

C. Rica 630.717
I 5974e 1961

ICA
200

ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION DE HONDURAS

BIBLIOTECA Y SERVICIO DE DOCUMENTACION
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
INSTITUTO
DUPLICADOS
Autorizada su traspaso

BIBLIOTECA Y SERVICIO DE DOCUMENTACION
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
DUPLICADOS
Autorizado su traspaso

MEMORIAL
LIBRARY
27 JUN 1968
IIAS

DR. JOSEPH DI FRANCO, EXTENSIONISTA
DR. ROY CLIFFORD, SOCIOLOGO
ING. ARMANDO J. VALLE, DIRECTOR EXTENSION
AGR. MIGUEL A. ELVIR, ASISTENTE DIRECTOR EXTENSION

7 15974e 1961

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS
TURRIALBA, COSTA RICA
MARZO 1961



ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION DE HONDURAS

por

DR. JOSEPH DI FRANCO
Especialista en Extensión

DR. ROY A. CLIFFORD
Sociólogo Rural

ING. ARMANDO J. VALLE
Director de Extensión

AGR. MIGUEL A. ELVIR
Asistente Director de Extensión

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA
Turrialba, Costa Rica

Enero, 1961

AGRADECIMIENTOS

Los técnicos del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas que fueron asignados a supervisar el estudio de Honduras, desean dejar constancia de su agradecimiento a las siguientes personas, cuya iniciativa, interés y franca cooperación hicieron posible este estudio:

Señor Albert Brown
Director de STICA
USOM/Honduras

Señor Armando J. Valle
Director Ejecutivo
Servicio de Extensión Agrícola

Señor Miguel A. Elvir
Asistente Director
Servicio de Extensión Agrícola

Asistentes Técnicos (ICA) que trabajan con el Servicio de Extensión

Personal Administrativo del Servicio de Extensión

Supervisores, Agentes Agrícolas, Agentes de Clubes 4-S y Agentes de Economía del Hogar

Personal de la Oficina Central del Servicio de Extensión

Agencias que auspiciaron el estudio:

Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola

Administración de Cooperación Internacional

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, a través del Departamento de Economía y Ciencias Sociales y el Proyecto 39 (Zona Norte).

CONTENIDO

<u>Capítulo</u>		<u>Página</u>
	Agradecimiento	ii
	Contenido	iii
	Lista de Cuadros	v
I	INTRODUCCION	1
	Definición del Estudio	1
	Métodos y Procedimientos	3
	Antecedentes y Situación Actual	5
II	RESULTADOS DEL ESTUDIO	8
	Generalidades	8
	Interés del Personal por Extensión	18
	Conocimiento y Actitudes del Personal en Extensión	21
	Conocimiento de Roles y Responsabilidades del Personal	29
	Factores Físicos que Afectan Extensión	35
III	RESUMEN Y RECOMENDACIONES	38
	Consideraciones Finales	38
	Resumen	38
	Recomendaciones	41
	Estudios Futuros	42

Apéndices

- 1 Estudio Analítico (evaluativo) Sobre Planeamiento y Operación de Programas de Desarrollo Rural. (Proyecto N° E-5). Sub-Proyecto: Estudio Analítico (evaluativo) del Servicio de Extensión de Honduras.
- 2 Estudio Analítico del Servicio de Extensión de Honduras (Cuestionario)

- 3 **Areas en que Necesitan más Adiestramiento Según
Opinión del Personal**

- 4 **Importancia Relativa de Ciertas Responsabilida-
des con Respecto a Ciertos Funcionarios, Según
los Extensionistas**

- 5 **Adiestramiento que más a Ayudado a los Exten-
sionistas en su Trabajo, Según la Posición que
Ocupan**

1

LISTA DE CUADROS

<u>No.</u>		<u>Página</u>
1	Edades del Personal de Extensión de Acuerdo con la Posición que Ocupan, 1961	10
2	Número de Años que han Trabajado en Extensión de Acuerdo con la Posición que Ocupan, 1961	11
3	Nivel de Adiestramiento Académico del Personal de Extensión de Honduras, 1961	12
4	Adiestramiento en Extensión Recibido por el Personal del Servicio de Extensión de Honduras, 1961 ..	14
5	Adiestramiento Total en Exuensión Recibido por el Personal del Servicio de Extensión de Honduras, 1961	15
6	Factores que Ayudaron más a los Extensionistas en la Ejecución de su Trabajo, 1961	16
7	Opinión del Personal sobre lo Adecuado o Inadecuado del Adiestramiento Recibido en Extensión	17
8	Movilidad Interna de los Agentes de Extensión por Agencia	18
9	Razones por las Cuales los Extensionistas Dejan el Servicio de Extensión de Acuerdo con Opiniones del Personal, Según Posiciones	19
10	Razones por las Cuales los Extensionistas Siguen en el Servicio de Extensión, de Acuerdo con Opiniones del Personal Según Posiciones	20
11	Los Objetivos de Extensión Agrícola de Acuerdo con lo Expresado por el Personal de la División de Extensión Agrícola de Honduras	22
12	Conocimiento del Personal del Servicio Sobre Principios de Extensión	24
13	Funciones de Extensión Según el Personal del Servicio	25

<u>No.</u>		<u>Página</u>
14	Problemas Principales que Afectan el Trabajo de Extensión Según el Personal del Servicio	26
15	Opinión de los Extensionistas Acerca de Quién Determina la Política a Seguir, Necesidades de Adiestramiento, y Contenido del Programa, en Orden de Importancia	31
16	Opinión del Personal de Extensión Sobre la Ayuda Prestada por los Especialistas	32
17	Quiénes han Ayudado a los Extensionistas en la Ejecución de su Trabajo, Según Posiciones del Personal	33
18	Opinión de los Extensionistas sobre lo Adecuado o Inadecuado de la Ayuda Suministrada por el Especialista, Supervisores y Administradores	35
19	Información General	36

INTRODUCCION

Definición del Estudio

El presente es un estudio analítico del Servicio Nacional de Extensión (STICA) en Honduras. Este estudio tuvo su origen en una solicitud formulada por los funcionarios de STICA (USOM A-47, TOICA A-775) y del Director de Extensión al Especialista de Extensión del Departamento de Economía y Ciencias Sociales del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (IICA), Turrialba, Costa Rica.

En este estudio participaron un Especialista de Extensión del IICA y un Especialista en Sociología de la Zona Norte del Proyecto 39 (también administrado por el IICA). La Administración de Cooperación Internacional (ICA) a través de la Misión de Operaciones de Estados Unidos en Honduras sufragó los gastos de viaje y viáticos de los técnicos del Instituto.

Para coordinar los esfuerzos de las agencias interesadas, al Dr. Joseph Di Franco se le asignó la responsabilidad de supervisar el estudio (evaluación) analítico. El patrón establecido dentro del Departamento de Economía y Ciencias Sociales para efectuar tales proyectos es por medio de equipo. Dicho equipo debe consistir de un Especialista en Extensión, un Sociólogo y miembros del personal administrativo de la Organización de Extensión que va a ser estudiada. Por lo tanto el Dr. Roy Clifford, Sociólogo del Proyecto 39, el Director Armando J. Valle, y el Asistente Director Miguel A. Elvir del Servicio de Extensión de Honduras y el Dr. Joseph Di Franco constituyeron el equipo.

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 la evaluación parte integrante de sus programas.

Dentro de este marco, se desarrollo un subproyecto para Honduras, basado en los siguientes objetivos específicos:

1. Planear y ejecutar un estudio de evaluación de extensión para Honduras.
2. Establecer un punto de referencia para futuro planeamiento, organización, desarrollo y evaluación de cambio para Honduras.
3. Ofrecer oportunidad de adiestramiento en evaluación para personal de Extensión en Honduras.
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.

Métodos y Procedimientos

Para cumplir con las obligaciones necesarias para completar este estudio, el Dr. Joseph Di Franco y el Dr. Roy Clifford se reunieron con el Director Armando J. Valle y el Asistente Director Miguel A. Elvir el 16 de enero en la ciudad de Tegucigalpa. En la primera sesión se trataron en forma general las ideas y opiniones referentes al programa. Además otras discusiones se llevaron a cabo con el señor Albert Brown, Director de STICA y otros miembros del personal técnico asesor.

Con base en las ideas expresadas y dentro de la estructura general del proyecto (del Departamento de Economía y Ciencias Sociales) se desarrolló un plan específico. Este plan se diseñó para obtener los hechos que ayudarían al equipo a formular opiniones sólidas sobre el Servicio de Extensión de Honduras.

Se recopilarán datos referentes a las 5 áreas que siguen:

1. Planear y ejecutar un estudio de evaluación de extensión para Honduras.
2. Establecer un punto de referencia para futuro planeamiento, organización, desarrollo y evaluación de cambio para Honduras.
3. Ofrecer oportunidad de adiestramiento en evaluación para personal de Extensión en Honduras.
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.

El cuestionario desarrollado por el personal del Departamento de Economía y Ciencias Sociales para estudios similares en otros países de la América Central, se usó como guía para formular el instrumento que se usaría en Honduras. El cuestionario se modificó con base en las discusiones de todos los miembros del equipo. Una vez efectuada la prueba previa del cuestionario, se agregaron y modificaron preguntas; en realidad dicha prueba se realizó entrevistando personal de la Oficina Central, lo cual ayudó a modificar este documento así como brindó oportunidad a los integrantes del equipo de practicar el uso del cuestionario (Apéndice 2).

Se decidió que aquellos miembros del personal que ejecutaban el trabajo visitaran todas las agencias. Para la primera serie de entrevistas el equipo fue dividido en dos grupos; uno integrado por el Dr. Di Franco y el Director Armando J. Valle y el segundo por el Dr. Clifford y el Asistente Director Miguel A. Elvir. Al final de la primera semana los compañeros de equipo se cambiaron de manera que cada miembro trabajara con cada uno de los otros miembros. Este cambio no sólo dió oportunidad de que cada integrante del equipo recibiera el beneficio de comparar impresiones, sino que el Director Valle y el Asistente Director Elvir también tuvieron ocasión de trabajar directamente tanto con el Especialista de Extensión como con el Sociólogo.

