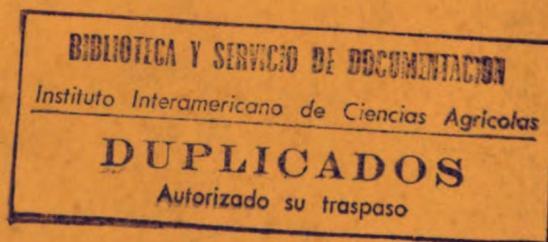


INFORME DE VISITA

AL SERVICIO DE EXTENSION DEL CVC CALI, COLOMBIA

Febrero 13 - 26, 1961



INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS
Turrialba, Costa Rica
1961

17 I5974i 1961



C. Rica 630.717
I 5974, 1961

INFORME DE VISITA

al

**SERVICIO DE EXTENSION DE LA
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CAUCA
(CVC)**

CALI, COLOMBIA

Febrero 13 - 26, 1961

**Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
Centro Tropical de Investigación y Enseñanza Graduada
Departamento de Economía y Ciencias Sociales
Turrialba, Costa Rica**

1961

Preparado por los estudiantes de Extensión,

**Haydée Bidigorri, Argentina
Víctor Hugo Buitrón, Ecuador
Gilberto Campos, Costa Rica
Humberto Cardona, Colombia
Copérnico de A. Cordeiro, Brasil
Carlos Cortés, Colombia
Guillermo Chacín, Venezuela
Josefina Flores, Puerto Rico
Pedro A. Gordon, Panamá
José Montenegro, Honduras
Salvador Quirós, Honduras
María Eugenia de Rosero, Ecuador
Osvaldo Silva, Colombia**

bajo la supervisión de los profesores

**Fernando del Río
Joseph Di Franco**

del

Departamento de Economía y Ciencias Sociales

IIICM
630.717
I-17 i

CONTENIDO

	Página
INTRODUCCION	1
ORGANIZACION Y ADMINISTRACION	5
Observaciones generales sobre organización y administración	5
Puntos fuertes sobre organización y administración	8
Puntos mejorables sobre organización y administración ...	9
Sugestiones sobre organización y administración	9
PROGRAMAS Y PLANES DE TRABAJO	11
Observaciones sobre programas y planes de trabajo	11
Puntos fuertes	12
Puntos mejorables	12
Sugestiones	13
PROGRAMA AGROPECUARIO	14
Observaciones sobre el programa agropecuario	14
Puntos fuertes sobre aspectos agropecuarios	16
Puntos mejorables sobre aspectos agropecuarios	17
Recomendaciones sobre aspectos agropecuarios	17
PROGRAMA CON AMAS DE CASA	19
Observaciones sobre amas de casa	19
Puntos fuertes en el trabajo de mejoramiento del hogar ..	21
Puntos mejorables	21
Sugestiones sobre amas de casa	22
PROGRAMA CON CLUBES 4-S	23
Observaciones sobre Clubes 4-S	23
Puntos fuertes	25
Puntos mejorables	26
Problemas	26
Sugestiones sobre Clubes 4-S	27
LIDERES Y LIDERAZGO	28
Observaciones sobre liderato	28
Puntos mejorables sobre liderato	29
Sugestiones sobre liderato	29
RELACIONES PUBLICAS E INTERNAS	30
Observaciones sobre relaciones públicas e internas	30
Puntos fuertes	30
Puntos mejorables sobre relaciones internas y públicas...	31
Sugestiones	31

	Página
INFORMES Y RECURSOS	32
Observaciones sobre informes y recursos	32
Puntos fuertes sobre informes y recursos	33
Puntos mejorables sobre informes y recursos	33
Sugestiones sobre informes y recursos	33
SUGESTIONES GENERALES	35
APENDICE	37

INTRODUCCION

Es parte regular del programa de adiestramiento posgraduado en Extensión, celebrar un viaje de estudios a un Servicio de Extensión distinto al del país en que se ofrece el adiestramiento (Costa Rica). En los cinco años de existencia de este programa se han visitado todos los países centroamericanos y México.

Este año se decidió visitar el Servicio de Extensión de la Corporación Autónoma Regional del Cauca (CVC), con oficinas centrales en Cali, Colombia. La C.V.C. lleva seis años de establecida y se dedica a varias actividades tendientes al desarrollo económico y social del Cauca; entre otras, el desarrollo hidroeléctrico, instalación de redes de transmisión y de sistemas de distribución, recuperación general de tierras a través de la protección de terrenos contra la inundación y drenaje de tierras bajas, y fomento agropecuario.

Del viaje de estudios al Servicio de Extensión de la C.V.C. participaron 13 estudiantes provenientes de ocho países y dos profesores del programa de estudios graduados.

El viaje tuvo el propósito principal de estudiar el Servicio de Extensión de la C.V.C. con miras a proveer a los estudiantes graduados una oportunidad para analizar en forma crítica y sistemática, las realizaciones y limitaciones que se producen usualmente en los programas de acción.

A fin de alcanzar el propósito enunciado más arriba, se procedió de la siguiente manera:

1. Los 13 estudiantes, antes de iniciar el viaje de estudio fueron organizados en sub-grupos de dos personas cada uno (con excepción de un sub-grupo que estuvo compuesto por una sola persona), para preparar hojas de observación sobre los aspectos siguientes:

Organización y Administración

a cargo de Haydée Bidigorri y Pedro A. Gordon

Programas y Planes

a cargo de Osvaldo Silva M. y Salvador Quirós

Actividades Agropecuarias
 a cargo de Guillermo Chacín y María Eugenia de Rosero
Actividades de Economía Doméstica
 a cargo de Josefina Flores y José Montenegro
Actividades de Clubes
 a cargo de Hugo Buitrón y Carlos Cortés
Liderato y Relaciones Públicas
 a cargo de Humberto Cardona
Informes y Recursos
 a cargo de Copérnico de A. Cordeiro y Gilberto Campos

2. Las observaciones sobre cada aspecto fueron presentadas luego al grupo total de estudiantes, a los encargados del adiestramiento y a los funcionarios del Servicio de Extensión del C.V.C. para las modificaciones que se estimaran aconsejables.

3. El grupo total de estudiantes sostuvo una reunión de un día en la Oficina Central con los funcionarios dirigentes del Servicio de Extensión del C.V.C. Cada sub-grupo se preocupó por hacer las observaciones necesarias por él planeadas.

4. Después de la reunión en la Oficina Central, el grupo fue organizado en dos sub-grupos para visitar dos agencias de extensión por 1-1/2 días (Candelaria y Cartago).

5. Más tarde, se formaron cinco sub-grupos compuestos de dos a tres estudiantes cada uno, para visitar cinco agencias distintas: Cali, Palmira, Cerrito, Bugalagrande y Tuluá. Esta visita duró también 1-1/2 días.

6. Una vez recogidas las observaciones en las visitas anteriores, los sub-grupos a cargo de ellas se reunieron para vertir las mismas en un solo formulario correspondiente a cada una de las agencias visitadas (7 agencias visitadas, 7 formularios preparados).

7. Los siete formularios fueron luego separados por aspectos y a cada uno de los grupos originales (punto 1) les fue entregada la parte correspondiente; esto es, cada grupo original tuvo las observaciones sobre cada aspecto en cada una de las siete agencias de extensión visitadas.

8. Las observaciones sobre cada aspecto fueron tabuladas y analizadas por cada grupo original y sirvieron de base para la presentación de un informe escrito.

9. El informe escrito fue presentado en una reunión general de 1-1/2 días a la cual asistieron funcionarios del Servicio de Extensión del C.V.C., decanos de las facultades de agronomía de Palmira y de medicina veterinaria de Manizales, director nacional de Extensión, asesores de Extensión del Punto Cuatro, profesores de Extensión de las facultades de agronomía de Medellín y Palmira, y estudiantes de veterinaria de Manizales.

Es obvio que el propósito del viaje fue eminentemente educativo. En ningún momento se pretendió evaluar el Servicio de Extensión del C.V.C., sino más bien sistematizar una serie de observaciones como medio de autoeducación, que reflejara el proceso de aprendizaje al cual fueron sometidos los estudiantes.

Es lógico esperar que algunas de las recomendaciones hechas tengan asidero en la realidad; otras, tal vez sean el producto de impresiones rápidas y no se ajusten del todo a la realidad, por razones obvias. En uno y otro caso se presentan sólo como el producto de un proceso educativo, susceptible de fortalecerse conforme el estudiante se someta a futuros análisis de fenómenos sociales.

Durante la lectura de este informe, el lector notará en algunos casos que ciertas observaciones, y recomendaciones, se presentan en más de una sección; esto es explicable en vista de la estrecha interrelación que existe entre los diferentes aspectos estudiados. Tiene la virtud de que ciertas observaciones fueron hechas simultáneamente desde puntos de vista diferentes.

