

#3993-1

Estudio Analítico del SERVICIO DE EXTENSION DE COSTA RICA

Por

JOSEPH DI FRANCO
EARL JONES



INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA

Turrialba - Costa Rica

I5974e 1962

Diciembre, 1962



C. Rica 630.717
IS9742 1962

ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION
DE COSTA RICA

por

JOSEPH DI FRANCO
Extensionista

y

EARL JONES
Extensionista



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

Diciembre, 1962

1448



I. I. C. A. - C. I. R. A.	
BIBLIOTECA	
COMPRADO A	_____
OBSEQUIO DE	<u>I. I. C. A.</u>
FECHA	<u>9-14-64</u>

I.I.C.A.
630.717
Q43c

ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION

DE COSTA RICA

por

Joseph Di Franco
Extensionista

y

Earl Jones
Extensionista

Con la cooperación y asistencia de:

Roy A. Clifford
Sociólogo, I.I.C.A.

Ing. Edgar Mata Q., Director
Servicio de Extensión Agrícola

Ing. Fernando Ocampo, Supervisor
Servicio de Extensión Agrícola

y

Estudiantes graduados del I.I.C.A.

Agr. Antonio Aimé - Haití
Agr. Guy Beaulieu - Haití
Ing. Roberto Cruz - Ecuador
Ing. Blasco Granja - Ecuador
Ing. Gonzalo Jaramillo - Ecuador
Ing. Ramón Lepage - Venezuela
Ing. Gilberto P. de Melo - Brasil
Ing. Alfredo Naranjo - Ecuador
Ing. Bolívar Navas - Ecuador
Ing. Nancy Torre S. - Ecuador

AGRADECIMIENTOS

Los técnicos del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A. que fueron asignados la responsabilidad de este estudio analítico del Servicio de Extensión de Costa Rica, desean dejar constancia de su agradecimiento a las siguientes personas, cuya iniciativa, interés y franca cooperación hicieron posible la realización del mismo:

Ing. Elías Soley C.,
Ministro de Agricultura y Ganadería

Ing. Edgar Lata Q.,
Director, Servicio de Extensión Agrícola
Ministerio de Agricultura y Ganadería

Ing. Fernando Ocampo
Supervisor, Servicio de Extensión Agrícola
Ministerio de Agricultura y Ganadería

Ing. José Alberto Torres M.,
Director Regional, Zona Norte
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas

Ing. Cristóbal Ruiz
Extensionista, Zona Norte
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas

---oooOooo---

CONTENIDO

	Página
I. INTRODUCCION	1
II. EL PERSONAL	5
Características personales	5
Preparación académica	7
Adiestramiento en servicio	8
Experiencia en Extensión	10
Orientación del personal	13
III. INVENTARIO DE LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO	17
Adiestramiento necesario en materia técnica	18
Adiestramiento necesario en Extensión	19
IV. PLANEAMIENTO Y EJECUCION DE PROGRAMAS	23
Métodos de Extensión	29
Colaboración en la realización del programa	33
Limitaciones en el trabajo	37
Evaluación en Extensión	40
V. DESEMPEÑO DE FUNCIONES	43
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
Aspectos fuertes del Servicio	51
Aspectos mejorables del Servicio	52
APENDICES	57
I. El Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica	59
II. Trabajo de Clubes 4-S del Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica	75

---oocOooo---

LISTA DE CUADROS

Nº		Página
1.	Distribución por cargo del personal entrevistado	5
2.	Distribución por edad del personal entrevistado	6
3.	Distribución por sexo del personal entrevistado	6
4.	Distribución por título académico del personal entrevistado	7
5.	Distribución por último año escolar cursado del personal entrevistado	8
6.	Distribución del personal entrevistado por tiempo dedicado a cursos cortos sobre materia técnica	9
7.	Distribución porcentual del personal entrevistado según su participación en cursos cortos sobre Extensión y materias conexas	10
8.	Distribución del personal entrevistado por expe- riencia en Extensión	11
9.	Distribución del personal entrevistado por expe- riencia en la presente oficina	12
10.	Distribución del personal entrevistado por experien- cia en Extensión y su selección del mejor objetivo de Extensión	13
11.	Distribución del personal entrevistado por educación y su selección del mejor objetivo de Extensión	13
12.	Distribución del personal entrevistado por experien- cia en Extensión y su selección de principios de Extensión	14
13.	Opiniones sobre si el agente debe tomar las decisio- nes en Extensión	14
14.	Distribución del personal entrevistado por su expe- riencia y sus opiniones sobre la capacidad de las familias de poner la enseñanza en práctica	15

Nº		Página
15.	Opiniones sobre materias en que necesitan más ayuda....	17
16.	Indice de importancia de áreas de adiestramiento necesario en materia agropecuaria	18
17.	Indice de áreas de adiestramiento necesario en mejoramiento del hogar	19
18.	Indice de importancia de áreas de adiestramiento necesario en Extensión	20
19.	Principal participación en la elaboración del programa	24
20.	Las dos principales fuentes de información sobre necesidades de la gente	24
21.	Opiniones sobre satisfacción con los objetivos del programa	25
22.	Expresiones de satisfacción con sus planes de trabajo..	25
23.	Opiniones sobre satisfacción con lo que produce el programa	26
24.	Opiniones sobre si responde el programa a las necesidades de la gente	26
25.	Opiniones sobre capacitación para hacer planes y programas, según puesto	27
26.	Opiniones sobre capacitación para hacer planes y programas, según experiencia	27
27.	Razones de no estar capacitado para desarrollar y planear programas	28
28.	Opiniones sobre capacitación para desarrollar y planear programas, según respuestas a dos preguntas parecidas..	29
29.	Opiniones sobre el tipo de programa desarrollado actualmente	30
30.	Indice de importancia de los métodos de Extensión según su uso	31

Nº	Página
31. Índice de importancia de los métodos masivos según su uso	31
32. Índice de importancia de las ayudas visuales según su uso	32
33. Opiniones sobre si los métodos son los mejores en vista de los objetivos	33
34. Calificación de relaciones entre Extensión e investigación	34
35. Grado del uso de informes de investigación	34
36. Ayuda que investigación puede prestar a Extensión	35
37. Ayuda que Extensión puede prestar a investigación	36
38. Opiniones sobre factores que más limitan el trabajo ...	37
39. El principal problema en el trabajo según puesto ocupado	38
40. Opiniones sobre las facilidades del trabajo	39
41. Opiniones sobre la principal causa de la salida de algunos extensionistas del Servicio	39
42. Porcentaje que opina evaluar su trabajo	40
43. Formas de evaluación más usadas	41
44. Opiniones acerca de si la forma de evaluación es satisfactoria	41
45. Opiniones según experiencia sobre la actitud de la dirección del Servicio	43
46. Opiniones sobre la forma en que la dirección ejerce sus responsabilidades	44
47. Calificación según nivel de la colaboración recibida de los compañeros de oficina	44

Nº		Página
48.	Número de visitas de supervisión recibidas por el personal en los últimos seis meses	45
49.	Calificación, según el puesto, del provecho de la supervisión	46
50.	Calificación, según experiencia, del provecho de la supervisión	46
51.	Calificación, según nivel, de la ayuda dada por especialistas	47
52.	Determinación del tipo de adiestramiento recibido	47
53.	Opiniones sobre quién tiene actualmente las responsabilidades de planeamiento y ejecución del programa.....	48
54.	Responsabilidades de la evaluación	49
55.	Determinación de la política de la organización	49

---oooOooo---

INTRODUCCION

El presente es un estudio analítico del Servicio de Extensión de Costa Rica. Este estudio tuvo su origen en una solicitud formulada por el Ministro de Agricultura y Ganadería; Ing. Elías Soley C., al Ing. José Alberto Torres, Director del Proyecto 39 del Programa de Cooperación Técnica, y al Director General del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A., Señor Armando Samper.

Con el acuerdo de todos, un plan de acción fue determinado y la responsabilidad pasó al Departamento de Economía y Extensión de la Escuela para Graduados. Estos estudios de extensión son parte del programa formal de dicho Departamento. En los proyectos de investigación el estudio de Costa Rica es un subproyecto de un proyecto línea del Departamento de Economía y Extensión.

El proyecto del Departamento es el estudio analítico (evaluativo) sobre planeamiento y operación de programas de desarrollo rural. Los propósitos u objetivos de dicho proyecto son:

1. Acumular conocimientos sobre las estructuras y funciones -- objetivos, programas, métodos, resultados -- de programas de desarrollo rural en América Latina.
2. Probar los métodos y procedimientos de investigación en evaluación que ya existen, adoptar los que resulten funcionales, y desarrollar nuevos métodos para uso de los programas de desarrollo rural de América Latina.
3. Determinar las necesidades de adiestramiento y desarrollar experiencias de adiestramiento para individuos, en las destrezas y técnicas de planeamiento, análisis y evaluación de programas de desarrollo rural.

4. Ayudar a los administradores de programas de desarrollo rural a hacer de la evaluación parte integrante de sus programas.

Dentro de este marco se desarrolló un subproyecto para Costa Rica, basado en los siguientes objetivos específicos:

1. Proveer información que contribuya al fortalecimiento de la organización de Extensión, en su estructura administrativa y en el desarrollo de su programa.
2. Determinar las necesidades de adiestramiento de los extensionistas costarricenses, para planear un programa de estudios a varios niveles, de tal manera que estén mejor capacitados para el desempeño de sus funciones.
3. Adiestrar personal costarricense en las técnicas de la evaluación.

Para coordinar los esfuerzos de los especialistas del Instituto y del Servicio de Extensión, al Dr. Joseph Di Franco se le asignó la responsabilidad de supervisar el estudio. Con la cooperación del Ing. Edgar Mata, Director del Servicio de Extensión y del Ing. Fernando Ocampo, Director Interino, del señor Roy A. Clifford, sociólogo del Instituto (Proyecto 39), del Dr. Earl Jones, extensionista y de los estudiantes graduados del Departamento de Economía y Extensión del Instituto, se realizó el proyecto.

El cuestionario usado en este estudio es el mismo ya probado en otros países, pero con algunas modificaciones. El Ministro de Agricultura, Ing. Elías Soley, asistió en la determinación de los cambios y en la determinación de los objetivos del estudio. El señor Roy A. Clifford y el Dr. Joseph Di Franco son los autores del cuestionario y del plan general del estudio. El Dr. Earl Jones aceptó la responsabilidad mayor en la obtención de los datos y en la elaboración del informe.

Debido a la falta de tiempo fue necesario usar un sistema que permitiera obtener los datos en la forma más rápida posible. Con el

acuerdo y la aprobación del señor Ministro, todos los extensionistas fueron entrevistados en grupos. Se organizaron tres grupos que representaban las tres áreas del país. Los administradores y supervisores fueron entrevistados en la Oficina Central del Servicio de Extensión, en el edificio del Ministerio de Agricultura y Ganadería en San José. Un segundo grupo de extensionistas fue concentrado en San Ramón y el tercer grupo en Cartago.

Bajo la supervisión del Dr. Earl Jones y con la participación de los estudiantes graduados del Departamento de Economía y Extensión, fueron entrevistados todos los extensionistas profesionales. Los estudiantes también ayudaron en la tabulación de los datos. Los doctores Di Franco y Jones son responsables de este informe, de la forma de presentación y de las conclusiones.

Para una información breve sobre la historia y organización del Servicio de Extensión de Costa Rica, véase el Apéndice I. Dicha información fue preparada por el Ing. Edgar Mata, Director del Servicio de Extensión.

II

EL PERSONAL

Un servicio de extensión, un programa educativo rural, o un plan de trabajo, no pueden ser mejores que el personal que planea y administra la acción. Si el personal es dedicado, educado, equipado y bien orientado, el programa tendrá éxito aunque existan dificultades y problemas aparentemente insuperables. Anotando esto como la clave de cualquier estudio, la evaluación del Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica incluyó una serie de preguntas para identificar o describir las personas que desempeñan funciones profesionales en esta organización.

Características Personales

Se reconocen diez posiciones en el Servicio, siete de las cuales se presentan en el cuadro 1. Además de estas siete, existe el puesto de Director, quien estaba fuera del país durante el período de las entrevistas. Las posiciones de secretaria y de chofer no se consideraron en la lista de profesionales, aunque estas personas pueden contribuir grandemente al ambiente deseable para Extensión.

Cuadro 1

DISTRIBUCION POR CARGO DEL PERSONAL ENTREVISTADO

Cargo	Nº	%
Supervisor	7	9
Especialista	3	3
Agente Agrícola	30	36
Asistente de Mejoramiento del Hogar	16	18
Asistente de Clubes	16	19
Asistente de Campo	7	8
Agente Auxiliar	4	4
En entrenamiento	3	3
Total	86	100

Se nota en este cuadro que el grupo más numeroso es el de agentes agrícolas con 30; siguen los asistentes de clubes y las asistentes de mejoramiento del hogar con 16 y 16 respectivamente. Existen 33 agencias en el país, de modo que no hay suficientes agentes agrícolas (se requiere el grado de ingeniero agrónomo para ocupar este puesto) y la mitad de las agencias no cuenta con personal de clubes ni de mejoramiento del hogar.