Durante la ejecución, el estudio fue usado con dos propósitos principales: 1) realizar un estudio y 2) proveer experiencias adicionales de adiestramiento al personal local. Este método probó ser satisfactorio y cada uno de los miembros del equipo obtuvo grandes beneficios de este procedimiento.

Debido a la carencia de caminos y a las grandes distancias, gran parte de los viajes se hicieron por avión. Afortunadamente la mayor parte del país tiene comunicación aérea; sin embargo, en dos ocasiones se hizo uso de una pequeña avioneta CESSNA, suministrada por la Misión de Operaciones de los Estados Unidos, con el propósito de llegar a agencias situadas en lugares aislados.

Todas las agencias (17) se incluyeron en el estudio. Cincuenta y dos (52) miembros del personal suministraron la información solicitada en el cuestionario. Este personal incluyó a once (11) personas del grupo administrativo, diecisiete (17) agentes agrícolas, seis (6) agentes auxiliares, siete (7) agentes auxiliares de clubes y once (11) mejoradoras del hogar. Las visitas de las agencias para recoger la información se hicieron en un lapso de dos semanas.

Debido a otros compromisos, el equipo se separó y regresó a sus respectivas oficinas, reuniéndose luego en Tegucigalpa el 6 de marzo. En esta oportunidad el Dr. Di Franco, el Dr. Clifford y el Director Valle tabularon la información y formularon las conclusiones que se presentan en este informe.

Antecedentes y Situación Actual

La República de Honduras cuenta con una población de 1,887.389 habitantes (69% rural) y una extensión de 112,008 kilómetros cuadrados. El número promedio de personas por cada familia es de aproximadamente cinco.

El Censo Agropecuario de 1952 informa que existe un total de 156,135 fincas con una superficie de 2,507.404 hectáreas. El ingreso bruto promedio por agricultor es de aproximadamente L.330.00 por año, derivado principalmente de la producción de maíz y frijoles que constituyen el alimento básico de la mayor parte de la población.

El Servicio de Extensión Agrícola en Honduras viene funcionando desde el 31 de enero de 1951, fecha en la cual fue creado el Servicio Técnico Interamericano de Cooperación Agrícola, más comúnmente conocido por STICA. Este último es un organismo que opera con fondos de los gobiernos de los Estados Unidos de América, representado por la Administración de Cooperación Internacional (ICA), y el de Honduras, representado por el Ministerio de Recursos Naturales, del cual STICA es una dependencia.

Las labores de extensión en Honduras se iniciaron en realidad en el mes de abril de 1951, mediante el establecimiento de las agencias de extensión agrícola de Santa Rosa de Copán, Catacamas, Yoro, Choluteca y Comayagua. Posteriormente, en el mes de noviembre del mismo año se realizó la apertura de la agencia de Danlí.

En la actualidad, el Servicio de Extensión Agrícola cuenta con una red de 17 agencias de extensión distribuidas en 14 de los 18 departamentos de la República. El radio de acción de cada agencias es de 35 kilómetros, cubriendo así un promedio de cuatro comunidades y prestando asistencia aproximadamente a 1,200 familias por agencia.

Dentro de la organización del Servicio de Extensión Agrícola funcionan las Secciones de Clubes 4-8, creadas en el año 1953; la de Economía Doméstica, en operación desde 1955; y la de Información Agrícola establecida en 1956. Cabe aclarar que el Servicio de Extensión Agrícola no cuenta en la actualidad con una sección de especialistas. El asesoramiento técnico al personal de extensión es provisto actualmente por especialistas que forman parte de otras divisiones dentro de la organización de STICA.

El personal actual del Servicio de Extensión Agrícola es el siguiente:

Director de Extensión Agrícola
Asistente Director de Extensión Agrícola
Jefe Sección Economía Doméstica
Jefe Sección Información Agrícola

Supervisor Nacional Clubes 4-S	
Asistente Supervisor Nacional Clubes 4-S	
Asistente Jefe Sección Economía Doméstica	
Supervisores de Zona Agentes de Extensión	- 4
Agentes de Extensión Agrícola	- 17
Agentes Demostradoras en el Hogar	- 11
Asistentes de Agentes de Extensión	- 7
Asistentes Clubes 4-S	- 6

Todas las agencias cuentan además con los servicios de un oficinista y conserje.

Las Secciones de Economía Doméstica e Información Agrícola se encuentran asesoradas por técnicos norteamericanos respectivamente, cuyos servicios son provistos por ICA.

Cada agencia de extensión agrícola se encuentra dotada de medio de transporte (vehículo tracción 4 ruedas) así como también de todo aquel material y equipo necesario para conducir un programa educativo.

II

RESULTADOS DEL ESTUDIO

La información de este estudio se obtuvo primordialmente de cincuenta y dos (52) entrevistas personales. Estas cincuenta y dos (52) entrevistas personales abarcaron a todo el personal de Extensión que trabaja en la Oficina Central y en las diecisiete (17) oficinas rurales. Las entrevistas las condujeron los doctores Joseph Di Franco y Roy Clifford, el Director de Extensión Agrícola Ing. Armando J. Valle, y el Asistente del Director de Extensión Agrícola Agr. Miguel A. Elvir.

Las personas arriba mencionadas se dividieron en dos grupos para obtener opiniones personales sobre veintiseis (26) preguntas que se hicieron al personal del Servicio durante el estudio. (Ver Apéndice 2)

La tabulación e interpretación de la información recopilada fue hecha por los doctores Di Franco y Clifford y el Ing. Armando J. Valle. El presente informe comprende las siguientes áreas:

1. Generalidades.
2. Interés del personal por Extensión.
3. Conocimiento y actitudes del personal en Extensión.
4. Conocimiento de roles y responsabilidades del personal.
5. Factores físicos que afectan Extensión.

Generalidades

De un total de cincuenta y seis (56) extensionistas que comprende el Servicio se entrevistaron cincuenta y dos (52) de éstos o sea aquéllos presentes en el desempeño de sus funciones al verificar el estudio.

Cabe aclarar que dos de los agentes de Extensión Agrícola y dos demostradoras del hogar se encontraban ausentes por motivo de estar realizando estudio de adiestramiento en el exterior.

Entre las cincuenta y dos (52) personas que se entrevistaron figuraron once (11) administradores, diecisiete (17) agentes de Extensión Agrícola, seis (6) asistentes de Agentes de Extensión, siete (7) asistentes de clubes 4-S y once (11) agentes Demostradoras del Hogar.

El grupo de administradores comprende: 1 Director de Extensión, un (1) Asistente de Director de Extensión, cuatro (4) Supervisores de Zona, un (1) Jefe Sección Economía Doméstica, un (1) Asistente Jefe de Economía Doméstica, un (1) Supervisor Nacional de Clubes 4-S, un (1) Asistente del Supervisor Nacional de Clubes 4-S, un (1) Asistente del Supervisor Nacional de Clubes 4-S, y un (1) Jefe de Sección de Información Agrícola.

Con relación a la edad, tenencia del empleo, estudios académicos, adiestramiento en Extensión Agrícola y cambios internos del personal se llegó a las siguientes conclusiones:

Edad

El personal en sí está formado por personas relativamente jóvenes. El empleado de más edad tiene 42 años (Agente Demostradora del Hogar) y el más joven cuenta con 19 años de edad (Asistente de Agente). La edad promedio total del personal es de 28.7 años. El cuadro N^o 1 muestra las edades del personal de Extensión de acuerdo con la posición que ocupan. Es interesante observar que tanto los agentes de Extensión Agrícola como las Agentes Demostradoras del Hogar tienen un promedio de edad casi idéntico. La mayor parte de los empleados se encuentran entre las edades de 25 a 29 años de edad; la mayoría del grupo del personal administrativo se encuentra entre las edades de 30 a 34 años de edad, es decir que

siete (7) de las once (11) personas que forman este grupo cuentan con la edad antes mencionada.

Cuadro 1

EDADES DEL PERSONAL DE EXTENSION DE ACUERDO CON LA
POSICION QUE OCUPAN, 1961

	Nº Personas	EDADES						Promedio
		- 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40 +	
Administradores	11	-	-	1	7	3	-	32.5
Agentes	17	-	3	9	3	2	-	27.8
Asistentes de Agente	6	1	3	1	1	-	-	24.7
Asistente Clubes	7	-	2	5	-	-	-	25.0
Demostradoras del Hogar	11	-	5	3	1	1	1	28.3
TOTAL	52	1	13	19	12	6	1	28.1

Tenencia de Empleos

El análisis de la información contenida en el cuadro N° 2 arrojó muchos datos importantes sobre la tenencia de los diferentes cargos. Por ejemplo, cincuenta por ciento (50%) del personal ha trabajado en Extensión por un período de cinco (5) años o más. Esto es muy significativo ya que el Servicio de Extensión Agrícola en Honduras ha venido funcionando desde hace aproximadamente 10 años. Otro dato interesante lo constituye el hecho de que todo el personal administrativo ha desempeñado sus funciones por un período de 5 a 10 años y con un promedio de 7.7 años. Es de importancia destacar que cuatro (4) personas del grupo administrativo han trabajado en el Servicio de Extensión casi desde que éste entrara en funcionamiento.