El informe termina con una serie de sugerencias generales. Para la formulación de estas sugerencias, se han sintetizado las indicadas por los grupos de estudiantes, que son afines entre sí.

Si estas sugerencias pudieran contribuir en algo al magnífico

trabajo que realiza actualmente el Servicio de Extensión del C.V.C., el propósito del viaje de estudios se habrá cumplido más allá de lo esperado.

Deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento a los funcionarios del C.V.C., del Servicio Nacional de Extensión, de la Misión de Operaciones del Gobierno de los Estados Unidos, de las Facultades de Agronomía de Palmira y de Veterinaria de Manizales, y a los agricultores, amas de casa y socios de los Clubes 4-S.

ORGANIZACION Y ADMINISTRACION

Observaciones Generales sobre Organización y Administración

El C.V.C. cuenta actualmente con diez (10) agencias, siete (7) de las cuales fueron visitadas. En el cuadro que sigue se presentan algunos datos relativos a las mismas.

De acuerdo con el cuadro, las agencias tienen de 5 a 6 años de actividad como parte del C.V.C. (algunas de ellas formaban parte, con anterioridad, del Servicio de Extensión del Ministerio de Agricultura).

No ocurre lo mismo con los jefes de sector, cuyo número y tiempo de permanencia en el cargo ha sido muy disímil.

DATOS GENERALES DE 7 AGENCIAS DE EXTENSION C.V.C., 1961

Nombre de la Agencia	Fecha de fundación	Número de jefes	Antigüedad en el cargo del último jefe *
1. Tuluá	1954	5	36 meses
2. Cerrito	1955	6	8 meses
3. Cali	1956	5	6 meses
4. Candelaria	1956	5	8 meses
5. Bugalagrande	1956	2	36 meses
6. Palmira	1956	1	60 meses
7. Cartago	1959	1	16 meses

Los datos del cuadro indican una tendencia a inestabilidad en el cargo por los técnicos. Esto puede reflejarse adversamente en la eficacia del trabajo de las agencias, ya que no permite una acción continuada del mismo personal.

* Se consignan únicamente los datos correspondientes al último Jefe de Sector a cargo de la Agencia, por no tener datos precisos de los anteriores.-

En lo que se refiere a preparación técnica (qué enseñar) los Jefes de Sector son en su totalidad universitarios con título de Ingeniero Agrónomo y con un buen caudal de experiencia en trabajo de campo.

En preparación profesional (cómo enseñar) se percibe la necesidad de adiestramiento más intenso que el recibido hasta el presente.

Hasta el momento de realizar esta observación, los adiestramientos recibidos han variado entre 1 a 42 días, y han estado a cargo de funcionarios de la Zona Andina (IICA), C.V.C. y Ministerio de Agricultura. Los adiestramientos han versado sobre sociología, extensión y economía doméstica.

Con respecto a presupuesto, se informó que éste es global para las diez agencias (1.300.000 pesos, de los cuales 600.000 aporta el Ministerio y 700.000 el C.V.C.) y es administrado desde la Oficina Central para todos los programas del Servicio.

En esta forma el personal de las agencias no conoce con exactitud los recursos económicos que se le asignan para el cumplimiento de su programa de trabajo (dinero asignado a programa, trabajo con adultos, clubes 4-S y amas de casa).

En cuanto a facilidades, aparentemente son tres las que tienen mayor importancia: 1) transporte, 2) viáticos (entendiendo reconocimiento de gastos en que incurren los extensionistas durante el desempeño de sus tareas en las comunidades, y 3) caja chica. De ellas, las de transporte y caja chica se consideran insuficientes, ya que la de viáticos se liquida según el resumen pasado por el propio agente.

Existe consenso en la necesidad de un supervisor general, por las siguientes razones en su orden:

- a. mayor asesoramiento
- b. mayor coordinación, confianza y mayor estímulo
- c. evaluación del trabajo y relaciones públicas, y
- d. mayor adiestramiento.

Las visitas de supervisión recibidas por las agencias durante el año han sido 2.7 por agencia y por año para clubes 4-S; 1.7 por agencia por año para mejoramiento del hogar; y 0.3 por agencia por año, del Director.

Si bien todos los agentes consideran necesaria la supervisión, cinco agentes de siete estiman adecuado el número de visitas de supervisión que reciben de los especialistas en función de supervisores.

Sobre la asistencia prestada por los especialistas a las agencias, cinco opinaron que es buena, una que es escasa y una se abstuvo de opinar.

Sugirieron además lo siguiente con respecto a los especialistas:

- a. la sustitución de ellos por supervisores para atender las funciones de supervisión propiamente dicha;
- b. designación de especialistas por zonas;
- c. que el especialista actúe como tal y no como supervisor;
- d. que los especialistas tengan más contacto con estaciones experimentales;
- e. que las visitas del especialista no sean rutinarias, para mayor provecho del personal de la agencia.

Las opiniones recogidas con referencia a la asistencia o cambios que serían necesarios para lograr una labor de extensión más eficiente fueron, entre otras, las siguientes:

- a. disponer de personal más capacitado, con más incentivos y mejores salarios;
- b. crear una oficina de información y los departamentos o especialidades de economía agrícola, cooperativas, y relaciones públicas;
- c. designar un supervisor general;
- d. ofrecer más adiestramiento para el personal;
- e. aumentar el número de visitas al campo por los especialistas con el personal de la agencia;
- f. reclutar personas con adiestramiento adecuado para cargos dentro del Servicio de Extensión;

- g. llevar menos papeles y tener mayor actividad;
- h. conseguir más crédito y coordinación con otras instituciones;
- i. descentralizar el cuerpo de especialistas, asignándolos por zonas;
- j. designar un veterinario por sector;
- k. aumentar los transportes y el número de agencias;
- l. concentrar el trabajo de las agencias en áreas más reducidas;
- m. realizar estudios socio-económicos de toda el área;
- n. integrar el trabajo de extensión con el programa de desarrollo comunal.

Las sugerencias del personal entrevistado muestran que está consciente de que existen aspectos mejorables en su actividad y que tiene inquietudes y aspiraciones de mejoramiento, tanto personal como del servicio en sí.

Se ha podido observar que la actitud del personal hacia el trabajo de Extensión es favorable, pero inquieta la poca estabilidad de los Jefes de Sector y de los asistentes en general, ya que esto implica una discontinuidad en la labor educativa de las agencias. Por otra parte, es de tener en cuenta la aceptación favorable del Servicio por parte de la comunidad y los contactos que la mayor parte de las agencias mantienen con otras organizaciones comunales.

Puntos Fuertes sobre Organización y Administración

Se consideran puntos fuertes del Servicio de Extensión Agrícola del C.V.C. los siguientes:

1. La preparación técnica de los extensionistas y especialistas es alta. Todos son universitarios, encontrándose ingenieros agrónomos, médicos veterinarios, y B.S. Además es un personal que tiene amplia experiencia en trabajo de campo que, aunque no siempre ha sido en la disciplina de extensión, redundan en beneficio del Servicio de Extensión.

2. Se dispone de un cuerpo de especialistas con dedicación exclusiva a los trabajos de Extensión.

3. Existe conciencia en los agentes de la importancia de la asistencia de los especialistas en el desarrollo del programa y los consideran elementos de prestigio para la agencia.

4. El Servicio de Extensión tiene mucha aceptación por las comunidades. Por lo que se pudo observar los grupos organizados por el Servicio de Extensión (4-S, amas de casa, agricultores) tienen favorable acogida en la comunidad.

Puntos Mejorables sobre Organización y Administración

1. Levantar el nivel académico de asistentes de clubes y mejoradoras del hogar.

2. Es necesario ofrecer más adiestramiento, especialmente en lo referido a preparación profesional.

3. Aclarar conceptos aparentemente confusos sobre:

- a. programa y plan;
- b. problema y situación;
- c. rol del supervisor y del especialista.

Sugestiones sobre Organización y Administración

1. Nombrar un supervisor general y redefinir las funciones del supervisor de sector para 4-S y amas de casa.

2. Redefinir las funciones de los especialistas, limitando las de supervisión a lo estrictamente aconsejable.

3. Identificar los motivos que determinan el desplazamiento de los agentes hacia otras actividades u organizaciones, con miras a aumentar la permanencia del personal en el Servicio de Extensión, estudiar la posible reestructuración de salarios, y la adopción de otros estímulos, reconocimientos y promociones.

