

3994-1

Estudio analítico DEL SERVICIO DE EXTENSION DEL ECUADOR

POR

Joseph Di Franco y Gerardo Naranjo

ENERO de 1963.



INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA
CENTRO TROPICAL DE INVESTIGACION Y ENSEÑANZA PARA GRADUADOS

7 15974e 1963

Turrialba - Costa Rica



Costa Rica 630 717

I 59742 1963

ESTUDIO ANALITICO DEL SERVICIO DE EXTENSION DE ECUADOR

por

JOSEPH DI FRANCO

y

GERARDO NARANJO



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

Enero, 1963

07815

I. I. C. A. - C. I. R. A. BIBLIOTECA	
COMPRADO A	_____
CESEQUIO DE	<i>Dr. Pina</i>
FECHA	<i>10/5</i> _____
PRECIO	_____

*I I C A
630.717
43*

Esta publicación ha sido preparada bajo los términos del Contrato suscrito entre el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) y el Instituto de Asuntos Interamericanos de la Agencia para el Desarrollo Internacional (A.I.D.) del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica.

1963

Turrialba, Costa Rica
Enero, 1963

AGRADECIMIENTOS

Este estudio ha sido posible gracias al interés y la cooperación de las siguientes personas:

- Ing. Alfredo Guijarro B.,
Director del Servicio de Extensión de Ecuador
- Ing. Nelson Vallejo Ch.,
Asesor Nacional, Servicio de Extensión de Ecuador
- Sr. Roy A. Clifford,
Sociólogo de la Zona Norte del
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas
- Dra. Carmen P. Busquets,
Economista del Hogar
Departamento de Economía y Extensión del
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas

Además de dejar expresa constancia de su agradecimiento a las personas antes mencionadas, los autores desean manifestar su reconocimiento al Profesor Juvenal Valerio R., quien tuvo a su cargo la revisión editorial del informe, al Ing. Gilberto Páez B., por su colaboración en la interpretación estadística de los resultados, y a las secretarias del Departamento de Economía y Extensión y a otros funcionarios del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, que contribuyeron con sus servicios a hacer posible este informe.

CONTENIDO

	Página
I. INTRODUCCION	1
El problema. Su naturaleza	1
Importancia y significado del problema	2
Alcance y limitaciones del estudio	2
Objetivos generales.....	3
Objetivos específicos.....	3
Suposiciones básicas	4
Lugar del estudio	4
Naturaleza cambiante del trabajo de Extensión Agrícola en Ecuador	7
Primera etapa	7
Segunda etapa	12
II. MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS	15
Tamaño del estudio	17
Instrumentos de investigación	17
Construcción del cuestionario y su administración	17
Interpretación de los resultados	19
III. ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA POR MEDIO DEL CUESTIONARIO	21
Información general	21
El extensionista agrícola y su grado de educación	22
Educación formal	22
Educación o adiestramiento en servicio	26
Futuro adiestramiento del personal	35
Experiencias previas del personal	40
Conocimientos y actitudes del personal	45
Grado de conocimientos sobre los objetivos de Extensión	45
Grado de conocimientos acerca de los principios de Extensión	48
Reacciones del personal frente al actual programa de trabajo	52
Algunas opiniones del personal	56
Actitudes del personal de Extensión hacia los agricultores	60
Opinion del personal acerca de la cooperación recibida	62
Principales problemas que afronta el personal ..	64

	Página
Programas y actividades de Extensión	68
Principales fuentes de información utilizadas por Extensión	68
El programa actualmente desarrollado y su respuesta a las necesidades de la gente	70
Principales participantes en la formulación del programa	71
Principales métodos de Extensión usados por el personal	74
Opiniones del personal respecto del tipo de programa	80
Labores de evaluación en el Servicio de Extensión	82
Roles y relaciones del personal	86
Cooperación y ayuda técnica entre el personal	92
Imagen de la supervisión en el personal del Servicio de Extensión.....	95
Funciones en el Servicio de Extensión	102
 IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 113
A. Conclusiones derivadas del análisis de los datos obtenidos	114
B. Conclusiones y recomendaciones sobre los materiales y métodos usados.....	132