Cuadro 2

NUMERO DE AÑOS QUE HAN TRABAJADO EN EXTENSION DE
ACUERDO CON LA POSICION QUE OCUPAN, 1961

Posiciones	AÑOS			Promedio Años
	Menos de 1 a.	1 a 5 a.	5 a 10 a.	
Administradores	-	-	11	7.7
Agentes	-	7	10	5.5
Asistentes de Agentes	1	4	1	3.2
Asistentes de Clubes	2	5	-	1.4
Demostradoras del Hogar	1	6	4	2.9
TOTAL	4	22	26	

El grupo de menor tenencia lo componen aquellos empleados que recientemente empezaron a desempeñar el cargo de asistentes de Clubes 4-5 y cuyo promedio es de 1.4 años. Los otros empleados muestran el siguiente promedio de tenencia: Demostradoras del Hogar 2.9 años, Asistentes de Agentes 3.2 años y Agentes de Extensión Agrícola 5-1/2 años de experiencia en el Servicio de Extensión.

El alto grado de tenencia del personal, especialmente del personal administrativo, en una organización relativamente nueva es algo fuera de lo común. Esto es un magnífico índice de la organización administrativa y del desarrollo de trabajo de Extensión en Honduras.

ESTUDIO ACADÉMICOS

Para obtener información referente a los estudios académicos realizados por el personal de Extensión fue necesario definir las diferentes clases de estudios a que hicieron referencia los entrevistados. En

esta forma se establecieron las siguientes categorías:

1. Tres años de estudio en Escuela Normal Rural (Nivel secundario en el cual se otorga un certificado de Profesora Rural).
2. Cinco años de estudios en Escuela Normal Urbana (Nivel secundario en el cual se otorga un certificado de Profesora Urbana).
3. Estudios vocacionales en agricultura (3 años al nivel secundario en la Escuela Granja Demostrativa de Catacamas)
4. Estudios vocacionales en Agricultura (3 años al nivel secundario en la Escuela Agrícola Panamericana, El Zamorano)
5. Universidad.
6. Estudios posgraduados.

Cuadro 3

NIVEL DE ADIESTRAMIENTO ACADEMICO DEL PERSONAL
DE EXTENSION DE HONDURAS, 1961

Posiciones	Escuela Normal 3 a.	Escuela Normal 5 a.	Escuela Normal Catacamas	Escuela Voc. El Zamorano	Uni- ver- sidad	Pos- grada- do
Administradores	-	1	-	4	5	1
Agentes	-	-	-	16	1	-
Asistentes de Agentes	-	-	-	6	-	-
Asistentes de Clubes	-	-	7	-	-	-
Demostradoras del Hogar	2	9	-	-	-	-
TOTAL	2	10	7	26	6	1

El cuadro Nº 3 muestra información referente a estudios académicos. En dicho cuadro se puede observar que un total de 7 personas han realizado estudios al nivel universitario. Dichos estudios han tenido una duración de uno a varios meses y en algunos casos se han realizado en forma completa. El cuadro Nº 3 además muestra que una persona en el grupo administrativo ha realizado estudios posgraduados de un año de duración. Esta persona es el Director de Extensión Agrícola quien posee el título de Master of Sciences de la Universidad de Cornell, Estados Unidos.

Con relación a los agentes de Extensión y Asistentes de Agentes se puede decir que todos ellos han completado estudios de tres años de duración en la Escuela Agrícola Panamericana El Zamorano. Este es el nivel más alto de adiestramiento disponible en Honduras (los graduados de la Escuela Agrícola Panamericana son constantemente solicitados por otros países de Centro América para desempeñar cargos en los diferentes ramos agropecuarios y especialmente en Extensión Agrícola). En el caso de los asistentes de Clubes 4-S todos son graduados de la Escuela Granja Demostrativa de Catacamas (la Escuela Granja Demostrativa de Catacamas no cuenta con el prestigio que actualmente tiene la Escuela Agrícola Panamericana).

Todo el personal que desempeña las funciones de Demostradoras del Hogar ha completado estudios en escuelas normales. Un total de nueve (9) de éstas han completado cinco (5) años de estudios y son poseedoras del título de Maestras Urbanas, mientras que dos (2) de ellas han cursado estudios de tres (3) años y poseen el título de Profesoras Rurales.

En forma general, el nivel académico del personal de Extensión en Honduras se puede comparar favorablemente con el nivel académico del personal que opera en otros Servicios de Extensión en Centro América.

Adiestramiento en Extensión

El adiestramiento recibido por el personal en materia de Extensión Agrícola es posible que sea un hecho de mayor significado que el adiestramiento académico antes descrito. El adiestramiento expuesto por el personal se clasificó en tres diferentes categorías: ANTES DE SERVICIO, AL ENTRAR EN SERVICIO Y DURANTE SERVICIO. La tabulación de datos demostró que un 40.4% del personal ha recibido adiestramiento "antes de Servicio", un 82.6% ha recibido adiestramiento "al entrar en Servicio" y un 86.5% ha recibido adiestramiento "durante Servicio".

Cuadro 4

ADIESTRAMIENTO EN EXTENSION RECIBIDO POR EL
PERSONAL DEL SERVICIO DE EXTENSION DE HONDURAS, 1961

Posiciones	Antes de Servicio		Al Entrar en Servicio		Durante Servicio	
	No.	%	No.	%	No.	%
Administradores	2	18.2	11	100	11	100
Agentes	11	64.7	10	58.8	17	100
Asistentes de Agentes	4	66.6	4	66.6	5	83.3
Asistentes de Clubes	3	42.9	7	100	2	28.6
Demostradoras del Hogar	1	9.1	11	100	10	90.9
TOTAL	21	40.4	43	82.6	45	86.5

Desde el año de 1955 el Servicio de Extensión Agrícola de Honduras ha venido poniendo en práctica la política de facilitar adiestramiento formal al "entrar en Servicio" a todo su personal. Anteriormente dicho adiestramiento consistía sencillamente en dar una breve orientación al nuevo empleado para luego asignarlo a un área rural. En consideración

a que la mayor parte de los nuevos empleados son graduados de la Escuela Agrícola Panamericana* los Agentes de Extensión Agrícola y los Asistentes de Agentes poseen un alto grado de adiestramiento en la categoría "antes de Servicio". Desafortunadamente no sucede lo mismo con las Agentes Demostradoras del Hogar, donde sólo una de ellas informó haber recibido adiestramiento "antes de Servicio".

Cuadro 5

ADIESTRAMIENTO TOTAL EN EXTENSION RECIBIDO POR EL
PERSONAL DEL SERVICIO DE EXTENSION DE HONDURAS, 1961**

Posiciones	Ningún Adiestramiento	1 - 3 meses	4 - 6 meses	7 - 9 meses	10-12 meses	+ de 1 - de 2 años	Más de 2 años
Administradores	0	0	1	0	1	8	1
Agentes	0	3	0	1	4	9	0
Asistentes de Agentes	1	1	0	0	0	4	0
Asistentes de Clubes	0	0	7	0	0	0	0
Demostradoras del Hogar	0	1	5	1	0	3	0
TOTAL	1	5	13	2	5	24	1

* La Escuela Agrícola Panamericana inició en el año de 1955 un curso especial sobre Extensión Agrícola para los estudiantes del tercer año. En el año de 1957 este curso se incluyó oficialmente en el plan de estudios de la E.A.P. Desde entonces, todos los egresados de la E.A.P. poseen un adiestramiento mínimo de seis (6) meses en materia de Extensión. Algunos de ellos poseen un año de adiestramiento ya que en el segundo semestre también se enseña Extensión como una materia electiva.

** En este cuadro existe una diferencia debido a que los que informaron haber recibido adiestramiento previo al Servicio en la Escuela Agrícola Panamericana indicaron seis (6) meses o un (1) año lo que en realidad equivale a uno (1) o dos (2) cursos en el año académico.

El alto porcentaje de adiestramiento en las categorías de "al entrar en Servicio" (82.6%) y "durante Servicio" (86.5%), refleja que existe un esfuerzo decidido por desarrollar la política establecida y conseguir así adiestrar al personal y colocarlo profesionalmente en un nivel alto de competencia.

Para formarse una mejor idea del adiestramiento en Extensión recibido por el personal basta consultar el Cuadro Nº 5 el cual refleja la cantidad actual de adiestramiento recibido.

La importancia del adiestramiento quedó corroborada al hacer la pregunta "Qué cosas le han ayudado más en su trabajo?" Un cincuenta por ciento (50%) del personal respondió en el sentido de que el adiestramiento en Extensión era lo que más les había ayudado. Otro porcentaje igual (cincuenta por ciento (50%)) del personal indicó que tanto sus experiencias en el trabajo como sus relaciones con los compañeros de labor (ambas son maneras de adiestramiento "durante Servicio") habían sido de mucha ayuda para ellos.

Cuadro 6

FACTORES QUE AYUDARON MAS A LOS EXTENSIONISTAS
EN LA EJECUCION DE SU TRABAJO, 1961 *

Factores que Ayudaron	Admi- nistra- dores	Agentes	Asist. de Clubes	Demost. del Hogar	TOTAL
Sin contestar	1	-	-	-	1
Entrenamiento en Extensión	8	9	1	8	26
Relación con mis compañeros de trabajo	5	7	3	1	16
Experiencia en mi trabajo	-	4	4	2	10
Entusiasmo de la gente	-	8	-	1	9
Supervisiones	-	3	2	1	6
Líderes	-	4	-	-	4
Preparación técnica	-	1	-	-	1
Facilidades de transporte	-	1	-	-	1
Interés personal	-	1	-	-	1
Conocimiento de la zona de trabajo	-	-	1	1	2

* Algunos de los informantes mencionaron más de un asunto en respuesta a la pregunta.

Otro aspecto de importancia lo arrojó la pregunta sobre la actitud del personal con relación al adiestramiento recibido. Un sesenta y nueve por ciento (69%) del personal expresó satisfacción con el adiestramiento recibido, sin embargo, setenta y seis por ciento (76%) indicó, al refutar otra pregunta que se hiciera, que necesitaban adiestramiento adicional para mejorar su efectividad en el trabajo.