4. Realizar adiestramientos periódicos pudiendo considerarse lo siguiente:

- a. adiestramiento anual para todo el personal en servicio, utilizando técnicos de organizaciones internacionales tales como FAO, IICA (Proyecto 39), ICA y especialistas nacionales;
- b. adiestramiento para el personal que entre por vez primera al Servicio a cargo de supervisores y especialistas.

PROGRAMAS Y PLANES DE TRABAJO

Observaciones sobre Programas y Planes de Trabajo

El personal profesional de la Agencia (agente agrícola, asistente de clubes y mejoradora del hogar), trabajo en equipo para cubrir los tres aspectos del trabajo de Extensión. Las agencias elaboran programas para agricultores, amas de casa y la juventud rural. Las siete agencias tienen programa y plan de trabajo escrito. Las siete agencias cubren un área de 4.172 kilómetros cuadrados con 7.065 familias en promedio. Cada agencia tiene 478 contactos en promedio.

Participan en la elaboración del programa, en orden de menciones, las Juntas Cívicas, agricultores en su capacidad individual, los líderes, Juntas de Ornato y Mejoras, y autoridades municipales. Algunas agencias hacen estudios socio-económicos de la comunidad y consultan a los especialistas del Servicio. El establecimiento de prioridades, en cuanto a los grupos de agricultores a atender y los problemas a resolver, es una práctica poco generalizada; por lo menos no hay una idea clara al respecto.

Para el reconocimiento de la comunidad se utilizan los siguientes medios, en orden de menciones: visitas a fincas y hogares, observación directa, estudios hechos por la Secretaría de Agricultura, entrevistas de autoridades civiles y eclesiásticas, entrevistas de personas influyentes de la comunidad, conocimiento personal de las áreas, reuniones con juntas comunales de vereda y censos del Valle del Cauca.

Los problemas principales que tratan de resolver las Agencias fueron los siguientes: escasez de hortalizas, falta de variedades mejoradas de vid, mala utilización de abonos, desnutrición humana, desnutrición animal, salud inadecuada, vivienda inadecuada, poca fertilización de suelos, baja producción agrícola, escasez de agua, control de plagas y enfermedades de los cultivos, manejo e higiene animal y escasez de pastos de corte.

El plan de trabajo es elaborado en consulta con especialistas y en menor grado con agricultores individualmente o a través de sus organizaciones.

Prevalece la opinión de que los objetivos del Servicio de Extensión se están alcanzando en una proporción alta. Se atribuye a la falta de crédito y de agua de riego las limitaciones mayores para un cumplimiento mayor.

En la elaboración del Programa y del Plan de Trabajo se alegaron las siguientes dificultades: falta de adiestramiento del personal, poca colaboración de los agricultores, falta de estudios socio-económicos, escasez de personal técnico, escasez de transporte y dificultad en conocer los problemas de la gente porque no los comunican.

Puntos Fuertes

1. Se provee personal para atender el trabajo con agricultores, amas de casa y la juventud rural.
2. Las siete agencias tienen programa y plan de trabajo escritos.
3. En general, el reconocimiento de comunidades es aceptable porque se consideran:
 - a. la observación directa;
 - b. el uso de líderes;
 - c. los censos;
 - d. los estudios efectuados en la comunidad.

Puntos Mejorables

Extensión está atendiendo el 6.76% de las familias que viven en su área de influencia. Aunque el número de familias atendidas por agencia puede considerarse aceptable, la mayoría de los contactos son con la juventud rural y con las amas de casa. Se juzga conveniente dar mayor atención al trabajo con los agricultores.

En la elaboración del programa se da poca participación a las amas de casa y a la juventud rural. No hay uniformidad de criterios en el proceso de elaboración de programas.

Hay diversidad de opiniones en cuanto al establecimiento de prioridades; algunos agentes las establecen de acuerdo a los problemas que ellos consideran más serios; otros según las necesidades y posibilidades económicas; otros no establecen prioridades - la agencia trata de resolver todos los problemas y atiende a todas las personas. Uno de los criterios de Extensión es establecer prioridades para aquellos problemas que la gente considera urgentes y/o de fácil solución, con base en la realidad de la situación.

No hay uniformidad de criterios en la elaboración de plan y calendario de trabajo.

Sugestiones

Se considera que lo más importante en planificación es el proceso de la elaboración del programa y no tanto la forma de presentación de éste. En consecuencia, exponer a los extensionistas de la C.V.C. a un intercambio de experiencias, una o dos veces al año, con el propósito de uniformar criterios sobre el proceso de la elaboración y ejecución del programa, plan y calendario de trabajo y la determinación y establecimiento de prioridades, con base en necesidades sentidas y técnicas, parece muy conveniente.

PROGRAMA AGROPECUARIO

Observaciones sobre el Programa Agropecuario

En algunas agencias se inició el programa agrícola en 1954 con ingenieros agrónomos dependiendo de la Secretaría de Agricultura; en otros a partir de 1956, dependiendo del C.V.C. A partir de este año todas las Agencias de Extensión pasaron a la Corporación del Valle del Cauca (CVC).

Los cultivos principales son: caña de azúcar, maíz, soya, algodón, frijol, café, cacao y plátano (estos tres generalmente intercalados). Se cultivan en menor escala hortalizas y frutales.

La ganadería consiste principalmente en ganado vacuno para lechería y ceba, ganado porcino y aves. La cría de ganado vacuno se hace principalmente por sistema extensivo en praderas naturales y actualmente hay lotes cultivados de pastos de corte, dedicados a lechería y ceba intensiva.

Aunque no hay datos precisos, se estima que el 75% de los que trabajan la tierra son propietarios. Se consideran fincas de menos de 1 a 10 hectáreas como pequeñas y están ocupadas por el 63% de los propietarios; las fincas de 11 a 50 hectáreas son consideradas como medianas y están ocupadas por el 30% de los dueños de tierras; y las fincas de 100 ó más hectáreas son consideradas grandes y pertenecen al 7% de los propietarios. Estos controlan el 80% de la tierra.

Escasez de agua para los cultivos: hay largos períodos sin lluvia y los agricultores no disponen de sistemas de riego pero utilizan las aguas subterráneas de los ríos; en algunas regiones hay problemas de inundaciones durante los meses de lluvia. Se reconoce que la C.V.C. adelanta estudios y trabajos para resolver este problema. El Servicio de Extensión puede fortalecer estos trabajos adiestrando debidamente al agricultor en riego y desagüe de tierras.

La extensión de grandes latifundios en algunas regiones con explotaciones extensivas, cuyas tierras no siempre cumplen su función social. A

consecuencia de ello la gran proporción de agricultores están establecidos en pequeñas fincas que casi no permiten la alimentación de la familia.

Las Agencias de Extensión están trabajando poco o nada en los cultivos de caña, café, cacao, algodón y tabaco. En parte esto se debe a que hay entidades directamente encargadas de estos renglones agrícolas; o a que algunos de los cultivos, como el café, están ecológicamente fuera de lugar. En frutales se está trabajando en pequeña escala en injertación y control de enfermedades y plagas. En maíz, frijol y soya se están difundiendo híbridos obtenidos en granjas experimentales. En horticultura, especialmente a través de Clubes 4-S, se está trabajando en todas las prácticas, dando énfasis en los cultivos de tomate y repollo. En pastos se está trabajando en la introducción de pastos de corte, fertilización y rotación de potreros.

En ganado vacuno se trabaja en ceba intensiva, uso de registros, alimentación artificial de terneros y prevención de enfermedades. En porcinos y aves se ha dado énfasis a las construcciones, vacunación y prácticas de alimentación.

Las prácticas principales adoptadas por los agricultores en mayor grado son uso de híbridos y fertilización en maíz, cultivos de pastos de corte y rotación de potreros, cultivo del tomate, injertación en naranjos, vacunación de bovinos, cerdos y aves, construcciones económicas para la crianza de cerdos y aves, uso de concentrados en la alimentación de aves y registros de cría y producción en vacunos y aves.

Se informó de ciertos fracasos en la utilización de los resultados de investigación de las granjas experimentales por la falta de ensayos regionales.

Los agricultores reciben crédito de la Caja Agraria, de bancos, de la C.V.C., y particulares; pero éstos los consideramos insuficientes para responder a las necesidades. Se alega que se imponen muchas dificultades a los pequeños agricultores para obtener crédito.

Los agentes de Extensión carecen en general de información respecto al problema de la futura reforma agraria. Algunos han comenzado charlas o conversaciones informales al respecto, otros tienen actitudes aparentemente negativas hacia ello.

En general los agricultores entrevistados están contentos en mayor o menor grado con el trabajo del Servicio de Extensión; sin embargo, el incumplimiento de otros programas de ayuda del C.V.C. ha causado cierta actitud negativa de parte de algunos agricultores. Se alega que esto se debe a falta de información sobre el C.V.C.