-ooOoo-

LISTA DE CUADROS

Nº	Página
1. Grado de educación formal del personal	23
2. Adiestramiento en servicio de los supervisores	28
3. Adiestramiento en servicio de los agentes	30
4. Adiestramiento en servicio de los subagentes	32
5. Adiestramiento en servicio de las mejoradoras del hogar	34
6. Areas en las que el personal prefiere recibir adiestramiento adicional	36
7. Materias de las Ciencias Biológicas en las que se solicita adiestramiento; orden de importancia ...	37
8. Materias de la educación de Extensión y de las Ciencias Sociales aplicadas en que se solicita adiestramiento; orden de importancia	38
9. Aspectos de la economía doméstica en que desean recibir adiestramiento las mejoradoras del hogar; orden de importancia	39
10. Experiencia previa del personal. Número de años, a partir de 1954, que trabaja el personal, según su posición	42
11. Grado de movilidad del personal de Extensión Agrícola del Ecuador; número de años que lleva trabajando en la misma oficina, según su posición ..	44
12. Mejor objetivo de Extensión Agrícola según la opinión del personal	46
13. Conocimientos del personal acerca de los principios de Extensión.....	50
14. Debe el programa de trabajo responder a las necesidades de la gente?.....	52
15. Grado de satisfacción que siente el personal respecto de los actuales planes de trabajo	53

Nº		Página
16.	Grado de satisfacción que siente el personal por los actuales objetivos del programa de trabajo	54
17.	Grado de satisfacción que siente el personal respecto a como se origina el actual programa de trabajo	55
18.	Factores que determinan la separación del personal según la opinión de los informantes	56
19.	Facilidades de que dispone el personal para el actual desarrollo de su trabajo	58
20.	Factores limitantes en el trabajo de Extensión Agrícola en el Ecuador según su propio personal	58
21.	Grado de capacidad de la gente para poner en práctica las enseñanzas del agente.....	61
22.	Causas que limitan la aceptación de prácticas llevadas por el agente.....	61
23.	Cooperación prestada por otras entidades para el desarrollo del programa de trabajo	63
24.	Instituciones que más cooperan con el Servicio Nacional de Extensión.....	63
25.	Formas de ayuda que recibe el personal de Extensión Agrícola de otras instituciones.....	65
26.	Principales problemas que afronta el personal de Extensión en la realización de su cometido	66
27.	Principales fuentes de información utilizadas por personal de Extensión Agrícola, de acuerdo a la posición que ocupa	69
28.	Impresiones del personal respecto al programa que desarrolla y su respuesta a las necesidades de la gente	71
29.	Participantes en la elaboración del programa de trabajo de Extensión Agrícola	73

Nº		Página
30.	Métodos de Extensión Agrícola usados por el personal de Extensión	75
31.	Medios masivos de Extensión que son más utilizados por el personal	77
32.	Ayudas audiovisuales más utilizadas por el personal de Extensión.....	78
33.	Métodos utilizados por el personal y su relación con los objetivos del programa	79
34.	Imagen que tiene el personal de Extensión de su propio Servicio	81
35.	Grado de evaluación que aplica el personal a su propio trabajo	83
36.	Tipos de evaluación utilizados por el personal de Extensión del Ecuador	84
37.	Grado de validez que confiere el personal a su actual sistema de evaluación	85
38.	Creencias del personal respecto de los directivos del Servicio de Extensión Agrícola	87
39.	Creencias del personal respecto del ejercicio del poder por parte de los directivos	89
40.	Grado de colaboración entre los compañeros de agencia, según la opinión del propio personal	91
41.	Calificaciones asignadas a la ayuda recibida de los especialistas	93
42.	Tipo de cooperación brindada por los especialistas en materias técnicas, según la opinión del personal de Extensión	94
43.	Provecho obtenido de la supervisión, según la opinión del personal	97
44.	Número de visitas de supervisión recibidas por el personal en los seis meses anteriores a la encuesta	98