Cuadro 7

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

Opinión	Administra- dores	Agentes	Asist. de Agentes	Asist. de Clubes	Demost de Hogar	TOTAL
Sí	9	11	3	2	11	36
No	2	6	3	5	-	16

Cambios Internos de Personal

La efectividad del personal en una organización reciente, suele en muchos casos ser gravemente afectada por la movilidad interna de sus empleados. En los años que tiene el Servicio de Extensión Agrícola de funcionar en Honduras, el promedio de tiempo que un Agente de Extensión tiene de permanecer en una agencia es de veintiún meses (21).

Un total de noventa y ocho (98) agentes de extensión se han movi-
lizado a través de las diecisiete (17) diferentes agencias durante los
últimos diez (10) años.

Cuadro 8

MOVILIDAD INTERNA DE LOS AGENTES DE EXTENSION POR AGENCIA

Agencia	Fecha Ini- ciada	Nº meses que han funcionado	Nº Agentes que han ser- vido	Permanencia pro- medio de los A- gentes (meses)
Tegucigalpa	4/16/52	107	2	53-1/2
Comayagua	4/25/51	119	7	17
Danlí	11/21/51	100	5	20
Choluteca	4/24/51	119	6	20
San Marcos de Colón	9/11/55	66	3	22
San Pedro Sula	3/6/52	108	7	15-1/2
Santa Bárbara	8/1/52	103	9	11-1/2
La Ceiba	9/17/54	78	4	19-1/2
El Progreso	8/25/57	43	4	11
Sta. Rosa de Copán	4/3/51	119	10	12
La Esperanza	5/3/51	118	8	15
Nueva Ocotepeque	3/14/52	108	7	15-1/2
Gracias	4/10/55	72	4	18
Juticalpa	2/1/54	83	3	28
Catacamas	4/5/51	119	5	24
Olanchito	2/6/53	95	5	19
Yoro	4/23/51	119	6	20
TOTAL			98	21

A pesar de que existen varias razones para movilizar el personal en una organización, especialmente cuando se trata de un programa educativo que necesita conocimientos de la gente, sus costumbres y el medio ambiente, esto explica el por qué no se ha alcanzado el éxito deseado en Honduras.

Interés del Personal por Extensión

En este aspecto del estudio se hizo un esfuerzo por determinar el interés del personal hacia Extensión por considerarse éste como un

factor que puede afectar la calidad del trabajo realizado. A pesar de que los datos evidencian un alto grado de estabilidad (ver tenencia de empleos, Cuadro Nº 2) las separaciones de personal han siempre existido. El conocer las razones por las cuales los empleados dejan de trabajar en Extensión es un magnífico índice de las actitudes e interés del personal hacia Extensión.

Cuadro 9

**RAZONES POR LAS CUALES LOS EXTENSIONISTAS
DEJAN EL SERVICIO DE EXTENSION, DE ACUERDO CON OPINIONES
DEL PERSONAL SEGUN POSICIONES**

Razón	Adminis- tradores	Agentes y Asist. de Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Total [*]	%
Conseguir mejores sueldos	5	18	1	9	33	63.4
Conseguir mejores empleos y oportu- nidades	5	7	4	1	18	34.6
No les gusta el trabajo extensio- nista	2	6	1	5	14	26.9
Despido o renuncia por incompatibili- dad	1	6	3	2	12	23.1
Trabajar por su propia cuenta	1	4	-	1	6	11.5
Otras razones	1	2	-	2	5	9.6

* La mayoría de los informantes ofrecieron más de una opinión.

Las cinco (5) razones principales a las que el personal atribuye el por qué los empleados dejan de trabajar en Extensión son:

1. Por conseguir sueldos más altos.
2. Por conseguir mejores empleos.
3. Por no gustarles el trabajo de Extensión
4. Por despidos (incompetencia, incompatibilidad)
5. Para trabajar independientemente.

Cuadro 10

RAZONES POR LAS CUALES LOS EXTENSIONISTAS SIGUEN EN EL
SERVICIO DE EXTENSION, DE ACUERDO CON OPINIONES
DEL PERSONAL SEGUN POSICION

Razón	Adminis- tradores	Agentes y Asist. de Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Total*	%
Les gusta hacer tra- bajo de Extensión	4	13	3	6	26	50.0
Ofrece oportunidad de mejorarse (edu- cación y experien- cia)	-	9	4	3	16	30.8
Satisfacción en ayu- dar a la gente	4	7	1	3	15	28.8
Difícil conseguir otro o mejor empleo	2	7	1	1	11	21.5
El trabajo ayuda al país	1	1	1	3	6	11.5
El trabajo no es rutina	1	1	2	1	5	9.6
Otras razones	7	6	2	2	17	32.7

* La mayoría de los informantes ofrecieron más de una opinión.

Para complementar lo anterior se procedió a preguntar al personal los motivos por los cuales conservan sus empleos. Las razones más sobresalientes en este caso fueron:

1. Por gustarles el trabajo de Extensión
2. Por mejorarse profesionalmente.
3. Por la satisfacción que sienten al ayudar a la gente.
4. Porque no es fácil encontrar otro empleo.

Otros motivos de menor importancia fueron "buen sueldo", "prestigio en las áreas rurales", "conocer gente", "empleo apolítico" y "para ayudar al país".

Por lo anterior, es un hecho que la parte económica no es muy satisfactoria para la mayoría del personal. Esto queda evidenciado al expresar treinta y tres (33) de ellos que ésta era la razón principal para dejar de trabajar en Extensión.

Conocimientos y Actitudes del Personal de Extension

Los autores de este estudio consideran este aspecto como el más importante, razón por la cual recibiera un mayor énfasis. Es de suponer que entre más conocimientos y actitudes favorables tenga una persona con relación a su trabajo, tanto mayor serán sus esfuerzos por desempeñarse con éxito.

En esta categoría de conocimientos y actitudes quedan comprendidas las siguientes áreas:

- Objetivos
- Principios
- Funciones
- Factores que afectan Extensión
- Métodos

Líderes

Adiestramiento

Objetivos

Al hacer la pregunta "Cuál es el objetivo principal de Extensión en Honduras?" cuarenta y dos (42) individuos o sea el ochenta y uno por ciento (81%) del personal expuso "elevar el nivel de vida de la gente". Otros propósitos expresados fueron "enseñar mejores prácticas", "elevar el nivel educativo", y "ayudar a las personas a resolver sus propios problemas."

Cuadro 11

LOS OBJETIVOS DE EXTENSION AGRICOLA DE ACUERDO CON LO
EXPRESADO POR EL PERSONAL DE LA DIVISION DE
EXTENSION AGRICOLA DE HONDURAS

Objetivos	Adminis- tradores	Agentes y Asist. de Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Menciones	
					Nº	%
Elevar el nivel de vida a través de Educación	10	19	5	8	42	80.7
Enseñar mejores prácticas	-	2	1	2	5	9.6
Elevar el nivel educativo	-	1	1	-	2	3.8
Ayudar a la gente a resolver proble- mas	1	1	-	-	2	3.8
Mejoramiento del país	-	-	-	1	1	1.9
TOTAL	11	23	7	11	52	100

Una pregunta corolaria a la anterior fue la de "Haría usted algún cambio en los objetivos mencionados?" Un ochenta y seis punto cinco por ciento (86.5%) contestó en forma negativa y solamente un trece punto cinco por ciento (13.5%), o sea siete (7) personas, recomendaron cambios. Es bueno aclarar que cuatro (4) de estas siete (7) personas respondieron en una forma muy ambigua.

La opinión firme y constante del personal de Extensión en este sentido indica un conocimiento sólido de que es necesario y propósito fundamental de Extensión de producir cambios favorables para elevar el nivel de vida de la gente.

Los conceptos favorables que sobre objetivos tiene el personal de Extensión se deben en gran parte a la orientación adecuada que han sabido dar los personeros del Servicio y a su habilidad en poder comunicar estos conocimientos al personal de campo.

Principios

Para determinar el grado de conocimiento del personal sobre los principios de Extensión, se pidió a cada persona enumerar tres (3) de los principios de más importancia. De un total de ciento cincuenta y seis (156) posibles respuestas, solamente cincuenta y cuatro (54) dieron respuestas correctas, setenta y tres (73) respuestas ajenas a la pregunta y veintinueve (29) en blanco.

Este aspecto presenta una situación aún más grave si se eliminan las respuestas obtenidas del personal administrativo. En este caso la información indica que de ciento veintitrés (123) posibles respuestas solamente veintiocho (28) de ellas pueden considerarse como principios. En general, se puede decir que el personal de campo posee conocimientos muy pobres sobre principios de Extensión Agrícola.

A pesar de lo anterior, un treinta y ocho punto cinco por ciento (38.5%) del personal citó buenos ejemplos sobre la aplicación práctica de los

principios en el trabajo de campo. Sin embargo, la conclusión es siempre de que un alto porcentaje del personal de campo no posee aún suficientes conocimientos sobre los principios de Extensión.

Cuadro 12

**CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DEL SERVICIO SOBRE
PRINCIPIOS DE EXTENSION**

Conocimiento	Adminis- tradores	Agentes	Asist. Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Total	%
Correcto	8	7	2	2	1	20	38.5
Incorrecto	2	10	4	5	5	26	50.0
Sin respuesta	1	-	-	-	5	6	11.5
TOTAL	11	17	6	7	11	52	100

Funciones

Para determinar el conocimiento que el personal posee sobre funciones, se solicitó a cada persona escoger de la siguiente lista sus respuestas:

1. Dar conocimientos al agricultor.
2. Dar servicios al agricultor.
3. Ayudar al agricultor a adoptar prácticas.
4. Ayudar al agricultor a hacer decisiones.

El cuadro Nº 13 muestra los resultados obtenidos con relación a esta pregunta.