Los agricultores entrevistados demuestran capacidad para identificar los problemas de su finca. Se observó actitud francamente negativa hacia los programas de ayuda crediticia al considerar que los pequeños agricultores tienen muchas trabas para conseguirlos. Los entrevistados no tienen información respecto a la reforma agraria.

Consideran que la mayor ayuda que ha prestado la C.V.C. ha sido con la juventud rural; que han habido mejoras en los cultivos de maíz, frijol y soya por la introducción de híbridos. Con las vacunaciones y técnicas de alimentación, se ha mejorado la ganadería en ciertos aspectos, aunque se note mayor influencia en aves y cerdos, especialmente en aves por el establecimiento de programas crediticios.

Puntos Fuertes sobre Aspectos Agropecuarios

1. En el aspecto agrícola o ganadero consideramos de especial significación el trabajo sistemático que están realizando las Agencias en la introducción de variedades mejoradas de los cultivos de maíz, frijol y soya; la introducción de pastos de corte para ganado lechero y prácticas de ceba intensiva; la intensificación del cultivo de tomate y repollo en algunas zonas como programa de mejoramiento de pequeñas fincas, lo cual tiene importancia para mejorar el nivel alimenticio de la población; las campañas para conseguir la prevención de enfermedades en la crianza de animales; y el sistema de créditos dirigidos por la explotación de la industria avícola.

Puntos Mejorables sobre Aspectos Agropecuarios

1. Se puede intensificar el cultivo de frutales dándole mayor importancia a las prácticas de injertación y poda.
2. En los programas de mejoramiento de las industrias porcinas y avícolas, se puede dar énfasis a la alimentación de estos animales con productos obtenidos en la misma finca, para sustituir así un poco el uso de concentrados, que son considerados de alto precio en la región.
3. Realizar ensayos de finca en los cultivos de maíz, frijoles, soya y pastos de corte, para así obviar los procesos que pueden obtenerse por la falta de ensayos regionales de los grupos experimentales. Darle gran importancia a las demostraciones de resultado después de los previos ensayos de finca.
4. Intensificar el programa de ayuda crediticia para establecimientos avícolas, especialmente para la producción de huevos, ya que parece haber suficiente mercado en la región.
5. Darle mayor énfasis a las prácticas de rotación de potreros y ceba intensiva en fincas de pequeña extensión.
6. Darle más atención a los problemas de mercadeo y proceso de productos agrícolas.

Recomendaciones sobre Aspectos Agropecuarios

1. Coordinación del Servicio de Extensión del C.V.C. con otras entidades gubernamentales y privadas que trabajen en beneficio de la agricultura y ganadería de la zona; entre ellos, Secretaría de Agricultura, Caja Agraria, Universidad de Palmira, Instituto de Fomento Algodonero, Instituto de Fomento Tabacalero, Federación de Cafeteros, Fondo Ganadero y SICOLEC.
2. En coordinación con las entidades respectivas, el Servicio de Extensión podría adelantar trabajos en algodón, tabaco, café y cacao,

con el objeto de producir un mayor impacto en la agricultura de la región. Debe dársele especial énfasis al problema del cultivo marginal del café proporcionado mediante campañas sistemáticas, incluyendo demostraciones de resultado, su sustitución por actividades agropecuarias más productivas.

3. Si se determina que el cultivo del cacao es conveniente para las condiciones climáticas y de suelos de algunas zonas, darle importancia a las prácticas de mejoramiento de este cultivo.

4. Que las Agencias propicien la formación de cooperativas agropecuarias, para facilitar en esta forma la consecución de créditos y de mercados seguros para los productos agrícolas.

5. Que el C.V.C. a través de su Servicio de Información mantenga al día al personal de las Agencias en los adelantos de la agricultura y la ganadería, y prepare publicaciones eficientes que lleguen hasta los agricultores.

6. Que el C.V.C. cuente con un supervisor de Extensión para asesorar a los agentes e impartirles conocimientos técnicos y profesionales.

7. Dar mayor importancia a los métodos de contacto con grupo y al uso de líderes a fin de alcanzar un número mayor de gente.

8. Estudiar la consecuencia de las fincas ganaderas, métodos de ensilaje, especialmente el de parva-silos.

9. Impartir a los agentes agrícolas conocimientos sobre crédito rural y reforma agraria.

PROGRAMA CON AMAS DE CASA

Observaciones sobre Amas de Casa

El trabajo de mejoramiento del hogar se inició en cuatro agencias visitadas la misma fecha que el de agricultores. En las demás hubo pequeños intervalos de 2 a 4 meses para incluir el programa de mejoramiento del hogar.

El área de trabajo de las 7 agencias visitadas cubre un total aproximado de 41.034 familias. De éstas, las mejoradoras del hogar atienden 636, o sea el 1.55%.

Las siete agencias tienen organizados 15 clubes de amas de casa con una matrícula total de 433 socias. Estos clubes son atendidos por la mejoradora del hogar, y en ciertos proyectos son asesoradas por los especialistas, jefe de sector y asistente de clubes masculinos, teniendo una pequeña participación los líderes que han seleccionado. El personal hace reuniones periódicas, visitas a hogares, demostraciones, con el fin de darles orientación sobre sus proyectos.

El siguiente cuadro muestra las áreas y el porcentaje de mejoradoras que están trabajando en dichos proyectos.

Proyectos	Porcentaje de Mejoradoras que Están Trabajando en Estos Proyectos
Costura	85.71
Mejoramiento de vivienda	71.43
Alimentación y nutrición	71.43
Avicultura	42.86
Huertos caseros	28.55
Conejos	28.55
Cerdos	14.28

El trabajo de mejoramiento del hogar se está llevando a cabo mediante

el uso de diferentes métodos de enseñanza en extensión; los más usados por las mejoradoras son: el 100% de las mejoradoras informaron hacer uso de las demostraciones, visitas al hogar y reuniones; el 28.55% hace uso de las ayudas audiovisuales y el 14.28% de las visitas a la oficina.

Ellas consideran que los métodos más efectivos para su trabajo son la demostración de método y las visitas a hogares.

El 85.17% de las mejoradoras informó hacer uso de líderes, pero no en forma adecuada ni sistemática. En los 15 clubes organizados hay 18 líderes, los que son seleccionados por su interés o cooperación, aceptación entre socios, que se destaque y sea conocida en la comunidad.

Según los datos obtenidos el porcentaje de mejoradoras que han introducido prácticas en las áreas del hogar son las siguientes:

Prácticas Nuevas o Mejoradas	Porcentaje de Mejoradoras que Han Introducido Prácticas
Mejoramiento de vivienda	85.71
Preparación de alimentos y nutrición	71.45
Aseo personal	55.55
Costura	55.55
Huertos caseros	42.86
Aves	28.55
Cerdos	14.86

Se visitaron los siguientes proyectos: 10 proyectos en Mejoramiento del Hogar (cinco en arreglo de sala, tres en arreglo de cocina, uno en arreglo de dormitorio y uno en arreglo de baño); 4 proyectos de costura; 2 proyectos de artes manuales; 5 proyectos de aves; 2 proyectos de huertos caseros; 3 proyectos de cerdos; 1 proyecto de conejos; 4 proyectos de floricultura.

En algunos proyectos de mejoramiento de vivienda, las socias informaron haberlos comenzado por influencia inicial de la mejoradora del hogar.

Algunas amas de casa se mostraron muy entusiasmadas con sus proyectos (especialmente de aves) manifestándonos que les habían ayudado a solucionar sus problemas, especialmente de orden económico.

Otras manifestaron que por falta de tiempo disponible no desarrollaban sus proyectos como ellas deseaban.

Según información obtenida de varias amas de casa, éstas habían organizado sus clubes antes de recibir la asistencia de la mejoradora; pero actualmente, con la orientación de ésta, su organización marcha muy bien y todas las socias muestran gran interés por aprender las prácticas nuevas o mejoradas que está tratando de difundir la mejoradora.

Se encontró que los proyectos de mejoramiento de vivienda son motivados por el deseo de progresar de las socias. Estos proyectos han sido ejemplos para influenciar a otras socias. Hay gran interés para mejorar la vivienda en el futuro.

En general, las amas de casa están muy entusiasmadas con los resultados de sus proyectos. Muchas continúan mejorando sus proyectos por su propia iniciativa y se han convertido en líderes por sus proyectos.

Puntos Fuertes en el Trabajo de Mejoramiento del Hogar

1. La actitud de las amas de casa hacia sus proyectos es favorable.
2. La matrícula en los clubes (una agencia tiene 7 clubes con 270 socias) es satisfactoria.
3. Algunos proyectos han ayudado a solucionar problemas económicos y se han convertido en proyectos de orden comercial.