Nº		Página
45.	Expectativa del personal respecto de la supervisión en el futuro	101
46.	Funciones y responsabilidades, según el criterio del personal	104

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico I.	Línea de regresión entre la posición que ocupa el informante y su grado de educación formal	25
Gráfico II.	Número de visitas de supervisión recibidas por el personal de Extensión Agrícola de Ecuador, en los seis meses anteriores a la encuesta	100

-ooOoo-

INTRODUCCION

El Problema. Su Naturaleza

En Estados Unidos y en otros lugares del mundo, Extensión Agrícola ha probado ser un proceso educativo capaz de ayudar a mejorar la producción agrícola y las condiciones en que se desenvuelve la vida rural.(9).

En Ecuador, el Servicio de Extensión Agrícola también es un programa principalmente educativo, destinado a ayudar a la población rural en la búsqueda de soluciones adecuadas para sus problemas económicos, sociales y culturales, que le permitan vivir mejor mediante el uso racional de sus recursos humanos, físicos y económicos.

Por desgracia, el Servicio de Extensión ha encontrado muchos inconvenientes, que han retardado su progreso. Entre los más notorios podemos citar la completa ausencia de personal especializado, particularmente en las disciplinas propias de la Extensión Agrícola y las Ciencias Sociales aplicadas a la agricultura; falta de adiestramiento preliminar o adiestramiento en servicio para el personal; limitaciones de orden administrativo y económico, dado su actual ubicación dentro del Ministerio de Fomento como dependencia de carácter secundario en la Dirección General de Agricultura y Bosques, llamada a cumplir funciones que están diametralmente opuestas a los objetivos que persigue Extensión como proceso educativo; escasez de personal para atender las necesidades de los contactos, las metas trazadas por el propio Servicio y la falta de apoyo a sus programas por parte de otros organismos

gubernamentales autónomos, semiautónomos o privados que, en el deseo de reforzar determinados cultivos o actividades agrícolas, han contribuido a diluir y debilitar considerablemente el alcance de las metas delineadas para el desarrollo de sus actividades (18, 20, 39).

Importancia y Significado del Problema

Se considera que lo importante no es tan sólo dar adiestramiento a los extensionistas, puesto que en una u otra forma la mayoría del personal podría tener algún conocimiento respecto del papel que le toca desempeñar dentro del Servicio.

Lo fundamental es determinar hasta dónde los conocimientos, destrezas y habilidades adquiridos por el personal, son adecuados para hacer frente a las condiciones siempre cambiantes de los problemas a que tiene que enfrentarse el agente de cambio (11). En otras palabras, nos interesa conocer si se han satisfecho las necesidades profesionales del extensionista, para que pueda hacer frente a las actividades que le toca desarrollar como agente de cambio; si han habido programas de adiestramiento que hayan satisfecho, específicamente, a las necesidades de los distintos grupos (supervisores, agentes, subagentes y mejoradoras del hogar); grado de experiencia en los distintos grupos; maneras de pensar y actuar de los unos, con mayor formación académica, frente a los otros, con menores oportunidades de aprendizaje formal y, en fin, encontrar si el posible adiestramiento recibido se ajusta a las actuales condiciones existentes en el ambiente rural ecuatoriano (10).

Alcance y Limitaciones del Estudio

Los autores están conscientes de las grandes limitaciones del presente estudio, particularmente por no haberles correspondido tomar las decisiones inherentes a todas y cada una de las distintas fases que forman el marco de referencia del presente trabajo. Sin embargo, se considera que en el material recolectado hay suficiente información que permite alcanzar los siguientes objetivos:

Generales

1. Determinar las necesidades de adiestramiento de los extensionistas ecuatorianos, para planear un programa de estudios a varios niveles, de tal manera que estén mejor capacitados para el desempeño de sus funciones.
2. Determinar el impacto educativo en las familias rurales, alcanzadas por el trabajo de extensión realizado por el Servicio de Extensión Agrícola.
3. Adiestrar personal ecuatoriano en las técnicas de la evaluación, para que puedan continuar evaluando por sí mismos el trabajo realizado, en el futuro.