Cuadro 2
DISTRIBUCION POR EDAD DEL PERSONAL ENTREVISTADO

Edad, años	Nº	%
Menos de 26	5	6
26 a 30	20	23
31 a 40	33	39
41 a 50	12	14
51 a 60	2	2
No contestaron	14	16
Total	86	100

La edad fluctúa entre 22 y 58 años, con una tercera parte del personal entre las edades de 31 y 40 años. Es interesante observar (cuadro 2) que 14 personas se negaron a incluir su edad en el cuestionario. De las 86 personas entrevistadas, 63 ó sea el 80%, son hombres. **Las mujeres son exclusivamente las supervisoras y asistentes de mejoramiento del hogar (cuadro 3).**

Cuadro 3
DISTRIBUCION POR SEXO DEL PERSONAL ENTREVISTADO

Sexo	Nº	%
Masculino	68	80
Femenino	18	20
Total	86	100

Preparación Académica

La preparación académica de los técnicos tiene enorme importancia en la conducción del trabajo de un Servicio de Extensión. Es obvio que personal sin una amplia educación tendrá dificultades en suministrar la información necesaria a las familias rurales. Una sólida preparación en materias agropecuarias y en mejoramiento del hogar es imprescindible y si no la tiene, el Servicio debe proporcionarla en forma de adiestramiento en servicio, lo que requiere mucho más tiempo y dinero. En adición a la educación técnica, se requieren también conocimientos sobre extensión en sí, o sea métodos de enseñanza en este proceso socio-educativo.

En el Servicio de Costa Rica, 20% del personal tiene el título de ingeniero agrónomo (incorporado) y un 14% es egresado de la Facultad de Agronomía. Ninguno de los asistentes de clubes ni de mejoramiento del hogar tiene título universitario (cuadro 4). La gran mayoría tiene título de bachiller o el equivalente, pero 18% carece de grado alguno.

Cuadro 4

DISTRIBUCION POR TITULO ACADEMICO DEL PERSONAL ENTREVISTADO

Título	Nº	%
Magister Agriculturae	2	2
Ingeniero Agrónomo Incorporado	17	20
Ingeniero Agrónomo Egresado	12	14
Maestro	9	10
Agrónomo	10	12
Bachiller	17	20
Perito Agrónomo	1	1
Perito Agrícola	2	2
Secretariado	1	1
Ninguno	15	18
Total	86	100

Midiendo la educación académica en años cursados, solamente un 59% ha recibido educación más allá de los años de enseñanza secundaria. De este grupo, un 9% ha tomado cursos posgraduados y sólo dos han obtenido el título de Magister Agriculturae (cuadro 5).

Cuadro 5
DISTRIBUCION POR ULTIMO AÑO ESCOLAR CURSADO
DEL PERSONAL ENTREVISTADO

Ultimo Año Cursado	Nº	%
Primaria -- 6 años	2	2
Secundaria -- 1-3	11	13
4-5	22	26
Universidad -- 1-2	14	16
3-4	22	26
5	6	7
Posgraduada	8	9
No contestó	1	1
Total	86	100

Adiestramiento en Servicio

La preparación de un personal que carece de los conocimientos necesarios, sin embargo, no debe estancarse y existen varios métodos de superarse en las varias materias. Es el deber de cualquier Servicio proveer oportunidades para que sus técnicos se adiestren y así se superen. Los más comunes de éstos son los cursos cortos, adiestramiento en servicio y entrenamiento informal por medio de estudios especiales. En el caso del presente estudio, 36% de los extensionistas ha tenido menos de dos semanas de estos tipos de educación en materia técnica (como ganadería, cultivos) o mejoramiento del hogar. Otro 20% ha tomado hasta cuatro semanas de adiestramiento (cuadro 6).

Un 23% del total, por otro lado, participó en más de 16 semanas de preparación corta, pero se nota que casi la mitad de estas personas son supervisores o especialistas, indicando que en el nivel de agencia, la educación en servicio ha sido poca en materia técnica.

Cuadro 6

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ENTREVISTADO POR TIEMPO
DEDICADO A CURSOS CORTOS SOBRE MATERIA TECNICA

Tiempo dedicado, semanas	Nº	%
Ninguno	18	22
Menos de 2	12	14
2 hasta 4	17	20
4 hasta 6	8	9
6 hasta 8	1	1
8 hasta 10	2	2
10 hasta 12	5	6
12 hasta 16	3	3
Más de 16	20	23
Total	86	100

El caso de adiestramiento en materias sobre extensión o ciencias sociales es peor todavía. Exceptuando Métodos de Extensión, se encuentra en el cuadro 7 que 22% a 80% no ha tenido ni un día de educación formal en estas ramas. Y, si incluimos a aquellos que han recibido menos de dos semanas, que sería un mínimo muy pobre, 75% o más del personal. Los temas de "trabajo con amas de casa", "administración y supervisión", y "planificación de fincas" están especialmente ausentes en la preparación de estas personas. En comparación con lo recomendado, quizás unas cinco personas cuentan con el mínimo de adiestramiento pedagógico necesario.

Cuadro 7

DISTRIBUCION PORCENTUAL DEL PERSONAL ENTREVISTADO SEGUN SU
PARTICIPACION EN CURSOS CORTOS SOBRE EXTENSION
Y MATERIAS CONEXAS

Materia	Semanas Dedicadas									To- tal %
	0	Menos de 2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-16	16 y más	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Métodos de extensión	9	32	27	8	4	3	8	1	8	100
Filosofía de extensión	28	45	17	3	1	0	2	1	3	100
Principios de extensión	22	41	22	3	1	0	3	2	6	100
Programación	31	44	15	2	3	1	2	1	1	100
Evaluación	35	53	6	2	1	1	1	1	0	100
Liderazgo rural	46	36	9	3	1	1	0	1	3	100
Sociología rural	36	43	16	1	0	1	0	1	2	100
Juventud rural	31	21	20	7	2	3	6	2	8	100
Amas de casa	80	12	3	2	0	0	2	0	1	100
Administración y supervisión	80	10	2	3	1	1	0	2	1	100
Comunicaciones	33	44	14	4	0	1	1	1	2	100
Desarrollo rural	53	30	6	4	0	1	2	4	0	100
Planificación de fincas	72	15	4	1	1	0	3	4	0	100

Extensión es una profesión bien desarrollada, con sus métodos, filosofía y principios. Sería difícil imaginar que una persona pudiera adquirir lo suficiente en cuanto a conocimientos para llevar a cabo eficientemente este trabajo, sin recibir el adiestramiento apropiado.

Experiencia en Extensión

Comúnmente se espera que, con el paso de los años, muchas personas aprenderán por la experiencia y que, eventualmente, un Servicio contará con un sólido cuerpo de técnicos que bien pueden no solamente desempeñar

eficientemente sus funciones sino también servir como maestros para los nuevos. En este aspecto, el Servicio de Costa Rica tiene ventajas sobre muchos otros países. A través de sus más de 14 años de funcionar, algunos agentes han permanecido y pueden ahora ayudar en la preparación profesional de los más jóvenes. En el cuadro 8 se muestra la lista de permanencia y se puede notar que cada grupo de experiencia es aproximadamente igual a los otros. Sin embargo, deberían aparecer aún más de los primeros, dando al Servicio un número mayor de agentes bien experimentados.

Cuadro 8

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ENTREVISTADO
POR EXPERIENCIA EN EXTENSION

Años de Experiencia	Nº	%
Menos de 1 año	9	11
1 hasta 2	7	8
2 hasta 3	3	3
3 hasta 4	7	8
4 hasta 5	7	8
5 hasta 6	9	11
6 hasta 7	8	9
7 hasta 8	4	4
8 hasta 9	3	3
9 hasta 10	5	6
10 hasta 11	5	6
11 hasta 12	4	4
12 hasta 13	8	10
13 hasta 14	7	9
Total	86	100

El trabajo de Extensión requiere un conocimiento profundo de la comunidad - las personas, los problemas, los recursos, las costumbres y la estructura social. Sin este conocimiento, es casi imposible desarrollar una máxima efectividad. Es preciso, entonces, que el personal sea casi permanente en una agencia. Algunos expertos en este campo opinan que hasta el tercer año un agente no logra mucho y sus años más productivos son aquellas después de cinco.

En Costa Rica se encuentran unos 26 agentes con cinco o más años de experiencia en la agencia donde están ubicados actualmente. Más todavía, casi la mitad ha estado más de una vez en su actual agencia, lo que quiere decir que su tiempo ha sido interrumpido y el efecto de tal duración ha sido disminuido. También debe apuntarse que 26% ha permanecido menos de un año en su oficina actual (cuadro 9). El movimiento del personal indicado en estas cifras reduce el impacto del Servicio en su trabajo de campo al igual que la poca experiencia total en Extensión, citada previamente, que ha tenido un grupo considerable de profesionales.

Cuadro 9

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ENTREVISTADO POR
EXPERIENCIA EN LA PRESENTE OFICINA

Años de Experiencia	Nº	%
Menos de 1 año	21	26
1 hasta 2	13	16
2 hasta 3	7	8
3 hasta 4	9	10
4 hasta 5	10	12
5 hasta 6	6	7
6 hasta 7	6	7
7 hasta 8	3	3
8 hasta 9	2	2
9 hasta 10	1	1
10 hasta 11	2	2
11 hasta 12	0	0
12 hasta 13	3	3
13 hasta 14	3	3
Total	86	100

Orientación del Personal

Se hizo también en el cuestionario una pequeña prueba del conocimiento del personal sobre Extensión, con un pregunta sencilla en la que tuvieron que escoger el mejor objetivo de Extensión de una lista. Desafortunadamente, 59% se equivocó. Esto se presenta aún más grave al saber que casi el total de la filosofía de Extensión está expuesta en este objetivo. Analizando las respuestas según los años de experiencia, resultó este factor significativo en que 70% de aquellos con menos de tres años en el Servicio seleccionó mal el objetivo. Por otro lado, educación no mostró significancia; se equivocaron más o

Cuadro 10

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ENTREVISTADO POR EXPERIENCIA EN EXTENSION Y SU SELECCION DEL MEJOR OBJETIVO DE EXTENSION

Experiencia en años	Correcto %	Incorrecto %	Total %
0 hasta 3	30	70	100
3 hasta 6	49	51	100
6 y más	42	58	100
Total	41	59	100

menos igual, a pesar de su preparación formal. Eso no fue una sorpresa, porque los cursos universitarios y vocacionales no incluyen temas de Extensión, apuntando la necesidad de ofrecer adiestramiento en servicio.

Cuadro 11

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ENTREVISTADO POR EDUCACION Y SU SELECCION DEL MEJOR OBJETIVO DE EXTENSION

Educación	Correcto %	Incorrecto %	Total %
Primaria hasta Universidad	47	53	100
Universidad y más	36	64	100
Total	41	59	100

En una segunda prueba, todavía muy sencilla, un 76% seleccionó correctamente una frase que no era un principio de Extensión, de una lista. La diferencia en experiencia o en educación no influyó significativamente en las respuestas. La distribución en el análisis según experiencia se presenta en el cuadro 12.

Cuadro 12

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ENTREVISTADO POR EXPERIENCIA EN EXTENSION Y SU SELECCION DE PRINCIPIOS DE EXTENSION

Años de Experiencia	Correcto %	Incorrecto %	Total %
0 hasta 3	70	30	100
3 hasta 6	72	28	100
6 y más	81	19	100
Total	76	24	100

Se buscó también una indicación de la orientación del personal en una pregunta sobre si el agente debe tomar las decisiones en Extensión. Felizmente un 63% contestó "no" y un 21% adicional dijo "en parte". Sin embargo, el 15% restante es una porción potencialmente peligrosa por desviarse de las características de la democracia, tan importante en este tipo de trabajo (cuadro 13).

Cuadro 13

OPINIONES SOBRE SI EL AGENTE DEBE TOMAR LAS DECISIONES EN EXTENSION

Respuesta	No	%
No	54	63
Sí	13	15
En parte	18	21
No sé	1	1
Total	86	100

"Comenzar donde está la gente" y "Trabajar al nivel de la gente" son expresiones axiomáticas de la filosofía de Extensión. Averiguando indirectamente la orientación de los agentes en este aspecto, se preguntó si las familias tienen la capacidad de poner en práctica la enseñanza llevada a cabo. La mayoría respondió favorablemente, dejando saber que aparentemente trabajan al nivel deseable. Otra vez existe un grupo pequeño que se equivocó y muestra la necesidad de más adiestramiento sobre el asunto. En el cuadro 14 se hace conocer que la experiencia no influyó significativamente en las respuestas. También se analizó la pregunta por educación, que tampoco influyó. Entre los pocos que contestaron que las familias no pueden poner en práctica la enseñanza, casi todos indicaron "ignorancia" y "pobreza" como las causas principales.