Cuadro 13

FUNCIONES DE EXTENSION SEGUN EL
PERSONAL DEL SERVICIO

Funciones	Menciones
Dar conocimientos al agricultor	52
Dar servicios al agricultor	15
Ayudar al agricultor a adoptar prácticas	52
Ayudar al agricultor a hacer decisiones	43

El personal en su totalidad enumeró que "dar conocimientos" y "ayudar al agricultor a adoptar prácticas" eran las funciones principales de Extensión. Un número de cuarenta y tres (43) personas mencionaron "ayudar al agricultor a hacer decisiones" y solamente quince (15) personas respondieron en el sentido de que "dar servicio" era una de las funciones de Extensión.

La situación anterior presenta un cuadro muy favorable en consideración a que en Honduras las agencias de Extensión manejan insecticidas, semillas, fertilizantes y otros productos para la venta en vista de que la disponibilidad local de dichos artículos es limitada.

La información anterior quedó corroborada al solicitar al personal colocar en orden de importancia las funciones antes mencionadas. Los resultados fueron los siguientes: "dar conocimientos" primer lugar, "ayudar al agricultor a adoptar prácticas", segundo lugar, y "ayudar al agricultor a hacer decisiones" en tercer lugar. Solamente unas pocas personas mencionaron "dar servicio" la cual ocupó el cuarto lugar.

Factores que Afectan a Extension

El desempeño de un extensionista es directamente afectado por los problemas que él confronta tanto en sus relaciones de trabajo dentro de la organización como en la comunidad rural. Con este objeto, se inquirió al personal de Extensión sobre los principales problemas con que

tropieza en su trabajo.

Cuadro 14

PROBLEMAS PRINCIPALES QUE AFECTAN EL TRABAJO DE
EXTENSION SEGUN EL PERSONAL DEL SERVICIO

Problemas Mencionados	Admi- nistra dores	Agentes y Asist. de Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Total	%
Analfabetismo	1	9	1	3	14	26.9
Bajo nivel económico de la gente	-	7	1	5	13	25.0
Falta de cooperación entre el personal de agencias	3	2	-	2	7	13.5
Falta de adiestramiento del personal	3	2	2	-	7	13.5
Falta de medios de transporte	-	1	2	4	7	13.5
Falta de vías de comu- nicación	1	5	-	-	6	11.5
Falta de interés de la gente	-	4	-	1	5	9.6
Falta de cooperación de especialistas	2	1	-	-	3	5.8
Sistema de tenencia de la tierra	-	3	-	-	3	5.8
Otros problemas (mencionados por 1 ó 2 personas)	10	4	3	2	19	36.5

Una cuarta parte del personal extensionista hizo mención sobre "analfabetismo" y "bajo nivel económico de la gente" como los principales problemas que confronta en el desempeño de sus actividades. El resto de los problemas descritos fueron de igual peso atribuyéndose un trece por ciento (13%) a razones internas de administración tales como falta de cooperación al nivel local; falta de adiestramiento del personal; y falta de transporte. Es interesante observar que solamente una persona hizo referencia a cambios de personal como factor adverso para desempeñar sus funciones.

Métodos

El hecho de saber cuáles son los métodos usados por el personal de Extensión puede ser la base de sus conocimientos en el proceso de Extensión. Con este fin, se formularon preguntas directas para determinar el grado de conocimiento del personal sobre este aspecto. Las respuestas reflejaron un conocimiento y actitud muy sólida de los métodos en Extensión. Cuarenta y cinco (45) personas enumeraron algunos métodos de Extensión y un setenta y tres por ciento (73%) de este grupo (45) mencionaron varios métodos como la manera de hacer que la gente adopte nuevas prácticas. Lo anterior, refleja una vez más, el buen adiestramiento y que existe un alto porcentaje del personal en sí que posee un conocimiento idóneo sobre metodología en Extensión.

Líderes

A pesar que el uso de líderes es un método en Extensión, aquí se expone por separado para darle un mayor énfasis. Se preguntó al personal si los líderes han sido de ayuda en el desarrollo del programa, cuarenta y cuatro (44) personas respondieron en forma afirmativa y solamente nueve (9) en forma negativa.

Para obtener una mejor idea sobre el uso de líderes se hizo además otra pregunta complementaria a aquellas personas que expusieron que los líderes eran de ayuda al programa; se les preguntó cuáles eran las responsabilidades de estos últimos.

- 48.1% respondieron "Para ayudar al agente de Extensión"
- 21.1% respondieron "Para ayudar a la gente"
- 15.4% respondieron "Estimular a la gente a aprender"
- 7.2% respondieron "Usarlos como intermediarios para el mejoramiento de la comunidad"

Treinta y nueve (39) individuos mencionaron el hecho de poder usar líderes para cumplir cualquiera de estas responsabilidades.

A pesar de que las opiniones anteriores no representan la realidad sobre el uso específico de líderes, existe una actitud arraigada entre el personal de que los líderes son de mucha importancia en el proceso de Extensión.

Otro aspecto que vale la pena conocer es la clase de personas que conviene seleccionar para líderes. En este sentido el personal de Extensión expuso las bases para dicha selección de la forma siguiente:

19 personas mencionaron "Que les guste trabajar con la gente"

12 personas mencionaron "Aquéllos respetados por la gente"

12 personas mencionaron "Aquéllos con buenas cualidades personales"

7 personas mencionaron "Aquéllos que tienen prestigio"

5 personas mencionaron "Aquéllos que tienen influencia en la comunidad"

Estas respuestas indican conocimiento por parte del personal sobre las cualidades favorables al seleccionar líderes. También indican que el personal tiene conciencia de que los líderes forman parte de la comunidad y que tienen que ser aceptados por la gente.

Si bien es cierto que existe un buen entendimiento sobre la importancia del uso de líderes, solamente un veintiocho punto ocho por ciento (28.8%) del personal expuso que tenía programas de adiestramiento para líderes locales.

Aparentemente existe buena comprensión sobre la necesidad de adiestrar líderes ya que todos aquéllos que mencionan no haber desarrollado programas de adiestramiento en el pasado hicieron ver que dicha actividad estaba contemplada en los planes de trabajo del presente año. De lo anterior se deduce que las razones principales para que haya habido

poco adiestramiento de líderes en el pasado son:

1. Los agentes han efectuado mucha labor directa y personal con la gente.
2. No tenían suficientes conocimientos para adiestrar líderes.

Adiestramiento

Anteriormente se dijo que la cantidad de adiestramiento recibido por el personal era alto. El personal además respondió (36 contra 16) en forma afirmativa de que el adiestramiento recibido fue adecuado. Sin embargo, en respuesta a la pregunta de cómo mejorar al Servicio de Extensión en Honduras, lo más destacado (por 31 personas) lo constituyó el hecho de "más adiestramiento en Extensión".

Esto dice mucho del personal ya que indica que está consciente de que al adquirir experiencia y confianza necesitan mejorar sus conocimientos y métodos.

La tabulación completa con relación al tipo de adiestramiento puede verse en el Apéndice N^o 3. Esta información bien puede servir como una guía para desarrollar futuras actividades de adiestramiento.

Conocimiento de Roles y Responsabilidades del Personal

La pregunta formulada para obtener información sobre roles y responsabilidades, cubrió tres áreas de trabajo: planeamiento de programas, administración y ejecución de programas. En cada una de estas áreas, se pidió al entrevistado indicar el orden de responsabilidades de los diferentes cargos de Extensión.

Un requisito básico para la operación eficiente de cualquier organización o grupo dentro de una organización es de que los empleados

tengan:

1. Un concepto claro de las responsabilidades y privilegios pertinentes a cada miembro de la organización.
2. Que exista una buena comprensión entre todo el personal sobre dichos conceptos.

Conceptos vagos e inexactos así como la falta de comprensión de los mismos no solamente contribuyen a una operación deficiente, sino que también producen conflictos y decaimiento en la moral del personal.

Las respuestas a la pregunta sobre roles y responsabilidades fueron abrumadoramente incompatibles e indicaron una comprensión muy pobre y falta de entendimiento de los conceptos sobre las responsabilidades del personal de Extensión. Sin embargo, vale mencionar que prevaleció una comprensión general de parte de todo el personal de que el rol y responsabilidad del agente era principalmente el de planear y ejecutar programas.

Es justo mencionar que los autores creen que esta área del trabajo necesita explorarse aún mucho más. Existe la posibilidad de que la pregunta formulada haya sido mal interpretada por los entrevistados. La falta general de fricción entre el personal indica que si bien es cierto que existe una falta de entendimiento, la alta tenencia de empleos y el grado tal mediante el cual los empleados comparten experiencias y conocimientos, han contribuido al desarrollo informal de las buenas relaciones del trabajo.

En cuanto a la pregunta sobre quién determina la política de Extensión, la respuesta abrumadora fue "el personal administrativo de Extensión". Un cuarenta y cuatro por ciento (44%) mencionó al Director de Extensión Agrícola como la persona que determina la política de Extensión.

Al preguntarse sobre quién determinaba las necesidades de adiestramiento, la gran mayoría indicó a los supervisores o bien al Director de Extensión.

Con relación a la información sobre quién determina el contenido del programa, treinta y una personas contestaron de que es la gente quien determina el contenido del programa. En este mismo sentido cabe hacer notar que los especialistas no fueron mencionados del todo con relación al programa. Esto puede ser una indicación de que:

1. Los agentes no entienden el rol del especialista.
2. Los especialistas no cooperan en el desarrollo del programa.

Cuadro 15

OPINION DE LOS EXTENSIONISTAS ACERCA DE QUIEN DETERMINA LA POLITICA A SEGUIR, NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO, Y CONTENIDO DEL PROGRAMA, EN ORDEN DE IMPORTANCIA

Determina la Política	Determina las Necesidades de Adiestramiento	Determina el Contenido del Programa
Director de Extensión	Supervisores	La gente
Director y otro personal Administrativo	Director	El Agente
	Director y Supervisores	La gente y los Agentes
		Personal Administrativo
		Supervisores

También se le preguntó al personal "Qué cambios haría usted si tuviera oportunidad para ello". El setenta y cuatro por ciento (74%) manifestó estar satisfecho de la forma en que ellos creen se determina la política. El sesenta y cinco por ciento (65%) indicó que cambiaría la responsabilidad que tienen los supervisores y administradores de

determinar las necesidades de adiestramiento del personal. En cuanto a "si cambiarían la responsabilidad de quién debiera determinar el contenido del programa" el ochenta y uno por ciento (81%) expresó que no cambiarían el procedimiento actual de como ellos lo conocen (la mayoría cree que los agentes y la gente determinan el contenido del programa).