Puntos Mejorables

1. El número de clubes de amas de casa, por agente, es bajo.
2. La preparación técnica y profesional de la mejoradora del hogar es baja, en comparación con otros técnicos del Servicio de Extensión.

3. La supervisión es insuficiente.
4. No hay suficientes líderes capacitados.
5. Hace falta más material informativo.
6. No se encuentran suficientes recursos para demostraciones ni para el desarrollo de proyectos.

Sugestiones sobre Amas de Casa

1. Mejorar el uso y adiestramiento de líderes, responsabilizándoles de la dirección del grupo en ausencia de la mejoradora del hogar.
2. Ayudar a la gente a identificar y utilizar los recursos disponibles en la comunidad.
3. Desarrollar un programa intensivo y sistemático de adiestramiento en servicio, en las áreas de mayor necesidad.
4. Mejorar la supervisión, elaborando un programa adecuado y sistemático para cada agencia.
5. Dar mayor participación a la mejoradora del hogar en las actividades que desarrolla el Servicio.
6. Coordinar el trabajo con otras organizaciones.
7. Incluir actividades de evaluación en los programas de trabajo de mejoramiento del hogar.
8. Proveer información a las mejoradoras del hogar sobre asuntos de su trabajo.

PROGRAMA CON CLUBES 4-S

Observaciones sobre Clubes 4-S

El programa de trabajo de los Clubes 4-S es elaborado por el personal técnico de la agencia (jefe de sector, asistentes de clubes y mejoradora del hogar) contando con el asesoramiento de los Supervisores de Clubes y Especialistas del Servicio. Dicho programa es desarrollado por el Asistente de Clubes y la Mejoradora del Hogar, con la colaboración del jefe de sector.

Las agencias de Extensión no cuentan con un presupuesto especial para el trabajo con clubes.

El número total de clubes existentes en las agencias visitadas llega a 50, de los cuales 17 son masculinos, 22 femeninos, y 1 es mixto; y 10 sin especificar.

El número de socios que pertenecen a los 50 clubes mencionados llega a la suma de 775, es decir, un promedio de 15 socios por club, número éste que se considera aceptable. Este número (775) se descompone en 313 socios masculinos y 290 femeninos, más 152 que pertenecen a los 10 clubes de una agencia cuyo sexo no fue especificado; se puede apreciar que el número de socios masculinos y femeninos es bastante aproximado.

Los requisitos establecidos para ser socio son los siguientes:

- a. edad entre 10 y 20 años;
- b. tener autorización escrita de los padres;
- c. llevar un proyecto (requisito obligatorio en los masculinos).

Los proyectos que se llevan a cabo son los siguientes: Agrícolas: huertas, 100 socios; frutales, 26 socios; otros (uva, maíz, frijol) 11 socios; total = 137 proyectos agrícolas. Pecuarios: bovinos, 15 socios; cerdos, 40 socios; conejos, 13 socios; aves, 57 socios; total = 125 proyectos pecuarios. Mejoramiento del Hogar: nutrición, 61 socios; costura, 172 socios; arreglo habitación, 38 socios; jardinería, 15 socios;

preparación de alimentos, 1 socio; no especificados claramente, 93 socios; total = 142 proyectos de mejoramiento del hogar. Gran total = 674 proyectos.

Algunos proyectos pecuarios (cerdos y aves) y agrícolas son financiados por la C.V.C. (contratos de préstamos) y por los socios mismos. Los proyectos de bovinos los financia el Fondo Ganadero del Departamento del Valle. En algunos casos, los padres de los socios les ayudan en su financiación.

Los socios llevan registros de proyectos. Algunos de los registros observados estaban incompletos.

La asistencia técnica a los socios la dan el asistente de clubes y la mejoradora del hogar, en forma permanente, contando con el asesoramiento del jefe de sector y del especialista respectivo. Los supervisores visitan poco los proyectos de los socios y los especialistas atienden ocasionalmente cuando la Agencia los solicita.

Los clubes realizan festivales, practican deportes y participan en algunas actividades de la comunidad.

Existen 37 líderes masculinos y 20 femeninos, o sea un total de 57, de los cuales 3 son formales (Cura, Alcalde, Personero). En una Agencia no se utilizan líderes. Todos los líderes son voluntarios, seleccionados por sus actuaciones personales, actitud favorable hacia el trabajo con clubes, aceptación en la comunidad y por sus capacidades.

En tres agencias se encontró que los líderes no reciben ninguna clase de adiestramiento. En una agencia se los adiestra únicamente en lo relacionado con la organización de grupos y en trabajos relacionados con carpintería; en otra se les ha dado orientación sobre el rol que debe desempeñar un líder.

En todas las agencias se estimula a los socios mediante premios, competencias y becas.

La asistencia de los socios a las sesiones de los clubes se puede considerar como aceptable (70% en promedio). Las reuniones se realizan cada ocho días en casa de los socios, quioscos, al aire libre en las es cuelas. Se encontró un solo caso en que se alquilaba una casa para verificar las reuniones.

Existe una actitud favorable de los socios hacia los clubes; en cambio, la participación activa de los mismos en las reuniones es limitada.

Cooperan en el trabajo de los clubes las siguientes entidades y organizaciones: Secretaría de Agricultura Departamental, Fondo Ganadero del Departamento del Valle, Centros de Salud, Dirección de Educación, CARE, Facultad de Agronomía de Palmira, Empresas Industriales (Industrias Metálicas de Palmira), Empresas Comerciales, Juntas de Mejoras.

Se puede apreciar un gran interés de parte de los directivos por el trabajo que se desarrolla con los clubes. Se les proporciona iguales facilidades que para el trabajo con adultos.

Puntos Fuertes

Teniendo en consideración el corto tiempo de iniciación del traba jo con clubes, se observa que:

1. El número de clubes y de socios es bastante satisfactorio.
2. Los proyectos son variados y contemplan las necesidades sentidas y técnicas de la gente.
3. El sistema de financiamiento de los proyectos es relativamente bueno, en lo que respecta a la C.V.C. y al Fondo Ganadero.
4. Existe bastante estímulo e interés por el trabajo que desarrollan los clubes.
5. Las sesiones son desarrolladas adecuadamente.
6. La colaboración de algunas instituciones y organizaciones oficiales y privadas, es buena.

7. La C.V.C. presta gran atención y le da mucha importancia al trabajo con clubes.

Puntos Mejorables

Se considera que los siguientes puntos podrían mejorarse:

1. Poca asistencia técnica a los proyectos, por parte de los supervisores y especialistas.
2. Personal técnico (asistentes y mejoradoras del hogar) requiere más adiestramiento.
3. Los requisitos para ser socio son indefinidos.
4. Poca utilización de líderes voluntarios y adiestramiento deficiente de los que hay.
5. Relaciones de los socios con la comunidad podrían fortalecerse.
6. Poca atención a los registros de proyectos.
7. Poca información sobre el trabajo que desarrollan los clubes 4-S.

Problemas

Entre los principales problemas observados en el trabajo relacionado con los clubes 4-S, se anotan los siguientes:

1. Falta de medios de movilización para asistentes y mejoradoras del hogar.
2. Deficiencia del material de información para y sobre clubes.
3. Material y equipo insuficiente para demostraciones.
4. Desintegración de los clubes por vacaciones del personal.
5. Carencia de recursos económicos de la gente.

Sugestiones sobre Clubes 4-S

1. En lo posible, dotar a cada agencia de un presupuesto especial para trabajos con clubes.
2. Proporcionar adiestramiento a los asistentes y mejoradoras del hogar, sobre trabajos con clubes, su uso y desarrollo.
3. Proporcionar medios de movilización.
4. Proporcionar materiales y equipos necesarios para las demostraciones.
5. Dar mayor atención al desarrollo de líderes por todo el personal de un sector.
6. Proveer la manera de conseguir crédito más amplio y oportuno.
7. Realizar un mayor trabajo de supervisión, para una mejor orientación del programa con clubes.
8. Atención técnica más oportuna a los proyectos, por parte de supervisores y especialistas.

LIDERES Y LIDERAZGO

Observaciones sobre Liderato

Las agencias reportan un total de 86 líderes (57 de clubes y amas de casa y el resto en actividades varias), con un promedio de 12 por a gencia. Todos son voluntarios. Estos líderes son seleccionados por sus características personales: grado de participación en diferentes acti vidades, interés por el Servicio de Extensión, influencia que ejercen en la comunidad y estimación de que gozan. Hay una proporción mayor de lí- deres masculinos que femeninos. No existe un método sistemático para el adiestramiento de líderes.

Entre las responsabilidades cumplidas por los líderes fueron mencio- nadas las siguientes: reunir a otros grupos, orientar a los socios, vi- sitar proyectos y hogares, representar a la Agencia en cuerpos colegiados municipales, servir de auxiliares en demostraciones.

