ESTUDIO DEL SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR

abril, 1960

por

DR. JOSEPH DI FRANCO
EXTENSIONISTA

Y

DR. ANTONIO M. ARCE
SOCIOLOGO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES
INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS
TURRIALBA, COSTA RICA

Setiembre, 1960

ESTUDIO DEL SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR

ABRIL, 1960

por

Dr. Joseph Di Franco
Extensionista

y

Dr. Antonio M. Arce
Sociólogo

Departamento de Economía y Ciencias Sociales
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
Turrialba, Costa Rica

Setiembre, 1960

AGRADECIMIENTOS

Los autores desean dejar constancia de su agradecimiento a las siguientes personas, cuya iniciativa, interés y franca cooperación hicieron posible este estudio:

Sr. Curtis J. Spalding
Oficial de Alimentación y Agricultura
USOM/El Salvador

Dr. Mario Lewy van Séveren
Co-Director Ejecutivo
Servicio Cooperativo Agrícola Salvadoreño-Americano

Sr. Gene Lazarus
Oficial Administrativo
Servicio Cooperativo Agrícola Salvadoreño-Americano

Sr. Manuel Mauricio Martínez
Director, Servicio Nacional de Extensión

Sr. Jaime Chacón
Vice-Director, Servicio Nacional de Extensión

Sr. José Pérez Guerra
Supervisor, Servicio Nacional de Extensión

Supervisores, Agentes Agrícolas y Agentes de Economía Doméstica del Servicio Nacional de Extensión.

Este estudio fue posible también por la cooperación de:

Administración de Cooperación Internacional

Ministerio de Agricultura y Ganadería, El Salvador

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas

---ooOoo---

C O N T E N I D O

---ooOoo---

LISTA DE CUADROS

---ooOoo---

I. INTRODUCCION

Definición del Estudio

Por varios meses, el personal directivo de Extensión de El Salvador ha estado interesado en realizar una evaluación de su Servicio de Extensión. Recientemente, el Departamento de Divulgación Agropecuaria fue transferido del Servicio Cooperativo al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Esto incrementó el interés y la necesidad de tal evaluación. Se solicitó la asistencia del Departamento de Economía y Ciencias Sociales, del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de Turrialba, Costa Rica. Resultó esto oportuno, debido a que el personal de este Departamento estaba al mismo tiempo desarrollando ideas y planes para realizar análisis de los Servicios de Extensión de América Latina.

Dentro del Departamento existe una unidad del contrato suscrito entre el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (IICA) y la Administración de Cooperación Internacional (ICA) que provee oportunidad para el uso de fondos y personal sobre un principio de colaboración. El presente estudio del Servicio de Extensión de El Salvador ha sido posible con la cooperación además, de la Misión de Operaciones de Estados Unidos (USOM) sección salvadoreña. Bajo acuerdo cooperativo entre el Servicio de Extensión de El Salvador, USOM/El Salvador, y el IICA, se procedió al trabajo.

Para coordinar los esfuerzos de las partes interesadas, y con la aprobación de USOM/El Salvador, el Dr. Joseph Di Franco hizo una visita personal a El Salvador, del 9 al 12 de febrero de 1960. Al mismo tiempo, se

realizaron reuniones en que se discutieron ideas para determinar los objetivos y magnitud del estudio. Con esta información regresó Di Franco a Turrialba, y con el personal del Departamento y un consultor de la Universidad de Cornell, se desarrollaron planes y procedimientos más específicos.

Durante este período, se recibió de El Salvador y de ICA/Washington la aprobación de la idea de realizar este estudio en forma de equipo; significando esto que un sociólogo, un especialista en extensión, y un extensionista del Servicio de Extensión local, serían responsables de los papeles principales en la ejecución del estudio.

En su oportunidad, casi todo el personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales estuvo empeñado en el planeamiento del proyecto general para estudios evaluativos de Servicios de Extensión en América Latina. (Véase Apéndice 1). Los objetivos de este proyecto son los siguientes:

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 El Salvador, basado en los siguientes objetivos específicos:

1. Planear y ejecutar un estudio de evaluación de extensión para El Salvador.

2. Establecer un punto de referencia para futuro planeamiento, organización, desarrollo, y evaluación de cambio para El Salvador.

3. Ofrecer oportunidad de adiestramiento en evaluación para personal de Extensión en El Salvador.

4. Acumular información concerniente a extensión, que puede contribuir al conocimiento de esta rama de la educación de la comunidad en América Latina; por ejemplo, (a) administración, (b) programa, (c) proceso, (d) necesidades de adiestramiento.

5. Probar en forma preliminar un instrumento para el acopio de información útil en la evaluación de Servicios de Extensión.

Método y Procedimientos

Con base en las ideas expresadas por personas en El Salvador, y dentro del programa previamente mencionado, se desarrolló un plan específico de trabajo. Se diseñó este plan específico con el propósito de obtener información sobre hechos que pudieran tener efectos positivos o negativos sobre el éxito del Servicio de Extensión en El Salvador. Para conocer estos hechos, se decidió explorar sobre las áreas siguientes:

1. Interés del personal en Extensión

2. Conocimientos y actitudes del personal, en relación con el proceso de Extensión

3. Conocimientos del personal sobre su propio papel y responsabilidades

4. Factores físicos que afectan el proceso de Extensión.

El Dr. Charles E. Ramsey, especialista en investigación de la Universidad de Cornell, y parte del personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales, elaboraron un cuestionario. Se formularon preguntas específicas para obtener información relacionada con cada una de las áreas antes mencionadas. Estas preguntas integraron el cuestionario a ser usado en este estudio. Miembros del personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales, con la asistencia del consultor Dr. Ramsey,

cooperativamente formularon este instrumento de investigación. Debe anotarse el hecho de que este cuestionario fue modificado, antes de utilizarlo, como consecuencia de la discusión e intercambio de ideas con el Director de Extensión de El Salvador, Agr. Manuel Mauricio Martínez y con otros técnicos relacionados con ese Servicio.

El Dr. Joseph Di Franco, especialista en educación de extensión, y el Dr. Antonio M. Arce, sociólogo rural, se responsabilizaron de la realización de este estudio. Los dos, de acuerdo con los objetivos generales del proyecto, y aplicando uno de los fundamentos filosóficos de la Extensión, que aconseja estimular en la gente su capacidad de ayudarse a sí misma, solicitaron del Director de Extensión que designara a un miembro de su personal para que actuara como tercer miembro del equipo. Al efecto fue designado el Supervisor de Extensión, Agr. José Pérez Guerra.

Con la aprobación de todas las partes, se escogió el mes de abril como período para recoger la información. Las dos últimas semanas de abril se dedicaron a entrevistar a todo el personal de Extensión. Afortunadamente, la poca extensión geográfica de El Salvador y sus buenos caminos, hicieron posible visitar y entrevistar en sus propias localidades a todo el personal del Servicio de Extensión.

Se entrevistó un total de 35 personas, de 16 agencias de Extensión y de la Oficina Central. Además, se visitaron dos áreas de proyectos especiales, y se entrevistó informalmente a otras personas. Se recorrió un total de 1500 kilómetros en un período de dos semanas.

Las entrevistas fueron hechas por el grupo. Muy pronto el Agr. Pérez Guerra manifestó gran eficiencia en la conducción de estas entrevistas. Esto permitió mayor oportunidad para que el grupo hiciera observaciones sobre la instalación física y las condiciones de las oficinas, tomando notas sobre actividades de Extensión, actitudes e intereses de otros miembros del personal de la oficina, y sobre evidencias que indicaran actividades de Extensión. Estas observaciones contribuyeron mucho a las conclusiones y opiniones finales expresadas por el grupo.

El grupo viajó junto las dos semanas, lo que constituyó una excelente oportunidad para conocer más hechos básicos relacionados con el desarrollo

de Extensión en El Salvador, y una visión más profunda sobre la cultura y condiciones de vida de la población. Además de la asistencia del miembro permanente del grupo, Agr. Pérez Guerra, el Agr. Jaime Chacón, subjefe, y supervisor interino de una de las Zonas, hizo parte del viaje con el grupo.

Debe mencionarse que cada miembro del personal de Extensión con quien se tuvo contacto, cooperó de manera excelente y se interesó sinceramente en esta actividad de evaluación. El grupo es de la opinión unánime, de que toda la información solicitada fue brindada pronta y honradamente. Cada entrevista formal requirió un promedio de una hora. Muchas veces las entrevistas resultaron más largas, debido a comentarios adicionales interesantes, o a discusiones necesarias relacionadas con la recolección de la información indispensable. Además de las entrevistas, se tuvieron individualmente conversaciones informales con el personal de las oficinas locales. Muchas veces fue necesario interrumpir las entrevistas para que los agentes atendieran necesidades de agricultores que visitaban sus oficinas.

Antecedentes

Puede ser conveniente indicar brevemente un poco sobre el desarrollo de Extensión en El Salvador.