Otro esfuerzo para obtener una mejor visión sobre roles y responsabilidades se hizo indagando del personal a quién se dirigen cuando necesitan información técnica. El orden de importancia asignado es el siguiente: supervisores, especialistas, biblioteca, compañeros de trabajo, personal directriz y otros.

Aun cuando esta pregunta se hizo en relación con información técnica, los supervisores fueron colocados en primer lugar y los especialistas en segundo. Una vez más, esto parece indicar que hay falta de confianza en los especialistas, escasez de especialistas o desconocimiento de los roles y responsabilidades de los mismos por parte de los agentes; (en conversaciones con los agentes se pudo observar la impresión que tienen de que los especialistas no están disponibles).

Esto parecen confirmarlo las respuestas dadas a la pregunta directa "recibe usted ayuda de los especialistas?"

Cuadro 16

OPINION DEL PERSONAL DE EXTENSION SOBRE LA AYUDA
BRINDADA POR LOS ESPECIALISTAS

Grupo	Mucha	Poca	Nada
Administradores	1	5	5
Agentes	5	7	5
Asistentes de Agentes	2	4	1
Asistentes de Clubes	1	1	5
Demostradoras del Hogar	1	4	5
TOTAL	9	21	21

A la pregunta de que "quién le ayuda a usted más en su trabajo", hecha con el propósito de conocer la opinión de los extensionistas, al analizar la información, Cuadro Nº 17, vemos nuevamente que los miembros del personal se refieren a su superior inmediato; el grupo administrativo indica al Director; el personal de campo indica al supervisor; los agentes auxiliares y de Clubes 4-S, al Agente Agrícola. Solamente uno se refirió a un especialista, y éste era un administrador.

Cuadro 17

QUIENES HAN AYUDADO A LOS EXTENSIONISTAS EN LA EJECUCION DE SU TRABAJO, SEGUN POSICIONES DEL PERSONAL

Menciones	Admi- nistra- dores	Agentes	Asist. Agen- tes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Total
Director de Extensión	7	3	1	-	-	11
Asist. Director Extensión	-	-	-	1	-	1
Jefe Economía Doméstica	-	-	-	-	2	2
Asesora y Jefe Economía Doméstica	1	-	-	-	1	2
Asistente Jefe de Economía Doméstica	1	-	-	-	-	1
Supervisor Nacional de Clubes	1	-	-	-	1	2
Especialistas	1	-	-	-	-	1
Supervisor Zona	-	11	3	2	2	18
Supervisor Zona y Director Extensión	-	2	-	-	-	2
Supervisor Zona y Asist. Jefe Economía Doméstica	-	-	-	-	1	1
Supervisor y Agente	-	-	-	3	1	4
Agente	-	-	1	1	2	4
Otros	-	1	-	-	1	2
Nadie	-	-	1	-	-	1
TOTAL	11	17	6	7	11	52

Parece haber suficiente evidencia sobre la necesidad de estudiar el rol y responsabilidades de los especialistas dentro de la Organización y desarrollo del programa de Extensión. Puede ser necesario que la administración valore nuevamente esta área de trabajo para determinar cómo mejorar la situación.

La información del cuadro N^o 17 también indica que el personal se dirige al superior administrativo inmediato y a los supervisores, en solicitud de información técnica. Esto recalca la responsabilidad de los supervisores, si han de respaldar al personal de campo en asuntos técnicos.

En el cuadro N^o 18 hay información que refleja la actitud del personal de Extensión con respecto a lo adecuado de la ayuda recibida de los especialistas, supervisores y del Director.

Treinta y tres (33) miembros del personal manifestaron que la ayuda de los especialistas no era adecuada.

Diecinueve (19) manifestaron que la asistencia brindada por los supervisores no era adecuada.

En vista de este alto porcentaje (63.4% y 36.5% respectivamente) se considera conveniente un mayor análisis de la situación. A medida que fue manifestándose esta tendencia, durante las entrevistas, los autores trataron de encontrar indicios de la misma en las conversaciones y observaciones generales. Una explicación parcial parece ser que las agencias más aisladas y distantes de la Oficina Central, eran las que hacían esta crítica. Este es otro problema que necesita atención inmediata de parte de la Administración.

Parte del proceso de Extensión es conseguir que la gente participe en los roles y responsabilidades para ayudarse a sí misma. Sin embargo, para que la gente participe, debe comprender el proceso de Extensión. Esto es parte de la responsabilidad que tienen los agentes de hacer que la población conozca lo que tratan de hacer en su calidad de Extensionistas.

Cuadro 18

**OPINION DE LOS EXTENSIONISTAS SOBRE LO ADECUADO O
INADECUADO DE LA AYUDA SUMINISTRADA POR EL
ESPECIALISTA, SUPERVISORES Y ADMINISTRADORES**

Grupo	Adecuado	Inadecuado	Sin Contestar	Total
Especialistas	18	33	1	52
Supervisores	30	19	2	52
Administradores	39	11	3	52

A pesar de que se solicitó la opinión únicamente del personal de Extensión, esto se refleja en la relación que dicho personal cree tener con la gente con quien trabaja.

Excepto uno, todos dijeron que la gente comprende lo que Extensión está tratando hacer, al menos parte en parte del tiempo.

Factores Físicos que Afectan Extensión

Muy a menudo, la distancia que existe entre la Agencia y la Oficina Central, el área cubierta por una agencia, tamaño y tipo de tenencia de las fincas, etc., afectan directamente los resultados del trabajo de Extensión. El Cuadro Nº 19 muestra algunos de estos factores en Honduras.

Aunque las distancias no son grandes en términos de kilómetros, la carencia de caminos transitables durante todo el año y la topografía del país, hacen que muchas de las agencias sean accesibles únicamente por la vía aérea (aviones pequeños). En términos generales, las agencias más distantes de la Oficina Central, reciben menor atención administrativa, supervisión y respaldo técnico. Sería conveniente que los mejores agentes sean asignados a esas áreas.

Cuadro 19

INFORMACION GENERAL

Zona	Agencia	Personal de la Agencia	Fecha que se inició en Mes Año	No. Meses que ha funcionado	No. de Agentes que han servido	Distancia de la Oficina Central		No. Fincas (Cen so 1952)	Tamaño de Fincas	Tenencia de la Fincas		Especialidad de las Fincas	Facilidades de Comunicación
						Km.	Tiempo			Duques	Otros		
A	Tegucigalpa	4	4 1952	107	2	2	10 min.	3890	1-250 Ha	75	15	10	Jeep
	Comayagua	3	4 1951	119	7	100	100	1171	4 Ha	15	85	-	Jeep
	Danli	3	11 1951	100	5	108	auto 3 hrs.	2811	2-6 Ha	✓	-	-	Jeep
	Choluteca	4	4 1951	119	6	147	auto 3 hrs.	3114	2-6 Ha	45	55	-	Jeep, bestia a pie
B	San Marcos de Colón	4	8 1955	66	3	200	auto 5 hrs.	832	6 Ha	50	2	48	Jeep
	San Pedro Sula	4	3 1952	108	7	300	avión 45 min. auto 1 día	2098		90	10	-	Auto, tren
	Sta. Bárbara	2	7 1952	103	9	414	avión 1 hora	88	10 Ha	90	10	-	Auto y bestia
	La Ceiba	4	8 1952	78	4	400	tren y auto 2 días	588	1-200 Ha	60	40	-	Auto y tren
C	El Progreso	3	7 1957	43	4	330		759	100 Ha	-	✓	-	Jeep
	Sta. Rosa de Copán	4	4 1951	119	10		avión 1 1/2 hr. auto 1 1/2 hrs.	1537	20 Ha	25	50	25	Jeep, bestia a pie
	La Esperanza	4	5 1951	118	8	240		960	-	-	-	-	Jeep
	Nueva Ocotepeque	2	3 1952	108	7	423	avión 3 hrs. auto 14 hrs.	610	5 Ha	15	85	-	Jeep
D	Gracias	3	4 1955	72	4	685		1146	3 Ha	100	-	-	Jeep, bestia
	Juticalpa	5	2 1954	83	3	200	avión 1/2 hr. auto 5 hrs.	2000	2-6 Ha	50	5	18	Jeep, bestia
	Catacamas	2	4 1951	119	5	260	avión 45 min. auto 5 hrs.	1220	2-4 Ha	6	22	72	Jeep y bestia
	Olancho	2	2 1953	95	5	400	avión 1/2 hr. auto 15 hrs.	1834	25 Ha	✓	-	-	Jeep y tren
Yoro	1	4 1951	119	6	400	avión 1/2 hr. auto 15 hrs.	1886	2-9 H.	70	15	5	Jeep y bestia	

Se espera que cada agencia cubra un área amplia. Agencias que no disponen de medios adecuados de transporte, no puede esperarse que hagan una buena labor. Los medios de movilización tienen gran importancia. Hay dos problemas: proveer vehículos suficientes y servicio de mantenimiento para los mismos.

Aún cuando existen diecisiete (17) agencias de Extensión en Honduras, las mismas no cubren todo el país. Hay grandes áreas entre unas y otras agencias y a través de todo el país, que no son cubiertas por Extensión.