Cuadro 14

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ENTREVISTADO POR SU EXPERIENCIA Y SUS OPINIONES SOBRE LA CAPACIDAD DE LAS FAMILIAS DE PONER LA ENSEÑANZA EN PRACTICA

Experiencia (años)	No %	Sí %	En parte %	Total %
0 hasta 3	23	66	11	100
3 hasta 6	14	67	19	100
6 y más	19	71	10	100
Total	18	69	13	100

En resumen, se puede notar que el personal es bastante joven, mayormente entre 31 y 40 años y que tiene un promedio de cuatro años de experiencia. Casi todos los agentes agrícolas son ingenieros agrónomos, pero los demás agentes han cursado de primaria al segundo año universitario. Del personal docente, 75% y más recibió menos de dos semanas de adiestramiento en temas de Extensión y ciencias sociales y sólo un poco más en materia técnica. La orientación en Extensión muestra algunos puntos fuertes, pero un gran número no pudieron seleccionar el objetivo principal de Extensión incluido en una lista.

III

INVENTARIO DE LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO

El desarrollo rural exige que las familias adquirieran nuevos conocimientos y destrezas para aumentar la producción de la tierra y elevar el nivel de vida hogareña. El personal de un Servicio de Extensión tiene la doble función de técnico agropecuario o mejoramiento del hogar y, a la vez, especialista en enseñanza. La persona en Extensión que sabe enseñar pero carece del conocimiento de prácticas agropecuarias y hogareñas recomendadas, puede contribuir muy poco al mejoramiento de las áreas rurales. Tampoco puede actuar eficazmente la persona que sabe mucho sobre la agricultura o el hogar pero carece de la habilidad de transmitir estas ideas consiguiendo así que la gente cambie y adopte las nuevas prácticas.

El personal del Servicio de Extensión de Costa Rica está consciente de esta necesidad de adiestramiento. Como puede verse en el cuadro 15, 54% opina que es necesaria mayor educación en los dos campos, Extensión y técnica. También un 20% cree que precisa proporcionarse más cursos únicamente en Extensión y 13% sólo en materia técnica.

Cuadro 15

OPINIONES SOBRE MATERIAS EN QUE NECESITAN MAS AYUDA

Materia	Nº	%
Ninguna	7	8
Materia técnica	11	13
Extensión	20	23
Las dos áreas	46	54
No contestaron	2	2
Total	86	100

Adiestramiento Necesario en Materia Técnica

Si bien hace falta una mayor preparación en materia técnica, en cuáles áreas específicas se encuentra más urgencia? Opinan los agentes, tanto de clubes como agrícolas, que las siguientes áreas precisan recibir pronta atención: cultivos tropicales perennes; fruticultura; control de plagas y enfermedades, construcciones rurales y fertilizantes. Se nota, sin embargo, en el cuadro 16, que un número considerable pidió varias áreas fuera de las pocas mencionadas. Esto quiere decir que no pueden los extensionistas responder lo más eficazmente posible a los problemas rurales sin tener mayor conocimiento en estas áreas.

Cuadro 16

INDICE DE IMPORTANCIA DE AREAS DE ADIESTRAMIENTO
NECESARIO EN MATERIA AGROPECUARIA

Materia	Frecuencia	Frecuencia ponderada	Indice
Cultivos tropicales perennes	10	25	2.50
Fruticultura	20	48	2.40
Control de plagas y enfermedades	16	38	2.38
Construcciones rurales	11	26	2.36
Fertilizantes	17	39	2.29
Maquinaria agrícola	11	22	2.20
Ganadería	23	47	2.05
Cultivos tropicales de corta duración	17	32	1.88
Industrialización de productos agrícolas	15	28	1.87
Avicultura y cunicultura	12	20	1.67
Misceláneas	41	73	1.71
No indicaron ninguna	18	-	-

En cuanto a cursos sobre mejoramiento del hogar, existen también fuertes necesidades de educación. Costura, nutrición y preparación de alimentos, construcción de muebles y administración del hogar fueron los más solicitados (cuadro 17). Los hombres también solicitaron algunos cursos en este campo, especialmente sobre relaciones familiares e industrias caseras. Esto demuestra un interés sano, siguiendo el principio de Extensión de trabajar con la familia como una sola entidad.

Cuadro 17
INDICE DE AREAS DE ADIESTRAMIENTO NECESARIO
EN MEJORAMIENTO DEL HOGAR

Materia	Frecuencia	Frecuencia ponderada	Indice
Costura	5	14	2.80
Nutrición y preparación de alimentos	23	54	2.35
Construcción de muebles	16	34	2.12
Administración del hogar	26	55	2.12
Industrias caseras	37	78	2.11
Relaciones familiares	43	88	2.05
Primeros auxilios	20	40	2.00
Cuidado del niño	6	11	1.83
Recreación	20	35	1.75
No indicaron ninguna	14	-	-

Adiestramiento Necesario en Extensión

Los agentes están conscientes de sus necesidades de mejor preparación en el campo de Extensión. Ordenando los temas en que les interesaría recibir adiestramiento en cursos cortos, asignaron la más alta prioridad a programación y a métodos. Evaluación y el trabajo con clubes también recibieron un apreciable número de menciones (cuadro 18). Es notable que sólo cinco personas manifestaron no necesitar instrucción en algún asunto de Extensión.

Cuadro 18
 INDICE DE IMPORTANCIA DE AREAS DE ADIESTRAMIENTO
 NECESARIO EN EXTENSION

Area de Adiestramiento	Frecuencia	Frecuencia ponderada	Indice
Programación	76	382	5.03
Métodos de extensión	70	321	4.59
Evaluación	68	240	3.53
Trabajo con clubes	61	206	3.38
Filosofía de extensión	56	170	3.10
Comunicaciones	63	183	3.00
No indicaron ninguna	5		-

De especial interés es el asunto de programación, tema esencial para el buen desarrollo del Servicio. Al mencionarse aquí con alta prioridad puede indicar que la falta de educación sobre este proceso está en la raíz de muchos de los problemas de la institución. El personal mismo reafirmó su opinión expresada en otra sección al declarar que no se hace programación por falta de adiestramiento sobre el tema (cuadro 23).

También es preciso notar la reducida preparación de los agentes en las ciencias sociales relacionadas con Extensión. Sólo un número pequeño ha tomado estos cursos en su educación académica o en cursos cortos posteriores. La importancia de tener un fondo de información sobre sociología, psicología, antropología y economía es obvia, si uno analiza el trabajo social y pedagógico que Extensión pretende llevar a cabo. Debe proporcionarse, con urgencia, mayor preparación en estos campos.

Al resumir las necesidades de adiestramiento, puede referirse al capítulo II, en el cual se nota la poca educación que han tenido los agentes en materias agropecuarias y didácticas. La asignación dada,

en este capítulo III, de alta prioridad a algunos temas relacionados con la agricultura, ganadería y el hogar, nos señala la importancia de aumentar sus conocimientos. Es igualmente evidente la escasez de instrucción sobre Extensión, especialmente en programación, métodos y evaluación.

IV

PLANEAMIENTO Y EJECUCION DE PROGRAMAS

La importancia de la programación no puede exagerarse - es la base de un impacto real para resolver los problemas individuales y nacionales de la agricultura y la vida rural. Los estudios diagnósticos, las reuniones con la gente, el planeamiento del trabajo y la debida formulación del programa, son los pasos imprescindibles para asegurar que un Servicio de Extensión sigue el camino adecuado en vez de extraviarse con proyectos sueltos y de menor importancia. Los pocos recursos disponibles exigen esta identificación de problemas primordiales y la adecuada planificación para su resolución.

Programación

La programación de Extensión demanda la participación de las familias rurales si se espera que tenga éxito. Las bases de este principio son: (1) su participación asegura la determinación de sus problemas y la asignación correcta de prioridades entre estos problemas; (2) su participación aumenta su interés en el proceso y psicológicamente les responsabiliza en mayor grado sobre la buena dirección de la acción.

El personal del Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica reconoce el valor de la programación pero, según su opinión, poco se ha realizado hasta ahora.

Primero hay que notar que, en el Servicio de Extensión de Costa Rica, no se hace un programa por escrito, ni en la Oficina Central ni en las agencias. Segundo, son muy pocas las agencias que elaboran planes de trabajo. Casi todos preparan un calendario de trabajo mensualmente. Sin embargo, puede existir en mente algún tipo de plan y el entrevistador pidió al personal contestar a las preguntas de esta sección si a su juicio existía, aun en mente, un programa o plan.

Los extensionistas opinaron (35%) que el personal de las agencias elaboran los programas. Un 17% reiteran que "no hay programa" y 32% no contestó (cuadro 19).

Cuadro 19

PRINCIPAL PARTICIPACION EN LA ELABORACION DEL PROGRAMA

<u>Principales Participantes</u>	<u>%</u>
Oficina Central	10
Personal de la Agencia	35
Comité local de Extensión	6
No hay programa	17
No contestaron	32
<u>Total</u>	<u>100</u>

El personal usa varias fuentes de información para conocer las necesidades de la gente. La más frecuente fue "observaciones" (72%), seguida por "personas prominentes" (42%) y "estudios formales de extensionistas" (31%), según el cuadro 20.

Cuadro 20

LAS DOS PRINCIPALES FUENTES DE INFORMACION
SOBRE NECESIDADES DE LA GENTE

<u>Fuentes de Información</u>	<u>Numero de menciones</u>
Observaciones	72
Personas prominentes	42
Estudios formales de extensionistas	31
Estudios realizados por otras entidades	12
Funcionarios oficiales	11
Programa enviado por la Oficina Central	7
<u>Total</u>	<u>175</u>

Aparentemente existen algunos objetivos sobreentendidos en el programa, aunque no están escritos, porque 51% de los entrevistados se expresó satisfecho con ellos (cuadro 21). En cambio, 23% declaró no estar satisfecho, o sólo en parte, y un 21% manifestó desconocer la existencia de objetivos.

Cuadro 21
OPINIONES SOBRE SATISFACCION CON LOS
OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Respuestas	%
No	14
Sí	51
En parte	9
No sé	3
No hay objetivos	21
No contestó	2
Total	100

Un grupo mayor, 42%, no se sentía satisfecho con los planes de trabajo que están realizándose y otro grupo, 13%, sólo "en parte" está de acuerdo con los planes. Un 10% dijo que no se hacen planes (cuadro 22).

Cuadro 22
EXPRESIONES DE SATISFACCION CON SUS PLANES DE TRABAJO

Respuestas	%
No	42
Sí	30
En parte	13
No sé	4
No hay planes de trabajo	10
No contestó	1
Total	100

Probablemente la inquietud en cuanto a la existencia o no de programas y planes contribuyó considerablemente a la baja apreciación de lo que produce el programa. Sólo 28% manifestó estar satisfecho (cuadro 23). Lo que no indica la investigación es si los técnicos poseen un deseo sano de siempre mejorar su trabajo o si realmente el programa está produciendo poco impacto. Valdría la pena estudiar los resultados producidos antes de pronunciarse sobre el caso.

Cuadro 23

OPINIONES SOBRE SATISFACCION CON LO
QUE PRODUCE EL PROGRAMA

Respuesta	%
No	52
Sí	28
En parte	7
No sé	3
Sin información	10
Total	100

Los extensionistas, 83%, opinaron "sí" o "en parte" a la pregunta "Responde el programa a las necesidades de la gente?" (cuadro 24). Esto parece estar en contradicción con algunas ideas previas de no hacer estudios de necesidades, de no tener programa, de no estar satisfecho con los objetivos y que pocos evalúan su trabajo. Este punto requiere explicación más detallada antes de emitir juicio sobre él.

Cuadro 24

OPINIONES SOBRE SI RESPONDE EL PROGRAMA A
LAS NECESIDADES DE LA GENTE

Respuesta	%
No	13
Sí	55
En parte	28
No sé	4
Total	100

La confusión sobre programas y planes es explicable al estudiar la capacidad de los agentes a elaborarlos. Menos de la mitad opina estar en condiciones de hacerlos y otro 17% cree que sólo "en parte" tiene esa capacidad (cuadro 25). Los asistentes de clubes tienen menos confianza que los otros en su habilidad en este aspecto.

Cuadro 25
OPINIONES SOBRE CAPACITACION PARA HACER PLANES
Y PROGRAMAS, SEGUN PUESTO

Posición	Respuestas (%)				Total
	No	Sí	En parte	No sé	
Agentes Agrícolas	26	53	3	18	100
Mejoradores del Hogar	26	47	5	22	100
Asistentes de Clubes	33	27	40	0	100
Oficina Central	0	50	40	10	100
Otros	30	40	10	20	100
% del total	21	45	17	17	100

Analizando las respuestas a esta misma pregunta según la experiencia del personal, se encuentra que aquellos con 6 ó más años en el Servicio opinan estar capacitados para elaborar planes y programas (cuadro 26).

Cuadro 26
OPINIONES SOBRE CAPACITACION PARA HACER PLANES
Y PROGRAMAS, SEGUN EXPERIENCIA

Experiencia (años)	Respuestas (%)				Total
	No	Sí	En parte	No sé	
De 0 a 3 años	32	32	26	10	100
De 3 hasta 6 años	36	36	10	18	100
6 años y más	22	51	12	15	100

Las razones de no estar capacitados para elaborar el programa se concentran en la falta de adiestramiento (cuadro 27), confirmando se sus necesidades, expresadas anteriormente, de más educación en este proceso.