Específicos

1. Determinar el nivel de formación académica, de adiestramiento en servicio y la experiencia que tiene el personal, en relación con las áreas de conocimiento que abarcan la Extensión Agrícola, las ciencias sociales y biológicas, aplicadas a la agricultura.
2. Determinar la forma "más efectiva" de organización del Servicio de Extensión Agrícola, que permita alcanzar las metas que se ha propuesto, mediante la aplicación de los principios de extensión a la situación del agricultor ecuatoriano y su familia.
3. Determinar los puntos débiles y los fuertes de la actual organización y las causas que los están determinando.
4. Brindar una guía para futuros trabajos de evaluación o análisis para el personal de extensión.
5. Hacer algunas recomendaciones para la adecuada capacitación del personal.
6. Aportar algunas observaciones sobre la metodología seguida y algunas ideas que puedan ser de utilidad para futuras investigaciones.

Suposiciones Básicas

Se hicieron las siguientes suposiciones básicas:

1. Que con el objeto de describir adecuadamente las necesidades de adiestramiento del personal, es recomendable obtener del mayor número de personas que estaban trabajando en el Servicio de Extensión Agrícola del Ecuador, al momento de la encuesta, la más amplia información posible.
2. Que mediante un cuidadoso análisis estadístico de los datos obtenidos en la encuesta, quizá sea posible sacar conclusiones válidas con respecto a las necesidades de organización del Servicio y al adiestramiento de los extensionistas ecuatorianos, suponiendo además, que el propio personal es capaz de reconocer sus limitaciones en cuanto a conocimientos, destrezas y habilidades, y que podría además seleccionar las áreas en las que requiere ser adiestrado para conseguir competencia profesional en la resolución de los problemas que se le plantean, permitiendo establecer un adecuado marco de referencia para la preparación de programas de adiestramiento más funcionales.
3. Que un conocimiento más detallado de las necesidades de adiestramiento de los extensionistas ecuatorianos es necesario para establecer planes adecuados de adiestramiento previo, adiestramiento en servicio y adiestramiento graduado, para los distintos grupos que trabajan en el Servicio Nacional de Extensión.

Lugar del Estudio

La República del Ecuador está situada al Noroeste de la América del Sur; limita al Norte y al Noreste con Colombia, al Este y al Sur con el Perú y al Oeste con el Océano Pacífico. Posee varias islas y,

entre ellas, el Archipiélago de Colón (Islas Galápagos) es el más importante, a 1120 kilómetros de la costa continental, con 17 islas grandes y más de 100 pequeñas, abarcando una área de 8744 Kms². Aun que ha comenzado a desarrollarse la colonización y la explotación agropecuaria de las islas, es más importante su interés científico, de bido a su fauna extraordinaria (52).

Desde el punto de vista del relieve o topografía, el Ecuador se encuentra dividido por la Cordillera de los Andes en tres regiones naturales: la Costa o Litoral, la Sierra o Región Interandina y el Oriente o Región Amazónica. Del Nudo de Loja, en el Sur de la Sierra Ecuatoriana, parten dos ramales de la Cordillera de los Andes, que cruzan el territorio de Sur a Norte, hasta el Nudo de Pasto, en el Sur de Colombia. Entre estos dos ramales (Oriental y Occidental), que de trecho en trecho se encuentran unidos por estribaciones transversales (nudos) dando origen a la formación de Valles, es donde se ha concentrado el 58% de la población total del país, con una densidad de 289 habitantes por Km.² (49, 52).

Las tierras bajas y planas se encuentran al Occidente del territorio, comprendidas entre las costas del Pacífico y las estribaciones del ramal Occidental de los Andes. Estas tierras, aunque son planicies situadas en la línea ecuatorial o en sus inmediaciones, en plena zona tórrida, están habitadas por el 40.5% de la población, con una densidad de 191 habitantes por kilómetro cuadrado, en una extensión de 67.930 kilómetros cuadrados (21, 49, 52).

La región Oriental o Amazónica se extiende al Este del ramal Oriental de los Andes y, aunque es la más extensa en superficie, con 130.578 kilómetros cuadrados, es la menos densamente poblada, con no más del 1.5% de la población, distribuida a razón de 0,4 habitantes por kilómetro (49).