En general, los autores fueron gratamente impresionados por la limpieza, arreglo, disposición y espacio de que disponen las oficinas. Parece existir cierto orgullo en mantener un tipo uniforme de oficina. En algunas agencias se observó la necesidad de disponer de máquinas de escribir y de otro equipo de oficina.

La información disponible (Censo 1952) sobre tenencia de la tierra y tamaño de las fincas, indica una gran diversidad a través del país. Los agentes no parecían estar muy familiarizados con la estadística de sus propias áreas, respecto a estas condiciones. Parece necesario poner mayor atención en el hecho de prestar más ayuda a los agentes, para el uso de la información existente, y ayudarles a obtener su propia información. Esto parece fundamental para el buen planeamiento y desarrollo del programa.

III

RESUMEN Y RECOMENDACIONES

Consideraciones Finales

Los asesores (especialistas del I.I.C.A.) que tuvieron el privilegio de supervisar esta evaluación desean expresar su agradecimiento a todos aquellos que hicieron posible el estudio. Nuestra más profunda gratitud al Director Armando Valle, por su constante ayuda y participación en esta actividad. En realidad, a todo el personal de Extensión, incluyendo al de la Oficina Central, que siempre mostró el deseo de cooperar. Los asesores también agradecen la sinceridad y franqueza de los entrevistados al contestar las preguntas. El siguiente resumen y las recomendaciones se presentan en la esperanza de que puedan contribuir a los esfuerzos que realiza el personal en la lucha por expandir y mejorar el programa y la organización del Servicio de Extensión.

Resumen

1. El personal del Servicio Nacional de Extensión de Honduras es relativamente joven, a pesar de que dicho Servicio tiene diez años de establecido. La edad promedio es de 28 años.
2. El promedio de tenencia de la posición es relativamente alto; la mitad del personal, o sea 26 miembros, trabajan con la organización desde hace 5 años o más.
3. El alto promedio de tenencia (7.7 años) del personal administrativo ha contribuido en alto grado a la continuidad de programas, como es el caso de la política consistente que existe sobre adiestramiento del personal.

4. Puede decirse que la inestabilidad del personal ha sido relativamente baja. Esto es contrario a la tendencia corriente en las organizaciones de Extensión de reciente desarrollo.

5. La movilidad del personal dentro de la organización ha ido en detrimento del desarrollo del programa de Extensión; por ejemplo, el tiempo promedio de permanencia de los agentes en cualquiera agencia es de un año y nueve meses. Los efectos de esta movilidad pueden palpase cuando observamos que el promedio de permanencia de los agentes en tres agencias ha sido de sólo un año o menos.

6. En conjunto, el personal de Extensión tiene buenos antecedentes en relación con su preparación académica. Todos han completado la enseñanza secundaria o superior. Este factor refleja la excelente política de reclutamiento establecida por el Servicio de Extensión.

7. El Servicio de Extensión ha mantenido un programa bien organizado de adiestramiento previo al servicio. (Todo el personal, con excepción de las personas recientemente contratadas, han participado en actividades de adiestramiento previo al servicio). Con este proceso continuo de educación se obtiene una base sólida de adiestramiento (adiestramiento inductivo) que se ofrece a todos los empleados que ingresan en el Servicio.

8. El total de adiestramiento en Extensión recibido por el personal actual es muy alto. Hay 25 individuos que han recibido más de un año de adiestramiento.

9. Es interesante observar que, en las diferentes áreas en que se mencionó la necesidad de adiestramiento, veinticinco por ciento (25%) del personal deseaba más adiestramiento en Extensión en general; diecisiete por ciento (17%) en metodología de Extensión; veintidós por ciento (22%) en comunicaciones; catorce por ciento (14%) en sociología rural; veintitrés por ciento (23%) en agricultura técnica; doce por ciento (12%) en tecnología de Economía Doméstica (ver Apéndice 3).

10. La mayoría del personal indicó que el objetivo principal de Extensión es elevar el nivel de vida de la población.

11. El conocimiento que tiene el personal sobre los principios de Extensión es muy deficiente. El sesenta y uno por ciento (61%) no fue capaz de enumerar los principios de Extensión.

12. El personal tiene buen concepto de las funciones de Extensión. Todos indicaron que las dos funciones principales son: (1) transmitir conocimientos, y (2) ayudar al agricultor a adoptar prácticas.

13. El personal tiene un excelente concepto de los métodos de Extensión.

14. Los problemas principales que afectan el trabajo de Extensión, según el personal, son: (1) el bajo nivel de alfabetismo de la población y (2) el bajo nivel económico de las familias rurales.

15. El personal reconoce la necesidad que existe de establecer un programa de adiestramiento para líderes locales. También necesitan ayuda para obtener conocimiento sobre desarrollo de líderes.

16. El personal de campo espera respaldo de su superior inmediato tanto en asuntos de Extensión como en asuntos técnicos.

17. El personal de campo indicó que necesita mayor asistencia de los supervisores y especialistas. El ochenta y uno por ciento (81%) indicó recibir poca o ninguna ayuda del especialista.

18. Ninguno de los miembros del Servicio de Extensión indicó recibir ayuda de los especialistas en el planeamiento y desarrollo del programa.

19. El personal en general tiene la impresión de que la retribución económica no es adecuada.

Recomendaciones

Adiestramiento

1. Debe continuarse la política seguida para el mejoramiento del personal de Extensión. El setenta y seis por ciento (76%) del personal indicó la necesidad que tienen de recibir mayor adiestramiento. Conforme adquieren experiencia necesitan más oportunidades de fortalecer sus esfuerzos, adquiriendo más conocimientos sobre el proceso de Extensión. En el cuadro 1 del apéndice 3 se enumeran las listas específicas del adiestramiento deseado.

2. Se pudo observar que las áreas más débiles eran las de liderazgo y principios de extensión; en consecuencia, se les debe prestar atención especial.

3. Además de adiestrar al personal de Extensión, se debe hacer hincapié en el adiestramiento de líderes locales. Los agentes de Extensión, con la experiencia y prestigio que adquieren, pueden expandir la efectividad de su trabajo haciendo uso de líderes locales voluntarios.

4. Los supervisores deben dedicar más tiempo a ayudar a los agentes a adquirir mayores conocimientos sobre los procesos de Extensión.

Administración

1. Debe prestarse atención especial a la determinación de medios y modos de proveer supervisión y respaldo técnico más adecuado a las agencias más aisladas y distantes.

2. Se recomienda establecer una sección de especialistas dentro de la organización del Servicio de Extensión.

3. Debe prestarse atención continua al desarrollo de conceptos claros sobre roles y responsabilidades y hacerse esfuerzos especiales para adiestrar al personal de toda la organización respecto a los roles y responsabilidades de todos.

4. Debe prestarse especial atención a la determinación de medios y modos de elevar la retribución económica que percibe el personal de Extensión. Un aspecto puede ser la conveniencia de continuar la política de ofrecer oportunidades excepcionales de mejoramiento profesional, que el personal de Extensión estima en alto grado.

5. El supervisor debe dedicar menor tiempo a detalles administrativos de poca importancia y más tiempo a ayudar a los agentes en el desarrollo de programas y a ser educadores mejores y más eficaces.

6. Dentro del Servicio de Extensión existen especialistas a quienes podría capacitarse para desempeñar roles claves dentro del mismo Servicio. Se recomienda la adopción de una política que provea oportunidades continuas para el desarrollo de estos individuos de grandes capacidades. (Esta puede ser una manera de formar un cuerpo de especialistas dentro de la organización de Extensión).

7. Se recomienda en alto grado prestar mayor atención a los aspectos de Economía Doméstica del Servicio de Extensión.

8. Que se aliente y respalde el programa de Clubes 4-S o trabajo con juventudes rurales, como aspecto importante del trabajo de Extensión.

9. Que la administración estudie formas de aminorar la movilidad interna.

Estudios Futuros

1. Se recomienda hacer un estudio sistemático de la situación actual de la Economía Doméstica dentro del Servicio de Extensión. Se supone

que desde la iniciación del programa de Economía Doméstica en Honduras han ocurrido cambios significativos en el país, en el Servicio de Extensión y en el personal de Economía Doméstica, que pueden indicar la necesidad de formular nuevos reglamentos de política y procedimientos.

2. Se recomienda realizar un estudio sistemático sobre los aspectos de juventudes rurales (Programa de Clubes Juveniles) dentro del Servicio de Extensión, con el propósito de determinar las modificaciones necesarias en el programa general de Extensión. Hay la opinión, bastante generalizada, de que debe hacerse Extensión a través de los jóvenes, para así preparar un público adulto cuya actitud futura hacia Extensión sea favorable.*

3. De acuerdo con lo superido por el personal de STICA y recomendado en alto grado por el equipo que ha realizado este estudio analítico, hacer el próximo año un estudio similar. El estudio podrá servir de base para hacer comparaciones con el actual estudio en referencia, y deberá ahondar en el análisis de los cambios que están operándose en la agricultura hondureña, como resultado de los esfuerzos de Extensión. Este estudio podrá ser muy útil en (1) adiestramiento del personal, (2) planeamiento del programa, (3) determinación de los métodos más eficaces, y (4) áreas en las cuales se necesitan mayores recursos para respaldar el programa de Extensión (asistencia técnica, especialistas, etc.)

* Actualmente el IICA realiza un estudio sobre los Programas de Juventudes Rurales en las Américas, para establecer una base que respalde el planeamiento de programas con jóvenes rurales. Esta encuesta puede servir como estudio preliminar en el cual Honduras y otros países Latinoamericanos puedan basar su acción futura.