Los líderes son motivados mediante el reconocimiento público de su labor, mediante diplomas y cintas.

Se considera que los problemas principales que confronta el agente en su trabajo con líderes es la falta de capacitación del líder, la apa- tía de varios de ellos y la actitud autocrática que tiende a desarrollar se en ellos después de transcurrido algún tiempo como líder.

Puntos Fuertes sobre Liderato

1. En las siete agencias están haciendo uso de líderes.
2. A pesar del poco entrenamiento que en algunas agencias poseen para descubrirlos y utilizarlos, todas están haciendo esfuerzos para su- plir esas deficiencias.
3. Haciendo a un lado las limitaciones, las agencias están procuran do adiestrar a estos líderes.

Puntos Mejorables sobre Liderato

1. Ya que hay interés en las agencias por el uso de líderes, tratar de darles un mayor adiestramiento en este aspecto, teniendo en cuenta que el líder es de su grupo y no de la agencia de Extensión.
2. En algunas agencias los líderes han sido impuestos por el agente.

Sugestiones sobre Liderato

1. Dar adiestramiento sobre líderes y liderato.
2. Mediante cursos, charlas y conferencias escritas sobre cómo descubrir, adiestrar y utilizar los líderes.

RELACIONES PUBLICAS E INTERNAS

Observaciones sobre Relaciones Internas y Públicas

Las agencias de Extensión reciben colaboración de varias entidades nacionales, públicas o autónomas, y de algunas internacionales. Entre las primeras, nacionales, se destacan el Instituto de Fomento Algodonero, la Federación de Tabacaleros, el Ministerio de Agricultura, la Secretaría de Agricultura, la Secretaría de Educación, la Facultad de Agronomía, la Granja Experimental y el Fondo Ganadero. Entre las últimas, internacionales, se destaca CARE.

Algunas de las entidades ofrecen crédito a los jóvenes 4-5 para el desarrollo de sus proyectos pecuarios; tal el caso del Fondo Ganadero. A propósito, la C.V.C. tiene un fondo para préstamos para el desarrollo de proyectos por los socios.

La mayoría de las agencias alegan recibir colaboración de las autoridades civiles y eclesiásticas. Otro tanto, de entidades privadas como la SICOLAC, Ingenio Río Paila, Shell, industrias metálicas de Palmira y del comercio local.

Las agencias de extensión no cuentan con ningún comité de agricultores, organizados por ellas, con el propósito de ayudarles en la programación de su trabajo. En su defecto, consultan con grupos ya formados y ayudan en la formación de otros, tales como las Juntas Cívicas.

El Servicio de Extensión ha iniciado la formación de Círculos de Estudios, compuestos del personal de las agencias que se reúnen periódicamente para estudiar sus problemas y sugerir remedios.

Puntos Fuertes

1. Todas las agencias buscaban cooperación del mayor número de entidades y la ofrecen cuando es necesario.

2. Formación de círculos de estudios de personal para discutir sus problemas y sugerir soluciones.

3. Participación activa en la formación de juntas cívicas y orientación técnica en el desarrollo de los planes de estas juntas; especialmente en lo relativo a planes de mejoramiento comunal.

4. Coordinación estrecha con la Universidad de Cali en el desarrollo de ciertas áreas rurales, en las inmediaciones de Candelaria.

Puntos Mejorables sobre Relaciones Internas y Públicas

1. Poco respaldo de una Oficina de Información.

2. Necesidad de asignar funciones de relaciones internas y públicas, en forma explícita, a algunos funcionarios.

3. Falta de adiestramiento del personal en relaciones humanas, en todos los niveles.

4. Aparente desprecio por parte de algunos funcionarios a las sugerencias hechas por el personal, con la consiguiente baja de moral entre algunos.

Sugerencias

1. Referzar la Oficina de Información con personal de Extensión, de modo que se atiendan las relaciones públicas del Servicio de Extensión.

2. Asignar funciones de relaciones públicas a un técnico en la Oficina Central, quien, a su vez, oriente al personal de campo en esta materia.

3. Dar la atención debida a las sugerencias y críticas del personal. Se estima que los círculos de estudios constituyen un buen principio en esta dirección.

INFORMES Y RECURSOS

Observaciones sobre Informes y Recursos

Los tipos de informes más comunes de las agencias visitadas son los siguientes: programas de trabajo, plan de trabajo, registros de proyectos, informes estadísticos, informes narrativos, control de vehículos, diario de campo y relación de gastos, memoria anual y resúmenes. Cinco agencias informaron que preparan el programa de trabajo anualmente; una que lo hace para cinco años. Sólo tres agencias declararon hacer calendarios; una lo hace diariamente y semanalmente.

Hay mucha variación en las respuestas sobre el tiempo que les representa el trabajo de informes escritos. Por ejemplo, en cuanto al programa, un agente dijo hacerlo en 16 horas aproximadamente, otro en 20 días; el informe narrativo, uno en 10 minutos, otro en tres horas. En general, los agentes dicen dedicar de 15 a 25 días laborables al año en informes escritos a la Oficina Central (10% del tiempo laborable).

Hay formularios específicos para la mayoría de los informes que solicita la Oficina Central.

Los agentes consideran que los informes que hacen son útiles en el siguiente orden: resúmenes, programa de trabajo, plan de trabajo, informes de proyectos, informes narrativos, informes estadísticos y memoria anual. Usan los informes para:

- a. dar a conocer lo que el Servicio está haciendo;
- b. capitalizar las experiencias de otros compañeros;
- c. evaluar sus realizaciones.

En general, los agentes consideran insuficientes los recursos que tienen en personal, equipo y movilización. Manifiestan deseo por mayor respaldo de una Oficina de Información.

Puntos Fuertes sobre Informes y Recursos

1. Las agencias cuentan con programas, proyectos y planes de trabajo en forma explícita.
2. Los informes cubren los aspectos que merecen ser informados y son bien elaborados.
3. Los agentes derivan satisfacción de los informes que preparan y hacen uso adecuado de los mismos.

Puntos Mejorables sobre Informes y Recursos

1. Hay 11 informes en total, que requieren alrededor del 10% del tiempo de un agente. La simplificación de algunos informes parece ser conveniente.
2. Los agentes no reciben en forma regular copia de informes de la Dirección General, de los especialistas, supervisores y de otras agencias.
3. El presupuesto es pequeño para el volumen de actividades del Servicio. Habrá necesidad de reorientar las actividades si se desea hacer mayor impacto.
4. Aparentemente hay confusión en la redacción de ciertos informes; normas escritas sobre el particular serían de utilidad.

Sugestiones sobre Informes y Recursos

1. Establecer "normas" escritas que orienten la elaboración de informes, suministrando copias de ellas a las Agencias, previa discusión con el personal.
2. Adiestrar al personal de las agencias que aún no han iniciado el trabajo de "programación" para que en lo futuro lo logren.

3. Discutir con el personal de las Agencias de Extensión los tipos de informes convenientes para el Servicio de Extensión a efecto de introducirle las modificaciones que se estiman convenientes.

4. Promover una serie de reuniones con el personal, tendientes a enjuiciar la labor que se está realizando con los recursos con que se cuenta y cómo se podrían utilizar éstos más convenientemente.

SUGESTIONES GENERALES

Es lógico esperar que la lectura de este informe haya producido reacciones diferentes en diferentes personas. Ello no obstante, se estima que es oportuno cerrar este informe con una síntesis de las observaciones individuales, destacando los aspectos globales, que a juicio de los visitantes ameritan atención especial.

1. La falta de supervisión en el Servicio de Extensión fue repetidamente expresada por todos los entrevistados. Se estima conveniente reforzar el personal directivo con un Supervisor General, quien se haría cargo de la supervisión del programa agropecuario y podría coordinar las labores de los otros dos supervisores (Economía Doméstica y Clubes 4-S).

2. El Servicio de Extensión del C.V.C. necesita mayor respaldo de la Oficina de Información. Podría estudiarse la conveniencia de reforzar la actual Oficina de Información del C.V.C. con uno o dos entendidos en Extensión.

3. Hay necesidad evidente de fortalecer los programas actuales de adiestramiento. Se estima que no existe criterio definido en cuanto a programas, planes, calendarios, informes, rol del supervisor, rol del especialista, líder y liderato, y libros de registros, entre otros. El uso de métodos de grupos, el proceso de elaboración de programas, el proceso de establecer prioridades y el trabajo con grupos, son áreas importantes que deben ser dominadas por los extensionistas.