De un informe preparado por Curtis Spalding, Oficial de Alimentación y Agricultura de ICA y Co-Director de SCASA, citamos:

> "El Salvador tiene una extensión total de 2,160.000 hectáreas y una población actual de 2,400.000. El tamaño promedio de la familia es de aproximadamente 5 personas. Esto equivale a menos de una hectárea por persona. Solamente un 14% del total del área es tierra arable. Se estima que el porcentaje de tierra arable puede incrementarse en un 10%, por medio de restauración y avenamiento.
>
> Según el censo de 1959, había 174,204 fincas. El tamaño de las propiedades y el ingreso neto promedio proveniente de las operaciones agrícolas puede resumirse como sigue:

No. de fincas	Porcentaje	Tamaño-Hectáreas	Ingreso neto promedio Dólares
70,416	40	Menos de 1	20
84,121	49	1 a 10	200
17,641	10	10 a 100	1,200
1,881	.9	100 a 1000	14,000
145	.1	1000 y más	80,000

Además de la información que suministra el Director Spalding, podemos agregar que el Servicio de Extensión se inició oficialmente cuando se nombró a Mr. Bailey (E.U.A.) para trabajar en El Salvador como Especialista en Extensión bajo un acuerdo cooperativo entre los gobiernos de El Salvador y Estados Unidos. Este nombramiento se hizo en 1947. Sin embargo, no fue sino hasta agosto de 1949 que se abrió la primera oficina local en Chalatenango. La segunda fue abierta en San Francisco Gotera, en diciembre de 1949. A partir de esa fecha el Servicio creció, y cuenta hoy con 16 agencias locales, llamadas Delegaciones del Ministerio de Agricultura y Ganadería. No todas las oficinas han servido en forma continua, ya que en algunos casos hubo períodos en que se carecía de agentes que ocuparan las posiciones. Al principio del período de crecimiento, el problema principal era encontrar personal adiestrado. El Salvador no tenía escuela o facultad de agronomía. Era y es aún corriente, que los jóvenes busquen adiestramiento académico en las escuelas de agricultura de países vecinos, especialmente Honduras y Nicaragua.

Desde 1947 a la fecha, ha habido los siguientes Directores de Extensión: (1) Mr. Bailey, de Estados Unidos; (2) Nick de Baca, de Estados Unidos; (3) Albertano de Baca, de Estados Unidos; (4) Eduardo Montenegro, de El Salvador, y (5) Manuel Mauricio Martínez, de El Salvador. Antes de 1959, el Servicio de Extensión había sido una sección de la organización cooperativa de SCASA. Fue en 1958 que el Servicio de Extensión se transfirió al Ministerio de Agricultura, contando con su propio Director y desligado administrativamente de SCASA.

Situación Actual

La organización que hoy existe la compone el siguiente personal técnico, que es responsable ante el Ministerio de Agricultura:

1 Director
1 Subdirector
2 Supervisores de Agentes Agrícolas
1 Supervisor de Clubes 4-H
1 Jefe, Economía Doméstica
1 Supervisora de Agentes de Economía Doméstica
19 Agentes Agrícolas
10 Agentes de Economía Doméstica

Hay vacante una posición de supervisor. El subdirector está desempeñando el cargo de supervisor en forma interina y temporal.

La ayuda de los especialistas es brindada por el Ministerio de Agricultura y por SCASA.

La Oficina Central (administrativa) está en Santa Tecla.

Todas las 16 agencias locales de Extensión de El Salvador tienen un agente agrícola. Diez de ellas tienen, junto con el agente agrícola, una agente de economía doméstica. La asistencia especializada y el adiestramiento en economía doméstica, se proveen a través de una asesora de SCASA, que es una técnica norteamericana.

Todas las oficinas locales disponen de una secretaria y un ordenanza.

En general, en el tiempo en que se realizaron estas visitas, todas las oficinas nos dejaron la impresión de que son amplias, limpias, y bien dispuestas. Unas pocas, inclusive, disponían de locales separados para proveer oficina para la economista del hogar. La mayoría tenía además espacio para almacenamiento, para proyectos pequeños de cunicultura, y espacio para propagación de plantas o para conducir experimentos en pequeña escala.

Los carteles para exhibición y los estantes para boletines, estaban en orden y bien situados. Las oficinas estaban provistas de equipo básico, como escritorios, máquinas de escribir, etc., y parecían adecuados; con excepción de una oficina que carecía de máquina de escribir.

II. RESULTADOS DEL ESTUDIO

El estudio propiamente, demandó la realización de entrevistas personales con 35 agentes. Como personal de Extensión se incluyó a todos los técnicos de la Oficina Central y de las 16 agencias. Las entrevistas persiguieron la obtención de opiniones personales en 24 preguntas. El análisis y la interpretación de esta información han sido realizados por los doctores Arce y Di Franco.

El presente informe cubre las siguientes cinco áreas generales:

1. Información general
2. Personal que participa en Extensión por vocación
3. Personal que participa y respectivo conocimiento del proceso de extensión
4. Personal que participa y respectivo conocimiento sobre papel y responsabilidades
5. Factores físicos que afectan la eficiencia.

1. Información General

En el estudio se incluyen 35 de los 36 miembros del personal. Uno de los miembros (Supervisora de Economía Doméstica) disfrutaba de licencia por enfermedad, y no pudo estar presente cuando se hicieron las entrevistas. El personal incluye 6 empleados administradores, 19 agentes de extensión agrícola, y 10 agentes de economía doméstica.

En relación con la edad, tiempo de servicio, estudios académicos, y adiestramiento en extensión, encontramos lo siguiente:

En su totalidad, el personal constituye un grupo relativamente joven. Es significativo que un 80% del personal se encuentra bajo los 30 años de edad. La edad promedio del grupo de administradores está sobre el promedio total, y los agentes agrícolas representan el grupo de menor edad. Este factor, de personal relativamente joven, puede tener significación en relación con las responsabilidades, programas y adiestramiento. Debe tenerse

esto en mente al discutir esos otros factores.

El miembro del personal de mayor edad tenía 39 años (economista del hogar); el de menor edad (agente agrícola), tenía 21 años.

Cuadro 1: EDAD DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR, 1960

Grupo Ocupacional	No.	Edad 20-24	Edad 25-29	Edad 30-34	Edad 34-39	Promedio (años)
Administradores	6	0	2	4	0	30.1
Agentes agrícolas	17	3	12	2	0	25.6
Agentes de economía doméstica	9	4	4	0	1	26.4
Totales		7	18	6	1	27.3

Cuadro 2: AÑOS DE SERVICIO DEL PERSONAL DE EXTENSION DE EL SALVADOR, 1960

Grupo Ocupacional	No.	Menos de 1 año	1-5 años	6-10 años	Promedio (meses)
Administradores	6	0	2	4	82
Agentes agrícolas	19	1	16	2	36
Agentes de economía doméstica	10	1	9	0	27
Totales	35	2	27	6	49

En relación directa con la edad del personal está el factor de años de servicio. Como lo indica el cuadro 2, el promedio de años de servicio es relativamente bajo. Aunque el Servicio tiene aproximadamente 10 años de establecido, el promedio es sólo de 4 años. Como puede suponerse, el grupo administrativo tiene el promedio más alto de años de servicio. Sin embargo, solamente un miembro del personal ha estado con la organización desde que se estableció. Veintinueve (29) de los 35 miembros del personal, o sea el 83%, han estado con la organización menos de la mitad de los años que tiene de existir.

Con este alto porcentaje de movilidad, aun en una organización que recién está desarrollándose, sería difícil elaborar planes de largo plazo o tener éxito en el logro de objetivos a largo plazo.

Con un promedio bajo de años de servicio, -3 años para agentes agrícolas,- es poco probable que puedan llevarse a cabo aun los objetivos y programas a corto plazo. Cuando consideramos que un agente nuevo, altamente adiestrado, requiere por lo menos un año para conocer su área y compenetrarse de su papel y responsabilidades, un promedio de 3 años de servicio no deja mucho tiempo para el logro de realizaciones.

La situación es aún peor en lo que a las economistas del hogar se refiere, que tienen un promedio ligeramente superior a dos (2) años de servicio.

Cuadro 3: NIVEL DE ESTUDIOS ACADEMICOS, SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR, 1960

Grupo Ocupacional	Universidad	Escuelas Prácticas			Escuela Normal	Esc. Sec.	No terminó Escuela Secundaria
		Zamorano	Nicaragua	Guatemala			
Administradores	0	5	0	0	1	0	0
Agentes agr.	0	9	9	1	0	0	0
Agentes Ec. Dom.	0	0	0	0	4	2	4
Totales	0	14	9	1	5	2	4
Sub-totales	0	24			5	6	

Ninguno de los miembros del personal es egresado de la universidad. El 100% de los agentes agrícolas son egresados de escuelas de educación técnica o vocacional. Unicamente el 40% de las economistaa del hogar ha recibido instrucción superior al nivel de enseñanza secundaria, pero inferior al nivel universitario. El 40% no terminó la enseñanza secundaria.

Las diferencias en los niveles de estudios académicos de los agentes agrícolas y las agentes de economía doméstica, no permiten esperar éxito en alto grado. El planeamiento y ejecución de los programas en Extención es un proceso de trabajo en equipo que requiere que el agente agrícola y

la agente de economía doméstica planeen conjuntamente los programas, con base en las familias rurales.

Cuadro 4: ADIESTRAMIENTO EN EXTENSION RECIBIDO POR EL PERSONAL DEL SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR, 1960

Grupo Ocupacional	Ninguno	Menos de 1 mes	1-3	4-6	7-9	10-12	Más de 1 año
Administradores	0	0	0	1	1	3	1
Agentes agrícolas	3	7	2	3	1	2	1
Agentes de economía doméstica	1	5	3	1	0	0	0
Totales	4	12	5	5	2	5	2

El adiestramiento, en la forma que aquí se contempla, incluye cualquier tipo recibido por el personal de extensión, sin tomar en cuenta la intensidad o duración del mismo. Por ejemplo: cursos cortos, conferencias sobre adiestramiento en extensión, adiestramiento en el país o fuera de él; de índole regional, nacional o internacional. Desde luego, esto implica adiestramiento formal e informal, tanto como actividades realizadas por los profesionales del Servicio de Extensión o por miembros del personal en formación.