Cuadro 27
RAZONES DE NO ESTAR CAPACITADO PARA
DESARROLLAR Y PLANEAR PROGRAMAS

Razón	%
Falta de adiestramiento	49
Falta de experiencia	4
No es costumbre	7
Insuficiente respaldo de los supervisores	7
No contestó	33
Total	100

Casualmente apareció dos veces en el cuestionario la pregunta sobre capacidad de elaborar planes y programas. Es curioso, pero ningún entrevistado mencionó este hecho. Todavía más curiosa es la diferencia entre sus respuestas a las dos. A la primera pregunta, 45% respondió estar capacitado, mientras que a la segunda, varios cambiaron de opinión y sólo 31% contestaron así. A la vez aumentaron las respuestas "no" y "en parte". Entre estas repeticiones hubo varias preguntas sobre planes y programas, las cuales aparentemente hicieron dudar a los entrevistados sobre su habilidad en este campo. Probablemente, entonces, las últimas cifras sean más dignas de crédito, (cuadro 28).

Todo lo anterior demuestra la falta de comprensión sobre el proceso de programación, recalcando así la necesidad de adiestramiento y asesoramiento para el personal en este asunto. El conflicto entre las opiniones hace creer que son pocos o ninguno los que realmente están

Cuadro 28

OPINIONES SOBRE CAPACITACION PARA DESARROLLAR Y PLANEAR PROGRAMAS, SEGUN RESPUESTAS A DOS PREGUNTAS PARECIDAS

Opini3n	Primera pregunta %	Segunda pregunta %
No	21	37
Sí	45	31
En parte	17	30
No sé	17	1
No contest3	0	1
Total	100	100

en condiciones de llevar a cabo la programaci3n nacional y de las agencias y comunidades.

Métodos de Extensi3n

Una vez terminada la programaci3n de Extensi3n, viene la etapa de seleccionar los métodos para lograr los objetivos propuestos y la ejecuci3n, entonces, del plan de acci3n. Como cualquier proceso educativo, Extensi3n comparte algunos métodos de enseńanza, comunes a otros procesos educativos. Entre otros, se encuentran los pasos del aprendizaje, el uso de ayudas audiovisuales y el uso de vocabulario adecuado para los aprendices. También se cuenta con algunos otros que, según el énfasis que se de a su utilizaci3n, llegan a ser propios a Extensi3n. Las demostraciones de método y resultado, clubes, giras y días de campo, son algunos de los más importantes de este grupo.

Extensi3n, por definici3n, es un programa educativo; sin embargo, no siempre resulta que la enseńanza es la parte a que se dedica más tiempo. Claro es que muchos Servicios llegan a ser principalmente

instituciones de fomento, perjudicando así el eventual mayor beneficio para el país. Se hizo intento de aclarar la posición del Servicio de Extensión de Costa Rica en este aspecto, preguntando a los agentes. De ellos, 35% dijo que es un programa de Extensión y 71% opina que es una combinación de fomento y Extensión (cuadro 29). No se averiguó el grado de los dos elementos en esta combinación.

Cuadro 29

OPINIONES SOBRE EL TIPO DE PROGRAMA
DESARROLLADO ACTUALMENTE

Tipo	%
Extensión	35
Fomento	0
Extensión y fomento	71
No contestó	4
Total	100

Si el programa es Extensión, debe promover la enseñanza por medio de los métodos apropiados. Según los estudios hechos por Buitrón, Pierre, Cardona, Hine y otros en Costa Rica, los métodos más efectivos en este país son: visitas a la finca (trabajando por medio de líderes), demostraciones de método y demostraciones de resultados. Calculando el índice de importancia de los métodos según su uso actual, se determina que la visita a la finca, las demostraciones de método y las reuniones, aparecen en los primeros lugares (cuadro 30). Los otros son usados en menor grado. Aunque en el cuestionario empleado para este estudio no fue incluido el asunto, otras investigaciones indican que se hace poco uso de los líderes de la comunidad por parte del Servicio de Extensión de Costa Rica. Las Agencias de Zarcero, San Ramón y Palmares deben ser exceptuadas de esta generalización por su presente esfuerzo de identificar y trabajar con los líderes de esos lugares.

Cuadro 30
INDICE DE LA IMPORTANCIA DE LOS METODOS DE EXTENSION
SEGUN SU USO

Método	Frecuencia	Frecuencia ponderada	Indice
Visita a la finca y al hogar	77	503	6.53
Demostraciones de método	77	414	5.38
Reuniones	68	339	4.98
Giras	55	207	3.76
Demostraciones de resultado	49	182	3.71
Consultas en la oficina	53	190	3.64
Otros	7	25	3.57
Días de campo	29	71	2.45
No indicaron ninguno	7	-	--

Por ser limitado el número de personal disponible, debe darse énfasis a los métodos de contacto masivo. Entre ellos, las hojas divulgativas, cartas circulares y boletines fueron más citados por su uso corriente (cuadro 31). Siguen en importancia los programas radiales y las películas.

Cuadro 31
INDICE DE IMPORTANCIA DE LOS METODOS MASIVOS
SEGUN SU USO

Método	Frecuencia	Frecuencia ponderada	Indice
Hojas divulgativas	58	345	5.92
Cartas circulares	50	276	5.52
Boletines	43	235	5.47
Programas de radio	29	149	5.12
Películas	37	186	5.03
Revistas	40	180	4.50
Artículos de periódico	21	86	4.10
Televisión	1	3	3.00

Las ayudas visuales más utilizadas incluyen las fotografías, el franelógrafo, los carteles y las exhibiciones (cuadro 32). El personal ha tenido adiestramiento en el uso de estos auxiliares de la enseñanza y aparentemente están aprovechándolos para mejorar su trabajo.

Cuadro 32
ÍNDICE DE IMPORTANCIA DE LAS AYUDAS VISUALES
SEGUN SU USO

Ayudas Visuales	Frecuencia	Frecuencia ponderada	Índice
Fotografías	54	366	6.78
Franelógrafo	45	301	6.69
Carteles	56	362	6.46
Exhibiciones	32	201	6.28
Gráficas	22	132	5.55
Dibujos	35	197	5.34
Modelos	12	62	5.18
Diapositivas	18	90	5.00
No usa ninguna	2	-	-
No contestó	6	-	-

Las ayudas auditivas, probablemente por falta de facilidades, son poco usadas aquí.

Un 48% de los extensionistas opinó que los métodos usados actualmente son los mejores en vista de los objetivos perseguidos (cuadro 33). Una vez aclarados los objetivos, valdría la pena estudiar en detalle la selección de métodos.

Cuadro 33

OPINIONES SOBRE SI LOS METODOS SON LOS MEJORES
EN VISTA DE LOS OBJETIVOS

<u>Respuestas</u>	<u>%</u>
No	20
Sí	48
En parte	10
No sé	13
<u>No contestó</u>	<u>9</u>
<u>Total</u>	<u>100</u>

Colaboración en la Realización del Programa

El principio de movilizar otras instituciones públicas, empresas comerciales, individuos y la comunidad misma para colaborar en la realización del programa es básica a cualquier plan de desarrollo porque ningún técnico, pese a sus habilidades, puede hacer todo lo necesario. Esta ayuda toma forma de financiamiento de proyectos, conocimientos técnicos, préstamo de facilidades, publicidad y mano de obra, entre otras. El agente que logra esta cooperación amplia es el que realmente efectúa cambios profundos en la gente dentro de su radio de acción.

La colaboración que debe ser la más estrecha es aquella entre Extensión e investigación. Claro es que Extensión debe servir como enlace entre investigación y la gente rural, en un sentido de doble vía. La gente señala, por medio de Extensión, sus problemas y son llevados por esta institución a investigación. Esta última, entonces, busca maneras de resolver estos problemas y las respuestas son luego llevadas a la gente rural por Extensión.

Las relaciones, por esto, entre estas instituciones deben ser estrechas y fructíferas si se espera mayor eficiencia del proceso. Opinaron los agentes de Extensión que estas relaciones con generalmente

regulares (cuadro 34). Un grupo reducido las ve como buenas y algunos las calificaron como malas o muy malas.

Cuadro 34
CALIFICACION DE RELACIONES ENTRE
EXTENSION E INVESTIGACION

<u>Calificación</u>	<u>%</u>
Muy buenas	8
Buenas	23
Regulares	40
Malas	14
Muy malas	10
No sabe	1
No contestó	4
<u>Total</u>	<u>100</u>

Se observa una gran variación en el grado del uso de los informes de investigación; de poco a mucho y 22% no los usa (cuadro 35). López Guiñazú, en un estudio hecho en 1958, encontró la misma situación; es decir, que la situación es una de larga historia, una que merece atención inmediata.

Cuadro 35
GRADO DEL USO DE INFORMES DE INVESTIGACION

<u>Grado</u>	<u>%</u>
No los uso	22
Poco	21
Mediano	34
<u>Mucho</u>	<u>23</u>
<u>Total</u>	<u>100</u>

Es interesante la forma en que ven los extensionistas la colaboración que podría ofrecerse por medio de la investigación. Un 54% la catalogó como "proveer información" o sea fuente de hechos aparentemente sacados de investigaciones sueltas (cuadro 36). Sólo a dos personas se les ocurrió mencionar "resolver problemas de las familias rurales". Parece que se considera como un servicio de suministro de datos y no como parte integrante del equipo de desarrollo de las áreas rurales.

Cuadro 36

AYUDA QUE INVESTIGACION PUEDE PRESTAR A EXTENSION

Formas de Ayuda	%
Proveer información	54
Coordinación	12
Cooperación con programas	12
Demostraciones	7
Visitas a agencias	3
Resolver problemas de las familias rurales	2
Estudios especiales	1
Sin información	9
Total	100

Aunque las respuestas cubrieron un campo más amplio en cuanto a la ayuda que Extensión puede prestar a investigación (cuadro 37), todavía hizo falta aclarar bien este papel dual de ser intermediario en el mejoramiento rural.

El método de resolver esta problemática situación no es fácil ni instantáneo. No obstante, es dudoso un provecho óptimo sin mejorar las relaciones entre estas instituciones y el esfuerzo empleado en unir estas acciones en favor de la agricultura rendiría buen provecho.

Cuadro 37
AYUDA QUE EXTENSION PUEDE PRESTAR A INVESTIGACION

Forma de Ayuda	%
Información sobre el medio	21
Comunicación de problemas	20
Colaboración con investigación	15
Ensayos de resultados	13
Divulgación de resultados	10
Facilidades	8
No contestó	13
Total	100

La ayuda de otras instituciones parece bastante favorable porque 80 de los 86 entrevistados citaron ocho o más organizaciones que asisten con el trabajo educativo. Un total de 62 entidades fueron mencionadas y de este grupo grande, las siguientes aparecieron en 10 ó más listas:

- Consejo Nacional de la Producción
- Juntas Rurales de Crédito Agrícola
- Educación Pública y sus Juntas Locales
- Salubridad Pública
- Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo
- Junta de Defensa del Tabaco
- Municipalidades
- Iglesia
- Universidad de Costa Rica
- Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
- CARE

La ayuda prestada fue de todo tipo, según los agentes, e incluyó, en orden de importancia: financiera, técnica, equipo, materiales,

transporte, instrucción, apoyo moral, publicaciones y otras. Sin duda esta colaboración es uno de los puntos más fuertes del Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica.

Limitaciones en el Trabajo

Es indudable que existen ciertas necesidades para lograr un trabajo exitoso de Extensión. La falta de algunas facilidades puede casi anular el esfuerzo de hasta los mejores extensionistas. Uno debe, por ejemplo, comunicarse con la gente y en una zona extensa el transporte es indispensable. También los materiales de enseñanza y el equipo apropiado hacen mucho más efectiva la labor.

Hay que reconocer que la situación en este aspecto ha sido difícil para Extensión en los últimos tiempos. El simple hecho de no disponer de transporte ha sido el factor más limitante en el trabajo, según los agentes (cuadro 38). Hicieron falta también otros medios importantes en épocas recientes y eso atrasó considerablemente la educación de los agricultores.

Cuadro 38

OPINIONES SOBRE FACTORES QUE MAS LIMITAN EL TRABAJO

<u>Factor</u>	<u>%</u>
Falta de transporte	69
Falta de materiales de trabajo	10
Falta de materiales y equipo de oficina	3
Falta de materiales de enseñanza	10
Falta de personal auxiliar	14
Otros	7
No contestó	4
<u>Total</u>	<u>100</u>

Entre los problemas generales de índole educativa también figuró la falta de transporte, junto con la falta de recursos económicos por parte de las familias rurales (cuadro 39). Además, la Oficina Central y los agentes de clubes sienten que la débil preparación del personal está influyendo fuertemente.