4. Sería conveniente asignar un Asistente Administrativo al Director para relevar a éste de funciones rutinarias y permitirle ofrecer más asistencia técnica al personal de campo. El asistente administrativo podría encargarse de revisar cuentas de gastos, preparar y controlar el presupuesto, llevar contabilidad de los préstamos a miembros de los Clubes 4-S y otras que se consideren del caso.

5. Amerita hacerse un estudio de las causas de la inestabilidad del personal técnico y buscar medios para fortalecer el espíritu de

grupo del personal.

6. Es deseable revisar cuidadosamente todos los programas de trabajo de las agencias para asegurarse que responden a los siguientes interrogantes: Se está prestando asistencia técnica en los problemas más vitales a la economía y al desarrollo social del medio rural? Es éste el resultado de un proceso educativo? En otras palabras, está el Servicio de Extensión modificando la conducta de la gente, de modo que los cambios sean continuos y progresivos?

7. El Servicio de Extensión debe prepararse para asumir la parte que le corresponda en los anunciados programas de desarrollo de la comunidad. Su coordinación con otros programas, parecida a la coordinación que tiene con la Universidad de Cali, será un factor decisivo en el éxito de Extensión y de los programas de desarrollo comunal.

8. Sería conveniente aumentar la asistencia técnica que se le da a los socios 4-S en el desarrollo de sus proyectos agrícolas y pecuarios y darle mayor adiestramiento en contabilidad (sencilla).

9. Las funciones de los especialistas y de los supervisores deben ser claras y definidas y ser comprendidas, en todos los niveles del Servicio de Extensión.

10. Dar mayor participación a los agricultores, amas de casa y juventudes rurales en la identificación de problemas, prioridad en su atención y métodos de trabajo para resolverlos.

Se estima que el Servicio de Extensión de la C.V.C. se fortalecerá extraordinariamente con la adopción de las ideas contenidas en este informe. Estas ideas servirían para consolidar las conquistas indiscutibles que ha logrado el Servicio de Extensión según se destacan a través de este informe.

---ooOoo---

A P E N D I C E

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
Centro Tropical de Investigación y Enseñanza Graduada
Departamento de Economía y Ciencias Sociales
Turrialba, Costa Rica

VIAJE DE ESTUDIO A COLOMBIA

Febrero 13-26, 1961

Pliego de Observaciones

ORGANIZACION, ADMINISTRACION Y SUPERVISION

1. En qué fecha se inició la Agencia? _____
2. Cuántos técnicos hay actualmente en la Agencia? Cuántos agentes en total ha habido desde su fundación?

Número	Edad	Antigüedad en el cargo	Preparación académica	Experiencia total	Actitud hacia el Servicio

3. Qué adiestramiento tiene el personal de la Agencia en Extensión?

Asunto	Dónde	Duración	Quién lo dió	A quién

4. Con qué fondos cuenta la Agencia? _____

5. **Cómo están distribuidos esos fondos?**

- a. **Sueldos del personal** _____
- b. **Programa** _____
- c. **Materiales y equipo** _____
- d. **Otros** _____

6. **Con qué facilidades cuenta la Agencia para el trabajo? (Transporte, viáticos, caja chica). Los considera adecuados?**

Facilidades	Número	Adecuadas

7. **Tiene la Agencia programa de trabajo? Sí _____ No _____**

8. **Si lo tiene, querría indicarnos cómo lo preparan?** _____

9. **Querría usted indicarnos cómo elaboran el plan de trabajo?**

10. **Cree usted que la supervisión es necesaria en el Servicio de Extensión del Valle del Cauca?**
 Sí _____ No _____ **Por qué?** _____

11. **Cuántas visitas de supervisión recibe anualmente la Agencia?**

12. Considera este número de visitas adecuado? Sí _____ No _____
Por qué? _____

- 13.Cuál es su opinión sobre la asistencia que recibe de los especialistas?

14. Qué asistencia o cambios cree usted que se necesita para hacer una labor de Extensión más eficiente?

15. Si usted tuviera que reorganizar el Servicio de Extensión del Valle del Cauca, en qué forma lo haría? (Puntos que modificaría, a cuáles daría mayor énfasis y cuáles dejaría igual).

ASPECTO AGRICOLA

1. Cuándo se inició el programa agrícola? Con cuánto personal se inció? Con cuánto cuenta en la actualidad?

2. Cuáles son los problemas agrícolas más importantes que afectan la agricultura?

3. En qué actividades (prácticas, etc.) agrícolas está trabajando activamente el Servicio de Extensión?

4. Cuáles diría usted que han sido las realizaciones más importantes del Servicio de Extensión en lo agrícola?

5. Cuántos agricultores en total ha atendido el Servicio de Extensión? Cuál fue el número de contactos activos durante el año anterior? Cómo clasificaría usted los contactos?

6. Cuáles diría usted que son los problemas mayores que enfrenta el Servicio de Extensión para acelerar el desarrollo agrícola?

7. De qué otros organismos del gobierno recibe ayuda el Servicio de Extensión en sus actividades agrícolas?

8. Cuáles son los métodos de trabajo que usa más frecuentemente el agente agrícola? Cuáles de esos métodos han resultado más eficaces?

9. Cómo se elabora el programa agrícola de la agencia? El plan?

10. Cuál es la opinión sobre el rol de los servicios de información en el trabajo agrícola y de Extensión en general?

11. Qué se sugiere para que el Servicio de Extensión sea de mayor impacto en el desarrollo de la agricultura del lugar?

AMAS DE CASA

1. En qué fecha empezó la Agencia de Extensión a trabajar en el programa de Mejoramiento del Hogar?

2. Cuántas familias hay en el área de trabajo de la Agencia? _____

3. A cuántas atiende la Mejoradora del Hogar durante el año? _____

4. Cuántos clubes de amas de casa tienen organizados? _____

a. Matrícula? _____

b. Quiénes y cómo los atienden? _____

c. Qué proyectos están desarrollando? _____

5. Hace uso de líderes? _____

a. Cuántos y cómo los selecciona? _____

b. Reciben adiestramiento? _____

Con qué frecuencia? _____

Individual? _____ En grupo? _____

Métodos? _____

6. Qué métodos de enseñanza usa usted con más frecuencia en su trabajo?

a. Qué ventajas tiene el uso de estos métodos? _____

b. Qué desventajas? _____

7. Cuáles son los principales problemas en el trabajo de Mejoramiento del Hogar en la zona?

a. Cómo se están solucionando? _____

8. Con cuáles de estos problemas está participando o ha participado en su solución la Agencia de Extensión?

a. Cómo lo están haciendo? _____

9. Qué prácticas del hogar, nuevas o mejoradas, se han adoptado en los últimos años?

a. Qué resultados se han obtenido? _____

10. Qué problemas generales considera usted que confronta? Qué sugiere para resolverlos?

CLUBES 4-S**1. Organización y administración:**

- a. Fecha en que se instaló la Agencia _____
- b. Fecha en que se inició el trabajo con Clubes _____
- c. Técnicos a cargo del programa, quiénes hacen el programa?

- d. Presupuesto para el programa de clubes _____

- e. Número y clase de clubes _____

- f. Número de socios (de ambos sexos): M _____ F _____
- g. Requisitos que se necesitan para ser socio _____

2. Proyectos:

- a. Número y clase de proyectos _____

- b. Financiación de los proyectos _____

- c. Registros y asistencia técnica _____

- d. Otras actividades: sociales, educativas, recreativas _____

3. Líderes voluntarios:

- a. Número y clase _____

- b. **Cómo se seleccionan** _____

- c. **Adiestramiento que reciben** _____

4. Factores de motivación:

- a. **Premios** _____
- b. **Competencias** _____
- c. **Becas** _____
- d. **Otros** _____

5. Sesiones:

- a. **Asistencia de socios** _____
- b. **Frecuencia de las reuniones y temas que se tratan. Lugar de reunion.**

- c. **Libros de registro** _____
- d. **Actitud de los socios. Participación en las reuniones.** _____

6. Relaciones con la comunidad:

- a. **Qué organizaciones o entidades cooperan o ayudan en el trabajo de los clubes? En qué forma cooperan?**

- b. **Qué actitud hay de parte de la comunidad hacia los clubes?**

7. Qué importancia y atención presta la C.V.C. al trabajo de clubes?

8. Problemas y posibles soluciones. _____

PROGRAMA Y PLAN DE TRABAJO

1.Cuál es el personal profesional de la Agencia? _____

2. Tiene cada Agencia programa con agricultores, amas de casa y juventudes rurales?

3.Cuál es el radio de acción de la Agencia? _____ Km.²

4. Cuántas familias, aproximadamente, viven dentro del área de acción?

5. Cuántos son los contactos de la Agencia? (Totales último año).
Cómo se distribuyen por sexo y edades?

6. Cuáles son los cultivos principales? Problemas principales? _____

7. Cuáles son los tipos de ganadería? Problemas principales? _____

8. Tiene la Agencia programa y plan de trabajo? _____

9. Qué personas o grupos locales participan en la elaboración del programa?

10.Cuál es el proceso de la elaboración del programa? _____

11. Cómo hacen el reconocimiento de la comunidad? _____

12. Cómo utilizan líderes en el trabajo de la Agencia? Cuántos tiene? En qué colaboran?

13. Qué problemas trata de resolver la Agencia? _____

14. Si establecen prioridades, cómo lo hacen y a qué personas atienden? Cuáles problemas?

15. . Cómo elaboran el Plan de Trabajo? _____

16. Cómo elaboran el calendario? _____

17. Hasta qué grado estima se están cumpliendo los objetivos generales del programa? Por qué sí, o por qué no?

18. Hasta qué grado se cumplió el plan de trabajo elaborado para el año pasado?

19. Qué métodos de Extensión utilizaron el año pasado para desarrollar el plan de trabajo? Cuáles diría usted son más efectivos?