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 HONDURAS

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 Honduras 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 Honduras.
2. Establecer un punto de referencia para futuro planeamiento, organización, desarrollo y evaluación de cambio para Honduras.
3. Ofrecer oportunidad de adiestramiento en evaluación para personal de Extensión en Honduras.
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 Honduras y en el Departamento de Economía y Ciencias Sociales del IICA. La recolección de información será hecha en Honduras, para la primera fase, y en el Instituto para

los estudios comparativos del Servicio 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 Honduras suministrará el personal local y la cooperación necesarios para realizar el estudio.

El estudio de evaluación se hará en enero de 1961.

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 Honduras, y que el personal hondureño 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 Honduras. La mayor parte de esto, si no todo, debe estar disponible en la Oficina Central del Servicio de Extensión de Honduras.

El grupo realizará entrevistas al personal, incluyendo

1. Ministro de Agricultura
2. Director
3. Director Asistente de Extensión
4. Especialistas
5. Supervisores
7. Ayuda técnica (ICA) de STICA

Se llevarán a cabo observaciones con los agricultores, cuando sea necesario ampliar o conseguir datos que no ha sido posible obtener del personal de Extensión.

SERVICIO TECNICO INTERAMERICANO DE COOPERACION AGRICOLA
División de Extensión Agrícola

ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION DE HONDURAS

por

Dr. Joseph Di Franco, Especialista en Extensión
Dr. Roy A. Clifford, Sociólogo Rural
Ing. Armando J. Valle, Director Extensión
Agr. Miguel A. Elvir, Asistente Director Extensión

Enero, 1961

ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION DE HONDURAS

Lugar y Fecha de la Entrevista

1. Datos Biográficos:

Nombre _____

Lugar de Nacimiento _____ Edad _____

Posición Actual _____

Número de Años en Extensión _____

Educación Académica:

Secundaria					Universitaria					Posgraduado				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Fecha en que se graduó _____

Adiestramiento en Extensión solamente

Tipo	Duración (meses)
Antes de Servicio	
Nacional	
Internacional	

Adiestramiento en materia técnica _____

2. Enumere en orden de importancia (1 a 3) las tres áreas de responsabilidad correspondiente a cada uno de los siguientes funcionarios:

	<u>Planeamiento del Programa</u>	<u>Responsabilidad Administrativa</u>	<u>Ejecución del Programa</u>
Ministro	_____	_____	_____
Director de Extensión	_____	_____	_____
Asistente Director Extensión	_____	_____	_____
Especialista	_____	_____	_____
Agente	_____	_____	_____
Supervisor	_____	_____	_____

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

3. a) En qué evidencia 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 Honduras?

- 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 dos problemas principales con que tropieza Ud. en su trabajo?

1) _____

2) _____

- e) Qué cosas le han ayudado más 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 Ud. 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 los líderes locales?

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

Sí _____ No _____ Si su respuesta es sí, cuáles?

c) En qué se base Ud. para seleccionar 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 conocimiento 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 técnica 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. Quién en el Servicio de Extensión ha sido el que más le ha ayudado a Ud. en su trabajo?

12. Le ayudan los especialistas a Ud.

Mucho _____ Poco _____ Nada _____

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

1) _____

2) _____

3) _____

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

Sí _____ No _____

b) Si su respuesta es si, podría Ud. darme un ejemplo de cómo Ud. ha usado en la práctica 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. Cómo consigue Ud. que los agricultores, amas de casa y niños adopten las prácticas recomendadas?

16. Qué sugeriría Ud. para mejorar el Servicio de Extensión en Honduras?

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

Sí _____ No _____

a) Indique en qué áreas necesita más adiestramiento.

18.Cuál considera Ud. ha sido el adiestramiento que más le ha ayudado en su trabajo?

19. En qué fecha fue inaugurada esta Agencia?

20. Cuántos agentes han estado a cargo de esta Agencias hasta la fecha?

21. En su opinión, cuál es la razón por la cual los extensionistas dejan su empleo?

22. Por qué razones cree Ud. que los extensionistas conservan su empleo? (Qué es lo que les guasta del trabajo de Extensión?)

ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION EN HONDURAS

A N E X O 1

(No necesita firmar)

1. a) En qué forma trabajan los especialistas del STICA con Ud?

- b) Considera la ayuda de los especialistas adecuada?

Sí _____ No _____

- c) Si la respuesta es No, indique alguna manera de mejorar esta situación.

2. a) En qué forma trabajan los supervisores de zona con Ud?

- b) Considera Ud. la ayuda de los supervisores de zona adecuada?

Sí _____ No _____

c) Si la respuesta es No, indique alguna manera de mejorar esta situación.

3. a) En qué forma trabajan los directivos de Extensión (director, asistente director, supervisor Clubes 4-S y Jefes de sección) con Ud.?

b) Considera la ayuda de los directivos de Extensión adecuada?
Sí _____ No _____

c) Si la respuesta es No, indique alguna manera de mejorar esta situación.

4. Describa brevemente dos o tres formas que Ud. considera fundamentales para contribuir a su satisfacción personal de trabajar para el STICA.

AREAS EN QUE NECESITAN MAS ADIESTRAMIENTO SEGUN
LAS OPINIONES DEL PERSONAL

Areas Mencionadas	Admi- nistradores	Agentes	Asist. Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Total	%
Extensión General	-	6	3	3	1	13	25.0
Metodología	-	5	1	1	2	9	17.3
Supervisión	3	-	1	-	-	4	7.7
Evaluación	2	-	-	-	-	2	3.7
Filosofía de Extensión	1	-	-	-	-	1	1.9
Comunicaciones	2	1	-	2	4	11	21.5
Ayudas Visuales	1	-	-	1	-	2	3.7
Trabajo con Clube	-	-	-	2	-	3	5.8
Liderazgo	1	-	-	1	-	2	3.7
Sociología Rural	-	3	1	1	2	7	13.5
Materia Técnica en Agricultura	1	9	2	-	-	12	23.1
Educación del Hogar	-	-	-	-	3	3	5.8
Economía Doméstica General	2	-	-	-	-	2	3.7
Economía Doméstica: Materia Técnica	-	-	-	-	6	6	11.5
Ninguna	4	4	-	1	3	12	23.1
TOTAL	13	18	10	12	21	89	171 *

*

Número Mencionado por cada persona	Admi- nistradores	Agentes	Asist. Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar	Total
1	1	3	2	2	1	9
2	5	8	3	4	4	24
3	1	2	1	0	3	7
Ninguna	4	4	0	1	3	12
TOTAL	11	17	6	7	11	52

IMPORTANCIA RELATIVA DE CIERTAS RESPONSABILIDADES CON RESPECTO A
CIERTOS FUNCIONARIOS, SEGUN LOS EXTENSIONISTAS

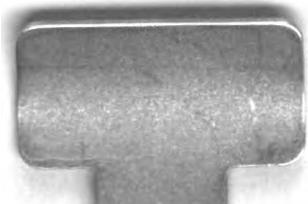
	Responsabilidades	P o s i c i ó n				
		Adminis- tradores	Ager- tes	Asist. Agentes	Asist. Clubes	Demost. Hogar
Ministro	{ Planeamiento del Programa	8.5	9.5	3.5	2.0	5.0
	{ Responsabilidad Administrativa	16.0	23.5	12.0	7.0	23.0
	{ Ejecución del Programa	4.5	9.0	3.0	8.0	5.0
Director Extensión	{ Planeamiento del Programa	25.0	41.5	14.5	16.5	22.5
	{ Responsabilidad Administrativa	22.5	33.0	9.0	12.5	14.0
	{ Ejecución del Programa	17.5	27.5	12.5	12.0	17.5
Asistente Director Extensión	{ Planeamiento del Programa	21.0	41.5	13.0	18.0	24.0
	{ Responsabilidad Administrativa	20.0	32.0	8.5	8.5	13.5
	{ Ejecución del Programa	20.0	29.5	13.5	13.5	14.5
Especialista	{ Planeamiento del Programa	24.0	34.5	12.5	14.5	19.5
	{ Responsabilidad Administrativa	-	13.0	-	1.0	3.0
	{ Ejecución del Programa	25.0	34.5	10.5	7.5	20.5
Agente	{ Planeamiento del Programa	24.0	44.5	14.0	15.5	26.0
	{ Responsabilidad Administrativa	16.0	25.5	8.0	12.0	8.0
	{ Ejecución del Programa	23.0	33.5	13.0	14.5	21.0
Supervisor	{ Planeamiento del Programa	15.5	44.5	14.0	18.0	25.5
	{ Responsabilidad Administrativa	7.0	16.0	5.5	11.0	7.5
	{ Ejecución del Programa	11.5	24.5	14.5	14.0	20.0

NOTA: Para la tabulación se asignaron los siguientes valores: primer lugar, 3 puntos; segundo lugar, 2 puntos; tercer lugar, 1 punto.

En caso de duplicación o inaplicabilidad parcial, se asignaron promedios o valores comenzando con el primero en importancia.

ADIESTRAMIENTO QUE MAS HA AYUDADO A LOS EXTENSIONISTAS
EN SU TRABAJO, SEGUN LA POSICION QUE OCUPAN

Tipo de Adiestramiento	Admi- nistradores	Agentes	Asist. de Agentes	Asist. de Clubes	Demost. del Hogar	Total
Extensión General	6	10	3	1	-	20
Comunicaciones	3	6	2	1	4	16
Sociología	-	3	-	-	1	4
Administración	1	-	-	1	-	2
Convenciones Anuales	-	1	-	-	-	1
Trabajo de Clubes	-	-	1	1	-	2
Economía Doméstica	-	-	-	-	1	1
Educación para el Hogar	-	-	-	-	1	1
Vestuario	-	-	-	-	5	5
Nutrición	-	-	-	-	3	3
Alimentación	-	-	-	-	2	2
Ingeniería	-	3	-	-	-	3
Horticultura	-	2	-	-	-	2
Sin respuesta o ambigua	2	-	1	-	1	4
No recibió adiestra- miento	-	-	-	4	-	4



IICA CH C