Cuadro 39

EL PRINCIPAL PROBLEMA EN EL TRABAJO SEGUN PUESTO OCUPADO

Problema	Agente Agrícola %	Mejora- dora del Hogar %	Clubes %	Oficina Central %	Otros %	To tal %
Falta de recursos económicos por parte de las familias rurales	18	38	33	27	9	26
Analfabetismo	0	0	0	0	0	0
Carencia de tierras	3	0	5	0	0	2
Dispersión de la población y áreas demasiado extensas	13	6	5	18	18	10
Falta de medios de transporte y buenos caminos	37	38	22	9	37	31
Falta de adiestramiento del personal de Extensión	0	0	15	37	0	8
Falta de cooperación por parte de las familias rurales	0	6	15	0	0	4
Falta de estabilidad del personal	10	0	0	9	27	7
Conflictos sobre responsabilidad en el trabajo	3	0	0	0	9	2
Inseguridad rural	13	6	0	0	0	6
Otros	0	0	5	0	0	2
No tienen problemas	3	6	0	0	0	2
Total	100	100	100	100	100	100

En forma casi unánime, los extensionistas juzgaron las facilidades de trabajo como malas o regulares. Las observaciones hechas en las agencias respaldan esta opinión.

Cuadro 40

OPINIONES SOBRE LAS FACILIDADES DEL TRABAJO

<u>Condición de las Facilidades</u>	<u>%</u>
Malas	49
Regulares	48
Buenas	3
<u>Total</u>	<u>100</u>

Uno de los síntomas más confiables de condiciones desfavorables en una institución es la salida del personal a trabajar con otras entidades. Los datos sobre experiencia presentados en el capítulo II sostienen que hay una constante pérdida de profesionales del Servicio. Las razones de esta salida, según las opiniones de los entrevistados, encaban principalmente en las categorías de falta de medios de trabajo, falta de estímulo y razones económicas (cuadro 41). Preparar una persona para trabajar en Extensión resulta costoso y casi siempre la pérdida de dinero, tiempo y progreso es diez veces mayor que lo que se obtiene al economizar un poco en facilidades.

Cuadro 41

OPINIONES SOBRE LA PRINCIPAL CAUSA DE LA SALIDA DE ALGUNOS EXTENSIONISTAS DEL SERVICIO

<u>Causa</u>	<u>%</u>
No sé	6
Falta de medios de trabajo	32
Falta de estímulo	28
Falta de capacitación para el trabajo	2
Razones económicas	30
Otras razones	2
<u>Total</u>	<u>100</u>

Evaluación en Extensión

Si bien la programación debidamente hecha es la base para construir un Servicio de Extensión, la evaluación es el soporte de su estructura y continuada utilidad. La situación cambia por fuerzas ajenas al servicio e internas. Es preciso entonces evaluar objetivamente la situación, la estructura del Servicio y el impacto producido, en forma periódica. De la experiencia de muchos Servicios se desprende que la evaluación informal no es suficiente. Hace falta un estudio planeado y bien ejecutado para realmente medir las diferencias entre un año y otro. Sin este proceso de examen cuidadoso de lo que se hizo o no, ese programa queda sumido en nubes de confusión, estancado por no conocer el camino.

La evaluación se hace en Costa Rica, según se ve en el cuadro 42 donde aparece que un 91% la realiza.

Cuadro 42

PORCENTAJE QUE OPINA EVALUAR SU TRABAJO

Respuesta	%
No	9
Sí	91
Total	100

Los métodos que emplean los agentes en el proceso de evaluación están enumerados en el cuadro 43. "Observaciones propias" ocupa el lugar de más frecuencia, seguido por "conversaciones con colegas". La poca participación en estos tipos de evaluación es obvia y hace hincapié en la necesidad de adiestrar adecuadamente al personal en este aspecto.

Cuadro 43
FORMAS DE EVALUACION MAS USADAS

Formas de evaluación	%
Conversaciones con colegas	29
Cónsultas con superiores	13
Observaciones propias	48
Por medio del Comité Local de Extensión	1
Por medio de estudios formales	1
No contestó	8
Total	100

Muchos de los agentes manifestaron su acuerdo con esta opinión al decir un 49% que la forma de realizar la evaluación no es satisfactoria (cuadro 44). Al combinar este porcentaje con el obtenido en la respuesta "en parte", se encuentra que la mayoría negó dar apoyo al proceso actual de evaluación.

Cuadro 44
OPINIONES ACERCA DE SI LA FORMA DE
EVALUACION ES SATISFACTORIA

Opinión	%
No	49
Sí	24
En parte	18
No contestó	9
Total	100

Este capítulo sobre la planificación y ejecución de programas ha constatado que existe una confusión en cuanto a programación, de

manera que se destaca el hecho de que los programas no se elaboran debidamente. Opinaron las personas que no están capacitadas para hacerlo y que necesitan mucho adiestramiento todavía. Los métodos usados coinciden prácticamente con los recomendados, pero la falta de facilidades adecuadas limitan severamente la buena marcha del programa. La ayuda aportada por otras entidades es un crédito a la habilidad de los agentes para conseguir la colaboración del pueblo costarricense, pero la evaluación hace falta para señalar el camino a seguir.

DESEMPEÑO DE FUNCIONES

La interrelación entre los varios puestos y los múltiples papeles del personal de una institución, a menudo son la clave del buen o mal funcionamiento de ella. Y más aún, la imagen que tienen las personas sobre estos factores suele ser más importante todavía, aunque tengan una imagen errada. Este estudio no trató a fondo estas relaciones, pero las opiniones expresadas merecen consideración en el análisis del Servicio.

Dijeron los entrevistados que la dirección "está informada" en cuanto a su actitud (cuadro 45).. Las diferencias de opinión entre los varios grados de experiencia no resultaron significativas, o sea que en cada grupo un número parecido contestó igual.

Cuadro 45

OPINIONES SEGUN EXPERIENCIA SOBRE LA ACTITUD
DE LA DIRECCION DEL SERVICIO

Opinión	Experiencia (años)			% del total
	0 - 3 %	3 - 6 %	6 y más %	
Indiferente	21	23	20	21
Está informada	53	59	50	54
Entusiasta	26	14	26	23
No contestó	0	4	4	2
Total	100	100	100	100

El grupo se dividió sobre la forma en que la dirección ejerce sus responsabilidades (cuadro 46). Posiblemente los entrevistados

pensaron en individuos en vez de la dirección en general, dando por resultado diversas opiniones.

Cuadro 46

OPINIONES SOBRE LA FORMA EN QUE LA DIRECCION
EJERCE SUS RESPONSABILIDADES

Opinión	Experiencia (años)			% del total
	0 - 3 %	3 - 6 %	6 y más %	
Democráticamente	45	37	54	48
"Laissez faire" (indiferente)	25	31	22	26
Autocráticamente	30	32	24	26
Total	100	100	100	100

La colaboración recibida de los compañeros de oficina se calificó entre buena y excelente, dando énfasis a la habilidad cooperativista del personal (cuadro 47).

Cuadro 47

CALIFICACION SEGUN NIVEL DE LA COLABORACION RECIBIDA
DE LOS COMPAÑEROS DE OFICINA

Calificación	Nivel Agencia %	Oficina Central %	% del Total
No recibo ayuda	3	0	2
Excelente	34	30	34
Buena	50	60	52
Regular	11	0	10
No contestó	2	10	2
Total	100	100	100

La función principal de los supervisores es el adiestramiento, y por eso, en un Servicio en que el personal no ha recibido muchos cursos, su papel es altamente importante. También deben cuidar las relaciones interpersonales en las agencias, dar consejos, atender visitantes y preparar los informes generales del Servicio. La coordinación de intereses nacionales con necesidades locales en un programa funcional es, además, responsabilidad de ellos.

En los últimos seis meses, 38% del personal no ha recibido visitas de supervisión y un 32% ha tenido una o dos visitas (cuadro 48). Las limitaciones en facilidades de transporte influyeron en esto.

Cuadro 48

NUMERO DE VISITAS DE SUPERVISION RECIBIDAS POR EL
PERSONAL EN LOS ULTIMOS SEIS MESES

<u>Número de Visitas</u>	<u>%</u>
0	38
1	12
2	20
3	8
4	8
5	2
6	2
7	0
8	1
9 y más	6
No contestó	3
<u>Total</u>	<u>100</u>

En la calificación del provecho sacado de la supervisión, se nota un número elevado bajo "no la he recibido" y "poco provecho" (cuadros 49 y 50).

Cuadro 49

CALIFICACION, SEGUN EL PUESTO, DEL PROVECHO
DE LA SUPERVISION

Calificación	Experiencia (años)					Total %
	Agente Agrícola %	Mejora-dora del Hogar %	Clubes %	Oficina Central %	Otros %	
No la he recibido	20	19	33	0	36	22
Poco provecho	33	49	39	40	36	39
Suficiente provecho	27	19	11	30	18	21
Mucho provecho	20	0	17	20	0	13
No contestó	0	13	0	10	10	5
Total	100	100	100	100	100	100

Cuadro 50

CALIFICACION, SEGUN EXPERIENCIA, DEL PROVECHO
DE LA SUPERVISION

Calificación	Experiencia (años)			% del Total
	0 - 3 %	3 - 6 %	6 y más %	
No la he recibido	44	14	13	22
Poco provecho	20	38	55	39
Suficiente provecho	28	19	18	21
Mucho provecho	4	24	9	13
No contestó	4	5	5	5
Total	100	100	100	100

Se juzgó "buena" o "regular" la ayuda dada por los pocos especialistas que hay en el Servicio de Extensión. No cuenta Extensión con este beneficio en el campo de mejoramiento del hogar ni tampoco en los campos aún más importantes, los agropecuarios.

Cuadro 51
CALIFICACION, SEGUN NIVEL, DE LA AYUDA
DADA POR ESPECIALISTAS

Calificación	Agente Agrícola %	Mejora- dora del Hogar %	Clubes %	Oficina Central %	Otros %	% del Total
No recibo ayuda	3	38	27	0	19	16
Excelente	3	0	0	30	9	6
Buena	44	31	11	30	27	31
Regular	43	19	33	30	45	35
Mala	7	0	29	0	0	9
No contestó	0	12	0	10	0	3
Total	100	100	100	100	100	100

Las varias responsabilidades que se encuentran en una organización, generalmente descansan en manos de diversas personas - entre otras, la gente servida. Al preguntar sobre éstas, se nota que la Dirección, en general, determina el tipo de adiestramiento ofrecido al personal (cuadro 52).

Cuadro 52
DETERMINACION DEL TIPO DE ADIESTRAMIENTO RECIBIDO

Quién Determinó el Tipo de Adiestramiento	%
La dirección	49
Supervisores	14
Supervisores, agentes y familias rurales	4
Especialistas, agentes, supervisores y familias rurales	3
Las familias rurales	2
Agentes de Extensión	2
Otros, o combinaciones	5
No sabe	21
Total	100

Los agentes de Extensión parecen tener mayor responsabilidad en el planeamiento y ejecución del programa. El cuadro 53 muestra también que algunos entrevistados toman en consideración la participación de las familias rurales.

Cuadro 53

OPINIONES SOBRE QUIEN TIENE ACTUALMENTE LAS RESPONSABILIDADES DE PLANEAMIENTO Y EJECUCION DEL PROGRAMA

Quién tiene la Responsabilidad	Planeamiento %	Ejecución %
No hay programa	23	*
El agente de Extensión	28	54
El especialista, agente, supervisor y familias rurales	17	0
Supervisor, agente y familias rurales	12	0
Agente y familias rurales	7	7
Supervisor de Extensión	3	0
La Dirección	2	0
Especialista y agente	1	23
Agente y líderes	1	10
No informó	6	6
Total	100	100

* Se pidió que, aun cuando no existe un programa escrito, se contestara sobre quién ejerció la responsabilidad de la acción conducida.

Igualmente, 39% opinó que los agentes llevan la responsabilidad de la evaluación (cuadro 54), pero mencionaron el papel de los supervisores, en esto, en grado apreciable.

La opinión sobre quién determina la política de la organización se dispersó menos. Un 55% asignó esta responsabilidad a la Dirección y 11% al Ministro (cuadro 55). También opinaron varios agentes que las

Cuadro 54
RESPONSABILIDADES DE LA EVALUACION

Quién es Responsable	%
Agentes	39
Supervisores y agentes	18
Supervisores, agentes y familias rurales	8
Dirección	8
Supervisores	4
Especialistas, supervisores, agentes y familias rurales	4
Especialistas	2
Familias rurales	1
Agentes y familias rurales	1
Especialistas, supervisores y agentes	1
No se ha hecho	7
No contestó	7
Total	100

familias rurales contribuyen a la formulación de la política de Extensión.

Cuadro 55
DETERMINACION DE LA POLITICA DE LA ORGANIZACION

Quién Determina la Política	%
Dirección	55
Ministro	11
Familias rurales	7
Especialistas, supervisores, agentes y familias rurales	6
Agentes	3
Supervisores, agentes y familias rurales	3
Supervisores y agentes	2
Especialistas, supervisores y agentes	2
Agentes y familias rurales	1
No sabe	3
No contestó	7
Total	100

VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Comúnmente, y tal vez naturalmente, los estudios sobre instituciones tienden a enfatizar los problemas o los puntos débiles, creando un ambiente de tensión y defensa. Precisamente por este hecho, los investigadores han tratado de brindar oportunidades para que se analice y llame la atención a las fases fuertes del Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica. Este Servicio, ya con 14 años de trabajar con el campesinado costarricense, tiene un fondo de experiencia, de conocimientos y prestigio envidiable. El Servicio debe capitalizar estos aspectos y luego, buscando los puntos mejorables, avanzar más allá, haciendo así posible la realización de un programa efectivo.