La República del Ecuador se encuentra dividida en 20 provincias y éstas a su vez en 97 cantones, cada uno de los cuales comprende un número variable de parroquias urbanas y rurales, en las que habitan 4.550.000 habitantes, según las últimas estimaciones publicadas por la Dirección General de Estadísticas y Censos, al 30 de diciembre de 1961.

Mientras el Oriente tiene una densidad de población inferior a una persona por kilómetro cuadrado, las cifras correspondientes a las regiones más densamente pobladas de la Sierra y la Costa, son 28.9 y 19.1 respectivamente. Las densidades de población son por lo general más altas en las provincias de la Sierra que en las costaneras.

En la Sierra, una gran parte del terreno es intensamente montañoso e inadecuado para la agricultura, principal ocupación de la mayoría de los habitantes de esta región. Por lo tanto, es evidente que en la Sierra, la densidad real de población, o el número de personas por kilómetro cuadrado de tierra utilizable, es mucho más elevada que la antes indicada, que indica la relación entre el número de personas y el área total de la región. Nadie puede dudar que este es el hecho real, especialmente si ha visto intensamente cultivadas algunas de las tierras más improductivas y menos adecuadas para la agricultura (49).

La densidad de población de la Costa, tomada tanto desde el punto de vista habitual (habitantes por kilómetro cuadrado de extensión) como desde el punto de vista real (habitantes por kilómetro cuadrado cultivable) es bastante menor que la de la Sierra. La mayor parte del área de la región costanera es apropiada para la explotación agrícola o industrial.

Hemos afirmado que la principal actividad económica en la Sierra, como también de las regiones oriental y costanera y del Archipiélago de Colón, es la agricultura. De acuerdo con las cifras arrojadas por el Censo Nacional, en 1950 habían 610.903 personas activas trabajando

en agricultura, caza y pesca; es decir, un 49.5% de una población total activa, para la República, de 1.236.590 habitantes.*

Naturaleza Cambiante del Trabajo de
Extensión Agrícola en Ecuador

Para comprender mejor el problema en estudio hemos considerado oportuno referirnos brevemente a la naturaleza del trabajo ejecutado por el Servicio de Extensión Agrícola del Ecuador, así como a ciertos factores socio-culturales que caracterizan el país.

Las labores de Extensión Agrícola pueden dividirse en dos grandes etapas: Antes del establecimiento formal de Extensión Agrícola y después de 1954, cuando ya entra en funciones dicho Servicio.

Primera Etapa

Se reconoce que antes del establecimiento de Extensión Agrícola, los servicios ofrecidos al agricultor y su familia y a las comunidades rurales del país, fueron escasos e inadecuados. Esta aseveración también comprende a otras actividades como las de salud, nutrición, relaciones familiares y enseñanza de la agricultura como una profesión(5).

Aunque el gobierno nacional y otras instituciones hicieron intentos por mejorar el panorama, no se anota ningún esfuerzo digno de mención para ayudar a las familias rurales a tomar decisiones que les permita ayudarse a sí mismas.

La difusión de conocimientos, destrezas o habilidades no estuvo de acuerdo con el nivel de preparación del campesino y tampoco guardó la necesaria interacción con la investigación y la educación agrícolas. La interpretación y distribución de la información científica conseguida en las estaciones experimentales del mundo, no recibió atención por parte de los organismos encargados de hacerlo.

*Número estimado después de una revisión de datos efectuada por la Dirección General de Estadística y Censos. Se considera que cuando menos, hay otras 124.236 personas que podrían ser agregadas a la agricultura, elevando su número a 735.139 habitantes, o sea al 59.5%, en lugar del 49.5% que ya hemos mencionado.

Alrededor de 1914 hubo intentos esporádicos para establecer escuelas de agricultura en varias provincias. La mayoría de éstas fueron escuelas "prácticas"; no estaban dotadas de laboratorios, equipo, fincas o áreas experimentales destinadas a la aplicación del conocimiento teórico en la práctica.