El cuadro 4 muestra que sólo dos miembros del personal han acumulado más de un año de adiestramiento. Cuatro no han recibido ningún adiestramiento, y 21, o sea el 60%, han tenido un total de menos de 3 meses de adiestramiento. Si sumamos el número que tienen 1/2 año o menos de adiestramiento, encontramos que en esta categoría hay 22 en un total de 35.

Cuando comparamos el adiestramiento en Extensión (cuadro 4) con el nivel de estudios académicos (cuadro 3), es evidente que el tiempo que se dedica a la formación de nuevo personal para el Servicio de Extensión es muy poco. El 100% del personal ha recibido únicamente adiestramiento en escuelas técnicas o vocacionales de agricultura (o menos). Esto pone de manifiesto la necesidad de mayor adiestramiento en Extensión y disciplinas afines.

Afortunadamente, la mayoría del personal es menor de 30 años (cuadro 1), lo que significa que aún tienen oportunidad de crecer profesionalmente. Sin embargo, el promedio extremadamente bajo de años de servicio, es un obstáculo para el desarrollo de actividades que conduzcan, a largo plazo, al mejoramiento profesional. La falta de adiestramiento en las etapas iniciales, puede ser un factor de importancia que afecta el alto ritmo en la movilidad del personal.

Cuadro 5: NUMERO DE CURSOS DE EXTENSION EN QUE HA PARTICIPADO EL PERSONAL DE EXTENSION DE EL SALVADOR, 1960

Grupo Ocupacional	Ningún curso	Cursos						
		1	2	3	4	5	6	7
Administradores	0	0	2	2	1	0	0	1
Agentes agrícolas	3	10	4	1	1	0	0	0
Agentes de economía doméstica	1	6	0	2	1	0	0	0
Totales	4	16	6	5	3	0	0	1

Más de la mitad del personal no ha recibido más que un curso corto de adiestramiento en Extensión, o no ha recibido ninguno. Este hecho recalca la necesidad de adiestramiento anteriormente mencionada.

Cuando se preguntó al personal quién o quiénes le habían ayudado más en su trabajo, casi todos los agentes mencionaron a los supervisores o al director. Afortunadamente, este grupo administrativo ha recibido más adiestramiento en Extensión que los agentes. A pesar de esto, sólo uno de los administradores ha recibido más de un año de adiestramiento en Extensión. Esto revela la necesidad que existe de elevar el nivel de adiestramiento y aumentar su duración para el grupo administrativo, si han de constituir un respaldo efectivo para el Servicio y han de ser los adiestradores eficaces de sus colegas.

Cuadro 6: FECHA DE ESTABLECIMIENTO DE CADA AGENCIA Y NUMERO DE PERSONAS ENCARGADAS DE LA AGENCIA DESDE QUE SE ESTABLECIO. SERVICIO DE EXTENSION, EL SALVADOR, 1960

Nombre de la Agencia	Fecha establecida	Edad de agencia	Personal		Promedio Años/Agte.
			Ag.Agr.	Agt.Ec.Dom.	
San Francisco Gotera	1949	11	7	0	1.68
Chalatenango	1949	11	8	0	1.37
Cojutepeque	1950	10	8	2	1.25
Zacatecoluca	1950	10	7	9	1.42
Sonsonate	1952	8	8	2	1.00
Suchitoto	1952	8	5	1	1.60
Usulután	1952	8	7	2	1.14
Quezaltepeque	1952	8	4	3	2.00
Ahuachapán	1952	8	7	3	1.14
Sensuntepeque	1953	7	5	0	1.20
San Vicente	1953	7	7	3	1.00
Ilobasco	1953	7	5	2	1.20
Texistepeque	1954	6	4	0	1.25
San Pedro Nonualco	1959	1	3	0	.333
Moncagua	1959	1	4	1	.25
Ciudad Arce	1959	1	1	2	1.00
Total (16 agencias)		112	90	30	18.83

Todos los problemas de adiestramiento se agravan por la extremadamente alta movilidad del personal durante el corto período de servicio. El cuadro 6 muestra la alta incidencia de esta movilidad; por ejemplo, en la agencia más antigua, la de Chalatenango, el promedio de años de servicio es de 1.37; una de las más nuevas (Moncagua) tiene un año de establecida y ha tenido 4 agentes, con un promedio de 3 meses por agente. El tiempo promedio servido por el total de los agentes en las 16 agencias es apenas de un poco más de 1 año.

2. Interés del Personal de Extensión

En esta parte del estudio se hizo un intento especial por determinar el interés del personal de Extensión, porque este factor puede afectar la calidad del trabajo que se lleva a cabo. Además, había mucho deseo de parte de los dirigentes del Servicio, de conocer las razones por las cuales existe tan alto grado de inestabilidad del personal del Servicio.

Para obtener información relativa a esta área de estudio se incluyeron dos preguntas en las entrevistas: (1) por qué cree usted que algunas personas dejan el Servicio de Extensión?, y (2) por qué cree usted que algunas personas permanecen en el Servicio de Extensión?

En relación con la primera pregunta, los entrevistados dieron dos razones principales. El 69% indicó que la razón principal es de índole económica. Ejemplos de algunas expresiones típicas son las siguientes:

> "Los salarios son relativamente bajos en relación con la posición que se espera que mantengan los trabajadores de Extensión".
>
> "El salario devengado por los agentes de Extensión es insuficiente para mantener una familia".
>
> "Porque hay otras instituciones que ofrecen mejores oportunidades económicas".

Un 23% indicó que la razón principal era la falta de interés por la Extensión como vocación. Por ejemplo,

> "Porque no tienen interés en hacer de Extensión su vocación. Es como el sacerdote: si no acepta su vocación, deja el hábito".
>
> "Por falta de inclinación hacia Extensión".
>
> "Falta de interés en Extensión".

La falta de interés puede deberse al factor de sueldos bajos o retribución económica insuficiente.

En relación con la segunda pregunta, que solicitaba las razones por las cuales la gente permanece en Extensión, encontramos dos razones principales: (1) el 54% de los entrevistados dijeron que hay personas que se

quedan en Extensión porque les gusta trabajar con la gente para ayudarle; (2) el 29% dijeron que los que permanecen en el Servicio lo hacen porque el trabajo no es rutinario.

Sin embargo, cuando consideramos el alto grado de inestabilidad del personal, es evidente que los bajos salarios son el factor predominante. Factor que debe tomarse en consideración si se desea reducir el alto grado de inestabilidad o pérdida de personal.

3. Conocimiento del Personal y Actitudes hacia el Proceso de Extensión

Existe la idea de que entre mayor sean el conocimiento y más favorables las actitudes de la gente con respecto a su trabajo, mayores serán el interés y esfuerzo que pongan en la realización de una buena labor. Dado que este es un hecho fundamental, los autores pusieron el mayor énfasis en esta área. Esto arrojará alguna luz sobre necesidades de adiestramiento, sobre las razones íntimas que mueven las constantes permutas dentro del Servicio, y aun el mismo desertismo, la necesidad de modificar determinados procedimientos administrativos.

Para determinar conocimientos y actitudes, se cubrieron las siguientes áreas:

A. Objetivos que persigue el Servicio de Extensión
B. Principios en que se funda el Servicio
C. Funciones del Servicio
D. Factores que afectan el trabajo de Extensión en El Salvador
E. Métodos de Extensión
F. Uso de líderes en las labores de Extensión
G. Adiestramiento para el personal del Servicio de Extensión.

A. Objetivos que persigue el Servicio de Extensión

Cuando se les hizo la pregunta directa de cuál es el objetivo principal del Servicio de Extensión en El Salvador, dos terceras partes de los informantes opinaron que el objetivo del Servicio era elevar el nivel de vida del campesino. Las respuestas de la otra tercera parte de los informantes se refirió a los aspectos siguientes: educar a la gente, mejorar

la producción, prestar servicio a la gente, y producir cambios.

Un corolario a la pregunta directa fue si cambiarían el objetivo mencionado. Un poco más de la mitad dijeron que no lo cambiarían. El resto indicó que harían cambios. Sin embargo, ninguno mencionó cambios específicos en los objetivos. Todos dieron respuestas relativas a condiciones, métodos, o servicios; por ejemplo:

"Ayudar a los agricultores a obtener crédito"
"Más servicios directos"
"Aumentar el personal de Extensión"
"Proveer mayores facilidades de transporte".

Podemos aceptar el hecho de que la mayoría estaba expresando el objetivo en términos de inducir cambios en la gente. Cuando consideramos sus respuestas a la pregunta de cómo juzgaría si Extensión está haciendo o no una buena labor, nuevamente una mayoría, -el 66%,- dijo que lo juzgaría por los cambios que han tenido lugar.

Este concepto favorable con respecto a los objetivos del Servicio de Extensión, puede en parte compensar los factores desfavorables relativos al alto grado de movilidad del personal y a la falta de suficientes oportunidades de adiestramiento.

B. Principios en que se funda el Servicio

Para determinar el conocimiento que tenían con respecto a principios, se hizo una pregunta sobre cuáles, en su opinión, son los más importantes principios de Extensión.

Sólo 9 respuestas reflejaron un conocimiento específico de los principios de Extensión. Las otras respuestas fueron vagas, o mencionaban objetivos y métodos; por ejemplo,

"El de educación"
"Educación del campesinado"
"Dar ayuda al campesino"
"Preparar mejor a los agentes"
"Discriminación racial, religiosa, política, social, cultural".