Aspectos Fuertes del Servicio

1. Como se ha dicho anteriormente, los años de experiencia han provisto un ambiente favorable para el desarrollo futuro.

Recomendación

Que se lleve a cabo un inventario de las destrezas y conocimientos sobresalientes de los individuos y que, de esto, se elabore un plan para compartirlos con el resto del personal por medio de asesoramiento y adiestramiento.

Recomendación

Que se dispongan conferencias regionales mensuales sobre problemas actuales de las agencias, en las que aquellos que estén capacitados ayuden a los otros y en las que haya un intercambio provechoso de ideas.

Recomendación

Que se inicie investigación en el campo de la enseñanza para disponer de información sobre los métodos más eficaces, utilizando el personal ya capacitado en este campo.

2. En la zona de muchas agencias existe un ambiente de cooperación y colaboración entre el personal de la agencia, los individuos de las comunidades y las otras instituciones.

Recomendación

Que se estudie la forma en que se logró esto y se pase la información a los demás.

Recomendación

Que se estudie la posibilidad de extender esta cooperación a otras instituciones e individuos, a fin de lograr la mayor coordinación y la menor duplicación posible.

Aspectos Mejorables del Servicio

1. Algunos agentes no están en condiciones de llevar a cabo un trabajo eficiente de Extensión.

Recomendación

Que se estudien las deficiencias, de manera que se conozcan las necesidades de cada miembro del personal y que se ofrezca el adiestramiento necesario para elevar los conocimientos de aquellos que pueden obtener provecho de educación adicional.

2. No se hace ninguna, o muy poca, programación en el Servicio.

Recomendación

Que se estimule la formulación correcta de los programas recomendados y sus respectivos planes, y que se adiestre al personal sobre este proceso.

Recomendación

Que se obtenga mayor participación directa de las familias rurales en todo el proceso de planeamiento y ejecución del programa, utilizando especialmente a los verdaderos líderes de la comunidad.

3. Las relaciones entre investigación y Extensión son inadecuadas.

Recomendación

Que se busque un sistema de relaciones directas y frecuentes entre Extensión e investigación; que se de carácter permanente a estas relaciones, y que se provean beneficios a las dos fases del desarrollo rural.

4. Las facilidades, en general, son inadecuadas para la buena marcha de la enseñanza.

Recomendación

Que se suministre el transporte necesario para llevar a cabo el programa.

Recomendación

Que se provea el equipo y materiales necesarios para facilitar la comunicación entre los profesionales y un mayor número de las familias rurales.

5. La evaluación realizada hasta ahora como parte integrante del proceso de Extensión, no ha sido adecuada.

Recomendación

Que se adiestre a los agentes en el planeamiento y ejecución de la evaluación.

Recomendación

Que se estimule el uso continuo de la evaluación en la formulación de programas y planes y en la estructuración del Servicio.

6. El cuerpo de especialistas es demasiado reducido y poco capacitado para adiestrar a los agentes y ayudarlos a llevar las enseñanzas a la población rural.

Recomendación

Que se aumente el número de especialistas con fines de proveer la información indicada.

Recomendación

Que se estudie la manera de usar, a corto plazo, técnicos de otros departamentos o servicios, proveyendo así, a menor costo, la técnica que demanden los programas.

Recomendación

Que se de oportunidad a los especialistas para continuar superándose en sus respectivos campos.

7. La supervisión no rinde lo deseable en cuanto a orientación y adiestramiento.

Recomendación

Que se estudie el actual sistema de supervisión para determinar si la presente estructura presta mayor provecho y eficiencia.

Recomendación

Que se estudie la posibilidad de establecer oficinas regionales con el fin de que los supervisores dediquen más tiempo a las funciones principales de su cargo.

Recomendación

Que se estudien la orientación y la capacitación de los supervisores para darles el estímulo y el adiestramiento necesarios para desempeñar eficazmente sus funciones.

8. Aun cuando la movilidad del personal no es todavía excesiva, da lugar a una disminución de la eficiencia e impide el impacto máximo del Servicio en las áreas rurales.

Recomendación

Que se estudie y se considere cuidadosamente al personal y la organización antes de hacer cambios entre el personal, con el fin de reducir al mínimo la desorganización del trabajo de las agencias locales y de los programas de extensión en general.

Recomendación

Ningún miembro del personal debe ser cambiado de posición, a no ser que hayan razones de salud, privaciones o de absoluta necesidad, sino hasta haber completado dos años de trabajo en un mismo lugar o haber desempeñado la misma posición durante igual tiempo.

Finalmente, como una sugestión en vista de las condiciones socio-económicas de Costa Rica, se recomienda que las necesidades de las familias rurales sean estudiadas cuidadosamente con fines de ofrecer oportunidad para un mayor desarrollo en todo el país. Ciertas áreas

no atendidas actualmente son quizás las más necesitadas y es precisa la ampliación del Servicio para ayudar a los moradores de las mismas. Se incluye en esta recomendación general, también, un estudio del mercadeo costarricense para que la programación contribuya a solucionar tanto los problemas nacionales como los individuales.

Los investigadores opinan que el Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica ha producido cambios deseables en el sector rural. Creen también que el Servicio puede desarrollarse al punto de contribuir en grado máximo al bienestar y progreso de esta República, por medio de su enseñanza a las familias rurales.

---oooOooo---

A P E N D I C E S

Apéndice I

EL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA DE COSTA RICA

Antecedentes

El Servicio de Extensión Agrícola de Costa Rica es, como el de los otros países latinoamericanos, relativamente nuevo. Tiene solamente 14 años de organizado y aún está en la etapa de desarrollo, ajustándose y adaptándose a las necesidades del medio y a los recursos del país para llevarlo a cumplir su misión de ser el vehículo portador del mejoramiento rural.

Antes de entrar a describirlo deseo hacer una descripción somera de los antecedentes ocurridos en el país en la transformación paulatina de la agricultura nacional mediante la aplicación de la tecnología agrícola desde que se despertó esta inquietud hasta la época actual.

De acuerdo a la Ley Nº 43 del 16 de diciembre de 1926 se creaba la Escuela Nacional de Agricultura, cuyos objetivos fueron los de preparar personal capacitado en las ciencias agrícolas para que tuvieran a su cargo la planificación y desarrollo de la agricultura nacional. Este paso se complementó en el mes de julio de 1928 con otra ley que daba forma y organizaba el pequeño Departamento de Agricultura que en esa época existía, y que pasaba a depender de la Secretaría de Fomento, al que estuvo adscrito por varios años.

La labor de este Departamento se dirigió a promover un mayor desarrollo y fomento de las actividades agrícolas y ganaderas a través de algunos pequeños trabajos de investigación, de fomento y conducción de campañas de sanidad animal y vegetal. En el año de 1928 se consideró prudente refundir el Departamento de Agricultura y la Escuela Nacional de

Agricultura, dando nacimiento a un nuevo organismo denominado Centro Nacional de Agricultura, que contó con sus propios recursos económicos, asumiendo mayores funciones técnicas y responsabilidades en la orientación de las actividades agrícolas del país. Este organismo dedicado al fomento de la producción y enseñanza continuó como tal hasta el año de 1942 en que se creó la Secretaría de Agricultura, pasando la Escuela Nacional de Agricultura a formar la Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica que se había establecido un año antes, es decir en 1941.

A partir del año 1948 la Secretaría de Agricultura fue reorganizada totalmente, aumentándose sustancialmente sus presupuestos de operación, incorporando en su seno los profesionales en las ciencias agrícolas más calificados y tecnificando más sus servicios. Para esta época operaba en el país el Instituto de Asuntos Interamericanos, una agencia del Gobierno Americano dedicada al fomento de la producción agrícola, el que por medio de un acuerdo bilateral con el Gobierno de Costa Rica dio vida al Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola (STICA) que dio vida al Servicio de Extensión Agrícola.

Origen del Servicio de Extensión

En 1942, durante la Segunda Guerra Mundial, el Instituto de Asuntos Interamericanos, una Agencia del Gobierno Norteamericano creada para dar asistencia técnica, empezó sus operaciones en Costa Rica. Sus programas fueron dirigidos hacia tres campos diferentes: agricultura, educación y salud. De 1942 a 1947 el Instituto, en su rama de agricultura y bajo la dirección de unos pocos técnicos americanos, dirigió el programa de la producción de alimentos destinados a estimular la producción de hortalizas y frutas por medio de la compra de estos productos, para enviarlos a la Zona del Canal de Panamá destinados al mantenimiento de las fuerzas militares allí destacadas. Para desarrollar esta operación el Instituto abrió tres Agencias de Compra bien localizadas en

los centros de producción en donde los agricultores bajo contrato llevaban sus cosechas, garantizándoles precios justos. Los agricultores aceptaron complacidos esta forma de operación, ya que obtendrían mejores precios que en los mercados locales y les daba además la oportunidad de expandir sus cultivos ya que contaban con mercado seguro para sus cosechas.

El Instituto, sin embargo, confrontó el problema de la escasez de estos productos y además en muchos casos no podía recibirlos por la mala calidad debida a la falta de métodos técnicos para su producción. Ante esta situación el Instituto se vio precisado a dar un sistema de ayuda directa al agricultor y para tal fin creó tres oficinas técnicas adjuntas a sus agencias de compra en donde localizó a ingenieros agrónomos para complementar esta asistencia; se dotó a estas oficinas de insecticidas, fungicidas, abonos, semillas y herramientas, que eran vendidas a precios razonables y que fueron factores decisivos para que el agricultor pudiera aprovechar mejor la asistencia técnica que recibía.

Desde este momento puede decirse que se pusieron las bases para la creación de un Servicio de Extensión en el territorio nacional, ya que las tres oficinas fueron el centro de enseñanza de las técnicas modernas a través de las cuales se despertó la inquietud en el agricultor por el aprovechamiento de esta clase de servicios que venía a solucionarle un buen número de problemas en su finca.

Con base en las experiencias logradas, el Ministerio de Agricultura consideró de conveniencia nacional la creación de un Servicio de Extensión Agrícola bien organizado que llevara su ayuda a todas las zonas agrícolas y ganaderas del país.

Fue así como en el año de 1948 se firmó un convenio entre los gobiernos de Costa Rica y los Estados Unidos creando un organismo denominado Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola (STICA), cuya misión fue la de organizar el Servicio de Extensión y la de llevar asistencia técnica a las comunidades rurales a través de sus programas

agrícolas. STICA funcionó y aún continúa adjunto al Ministerio de Agricultura con una cierta autonomía, contando con fondos conjuntos de ambos gobiernos para su operación.

A partir del año de 1948 el país contó con un programa de Extensión Agrícola, que se inició con tres Agencias Agrícolas que fueron las tres antiguas oficinas técnicas del Instituto de Asuntos Interamericanos y que sirvieron de centros de adiestramiento para el personal que luego se hizo cargo de las nuevas Agencias.

Al finalizar el año 48 el Servicio tenía ya establecidas nueve agencias y así se continuó con la expansión del programa en los años siguientes hasta llegar a ubicar las 33 Agencias Agrícolas que hoy existen.

Organización del Servicio

- Filosofía y Objetivos del Servicio de Extensión -

El Servicio de Extensión de Costa Rica fue creado con el propósito de mejorar la agricultura y de ayudar a elevar el nivel de vida de sus habitantes.

El mejoramiento de las condiciones económicas, sociales y culturales de la gente son metas importantes de nuestro programa y han sido las guías por las cuales se ha orientado este programa desde su inicio en el año 1948. Estos propósitos están siendo alcanzados a través de los programas educativos que Extensión conduce en el territorio nacional y que afectan a tres niveles de la población: a los agricultores y asociaciones de agricultores en el desarrollo de una serie de actividades tendientes a capacitarlos para ayudarles a buscar las soluciones favorables a sus problemas.

Así se les enseña a obtener una mayor productividad de sus tierras; conservar los recursos naturales, controlar y prevenir enfermedades y

plagas en sus cultivos y ganado; mejoramiento de sus explotaciones pecuarias; fomentar e impulsar las asociaciones de agricultores constituidos en comités, cooperativas, etc.

Las amas del hogar en las zonas rurales necesitan también ayuda y Extensión llega a ellas para ofrecerles cooperación a fin de que puedan cumplir más satisfactoriamente sus obligaciones hogareñas. Se les adiestra en cómo preparar una dieta alimenticia más balanceadas, reglas de higiene y salud; aprovechamiento de productos agrícolas para su conservación; confección de prendas de vestir para su familia; organización de Clubes de Amas de Casa, etc.

En el trabajo con las Juventudes Rurales, éstas tienen la oportunidad de aprender muchas prácticas para mejorar la agricultura, la ganadería y sus hogares a través de los proyectos individuales que conducen. Estos jóvenes agrupados en los Clubes 4-S mejoran su cultura, adquieren habilidades y aprenden muchas cosas útiles que les servirán para hacer la vida rural más agradable y atractiva. Al trabajar en conjunto se les despierta el sentido de la sociabilidad, del compañerismo, de la ayuda mutua. Es así como conducen proyectos colectivos de mejoramiento de sus comunidades como arreglo de parques y sitios de recreo, instalación de cañerías, construcción de casas clubes, colaboración en festividades religiosas y cívicas, participación en campañas de salud y educativas, etc.