En 1930 se formalizó la creación de la primera escuela de agronomía de nivel universitario, gracias a una donación testamentaria del filántropo Alejandro Gallo Almeida. Dicha escuela continuó funcionando con muchas limitaciones, como parte de la Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Naturales de la Universidad Central del Ecuador, en la capital de la República. Más tarde, siguiendo los lineamientos generales de los colegios normales, el Ministerio de Educación estableció algunas normales rurales, con miras a la formación de maestros especializados para atender a las necesidades sentidas por la niñez campesina, especialmente en lo relacionado con el aprendizaje de nuevos conocimientos en las actividades agropecuarias. Se pretendió aprovechar como "centros de interés" aquellos disponibles en las propias áreas rurales (47).

Las actividades relacionadas con la agricultura y que eran atendidas por el Ministerio de Agricultura e Industrias, presumiblemente, no justificaron ser muy importantes, lo que determinó la desaparición de tal Ministerio a raíz de la transformación política operada el 28 de mayo de 1944. A partir de entonces, las funciones inherentes a las necesidades agrícolas del país se concentraron en la llamada "Dirección Técnica de Agricultura", dependiente del Ministerio de Economía, que apenas contaba con un personal profesional repartido en la Subdirección de Agricultura del Interior y Servicios Agrícolas Provinciales de la Sierra atendidos por un ingeniero agrónomo y siete "agrónomos provinciales" con sus sedes en las siguientes capitales de provincia: Carchi, Imbabura, Cotopaxi, Chimborazo, Bolívar, Azuay y Loja; un servicio de "Sanidad Vegetal" atendido por dos ingenieros agrónomos y un profesor egresado de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

de la Universidad Central. Se disponía, además, de dos incipientes laboratorios: uno dedicado al análisis de tierras, servido por un químico de la Universidad Central, un egresado de la Escuela de Agronomía de Quito y un Agrónomo de la Escuela Nacional de Agricultura "Luis A. Martínez" de Ambato; y otro "Laboratorio de Análisis de Trigos y Harinas", a cargo de un ingeniero agrónomo (18).

También la educación "práctica" de la agricultura al nivel "medio" y "primario" era atendida por la Escuela Nacional de Agricultura "Luis A. Martínez" de Quillán y por la Escuela Técnica de Agricultura de "El Milagro" en la Provincia de Guayas. Se completaba el cuadro de Servicios Agrícolas de la mencionada Dirección, con una Subdirección de Agricultura del Litoral y Servicios Agrícolas Provinciales atendidos por cuatro ingenieros agrónomos y cuatro agrónomos destacados, indistintamente, en las provincias del Guayas, Manabí, Los Ríos, Esmeraldas y El Oro (18, 27, 34).

En la década que sigue al año 30, mediante el trámite legislativo correspondiente, aparecieron los Centros Agrícolas Cantonales, los que a su vez, mediante delegados provinciales, pasaban a constituir dos Cámaras de Agricultura, llamadas de la Primera Zona para todas las provincias de la Sierra y el Oriente, y de la Segunda Zona para las provincias de la Costa (27).

El articulado de la respectiva ley establecía la agremiación forzosa de los agricultores y asignaba a estos organismos funciones meritorias en pro de la agricultura y la ganadería al nivel cantonal y nacional; sin embargo, el sistema de financiamiento resultó incipiente y de difícil recaudación, lo que se tradujo en ineficiencia y poca utilidad en beneficio de las zonas rurales ecuatorianas. Quizá las únicas responsabilidades que aún cumplen con regularidad son las de nombrar a los representantes funcionales por la agricultura ante diferentes organismos estatales y el establecimiento de unos pocos servicios agropecuarios de alguna importancia en las dos Cámaras y en el Consorcio de Centros Agrícolas de Manabí (27).

Para enero de 1949, mediante la promulgación de la "Ley de Fomento de la Producción", apareció un "Instituto de Fomento de la Producción", organismo capacitado económicamente para convertirse en el rector de los planes de incremento de la producción, mediante la explotación de los recursos del país.