20. Cuáles métodos utilizan con mayor frecuencia? _____

21. Qué dificultades encuentran en la elaboración del programa y del plan? En su ejecución?

LIDERATO

1. **Cómo se seleccionan los líderes?** _____

2. **Número y clase de líderes?** _____

3. **Cómo se les adiestra?** _____

4. **Roles y responsabilidades.** _____

5. **Número de líderes por Club.** _____
6. **Cómo se motiva a los líderes?** _____

7. **Problemas que tienen con los líderes.** _____

8. **Actitud de los líderes voluntarios.** _____

9. **Qué problemas tiene la Agencia para el uso de líderes?** _____

RELACIONES PUBLICAS

1. **Cuáles organizaciones cooperan con la Agencia?** _____

- a. En qué asuntos cooperan? _____

- b. En qué forma lo hacen? _____

2. Cooperan con la Agencia las autoridades civiles y eclesiásticas?

- a. En qué asuntos cooperan? _____

- b. En qué forma lo hacen? _____

3. Hay entidades privadas que cooperan con la agencia? Cuáles son?

- a. En qué forma cooperan? _____

4. Tiene formado la Agencia algún comité? _____
- a. De qué tipo y cuáles son sus funciones? _____

5. Cómo cree la Agencia que pueden fortalecerse las relaciones públicas?

INFORMES Y RECURSOS**1. Informes:**

- a. Cuáles son los tipos de informes que regularmente son hechos por:

	Pro- grama	Pro- yectos	Plan	Resú- menes	Inform. narrat.	Inform. estad.	Memoria anual
Dirección General							
Supervi- sores							
Especia- listas							
Agente							

- b. Qué períodos de tiempo cubren los informes?

	Pro- grama	Pro- yectos	Plan	Resú- menes	Inform. narrat.	Inform. Estad.	Memoria anual
Diario							
Semanal							
Quincenal							
Mensual							
Trimestral							
Semestral							
Annual							

- c. Cuánto tiempo estima usted que dedica para la elaboración de cada tipo de informe? (Estimarlo en base de semana de 40 hrs.)

Tipo de Informe	Tiempo	
	Horas	Días
Programa		
Proyectos		
Plan		
Resúmenes		
Informe narrativo		
Informe estadístico		
Memoria anual		
Otros (indique)		

d. Hay formularios específicos para hacerlos?

Tipo de Informe	Formulario	
	Sí	No
Programa		
Proyectos		
Plan		
Resúmenes		
Informe narrativo		
Informe estadístico		
Memoria		
Otros (indique)		

e. Qué clase de información incluye usted en los informes?

	Pro- grama	Pro- yectos	Plan	Resú- menes	Inform. narrat.	Inform. estad.	Memoria anual
Narración de todas las actividades							
Sólo de unas pocas actividades							
Sólo datos estadísticos							
Combinación de estadística y narración							
Sólo los datos que juzgo más importantes							

- f. Qué tipo de informe juzga usted "más" efectivo para su labor? Qué período de tiempo es el más apropiado para cada tipo de informe?

Tipo de Informe	Efectividad			Período de Tiempo					
	Mucho	Poco	Nada	D.	S.	M.	T.	S.	A.
Programa									
Proyectos									
Plan									
Resúmenes									
Informe narrativo									
Informe estadístico									
Memoria anual									
Otros (indique)									

- g. Qué usos hace usted de los informes recibidos?

Usos	Direc- General	Super- visores	Especia- lista	Agente
Conocer lo que el Servicio está haciendo en el país o región para mantenerse al día				
Aprovechar los resultados obtenidos en otras Agencias (éxitos o fracasos) para desarrollo de su labor				
Para evaluar los trabajos de la Agencia				
Para conocer los trabajos especializados en marcha				
Para hacer "propaganda" del Servicio de Extensión				
Otros				

2. Recursos

a. Cuáles son los recursos financieros que usted dispone en _____ para desarrollar su labor?

Presupuesto del	Total anual	Para personal	Para equipo	Para movi- lización
Servicio de Extensión				
Agencia				

b. Cómo juzga usted los recursos para:

	Suficiente	Poco	Insuficiente
Servicio de Extensión			
Personal			
Equipo			
Movilización			

c.Cuál es su opinión sobre la ayuda que se recibe de la División de Información?

TRABAJO AGRICOLA (Extensionista)

Fecha _____

Lugar _____

1. Nombre del informante (Agente Agrícola) _____

2. Cultivos principales _____

3. Ganadería _____

4. Tenencia de la tierra:

Propietarios _____ %
 Arrendatarios _____ %
 Ocupantes _____ %
 Aparceros _____ %

5. Tamaño de la propiedad:

Grande (___ a ___) hectáreas..... _____ %
 Mediana (___ a ___) hectáreas..... _____ %
 Pequeña (___ a ___) hectáreas..... _____ %

6. Existen en la zona problemas del suelo? Sí _____ No _____
 Cuáles? _____

7. Existen problemas de agua para los cultivos? _____

8. Problemas que tienen los principales cultivos:

<u>Cultivo</u>	<u>Problemas</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

9. Problemas en el ganado:

<u>Ganado</u>	<u>Problemas</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

10. Qué prácticas está difundiendo la Agencia entre los agricultores?

<u>Cultivo</u>	<u>Prácticas</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

11. Qué prácticas está difundiendo la Agencia entre los ganaderos?

<u>Ganado</u>	<u>Prácticas</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

12. Qué prácticas mejoradas han adoptado los agricultores a consecuencia del trabajo de Extensión?

<u>Cultivos</u>	<u>Prácticas</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

13. Qué prácticas mejoradas han adoptado los ganaderos a consecuencia del trabajo de Extensión?

<u>Ganado</u>	<u>Prácticas</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

14. Qué prácticas ha difundido la Agencia que han sido resultado de investigaciones en Estaciones Experimentales?

15. Qué problemas confronta en la utilización de los resultados de investigación de las estaciones experimentales?

16. Tienen los agricultores recursos crediticios y de qué organismos?

17. Ha hecho algo la Agencia para encarar el problema de la futura Reforma Agraria?

18. Están contentos los agricultores con la tenencia y distribución de la tierra? Han habido problemas al respecto?

TRABAJO AGRICOLA (Agricultores)

Fecha _____

Lugar _____

1. Nombre del informante _____

2. En qué calidad trabaja la finca?

Propietario _____

Arrendatario _____

Ocupante _____

Aparcero _____

3. Tamaño de la finca: _____ Hectáreas.
4. Cultivos principales _____

5. Crianza de animales _____

6. Ha utilizado los servicios de la Agencia de Extensión? _____

7. En qué cosas lo ha ayudado el Servicio de Extensión? _____

8. Qué prácticas agrícolas y ganaderas ha aprendido usted en los últimos cinco años?

Prácticas introducidas	De dónde obtuvo la idea	Cuándo la introdujo
<u>Agrícolas:</u>		
<u>Ganaderas:</u>		

9. Considera usted que la Agencia de Extensión les proporciona a los agricultores una ayuda eficiente?

10. Para mejorar su finca, qué cosas cree usted que debiera hacer?

11. Qué problemas considera que tiene en su finca? _____

12. Recibe usted crédito? _____

13. De quién recibe el crédito? _____

14. Considera usted que hay suficiente ayuda crediticia para agricultores y ganaderos?

15. Considera usted que la Reforma Agraria solucionaría muchos problemas de la región y en qué forma?

16. Qué cambios considera usted que han habido en la agricultura y ganadería de la zona desde que se estableció la Agencia de Extensión?

17. Para mejorar su finca, qué cosas cree usted que debiera hacer?





IICA CH