Aun cuando no se tenía idea clara de lo que son los principios, todos dijeron que estos "principios" les ayudan en su trabajo. Es evidente que aun cuando no pueden expresar verbalmente los principios específicos, sí tienen conocimiento de que hay principios que guían en sus labores a los extensionistas. Sin embargo, fueron incapaces de dar ejemplos sobre cómo aplican los principios de Extensión, cuando se les pidió que lo hicieran.

C. Funciones del Servicio

El éxito o el fracaso de una organización, puede estar relacionado con el grado de conciencia que el personal tenga de las funciones que se espera que lleven a cabo. Para determinar ese grado de conciencia en el personal, se hizo una pregunta de múltiples alternativas. Se les pidió que colocaran en orden de importancia las cuatro alternativas siguientes: (1) extender conocimiento; (2) dar servicio; (3) ayudar a los agricultores a adoptar nuevas prácticas; (4) ayudar a los agricultores a tomar decisiones.

Cuadro 7: FUNCIONES PRINCIPALES DEL SERVICIO DE EXTENSION

Grupo Ocupacional	Nº	Extender conocimiento	Dar servicio	Ayudar a los agricultores a adoptar prácticas	Ayudar a los agricultores a tomar decisiones
Administradores	6	6	0	6	2
Agentes agrícolas	19	18	4	18	12
Agentes de economía doméstica	10	10	2	10	8
Total	35	34	6	34	22

Las dos funciones principales de Extensión, expresadas por todos excepto uno, fueron: Extender conocimientos, y ayudar a los agricultores a adoptar nuevas prácticas. Más de la mitad consideró que ayudar a los agricultores a adoptar decisiones es también función principal de Extensión. Es interesante notar que ninguno del grupo administrativo indicó que dar servicio fuera función, pero un pequeño porcentaje de los agentes dijo que dar servicio es una función de Extensión.

Cuando le pedimos al personal que clasificara estas funciones en orden de importancia, las respuestas fueron como sigue:

1. Extender conocimientos
2. Ayudar a los agricultores a adoptar nuevas prácticas
3. Ayudar a los agricultores a tomar decisiones.

En ambas preguntas la mayoría indicó que extender conocimiento y ayudar a los agricultores a adoptar nuevas prácticas, eran las funciones más importantes. Nadie indicó que dar servicio fuera importante.

D. Factores que afectan el trabajo de Extensión en El Salvador

También relacionada con la ejecución del trabajo, está la forma en que el personal determina qué factores ayudan u obstaculizan en el desarrollo de su trabajo. Para determinar cuáles eran esos factores, se incluyeron dos preguntas: En la primera, una pregunta directa, se pedía al personal enumerar sus problemas principales. La tabulación de las respuestas a esta pregunta se presenta en el cuadro 8.

Cuadro 8: PROBLEMAS PRINCIPALES DE EXTENSION SEGUN OPINION DEL PERSONAL DE EXTENSION

Problemas	Nº de menciones
La gente no participa	16
Falta de transporte y ayudas materiales	8
Falta de supervisión	5
Falta de conocimiento de Extensión por parte de agentes y administradores	4
Inestabilidad del personal	4
Falta de adiestramiento del personal	3
Respuesta vaga, o ningún problema	2

Aun cuando el personal tenía conciencia de las funciones de Extensión (cuadro 9), también reconocen la dificultad en realizar estas funciones, según lo confirma el hecho de que la falta de participación de la gente fue citada 16 veces, como uno de los problemas principales.

Los otros problemas enumerados pueden clasificarse como de índole principalmente administrativa. No reflejan conocimiento o falta de conocimiento sobre el proceso de Extensión.

Una segunda pregunta se refería a qué cosas habían ayudado más en la ejecución de su trabajo. Como podemos ver en el cuadro 9, las respuestas son casi idénticas a las áreas enumeradas como problemas en el cuadro 8.

Cuadro 9: FACTORES QUE AYUDARON MAS A LOS EXTENSIONISTAS EN LA EJECUCION DE SU TRABAJO

Factores que ayudan	Nº de menciones
Cooperación de líderes de organizaciones y de comunidades	19
Transporte	10
Supervisión	10
Oportunidades de adiestramiento	9
Otros	9
Sin respuesta	2

Es interesante notar que el factor calificado en primer lugar se refiere a la cooperación de la gente, mientras la falta de participación de la gente es el principal problema mencionado en el cuadro 8. Esto confirma el hecho de que la gente es considerada el interés principal para el Servicio de Extensión en El Salvador. Se mencionó a la gente como factor principal cuando discutimos funciones y problemas.

Las mismas áreas de dificultad mencionadas en la primera parte de esta sección, esto es, transporte, adiestramiento, etc., son las mismas que se mencionan como auxiliares del personal. Esto confirma la necesidad de aumentar estos recursos administrativos.

E. Métodos de Extensión

Directamente relacionados con la función de ayudar a la gente a adoptar nuevas prácticas, están los métodos utilizados para la consecución

de este propósito. En respuesta a la pregunta directa sobre qué hacen para ayudar a los agricultores a adoptar nuevas prácticas, sólo dos métodos fueron mencionados: (1) dar demostraciones, y (2) visitas a las fincas. Aunque se mencionaron dos métodos, el de dar demostraciones fue puesto en primer lugar, a razón de 2 por 1.

El hecho de que se mencionen sólo dos métodos puede significar que no conocen otros métodos, o que no los aplican. Puede también estar relacionado con el hecho de que hay un alto grado de movilidad, y que son los dos métodos más fáciles de poner en práctica en las etapas iniciales de la aplicación del programa. Generalmente, se desarrollan otros métodos cuando el personal tiene planes a largo alcance, y oportunidades de organizar los programas y la gente.

Además de determinar las áreas problemáticas directamente relacionadas con el desarrollo del programa, hay necesidad de determinar lo que el personal piensa de la organización en general. Se pidió a los miembros del personal que se expresaran en cuanto a lo que harían si tuvieran la oportunidad de mejorar el Servicio de Extensión en El Salvador. En orden de frecuencia, las respuestas fueron las siguientes:

1. Mayor adiestramiento o personal mejor adiestrado
2. Aumentar el personal
3. Mejorar salarios (reducir pérdida de personal)
4. Aumentar los recursos (transporte, equipo, materiales de adiestramiento)
5. Mejorar los recursos para los agricultores (crédito, fertilizantes, etc.)
6. Mejorar el prestigio de Extensión.

Es claro que las mejoras expresadas indirectamente se dirigen al mejoramiento del programa. Todas estas respuestas se refieren a factores que necesitan atención administrativa; lo que indica una actitud de necesidad de acción administrativa. Esto confirma también la debilidad manifestada en áreas relacionadas con el adiestramiento, movilidad del personal y factores que afectan la eficiencia.

F. Uso de líderes en las labores de Extensión

A pesar de que el uso de líderes es un método de Extensión, se trató por aparte para darle mayor énfasis.

A la pregunta directa de si los líderes les ayudan en el desarrollo de su programa de Extensión, el 91% dijo que sí.

Es de interés notar que este método de Extensión no fue mencionado cuando se les preguntó qué hacen para ayudar a los agricultores a adoptar nuevas prácticas.

Para obtener una mejor visión del conocimiento que tienen sobre el uso de líderes en las labores de Extensión, se les hizo una pregunta de verificación. A aquellos que dijeron que los líderes les ayudaban, se les preguntó cuáles eran las responsabilidades de un líder.

El 43% de las respuestas manifestaron que la responsabilidad del líder era cooperar con el agente.

Un 20% indicó que los líderes deberían ayudar a la gente.

Un 19% de las respuestas fueron en el sentido de que los líderes deberían participar en el desarrollo del programa.

Un 18% de las respuestas indicaron que los líderes deberían desarrollar en la gente actitudes favorables hacia el Servicio de Extensión.

Para tener una mejor idea del concepto que tenían sobre el uso de líderes en Extensión, se incluyó una pregunta para determinar el criterio usado por ellos en la selección de líderes. Un 60% dijo que elegían los líderes a través de la gente de la comunidad. Solamente un 13% dijo que por observación personal. El resto de las respuestas fueron ambiguas o no estaban claras.

Estas respuestas sugieren la necesidad de conocimiento relacionado con la teoría sobre selección de líderes.

A pesar de que las respuestas indicaron que usan líderes, y que tenían buenas ideas sobre sus responsabilidades y selección, el 90% dijo que no tienen ningún programa de adiestramiento para líderes. Esto puede significar una de dos cosas: (a) que no consideran necesario adiestrar a los líderes, o (b) que no saben cómo adiestrarlos.

G. Adiestramiento para el personal del Servicio de Extensión

La situación con respecto a adiestramiento académico y adiestramiento en Extensión, recibido por el personal, ha sido discutida en la primera parte de este informe. Además, pareció aconsejable ampliar esta información obteniendo una mejor visión de las actitudes y conceptos que tenía el personal sobre el adiestramiento recibido. El cuadro 10 ilustra un aspecto de la situación.

Cuadro 10: OPINION DEL PERSONAL SOBRE LO ADECUADO O INADECUADO DEL ADIESTRAMIENTO EN EXTENSION RECIBIDO

Grupo ocupacional	Adecuado	Inadecuado
Administradores	1	5
Agentes agrícolas	3	16
Agentes de economía doméstica	1	9
Total	5	30

Esto es una prueba adicional de que los agentes de Extensión mismos consideran, o tienen conciencia, de la necesidad de mayor adiestramiento.