En síntesis, el programa de Extensión tiene como meta preparar al agricultor y su familia para que reconozcan sus propias necesidades y puedan por medio de la ayuda propia buscar soluciones favorables.

Extensión Agrícola lleva educación a la finca, al hogar, a la comunidad, para hacer mejores agricultores, mejores amas de casa y una juventud rural más preparada.

- Etapa Inicial -

Bajo la dirección y administración de STICA, el Servicio llegó a ser el proyecto de mayor importancia, ya que las otras actividades que conducía este organismo giraban y eran complemento del programa de Extensión.

La experiencia lograda por los técnicos nacionales y extranjeros que trabajaron con el Instituto de Asuntos Interamericanos en el programa de cooperación para la producción de alimentos sirvieron de base para la organización del Servicio. Este se inició como ya se ha mencionado con tres Agencias Agrícolas que se aumentaron a nueve al finalizar el primer año de labores, prosiguiendo el programa su desarrollo ascendente en los años siguientes con la creación de nuevas agencias hasta llegar a un total de 33.

Desde el comienzo el programa fue acogido con beneplácito por los agricultores y gracias a ello recibió un gran impulso en sus primeros siete años de operación.

Los programas de acción que el Servicio condujo, en cooperación con los demás proyectos de STICA y del Ministerio de Agricultura, iniciaron un resurgimiento de las actividades agrícolas y ganaderas en las zonas del país que estaban recibiendo la influencia de este programa.

Algunos de los serios problemas que confrontaban los agricultores y ganaderos en esa época se les dio la mayor atención por parte de los técnicos del Servicio y fue así como se condujeron campañas y proyectos encaminados a buscar solución a estos factores negativos que estaban limitando la producción.

El control de plagas y enfermedades en los cultivos, el uso y preparación de abonos orgánicos y químicos, la conservación del suelo por medios mecánicos, el control y prevención de enfermedades y plagas en el ganado, el uso de sistemas de irrigación y drenajes, introducción de semillas mejoradas, conservación de cosechas, etc., fueron algunas de

las actividades contempladas en los planes de trabajo de las Agencias Agrícolas. Además, en el aspecto de comunidad se dio gran impulso a la organización de agricultores, amas de casa y jóvenes de las zonas rurales.

- Traspaso del Servicio al MAI -

A partir de enero de 1956, el Servicio de Extensión fue transferido al Ministerio de Agricultura e Industrias, que tomó a su cargo la responsabilidad de este programa.

Este paso se tomó porque se consideró que era el momento oportuno por estar el personal nacional bien entrenado y por ofrecer el Gobierno los fondos necesarios para la continuación y expansión del programa.

Al integrarse al MAI funcionó como una Dirección, conservando la misma fisonomía y orientación con que había venido operando en STICA.

En el aspecto administrativo, sin embargo, fue necesario ajustarse a normas y reglamentos establecidos por la Administración Pública, tanto en lo que se refiere a las leyes de ordenamiento fiscal como al régimen del Servicio Civil. Estas limitaciones afectaron y aún afectan al programa por restringirlo en algunas de sus fases.

- Estado Actual -

El Servicio de Extensión dentro del Ministerio de Agricultura y Ganadería ocupa lugar destacado, ya que su presupuesto, personal y amplitud de sus programas es el mayor de las unidades de esta dependencia.

En cuanto a su estructura funcional es similar a muchos de los Servicios de Latinoamérica, a saber: una Oficina Central con una Dirección y el Cuerpo de Supervisores, y Especialistas, y Agencias Agrícolas. Sus programas dirigidos a tres niveles de la población: agricultores, amas de casa y juventudes rurales.

- Oficina Central -

La Oficina Central del Servicio de Extensión está ubicada en el Ministerio de Agricultura y Ganadería y se compone de las siguientes secciones:

Dirección de Extensión: A cargo de un Director de Extensión que es responsable de la administración y ejecución del programa en todo el país. Como administrador del Servicio de Extensión, el Director tiene muchas funciones que cumplir para asegurar un buen desarrollo del programa. Entre éstas se pueden mencionar algunas como: responsabilidad de la política y desarrollo del programa; la preparación de presupuestos anuales; la selección del personal y las acciones referentes a éste; mantener las relaciones necesarias entre Extensión, Investigación y Educación, lo mismo que con otros organismos relacionados con el programa; evaluar y reportar el desarrollo del programa; asignar funciones y delegar autoridad, etc.

Supervisores: Este grupo está constituido por Supervisores de Agencias, de Clubes 4-S y de Mejoradoras del Hogar. La labor de estos técnicos es la de coordinar y supervisar todas las actividades de Extensión en sus respectivas zonas y de dar la ayuda y facilidades al personal bajo su dirección para que conduzcan el trabajo de Extensión en la mejor manera posible. Deben asistir a los Agentes de Extensión y demás personal de las agencias en la planificación, organización y conducción del trabajo tanto de campo como de oficina. Los supervisores deben mantener a su personal bien entrenado en todos los métodos de Extensión y técnicas para el trabajo con la gente, debiendo tener una relación muy estrecha con los especialistas, tanto del Servicio como de otras instituciones.

Especialistas: El Servicio cuenta con un número reducido de Especialistas en los campos de Dasonomía, Ayudas Visuales y Apicultura. La labor de estos técnicos es muy importante, ya que deben mantener a los extensionistas al tanto de las nuevas investigaciones realizadas en sus campos.

Los especialistas sirven como un puente entre la investigación y la Extensión, interpretando los resultados de aquella para ponerla al alcance y aplicación en los programas de Extensión.

El Servicio de Extensión aprovecha también los especialistas de los demás Departamentos del MAG y de otras instituciones tanto nacionales como internacionales.

- Agencias de Extensión -

Actualmente cuenta el Servicio de Extensión con un número de 33 Agencias convenientemente distribuidas por el territorio nacional. Estas oficinas están localizadas en las cabeceras de cantón y cubren la mayor parte de las zonas agrícolas y ganaderas del país. En cuanto a su ubicación, se han tomado en cuenta las condiciones agropecuarias de las zonas, vías de comunicación, población, división territorial, etc.

La Dirección General de Estadísticas y Censos ha dividido el país en cinco áreas demográficas que tienen características diferentes no sólo en población, sino también en condiciones de suelos, cultivos, vías de comunicación, etc. Para efectos del trabajo de Extensión consideramos que esa división perfectamente puede ajustarse a una división agrícola del país y por lo tanto esas cinco áreas demográficas las consideramos como las cinco regiones agrícolas en que se puede dividir el país. Estas regiones son:

1. Valle Intermontano o Meseta Central
2. Atlántico
3. Pacífico Sur
4. Pacífico Norte y
5. Norte

Algunas de las características de estas regiones son las siguientes:

Valle Intermontano: Esta área está formada por algunas regiones de las provincias de San José, Cartago, Alajuela y Heredia, ocupando específicamente la región central del país, conocida como Meseta Central.

Esta región es de clima templado con una precipitación anual que oscila entre los 200 y 500 centímetros. Tiene una gran variedad de cultivos como: café, caña, papa, cereales y actividades lecheras.

Sus suelos son de origen volcánico, de gran fertilidad. En esta área se encuentran localizadas las siguientes Agencias de Extensión: San José, Alajuela, Heredia, Desamparados, Puriscal, Pacayas, Cartago y Turrialba.

Atlántico: Cubre la provincia de Limón y algunas regiones de los cantones de Turrialba y Alvarado de la provincia de Cartago. Las Agencias de Extensión ubicadas en esta áreas son: Guácimo, Siquirres y Limón. El clima es tropical con abundantes lluvias todo el año, cubierta con extensas áreas de bosque húmedo tropical. Sus cultivos principales son cacao, maíz, banano y producción de ganado de carne.

Pacífico Sur: La forman algunos cantones de las provincias de Puntarenas, San José y una pequeña parte de Cartago. La precipitación fluctúa entre los 300 y más de 600 centímetros anuales. Hay grandes reservas de bosques y tierras incultas, cultivándose el banano, cereales y la ganadería. Se encuentran aquí las más grandes plantaciones de bananos, que existen en el país cultivadas por la Compañía Bananera de Costa Rica y por particulares.

Atienden esta área las Agencias de Orotina, San Ignacio de Acosta, San Marcos de Tarrazú, Parrita, San Isidro de El General y San Vito de Java.

Pacífico Norte: La forman principalmente la provincia de Guanacaste y algunos cantones de Alajuela y Puntarenas. Es una región de sequías marcadas en donde la precipitación no pasa de los 300 centímetros anuales.

Esta es una región de grandes llanuras dedicadas a la explotación de ganado de carne y también al cultivo de cereales.

Un total de ocho Agencias Agrícolas están ubicadas en esta área: Nicoya, Santa Cruz, Filadelfia, Liberia, Tilarán, Cañas, Las Juntas y Esparta.

Norte: El área Norte está constituida por cantones de las provincias de San José, Alajuela y Heredia y las Agencias que allí se encuentran son las de Ciudad Quesada, Zarcerro, San Ramón, Palmares, Grecia, Naranjo y Puerto Viejo.

Se cultiva en esta zona el café, caña de azúcar y cereales y una buena parte de la ganadería sobre todo en el cantón de San Carlos y Sarapiquí, que son regiones en desarrollo. También hay grandes áreas cubiertas por bosques tipo tropical húmedo y subtropical muy húmedo. La precipitación es abundante en algunas zonas hasta los 500 centímetros anuales.

Para efectos de supervisión, las Agencias de Extensión se han agrupado en tres zonas, a saber:

Zona Este: Con las Agencias de San José, Cartago, Turrialba, Pacayas, Limón, San Ignacio de Acosta, Siquirres, Guácimo, Desamparados, Sarapiquí.

Zona Central: Puriscal, San Marcos de Tarrazú, San Isidro de El General, Alajuela, Grecia, Atenas, Naranjo, Heredia, Ciudad Quesada, Parrita, San Vito de Java.

Zona Pacífico: Liberia, Cañas, Nicoya, Santa Cruz, Juntas de Abangares, Tilarán, Filadelfia, Esparta, San Ramón, Palmares, Orotina.

El programa de Clubes 4-S y Mejoramiento del Hogar está establecido solamente en 20 de las Agencias Agrícolas.

El personal de las Agencias que tienen programa con agricultores, amas de casa y juventudes rurales lo componen un Agente Agrícola, un Asistente de Clubes 4-S y una Asistente de Mejoramiento del Hogar. Además, en algunas de estas Agencias también hay auxiliares de campo y el oficinista correspondiente.

En aquellas oficinas en que sólo existe el trabajo con agricultores, el personal lo componen el Agente Agrícola y el oficinista.

Presupuesto del Servicio

El presupuesto del Ministerio de Agricultura en el presente año (1962) es de \$6,371,446, del cual una tercera parte aproximadamente corresponde al Servicio de Extensión, con una asignación de \$2.107.563. Esta suma en la Ley de Presupuesto aparece como una unidad separada del presupuesto general del Ministerio, pero englobada al mismo.

De estos \$2.107.563 con que opera el programa, una suma de \$1.714.063 corresponden a gastos fijos (pago del personal) y el resto de \$293.500 a gastos variables (servicios generales, materiales y repuestos).

Personal

Un total de 168 personas integran el personal de Extensión en el año de 1962, agrupados en la siguiente forma:

Oficina Central

1 Director
 3 Supervisores de Agencias
 2 Supervisores de Clubes 4-S
 2 Supervisoras de Mejoramiento del Hogar
 7 Especialistas
 1 Encargado de Requisiciones
 3 Secretarias
 1 Chofer

16 personas

Agencias Agrícolas

27	Agentes Agrícolas
6	Agentes Auxiliares
9	Asistentes de Campo
20	Asistentes de Clubes 4-S
20	Asistentes de Mejoramiento del Hogar
32	Asistentes de Oficina
3	Motoristas
30	Mandaderos
5	Peones

152 personas

Oficina Central	16
Agencias	<u>152</u>
Total	168 personas

Programas y Planes

La programación del trabajo de Extensión en Costa Rica ha pasado por algunas etapas lógicas en todo Servicio que se inicia y que luego va acoplándose de acuerdo al desarrollo del mismo.

Cuando empezó a operar el Servicio, los programas de trabajo se determinaban de antemano por los Agentes de Extensión quienes luego lo ofrecían a los agricultores. Estos programas eran predeterminados y se ajustaban mucho al criterio personal que el Agente pudiera tener acerca del área de su trabajo. La acción se dirigía a prestar el servicio a los agricultores para la solución de aquellos problemas que en forma evidente se manifestaban. La iniciativa particular del Agente era factor de importancia para desarrollar un plan de trabajo que no obedecía a un análisis detallado de las condiciones en donde se iba a aplicar. Generalmente se conducía mediante la atención de los casos particulares que los agricultores y ganaderos creían a los Agentes, como problemas inmediatos o de emergencia. Estas actividades representaban en sí una ayuda de gran valor, pero era relativa más a problemas individuales.

Esta primera fase de programación tuvo buenos resultados debido a circunstancias propias de la época.

