países	( )
g) Seminarios (workshops)	( )
h) Preparación de materiales	( )
i) Otros	( )

7. Comentarios adicionales

Preparado por: Alberto Franco B.  
Asistente Técnico del  
Director de Servicios Regionales

## BIBLIOGRAFIA

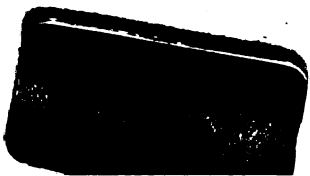
- Anónimo.** Conferencia Latinoamericana sobre educación agrícola superior. 1<sup>a</sup>. Santiago, Chile, 1958. Informe. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) en cooperación con el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Turrialba, Costa Rica. 1958. 48 p.
- Astorga, M.** Plan de desarrollo agrícola y de transportes. Santiago, Chile. Ministerio de Agricultura. 1955. 39 p.
- Brunner, E. & Yang, E. N. P.** Rural America and the Extension Service. Columbia University. Teachers College. Bureau of Publications. New York. 1949. 210 p.
- Chaparro, A.** Un estudio de la educación agrícola universitaria en América Latina. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) en cooperación con el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Turrialba, Costa Rica. Roma, 1957. 232 p.
- Cruz, L. C.** A suggested plan for training extension workers in Latin America. Unpublished thesis. Cornell University. Ithaca, New York. 1954. 206 p.
- Firchild, H. P.** (ed.) Dictionary of sociology. New York. Philosophical library. 1944. 312 p.
- Franco B., A.** "Follow-up" de egresados. Turrialba, Costa Rica. Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. Informe final. 1958. 6 p. (mecanografiado).
- Good, C. U.** (ed.) Dictionary of education. New York, McGraw-Hill Book Company, 1954. 495 p.
- Hanson, S. G.** Economic development in Latin America. Washington, The Inter American Affairs Press. 1951. 531 p.
- Kelsey, L. D. & Hearne, C. Ch.** Cooperative extension work. Ithaca, New York, Comstock Publishing Ass. 1955. 424 p.
- Mosher, A. T.** Technical cooperation in Latin-American Agriculture. Chicago Illinois, The University of Chicago Press. 1957. 449 p.
- Mathews, J. I.** A method for determining the training needs of county extension agents as the basis for planning training programs. Thesis. Chicago University, Illinois. 1951. 193 p.
- Ribeiro, J. P.** Acar - fermento de progreso. Extensión en las Américas. Turrialba, Costa Rica. 2(1):12-15. 1957.

Rio, F. del. The professional needs of Costa Rican extension workers. Unpublished thesis. Cornell University, Ithaca, New York. 264 p. (typewritten).

Rio, F. del & Alers-Montalvo, M. La extensión agrícola en América Latina ante el desarrollo económico. Turrialba, Costa Rica. Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. 1956. 13 p. (mimeografiado).

Sheats, Paul H.; Jaine, Clarence J.; Spence, Ralph B. Adult Education New York. The Dryden Press. 1953. 530 p.





IICA CH