Es verdaderamente significativo que todos, menos cinco de los miembros de la organización, sienten que su adiestramiento en Extensión es inadecuado. Es fácil suponer que esta actitud puede estar directamente relacionada con el alto grado de movilidad dentro del Servicio.

Para mejor determinar la opinión del personal, aquellos que indicaron que tenían insuficiente adiestramiento, se les preguntó en qué áreas necesitan mayor adiestramiento.

En el cuadro 11 vemos que el grupo administrativo y los agentes agrícolas ponen el mayor énfasis en la necesidad de adiestramiento en las ciencias sociales. Las agentes de economía doméstica, como era de esperar, aún ponen mayor énfasis en la necesidad de adiestramiento en asuntos técnicos.

Cuadro 11: AREAS DE ADIESTRAMIENTO QUE EL PERSONAL DE EXTENSION CONSIDERA MAS NECESARIAS *

Grupo ocupacional	Ciencias Sociales y Educación	Asuntos Técnicos
Administradores	19	1
Agentes agrícolas	28	17
Agentes de economía doméstica	10	20
Total	57	38

En relación directa con la pregunta sobre necesidad de adiestramiento, está una pregunta que intenta averiguar qué ha ayudado más al personal de Extensión en su trabajo.

Resulta de interés notar que los aspectos de ciencias sociales y educación fueron considerados como los de mayor ayuda. Los agentes agrícolas clasificaron las ciencias sociales y el adiestramiento técnico como casi iguales en importancia. El aspecto importante aquí es que refleja nuevamente la falta de adiestramiento técnico de las agentes de economía doméstica. El cuadro 12 confirma también la opinión expresada con respecto a las áreas en que se necesita adiestramiento (cuadro 11).

Cuadro 12: AREAS DE ADIESTRAMIENTO QUE SE CONSIDERAN MAS UTILES EN LA EJECUCION DEL TRABAJO DE EXTENSION **

Grupo ocupacional	Ciencias Sociales y Educación	Asuntos Técnicos
Administradores	14	2
Agentes agrícolas	27	29
Agentes de economía doméstica	12	6
Total	53	37

*Para detalle completo de áreas específicas, véase Apéndice 3.

**Para detalle completo de áreas , véase Apéndice 4.

4. Conocimiento sobre papel y responsabilidades del personal de Extensión

No basta únicamente conocer el interés del personal del Servicio de Extensión y su conocimiento del proceso de Extensión; es también necesario saber si el personal comprende su papel y responsabilidad dentro del Servicio. Una definición clara o una definición confusa sobre el propio papel y responsabilidad, tanto como del papel y responsabilidad de los otros en la organización, pueden afectar la calidad del trabajo ejecutado.

La primera pregunta se relacionaba con las responsabilidades en tres áreas de trabajo: planeamiento, administración, y ejecución del programa. En cada una de estas áreas se les solicitó a los entrevistados ordenar las responsabilidades de cada posición del personal. El cuadro 13 muestra los resultados de esta tabulación.

Cuadro 13: GRADO EN QUE DIFERENTES FUNCIONARIOS CONECTADOS CON EXTENSION TIENEN RESPONSABILIDAD CON RESPECTO A TRES AREAS DE SU TRABAJO, SEGUN LA OPINION DE LOS EXTENSIONISTAS*

Orden de Importancia en Planeamiento de Programa	Orden de Importancia en Administración	Orden de Importancia en Ejecución del Programa
Agente	Director	Agente
Supervisor	Ministro	Supervisor
Director	Director Asistente	Especialista
Director Asistente	Supervisor	Director Asistente
Ministro	Agente	Director
Especialista	Especialista	Ministro

En el área de responsabilidad en el planeamiento de programas, el grupo clasificó al agente y al supervisor como los dos más importantes. El especialista fue clasificado como el de menor responsabilidad. Esto indica falta de conocimiento del papel del especialista en el trabajo de Extensión.

En el área de responsabilidad en la administración, el Director y el Ministro fueron clasificados como los más importantes. Nuevamente es clasificado de último el especialista. En el área de ejecución del programa,

* Véase Apéndice 5.

el agente y el supervisor fueron clasificados como los dos que tienen mayor responsabilidad, y el Ministro se clasificó de último. Quizá, dado que los agentes están interesados principalmente en las responsabilidades de la ejecución del programa, tengan un mejor conocimiento de esta área de trabajo que del área más compleja, que es la del planeamiento de programas.

Del total de respuestas se debe aceptar el hecho de que tienen buen conocimiento de las responsabilidades en las áreas de administración y ejecución del programa. En el área de planeamiento de programas se encuentran débiles.

La segunda serie de preguntas se refería a la opinión del extensionista en cuanto a quién tenía la mayor influencia en la determinación de política, necesidades de adiestramiento, y contenido del programa en el Servicio de Extensión de El Salvador. (Véase cuadro 14).

Cuadro 14: OPINION DE LOS EXTENSIONISTAS SOBRE QUIEN DETERMINA LA POLITICA, LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO Y EL CONTENIDO DEL PROGRAMA, EN ORDEN DE IMPORTANCIA

Determina Política	Determina Necesidades de Adiestramiento	Determina Contenido del Programa
Director	Supervisor	Gente
Ministro	Director	Director
Director Asistente	Director Asistente	Supervisor
Supervisor		Agentes
Gente		Director Asistente
Agente		Ministro

Los agentes fueron clasificados como los de menor influencia en la determinación de política; aún más bajo que la gente. Como puede esperarse, el Director y el Ministro fueron clasificados como los de mayor influencia.

En el área de determinación de necesidades de adiestramiento del personal, el supervisor o superior inmediato, fue clasificado como la persona

de mayor influencia. Esto resultó igual en todos los grupos, y los agentes casi unánimemente estuvieron de acuerdo en que sus supervisores tenían la mayor influencia.

En relación con el área sobre determinación y contenido del programa, la gente fue clasificada en primer lugar de influencia, el Director en el segundo, y el Ministro en el último lugar. Es importante notar que los agentes no fueron clasificados como importantes en opinión de los entrevistados.

En términos generales, es aceptable su conocimiento sobre quién determina las necesidades de adiestramiento. Desde luego, sería injusto criticar su falta de conocimiento en cuanto a política, debido a un conflicto entre definiciones y comprensión de lo que significa política. Los autores no quedaron satisfechos con su intento de aclarar esta pregunta y, en consecuencia, no creen que las respuestas reflejen adecuadamente las verdaderas opiniones de los entrevistados.

En el área de contenido del programa, sin embargo, parece que no tenían suficiente conocimiento de la influencia del agente en la determinación de dicho contenido. Esto está en conflicto directo con sus opiniones respecto a responsabilidades en el planeamiento del programa, donde clasificaron al agente como primero en importancia (cuadro 13). Estas dos áreas están directamente relacionadas.

Se hizo al personal una pregunta adicional para obtener su reacción sobre si cambiarían la posición que habían asignado al personal con respecto a responsabilidades en política, administración y adiestramiento. Un 66% dijo que las cambiaría.

Es lamentable que un porcentaje tan alto indicara que la cambiaría, porque refleja poca seguridad sobre las respuestas dadas a las preguntas anteriores. En general están de acuerdo con la teoría de Extensión; esta contradicción implica que no están tan seguros como se había creído originalmente. Esto puede tener consecuencias posteriores en los responsables en actividades de adiestramiento.

Al discutir papeles y responsabilidades, podemos confirmar mucho de las conclusiones, observando las relaciones mutuas entre el personal. Se hizo una pregunta directa sobre si consultan a alguien para obtener información en agricultura.

Todos, excepto uno de los miembros del personal, dijeron que lo hacían. De éstos, un 85% dijo que a veces. Cuando se les preguntó a quién se dirigían, dieron las siguientes respuestas:

Cuadro 15: FUENTES MENCIONADAS POR EL PERSONAL PARA OBTENER INFORMACION SOBRE AGRICULTURA

Fuentes de Información	Nº de menciones
Supervisores	19
Director o Director Asistente	10
Publicaciones	9
Especialistas	8

Este cuadro indica que los agentes se dirigen al supervisor administrativo inmediato, cuando buscan información técnica. Esto aumenta las responsabilidades de los supervisores, si han de constituirse en respaldo técnico para el personal que trabaja en el campo.

Es significativo que la posición de especialista fuera mencionada el menor número de veces como fuente de información sobre agricultura. Sin embargo, cuando se solicitó al personal que indicara si encuentra útil al especialista, todos, unánimemente, dijeron que sí lo era. Todos, excepto uno, dijeron que son muy útiles. Esto no es necesariamente una contradicción a las respuestas dadas en la pregunta anterior, cuando los especialistas fueron clasificados en último lugar. Como la organización de Extensión carece de sus propios especialistas, los agentes se dirigen a los supervisores como primera fuente de información. Los supervisores a su vez se dirigen a los especialistas del Ministerio de Agricultura, o a otros. Estos especialistas no siempre están disponibles, o no tienen responsabilidad directa con el Servicio de Extensión. Es evidente que si hubiera mayor número de especialistas disponibles dentro del Servicio de Extensión, los agentes los usarían en mayor grado.

Una responsabilidad aceptada por el personal del Servicio de Extensión es la de mantener a la población rural informada, no sólo respecto a asuntos técnicos, sino también sobre cómo y qué trata de hacer el Servicio de Extensión. El personal de Extensión, con excepción de uno de sus miembros, cree que los agricultores saben lo que el Servicio de Extensión está tratando de hacer en El Salvador. Evidentemente, los agentes están satisfechos de que los agricultores tienen conocimiento de lo que es el Servicio de Extensión. Esto debe confirmarse por medio de mayor estudio.