Con más experiencia y conocimiento en los años siguientes los programas y planes empezaron a ser elaborados tomando en consideración las sugerencias que los Agentes recibían por la influencia directa o indirecta de los agricultores. En esta forma los planes anuales de trabajo se prepararon con una larga lista de proyectos, algunos de los cuales no se ajustaban a los verdaderos problemas de las zonas.

Posteriormente los planes de trabajo se empezaron a elaborar tomando en consideración los recursos físicos de las zonas, la población a quienes iba dirigida la acción, colaboración de organismos gubernamentales y locales, participación de especialistas y líderes. En esta forma el Servicio ha iniciado la elaboración de programas de larga duración tomando en consideración los recursos tanto físicos como humanos.

Métodos de Extensión

Como un proceso educativo, Extensión Agrícola necesita usar métodos especiales para poder con eficiencia llegar a los agricultores, amas de casa y juventudes rurales las enseñanzas que les permiten mejorar sus condiciones de vida. Los métodos de Extensión son las herramientas que tienen a su disposición los extensionistas para hacer llegar a las gentes lo que desean enseñarles para conseguir los cambios deseables. Desde que el Servicio se estableció en el país, muchos métodos de Extensión han sido usados a fin de desarrollar los programas y planes de acción. Al inicio del programa los métodos de contacto individual, como visitas a fincas y hogares, cartas personales y demostraciones de resultado, fueron los usados preferentemente.

Conforme el programa avanzó fue necesario aplicar otros métodos para cubrir un mayor número de personas y así se hizo uso de los métodos dirigidos a grupos y a masas como entrenamiento de líderes y agricultores,

campamentos de socios 4-S, reuniones en demostraciones de métodos y resultados, campañas, ferias, programas en radio, prensa, televisión, etc.

Actualmente el Servicio de Extensión, por falta de mayores recursos, no hace uso con la frecuencia debida de algunos métodos dirigidos especialmente a grupos.

Adiestramiento del Personal

El adiestramiento que recibe el personal del Servicio de Extensión para el desempeño de sus funciones puede clasificarse en la siguiente forma:

- Antes de Ingresar al Servicio -

Esta fase del adiestramiento está basada en los estudios académicos realizados en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Costa Rica.

Aunque la preparación académica de los egresados es muy buena en las ciencias físicas, sus conocimientos en las ciencias sociales no son completos, ya que éstas no están incluidas en el curriculum de la Facultad de Agronomía, lo mismo que materias sobre Educación en Extensión. Por tal razón es necesario que en la Facultad de Agronomía se pudieran incluir algunos cursos sobre estas materias a fin de que los estudiantes que ingresen luego a trabajar en el Servicio de Extensión puedan llevar una base más firme que los capacite más eficientemente como trabajadores de Extensión.

- Adiestramiento en Servicio -

El Servicio de Extensión de Costa Rica usa algunos métodos para adiestramiento en servicio de su personal.

Se pretende con esto aumentar la eficiencia de este personal y mantenerlos al día en los conocimientos que los capacite más para realizar su trabajo con las gentes.

En el desarrollo de estos métodos de adiestramiento en servicio intervienen especialmente los Supervisores y Especialistas con la ayuda de otros especialistas de instituciones nacionales e internacionales. Los métodos usados más frecuentemente son los siguientes: visitas de Supervisores y Especialistas a las Agencias de Extensión; reuniones de zona; cursos nacionales e internacionales sobre Extensión; convenciones anuales, visitas a estaciones experimentales, etc.

- Adiestramiento Posgraduado -

Aprovechando la Escuela Graduada de Extensión que funciona en el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA en Turrialba, algunos miembros del Servicio, especialmente Supervisores, han disfrutado de becas para seguir estudios en dicha Escuela, y así han obtenido el grado de Magister Agriculturae. También se han aprovechado becas ofrecidas por universidades de los Estados Unidos para este mismo tipo de estudios.

--oooOooo--

Apéndice II

TRABAJO DE CLUBES 4-S DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA DE COSTA RICA

Antecedentes Históricos

En Costa Rica los primeros intentos para la organización de Clubes 4-S se iniciaron en 1947. El Ministerio de Educación Pública y la Fundación Internacional de Educación, promovieron en ese entonces un intenso programa de Huertas y Comedores Escolares. Como parte de dicha actividad varios maestros de las provincias de San José, Cartago, Heredia y Alajuela, organizaron los primeros Clubes 4-S con el fin de complementar la labor de los Comedores Escolares y atender el cultivo de los Campos Agrícolas Escolares.

En el año 1948 por medio de un acuerdo firmado entre los gobiernos de Estados Unidos y Costa Rica, se estableció el Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola, comúnmente conocido como STICA, bajo cuyo cargo y dirección se creó el Servicio de Extensión Agrícola.

Fue uno de los departamentos de STICA, el de Bienestar Social Rural, el que sentó las primeras bases para la organización de un programa de Clubes 4-S y de Mejoramiento del Hogar, el cual se estableció en forma oficial y con carácter nacional en el mes de agosto de 1949, como parte del Servicio de Extensión Agrícola patrocinado por STICA.

Los Clubes 4-S tuvieron desde su inicio gran aceptación entre los jóvenes de ambos sexos de nuestras zonas rurales. El movimiento se extendió con gran rapidez y ya en diciembre de 1957 se contaba con un total de 254 clubes establecidos, con una matrícula de 3.499 socios. El 54% de estos jóvenes estaban comprendidos entre los 10 y los 14 años de edad, y el 46% entre los 15 y los 21 años de edad. Otras organizaciones,

tales como los Clubes J-A (Jóvenes Agricultores) y Clubes de Amas de Casa, contaban con 897 personas mayores de 21 años.

Se demostró en esta forma que en las zonas rurales, tanto los jóvenes como los adultos, deseaban adherirse a un movimiento de esta naturaleza y estaban dispuestos a organizarse.

Para atender esta labor en su fase inicial, el Servicio de Extensión Agrícola destacó gradualmente en 20 de sus Agencias de Extensión personal auxiliar integrado por un Asistente de Clubes 4-S y una Asistente de Mejoramiento del Hogar, quienes fueron los verdaderos pioneros del programa y a quienes les correspondió la tarea más dura. Las experiencias de estos funcionarios sirvieron para trazar el camino que deberían seguir en el futuro los demás clubes del país.

Esta primera fase fue cumplida, y en muchos casos superada por el personal del Servicio de Extensión Agrícola. Los padres de familia e instituciones locales tales como la Iglesia, la Escuela, la Municipalidad, autoridades civiles, etc., siempre se mostraron deseosas de prestar su ayuda.

La segunda fase de este programa ha consistido en lograr la participación de los líderes voluntarios en el desarrollo del mismo como único medio de mantener los niveles alcanzados hasta el momento y de aumentar el número de clubes así como la matrícula total.

Los líderes voluntarios han asumido muchas de las responsabilidades del Programa, pero esta tarea está aún en proceso de realización. En el año 1961 contábamos solamente con 98 líderes voluntarios para atender a un total de 290 Clubes 4-S con una matrícula de 3.973 jóvenes.

Objetivos de los Clubes 4-S de Costa Rica

Los objetivos de los Clubes 4-S de Costa Rica han sido señalados en la siguiente forma:

1. Promover el mejoramiento del hogar y de la comunidad.
2. Cultivar sentimientos de solidaridad humana y fomentar el espíritu de asociación y ayuda mutua.
3. Introducir mejores prácticas agrícolas y domésticas.
4. Desarrollar la capacidad directiva de los jóvenes de las zonas rurales.
5. Apoyar todo movimiento que tienda a elevar el nivel cultural de la comunidad y a desenvolver en sus habitantes altos ideales y normas de vida.

La promesa de los Clubes 4-S también expresa en forma clara y sencilla, de manera que los socios la comprendan fácilmente, los principios fundamentales de esta organización:

"Con la ayuda de Dios, en nombre de mi Club, de mi Pueblo y de mi Patria, PROMETO:

Cuidar mi SALUD, para ser feliz;
 Emplear mi SABER, en bien de los demás;
 Conservar en mi corazón los SENTIMIENTOS más nobles
 Y estar siempre al SERVICIO de mis semejantes.

Mi SALUD, mi SABER y mis SENTIMIENTOS, al SERVICIO de Dios, de mi Club, de mi Pueblo y de mi Patria."

Forma en que Funciona el Club

En Costa Rica, el trabajo de Clubes 4-S se desarrolla como una fase de la labor general del Servicio de Extensión Agrícola que tiene como propósito llevar una ayuda más completa al agricultor, considerando a la familia como una unidad.

Los Clubes 4-S han contribuido inmensamente al mejoramiento de las condiciones de vida de nuestras zonas rurales al dar a los jóvenes, y a través de ellos a los adultos, oportunidad de aprender mejores prácticas en agricultura, ganadería y mejoramiento del hogar. Con las prácticas que aprenden en los Clubes no sólo acrecientan su propia cultura

sino que también sienten una mayor satisfacción por la vida del campo. Los Clubes 4-S forman buenos líderes y mejores ciudadanos.

El programa está establecido en 20 de las 33 Agencias con que cuenta el Ministerio de Agricultura y Ganadería. En cada agencia hay un Asistente de Clubes 4-S y una Asistente de Mejoramiento del Hogar que tienen a su cargo la orientación de las actividades de los Clubes 4-S de su área. El jefe inmediato de estos asistentes es el Agente Agrícola. En algunas agencias donde no existe personal especializado para atender esta labor se han organizado Clubes 4-S que están directamente bajo la supervisión de los Agentes de Extensión.

Los Clubes 4-S están divididos en dos zonas: Zona A y Zona B. Cada zona cubre un total de 11 Agencias de Extensión y cuenta con un Supervisor de Clubes 4-S y con una Supervisora de Mejoramiento del Hogar, quienes tienen a su cargo la orientación general del programa en su respectiva zona. Estos supervisores dependen en forma directa del Director del Servicio de Extensión Agrícola.

En el país existen tres supervisores de Agencias de Extensión, quienes colaboran estrechamente con los dos supervisores de Clubes 4-S y las dos supervisoras de Mejoramiento del Hogar, en la orientación y conducción del programa en todo el país.

Cada Club 4-S elabora anualmente un Programa de Actividades en el que se señalan los objetivos del grupo para ese año, los medios y recursos con que cuentan y las fechas en que van a llevar a cabo sus reuniones, fiestas, competencias y otros eventos.

Las Agencias de Extensión Agrícola, a su vez, elaboran planes y calendarios anuales de trabajo. Además envían mensualmente a la Oficina Central un informe estadístico y narrativo de la labor realizada y un itinerario de las actividades para el mes siguiente.

Estado Actual del Programa y Proyecciones Futuras

En sus 13 años de existencia, los Clubes 4-S cuentan con muchas realizaciones a su haber. La divulgación de sus actividades, por medio de los órganos de prensa, revista La Carreta, otras revistas nacionales e internacionales, radio y televisión, le han dado al programa un prestigio bastante sólido.

Gracias a ese apoyo recibido en un sector de nuestra opinión pública, y el que ha sido expresado en editoriales de los principales periódicos del país, el programa ha logrado sobrevivir a varios períodos críticos en su existencia. Uno de ellos fue el traspaso que se operó en el Servicio de Extensión Agrícola del Ministerio de Agricultura y Ganadería en el año 1955, que trajo como consecuencia una reducción de los medios de trabajo, falta de movilidad para el personal técnico de las Agencias de Extensión y supresión del Campamento Nacional de Clubes 4-S.

Uno de los factores que ha contribuido mayormente a mantener los niveles de progreso alcanzados ha sido, a más de la participación de los líderes voluntarios, la ayuda muy valiosa y oportuna recibida de organismos internacionales tales como la CARE, que proveyó de equipos de costura, carpintería, agricultura y deportes a todos los clubes del país, el Heifer Project Inc., que donó terneras, cerdos, conejos y cabras de pura raza, y el Programa Interamericano para la Juventud Rural que patrocinó el Proyecto de Estímulos y Reconocimientos e Intercambio y está colaborando activamente en adiestramiento de personal en servicio y líderes voluntarios, y en la organización de la Fundación Nacional de Clubes 4-S.

Las proyecciones futuras del programa son de gran trascendencia para la economía del país, sobre todo si se piensa en términos de una nueva estructura agrícola-económica a través de los planes de Alianza para el Progreso y de la Reforma Agraria.

Para que el programa pueda responder a estas nuevas demandas, se considera necesario:

1. Dar al personal en servicio adiestramiento en las técnicas de cómo descubrir, adiestrar y utilizar líderes voluntarios.
2. Aumentar el número de líderes voluntarios.
3. Adiestrar convenientemente a un mayor número de líderes voluntarios.
4. Dar mayor información técnica a líderes y socios de los Clubes 4-S.
5. Informar con más frecuencia a un sector más amplio del público sobre los logros alcanzados por el programa y su importancia en el desarrollo del país.
6. Lograr el establecimiento de un mayor número de comités locales y nacionales, que den colaboración financiera y respaldo moral al movimiento.
7. Mantener y ampliar el Programa de Estímulos, Reconocimientos e Intercambio para líderes profesionales, voluntarios, socios 4-S y colaboradores del programa.

--oooOooo--



ИКА ЧН С