5. Factores físicos que afectan al Servicio de Extensión

Muy a menudo, la distancia entre la Oficina Central y la Agencia, el área cubierta por una agencia, el tamaño de las fincas y el tipo de tenencia de las fincas, etc., tienen efecto directo sobre los resultados de los esfuerzos del Servicio de Extensión. El cuadro 16 muestra algunos de esos factores.

A pesar de que las distancias no son grandes en El Salvador, debido a que es el país más pequeño del hemisferio occidental, las agencias más distantes de la oficina central, reciben relativamente menos supervisión y atención administrativa. A pesar de que existen buenos caminos, es importante que los mejores agentes estén destacados en estas áreas.

Se espera que cada agencia cubra una área grande. Las agencias que carecen de alguna forma de transporte adecuado no pueden hacer una buena labor.

Uno de los factores que afectan el desarrollo del programa puede ser las extremas diferencias en el tamaño de las fincas. Se dice que las fincas varían desde 1/4 de manzana hasta 2000 manzanas. Otro factor es la tenencia de las fincas. Se informó que la mayoría de los agricultores son dueños. En la mayoría de los casos, este alto porcentaje de propietarios es un factor favorable para el Servicio de Extensión, ya que uno de los objetivos del Servicio es inducir cambios.

Lamentablemente, los datos sobre tamaño y tenencia de las fincas se basaban en opiniones y no fueron obtenidos de registros exactos. Esto implica la necesidad de poner mayor énfasis en la obtención de información

Cuadro 16: FACTORES FISICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DE EXTENSION EN EL SALVADOR

	Fecha en que comenzó la agencia	Area de trabajo Km.	Distancia de Oficina Central Km.	Tamaño de las fincas		Tenencia		
				Menor Mz.	Mayor Mz.	Dueños	Arrendatarios	Colonia
						%	%	%
Sensuntepeque	1953	120	95	1/2	40	80	12	8
S. Francisco Gotera	1949	25	182	1/2	650	50	0	50
Sonsonate	1952	550	50	1	450	75	5	20
Suchitoto	1952	64	64	?	?	80	5	15
San Vicente	1953	60	75	1/4	40	20	15	65
Ciudad Arce	1959	50	40	1	100	50	0	50
Texistepeque	1954	2000	73	4	150	20	40	40
Usulután	1952	25	130	1	50	70	15	15
Quezaltepeque	1952	22	38	1/2	500	75	10	15
Cojutepeque	1950	34	46	1/4	60	90	5	5
Ilobasco	1953	15	67	1	50	60	40	-
Moncagua	1959	25	146	1/2	400	60	40	-
Ahuachapán	1952	75	88	1/5	64	75	25	-
Zacatecoluca	1950	120	72	1	100+	85	15	-
Chalatenango	1949	40	87	3	2000	50	-	50
S. Pedro Nonualco	1959	20	72	3	8	100	-	-

más exacta por parte de los agentes, si es que éstos han de asumir mayor responsabilidad en el planeamiento y ejecución del programa. Esto implica el desarrollo de un enfoque sistemático, para que los agentes lleven a cabo investigaciones y estudios sobre estos factores básicos. Esta clase de información debiera ser acumulativa, y así contribuir a contrarrestar las dificultades atribuibles a la movilidad e inestabilidad del personal.

En general, los autores quedaron bien impresionados del orden, arreglo y espacio de las oficinas locales. Los agentes utilizan al máximo el equipo

de oficina. Quizá sea necesario prestar mayor atención al abastecimiento de gabinetes para archivo, máquinas de escribir y otro equipo de oficina necesario para realizar un trabajo efectivo.

En relación con las facilidades de transporte, éstas fueron consideradas como de gran importancia, tanto en el caso de las dificultades expresadas por los agentes que carecen de ellas, como en el de los que sí disponen de esa facilidad. Unos y otros las consideran de importancia para realizar el trabajo de Extensión. Como estos dos puntos de vista tienden a confirmar la importancia de los medios de transporte, debe dársele a este aspecto una alta prioridad.

III. RESUMEN Y RECOMENDACIONES

Consideraciones Finales

Los autores que tuvieron el privilegio de realizar esta evaluación desean expresar su agradecimiento a todos aquellos que hicieron posible el estudio. Han quedado altamente impresionados por el interés sincero demostrado por los encargados de Extensión, al desear que su organización y Servicio fueran evaluados. El Salvador ha sido uno de los primeros países de América Latina que solicita asistencia en este sentido. Todo el personal del Servicio de Extensión brindó excelente cooperación en todo momento. Sin esta cooperación, este estudio no habría podido realizarse. Esta cooperación es también evidencia de que durante los años anteriores, los líderes y asistentes técnicos han creado un ambiente favorable que ha contribuido al desarrollo del trabajo de Extensión en El Salvador.

Otro factor que ha contribuido al éxito de este estudio ha sido la integridad y honradez del personal, al suministrar la información y opiniones solicitadas.

Para corresponder en algo a esta cooperación, sinceridad e integridad, los autores presentan el siguiente resumen y recomendaciones, en la esperanza de que puedan contribuir a los esfuerzos del Servicio de Extensión, en la lucha por el mejoramiento de su programa y organización.

Resumen

1. El personal del Servicio de Extensión de El Salvador es joven; un 80% es menor de 30 años de edad.

2. El número de años de servicio de este personal es, en promedio, relativamente bajo. Un 83% tienen un promedio de años de servicio menor que la mitad de los años que tiene de existir la organización, que alcanza a 11 años de existencia.

3. Este alto grado de inestabilidad del personal puede constituir un factor importante en contra del buen desarrollo del programa y de la consiguiente obtención de fines.

4. Además del alto grado de desertismo hay también un alto grado de movilidad del personal dentro del Servicio. Por ejemplo, en la agencia más antigua, que fue establecida hace 11 años, ha habido 8 agentes, lo que significa un promedio de 1.37 años por agente. En la agencia de más reciente creación, establecida hace apenas un año, ha habido 4 agentes, con un promedio de únicamente 3 meses por agente. El tiempo promedio por agente en todas las agencias, es ligeramente mayor a 1 año.

5. En la opinión del personal de Extensión, el alto grado de movilidad y desertismo es debido a las bajas retribuciones económicas. A pesar del factor de que la mayoría de los agentes están interesados en trabajar con la población rural, esta baja retribución económica los obliga a dejar el Servicio de Extensión.

6. El alto grado de movilidad del personal puede deberse a falta de suficiente adiestramiento en las etapas iniciales de su trabajo.

7. El adiestramiento académico del personal de Extensión es poco. La evidencia indica que ninguno de los miembros del personal de Extensión ha completado adiestramiento a nivel universitario.

8. El grado de adiestramiento académico de las agentes de economía doméstica es considerablemente más bajo que el de los agentes agrícolas.

9. En relación con el adiestramiento en Extensión, el 60% del personal ha tenido menos de 3 meses en total.

10. Un 86% del personal manifestó que su adiestramiento en Extensión era inadecuado.

11. Los administradores y agentes agrícolas manifestaron mayor necesidad de adiestramiento en las ciencias sociales que en asuntos técnicos. Las agentes de economía doméstica expresaron lo contrario: una necesidad de mayor adiestramiento en aspectos técnicos.

12. Un 66% del personal indicó que el objetivo principal del Servicio de Extensión en El Salvador, es elevar el nivel de vida de la gente.

13. Las dos funciones principales del Servicio de Extensión, expresadas por todos los miembros con excepción de uno, fueron: (a) extender conocimientos, y (b) ayudar a los agricultores a adoptar nuevas prácticas. Ninguno indicó que dar servicio fuera una función importante.

14. Un problema de importancia mencionado por la mayoría del personal, es que la población rural no participa en los programas de Extensión. La cooperación de la gente fue también mencionada por la mayoría como una ayuda para realizar con éxito el trabajo de Extensión.

15. Solamente dos métodos de Extensión fueron mencionados como usados por los agentes para ayudar a la gente a adoptar nuevas prácticas: (a) demostraciones, y (b) visitas a las fincas. Las demostraciones fueron mencionadas a razón de 2 por 1 sobre las visitas a las fincas.

16. Aun cuando el uso de líderes no fue mencionado como un método usado, 91% dijo que usa líderes para que los agricultores adopten nuevas prácticas.

17. La evidencia indica que los agentes no han tenido programas de adiestramiento para los líderes. Un pequeño porcentaje tiene en mente incluir en su plan de trabajo para el próximo año, los programas de adiestramiento para líderes.

18. La evidencia que hay disponible indica que el personal de Extensión tiene buen conocimiento de las responsabilidades en las áreas de administración y ejecución de programa. El conocimiento que tienen sobre el área de responsabilidad en planeamiento del programa es poco.

19. El conocimiento de la mayoría del personal con respecto al papel que desempeñan los agentes en la determinación del contenido del programa es también muy poco.

20. La mayoría de las respuestas indican falta de conocimiento del personal sobre el papel del especialista en el proceso de Extensión.

21. Según la opinión de la mayoría del personal, los supervisores tienen la mayor responsabilidad en respaldo de los agentes en asuntos técnicos.

Recomendaciones

Las recomendaciones que siguen están basadas en los resultados del estudio, brevemente resumidos en la sección anterior.

1. Adiestramiento

a. Debe desarrollarse un programa intensivo y sistemático de adiestramiento anterior al servicio y al comenzar el servicio.

b. Debería desarrollarse un programa de adiestramiento más efectivo para el personal administrativo, de manera que pueda respaldar en mejor forma a los agentes.

c. Explorar medios y modos de proveer mayor adiestramiento sobre materias técnicas para las agentes de economía doméstica.

d. Hacer mayor hincapié sobre adiestramiento de los agentes en el uso de otros métodos de Extensión, además de demostraciones y visitas a las fincas.

e. Dar mayor importancia en los programas de adiestramiento en Extensión, al papel, responsabilidades y participación del especialista en el planeamiento del programa.

f. Para aminorar los efectos negativos que resultan del alto grado de movilidad del personal, debe dárseles mayor participación a los líderes en el desarrollo del programa. Esto se puede lograr, (a) incluyendo más actividades de adiestramiento para líderes en los programas de trabajo de los agentes, y (b) adiestrando al personal de Extensión para adiestrar líderes.

2. Administración

a. Explorar modos y medios para mejorar la retribución económica que recibe el personal de Extensión.

b. Fortalecer las agencias existentes antes de considerar un aumento en el número de agencias.

c. Realizar mayores esfuerzos por obtener programas de Extensión más balanceados, por medio de (1) mejoramiento de la calidad de las agentes de economía doméstica, y (2) aumento del número de agentes de economía doméstica, de manera que cada agencia disponga de un equipo eficiente de Extensión.

d. Proveer especialistas dentro del Servicio de Extensión para que respaldan a los agentes.

e. Proveer de medios adecuados de transporte a todas las agencias, para que puedan ser más eficientes en sus respectivas áreas.

3. Supervisión

a. Explorar modos y medios de proveer supervisión más adecuada para las agencias más distantes de la Oficina Central.

b. Cuando sea posible, los mejores agentes de Extensión deben estar en las agencias más lejanas de la Oficina Central, que reciben menos supervisión y atención administrativa.

4. Investigación

a. Considerar la posibilidad de realizar investigación posterior para determinar los resultados y efectos de los esfuerzos de Extensión en El Salvador.

b. Hacer énfasis y desarrollar medios sistemáticos para acumular información, como número de fincas, tamaño de las fincas, tamaño de las familias, etc., que es necesaria para planear y ejecutar más eficientemente el programa.

c. Incluir actividades de evaluación en los programas anuales de trabajo, en todos los niveles.

---ooOoo---

A P E N D I C E S

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES

Proyecto E-5

TITULO: ESTUDIO ANALITICO (EVALUATIVO) SOBRE PLANEAMIENTO Y OPERACION DE PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL.

RESPONSABLE: Joseph Di Franco

COLABORADORES: Personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales

COOPERACION: Personal de las Oficinas Regionales del I.I.C.A.

FECHA INICIACION: Abril de 1960

PROPOSITO:

Como base para incrementar de manera sistemática la eficacia de programas,

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.

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION INTERNACIONAL:

Desde 1949 se manifestó la necesidad de evaluar los programas de desarrollo rural, en la Reunión Técnica sobre Extensión Agrícola que tuvo lugar en Costa Rica del 23 de agosto al 3 de setiembre, auspiciada por el IICA y la FAO. En esta reunión se recomendó que el Instituto estableciera servicios de consulta para estudios básicos sobre evaluación.

A través de las distintas conferencias de extensión realizadas en América Latina, se ha hecho evidente una demanda creciente de mayor respaldo en el desarrollo de programas de extensión. La evaluación es parte de ese proceso.

Los programas de desarrollo rural en América Latina, por ejemplo los Servicios de Extensión, han existido por un tiempo suficiente para que desarrollen tendencias, problemas, programas, etc. Puede ser conveniente determinar la efectividad de estos programas, si se considera necesario un cambio de dirección, etc.

Hay una necesidad creciente de estudios analíticos de los procesos comprendidos en el desarrollo rural, con el propósito de obtener conocimientos que puedan ser suministrados nuevamente a las organizaciones interesadas, que de esta manera podrían incrementar su efectividad.

El adiestramiento de miembros de las organizaciones, en las técnicas del análisis científico de su organización, debe ser un objetivo a largo plazo, de las actividades contempladas por este proyecto. La actitud auto-evaluativa debe integrarse a la organización bajo estudio, y debe contemplarse el adiestramiento en las técnicas apropiadas.

Se han recibido solicitudes de estudios analítico-evaluativos de Servicios de Extensión de varios países latinoamericanos. El hecho de que se dirijan al IICA para esta ayuda indica, (1) un interés creciente en esta área de trabajo; (2) necesidad de ayuda para desarrollar esta destreza (necesidad de asistencia para el adiestramiento de su propio personal en esta clase de trabajo).

Desde 1952, al diseñar el proyecto de Evaluación, el Departamento de Economía y Ciencias Sociales ha estado verdaderamente interesado en medir la eficiencia de los programas de desarrollo. Un paso adicional en esta dirección se dió en 1957 cuando, en cooperación con el Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad del Estado de Michigan, y con ayuda de la Fundación Kellogg, se tuvieron conversaciones para establecer un "Centro de Planeamiento y Análisis de Programas". Se cree que con la reciente adición de personal al Departamento de Economía y Ciencias Sociales, puede darse un impulso definitivo en este sentido.

LUGAR:

La mayor parte de la supervisión, planeamiento y análisis serán hechos en Turrialba. Los personales de Economía y Ciencias Sociales y del Proyecto 39, lo mismo que consultores de Estados Unidos y personal nacional de extensión, cooperarán en este trabajo.

Los estudios analítico-evaluativos se llevarán a cabo en aquellos países latinoamericanos que soliciten asistencia en este sentido y que asignen miembros de su propio personal para participar en los equipos de trabajo.

El informe de resultados se hará en forma conjunta. El Instituto proveerá dirección y personal para la obtención de hechos, tabulación e interpretación de la información, y para elaborar las recomendaciones. El personal local de cada país tendrá responsabilidad principal en la formulación de recomendaciones, distribución de informes y planeamiento de acción futura.

LISTA DE SUBPROYECTOS:

.....

SUBPROYECTO: ESTUDIO ANALITICO (EVALUATIVO) DEL SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR.

OBJETIVOS:

De conformidad con los objetivos y diseño del Proyecto E-5, intitulado "Estudio analítico (evaluativo) sobre planeamiento y operación de programas de desarrollo rural", y para cumplir con una solicitud de El Salvador para cooperar en un estudio de Evaluación de Extensión, se presenta el siguiente subproyecto.

1. Planear y ejecutar un estudio de evaluación de extensión para El Salvador.

2. Establecer un punto de referencia para futuro planeamiento, organización, desarrollo y evaluación de cambio para El Salvador.

3. Ofrecer oportunidad de adiestramiento en evaluación para personal de Extensión en El Salvador.

4. Acumular información concerniente a Extensión que pueda contribuir al conocimiento de esta rama de la educación de la comunidad en América Latina. Por ejemplo, (a) administración, (b) programa, (c) proceso, (d) necesidades de adiestramiento.

5. Probar en forma preliminar un instrumento para el acopio de información útil en la evaluación de Servicios de Extensión.

LUGAR:

El planeamiento será llevado a cabo en El Salvador y en el Departamento de Economía y Ciencias Sociales del I.I.C.A. La recolección de información será hecha en El Salvador, para la primera fase, y en el Instituto para los estudios comparativos de Servicios de Extensión en los diferentes países.

PARTICIPANTES:

Los recursos del Departamento de Economía y Ciencias Sociales serán utilizados en la administración y supervisión del estudio. El equipo del IICA estará integrado por un extensionista y un sociólogo.

El Servicio de Extensión de El Salvador suministrará el personal local y la cooperación necesarios para realizar el estudio.

FECHA:

El estudio de evaluación se hará en Abril de 1960.

PROCEDIMIENTO:

El proyecto total contiene seis distintas áreas de trabajo:

1. Orientación

2. Planeamiento de la evaluación

3. Recolección de información en cada una de las siguientes áreas:

    a. Administración
    b. Programa
    c. Proceso
    d. Necesidades de adiestramiento

4. Análisis de la información

5. Redacción del informe y las conclusiones

6. Presentación formal del informe

La parte principal del planeamiento será preparada por el personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales. La etapa preliminar de planeamiento involucrará organización y alcance del plan, y la elaboración del cuestionario y bosquejo preliminar de los instrumentos adecuados para este estudio. Se espera que parte del planeamiento se haga en El Salvador, y que el personal salvadoreño de Extensión desempeñe un papel activo en dicho planeamiento.

En los primeros días, el equipo de evaluación dedicará su tiempo a recoger información histórica sobre la organización de Extensión en El Salvador. La mayor parte de esto, si no todo, debe estar disponible en la Oficina Central del Servicio de Extensión de El Salvador.

El grupo realizará entrevistas al personal, incluyendo

1. Ministro de Agricultura

2. Director

3. Director Asistente de Extensión

4. Especialista

5. Supervisores

6. Agentes

Se llevará a cabo observación con los agricultores, incluyendo

1. Dueños de grandes haciendas
2. Pequeños propietarios o arrendatarios
3. Parceleros
4. Jornaleros

---ooOoo---

APENDICE 2

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
Turrialba, Costa Rica

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES

UN ANALISIS DEL SERVICIO DE EXTENSION DE EL SALVADOR

CUESTIONARIO

Fecha de la entrevista _____

1. DATOS BIOGRAFICOS

Nombre _____ Edad _____

Posición _____

Lugar _____

No. Años en Extensión _____

Educación Universitaria:

Tiempo _____

Tipo _____

Fechas _____

Lugar _____

Entrenamiento en Extensión:

Tiempo _____

Tipo _____

Fechas _____

Lugar _____

2. Coloque en orden de importancia las siguientes áreas de responsabilidad correspondientes a: (el Ministro) (mostrar tarjeta)

	Planeamiento del Programa	Responsabilidad Administrativa	Ejecución del Programa
Ministro	_____	_____	_____
Director	_____	_____	_____
Director Asistente	_____	_____	_____
Especialista	_____	_____	_____
Supervisor	_____	_____	_____
Agente	_____	_____	_____
Miembro	_____	_____	_____

(Clave: (1) = 1º en importancia; (2) = 2º en importancia; (3) = 3º en importancia; (x) = no es parte de su trabajo)

3. a. En qué se basa Ud. para decidir si Extensión está o no desempeñando una buena labor?

_____

_____

_____

_____

b. De acuerdo con lo que Ud. sabe, cuál es el propósito del trabajo de extensión en El Salvador, expresado en 2 ó 3 frases?

_____

_____

_____

_____

c. Le gustaría a Ud. que se hicieran algunos cambios en lo mencionado por Ud. en la pregunta anterior?

Sí_____ No_____ Si su respuesta es sí, cuáles cambios?

_____

_____

_____

_____

d. Cuáles son los problemas principales con que tropieza Ud. en su trabajo?

1. _____

_____

2. _____

_____

e. Qué cosas son las que más le han ayudado en su trabajo?

_____

_____

4. En su opinión, quién determina la política bajo la cual Ud. trabaja?

_____

5. En su opinión, quién determina cuáles son sus necesidades de adiestramiento?

_____

6. Quién cree Ud. que es la persona que más influye en relación con el contenido del programa?

_____

7. Si usted pudiera cambiar las responsabilidades sobre política, necesidades de adiestramiento, y contenido del programa, a quién escogería Ud. para que decidiera en cada una de las siguientes áreas:

Política? _____

Necesidades de adiestramiento? _____

Contenido del programa? _____

8. Ha encontrado Ud. que los líderes locales han sido una ayuda para el desarrollo de su programa de extensión?

Sí _____ No_____ Si su respuesta es sí,

a. Cuáles cree Ud. que son las responsabilidades de sus líderes locales?

_____

_____

_____

_____

b. Puede Ud. usar líderes para cumplir cualesquiera de estas responsabilidades?

Sí_____ No_____ Si su respuesta es sí, cuáles?

_____

_____

c. Cuál es el criterio que se usa en la selección de sus líderes?

_____

_____

_____

d. Tiene Ud. un programa de adiestramiento para sus líderes?

Sí_____ No_____ Si su respuesta es sí, hágame el favor de describir cómo funciona dicho programa.

_____

_____

_____

_____

9. De las siguientes funciones, cuáles considera Ud. que son las principales en el trabajo de extensión?

____ Dar conocimientos al agricultor

____ Dar servicios al agricultor

____ Ayudar al agricultor a adoptar prácticas

____ Ayudar al agricultor a hacer decisiones

a. Coloque las funciones que Ud. haya indicado, en orden de importancia:

____ Dar conocimientos al agricultor

____ Dar servicios al agricultor

____ Ayudar al agricultor a adoptar prácticas

____ Ayudar al agricultor a hacer decisiones

10. Acude Ud. a alguien para obtener información sobre agricultura?

A menudo _____ A veces _____ No _____

Si su respuesta es "a menudo" o "a veces", a quién acude Ud. para obtener información técnica?

_____

11. Cree Ud. que los especialistas le serían de ayuda a Ud.?

De mucha ayuda____ De alguna ayuda____ Indeciso____ No____

12. Quién ha sido el que más le ha ayudado a Ud. en su trabajo?

_____

13. Cuáles, en su opinión, son los principios de Extensión más importantes para El Salvador?

_____

_____

_____

_____

a. Le han ayudado a Ud. algunos de estos principios en el desempeño de su labor?

Sí_____ No_____

b. Si su respuesta es sí, podría Ud. darme un ejemplo de cómo Ud. ha puesto a funcionar uno de ellos?

_____

_____

_____

14. En su opinión, comprenden los agricultores de su área de trabajo, la labor que Ud. está tratando de llevar a cabo?

Casi siempre_____ Parte del tiempo____ Casi nunca_____

15. Qué hace Ud. para que un agricultor adopte cierta práctica recomendada?

_____

_____

_____

16. Qué sugeriría Ud. para mejorar el servicio de extensión en El Salvador?

_____

_____

_____

_____

17. Considera Ud. adecuado el adiestramiento que ha recibido en extensión?

Sí _____ No _____

a. Si es NO, en qué áreas considera Ud. que necesita más adiestramiento?

_____

_____

_____

18. De todo el adiestramiento que U d. ha recibido, qué es lo que más le ha ayudado en su trabajo?

_____

_____

_____

19. En qué fecha se estableció esta Agencia de Extensión?

_____

20. Cuántos agentes de extensión han estado a cargo de esta agencia desde su establecimiento?

_____

21. Por qué cree Ud. que algunos abandonan el Servicio de Extensión?

_____

_____

22. Por qué cree Ud. que algunas personas se quedan trabajando en extensión? (Qué es lo que les gusta de Extensión?)

_____

_____

INFORMACION SOBRE CADA AGENCIA

1. Nombre _____
2. Lugar _____
3. Distancia de la Oficina Central _____ Km.
4. Area de trabajo _____ Km^2.
5. Número de fincas _____
6. Tamaño promedio de fincas _____
7. Especialidad de las fincas _____
8. Tipos de agricultores:

   Dueños_____ Arrendatarios_____ Otros_____
9. Facilidades de comunicación _____

   _____
10. Personal de la agencia:

    _____ Agente

    _____ Asistente de campo

    _____ Demostradora del hogar

    _____ Asistente de clubes

    _____ Secretario (oficinista)

    _____ Otros (especifique)

    _____ _____

    _____ _____

    _____ _____

ORIENTACION SOBRE CADA AGENCIA

DATOS HISTORICOS DE CADA AGENCIA

Cuadro 11-A: AREAS EN QUE LOS EXTENSIONISTAS INDICARON NECESIDAD DE MAYOR ADIESTRAMIENTO

Areas de Adiestramiento	Administradores	Agentes agrícolas	Agentes de Econ. Dom.
Ciencias Sociales y Educación			
Filosofía	2	1	
Sociología rural	2	7	3
Métodos	2	4	2
Organización de la Comunidad		1	
Planeamiento del trabajo	1	2	
Uso de comunicaciones, ayudas audiovisuales	3	4	1
Trabajo de clubes juveniles	1	1	
Educación de extensión		5	1
Organización de grupos		1	
Administración	4	1	
Uso de líderes	2	1	
Relaciones públicas	1		1
Educación rural	1		2
Evaluación	2		2
Sub-total	19	28	10
Adiestramiento Técnico			
Industria animal		4	1
Conservación de suelos		2	
Hortalizas		1	
Avicultura		2	
Café		1	
Control de enfermedades		1	
Agricultura general		5	1
Veterinaria		1	
Nutrición			5
Mejoramiento del hogar			2
Primeros auxilios			1
Vestuario			4
Economía doméstica general	1		3
Conservación y preparación de alimentos			2
Pequeñas industrias			1
Sub-total	1	17	20
TOTAL	20	45	30

Cuadro 12-A: AREAS DE ADIESTRAMIENTO QUE EN OPINION DE LOS EXTENSIONISTAS HAN SIDO MAS UTILES

Areas de Adiestramiento	Administradores	Agentes agrícolas	Agentes de Econ. Dom.
Ciencias Sociales y Educación			
Sociología	1	1	1
Educación de extensión	2	4	
Trabajo con jóvenes		1	
Filosofía		1	
Relaciones humanas		4	1
Métodos de extensión	1	1	
Oratoria		1	
Líderes locales		1	
Métodos de extensión		1	
Ayudas visuales			1
Trabajo en grupo			1
Psicología	1		1
Educación rural			1
Planeamiento de programa			
Administración y supervisión	2		
Adiestramiento en EE.UU.	1	1	1
Cursos cortos	2	4	1
Experiencia de campo	3	7	1
Sub-total	14	27	12
Materias Técnicas			
Hortalizas		2	
Control de enfermedades		3	
Conservación de suelos		5	
Lechería		3	
Cereales		3	
Avicultura		3	
Café		1	
Agricultura general		4	
Fruticultura		1	
Veterinaria		1	
Fertilización		1	
Agricultura general	2	1	1
Nutrición			1
Mejoramiento del hogar			1
Economía doméstica general			3
Cursos cortos		1	
Sub-total	2	29	6
Total	16	56	18

Cuadro 13-A: GRADO EN QUE DIFERENTES FUNCIONARIOS CONECTADOS CON EXTENSION TIENEN RESPONSABILIDAD CON RESPECTO A TRES AREAS DE SU TRABAJO, SEGUN LA OPINION DE LOS EXTENSIONISTAS

	Grado de Responsabilidad en Planeamiento de Programa				Grado de Responsabilidad en Administración				Grado de Responsabilidad en Ejecución del Programa			
	Administradores	Agentes agrícolas	Agentes de economía domést.	Grupo total	Administradores	Agentes agrícolas	Agentes de economía doméstica	Grupo total	Administradores	Agentes agrícolas	Agentes de economía doméstica	Grupo total
Ministro	5	6	5	5	1	2	3	2	5	5	6	6
Director	2	2	4	3	2	1	1	1	4	3	5	5
Director Asistente	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4
Especialista	4	5	6	6	6	6	6	6	2	4	3	3
Supervisor	2	1	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2
Agente	1	4	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1