En su primer Plan de Inversiones hasta junio de 1951 se dedicó la apreciable suma de ciento cincuenta millones de sucres^{*} a la realización de 22 proyectos, entre los que se menciona el establecimiento de un "Servicio Ambulante Rural", fijando la suma de dos millones de sucres para la "adquisición de los equipos y operación de los mismos" (19).

De la corta vida del Instituto de Fomento de la Producción el país, aparentemente, ganó la subsistencia de los bancos del Sistema de Crédito de Fomento que aún existen, aunque convenientemente modificados para alejarlos de la influencia política y concentrarlos más en su papel de reguladores del sistema de crédito de fomento.

En las postrimerías de esta primera etapa, ocurren dos hechos de relativa significación en los aspectos de la educación agrícola: a fines de 1948 y comienzos del 49, la primera escuela de agronomía de carácter universitario fue elevada al rango de Facultad de Ingeniería Agronómica y Medicina Veterinaria y se la integró con dos escuelas - las de ingeniería agronómica y medicina veterinaria. Los primeros años de la nueva facultad transcurrieron sin ningún acontecimiento de mayor importancia, excepto que para fines del bienio 53-55, gracias al sistema de "convenios interuniversitarios" del Punto IV, comenzó a operar un Contrato Interuniversitario con la Universidad de Idaho (U.S.A.) que se hizo extensivo a las Facultades de Agronomía de Quito y Guayaquil. Más tarde, durante el bienio 55-57 la Facultad de Agronomía de Quito sufrió una transformación considerable con una donación de cerca de

^{*}Más o menos US\$10,000.000.-

seis millones de sucres^{*} entregados por la Fundación Rockefeller, a cambio de otra suma igual que fue financiada por las autoridades de la Facultad de Quito para la construcción de un edificio propio y la dotación de cuando menos 10 cátedras, servidas a tiempo completo. Se introdujo el actual plan de estudios bajo el sistema de ciclos semestrales y gracias a este empeño comenzaron a funcionar los primeros laboratorios, gabinetes y biblioteca, y los estudiantes tuvieron oportunidad de poner en práctica sus conocimientos teóricos, debido al establecimiento de internados en la finca experimental "La Tola" y en los Centros Agrícolas de Machachi y Cayambe.

También las Universidades de Guayaquil y Loja procedieron a crear las Facultades de Agronomía y Veterinaria y la Escuela de Agronomía y Veterinaria en la Facultad de Ciencias, respectivamente.

En el nivel "medio", durante la administración del Presidente Galo Plaza (1948-1952) se crearon dos escuelas prácticas de agricultura, la "Simón Rodríguez" en Latacunga y la de "Daule" en la provincia del Guayas.

También aparecieron al final de este período algunos "colegios" secundarios de carácter agropecuario dependientes del Departamento de Educación Técnica del Ministerio de Educación, otra vez carentes de los necesarios medios para cumplir con sus objetivos.

El otro hecho importante fue la creación del Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura, inaugurado en 1952 bajo un convenio bilateral suscrito entre los gobiernos del Ecuador y los Estados Unidos de América. Hacia fines de ese mismo año se creó una División de Extensión Agrícola y se procedió a nombrar un Director de Extensión (47).

^{*}Más o menos US\$330.000.-

Segunda Etapa

Se inició en enero de 1954 con la designación de un nuevo Director del Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura, organismo reorganizado con el establecimiento del Servicio de Extensión Agrícola como una dependencia de aquel y destinado a cooperar estrechamente con la Dirección de Agricultura. Para marzo del mismo año se nombró el primer Director Nacional de Extensión Agrícola con responsabilidades ante el Director del Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura y el Director de Agricultura, ambos funcionarios actuando bajo la responsabilidad del Ministerio de Fomento (47).

La Dirección Técnica de Agricultura y el Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura se encargaron de iniciar actividades de Extensión Agrícola, mediante el llamado "Proyecto de Extensión Agrícola" que entró a funcionar basándose en la filosofía, principios, objetivos y métodos propios de esta disciplina, y lo que es más importante, con un apreciable presupuesto de operación. El SCIA, como corrientemente se denomina el Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura, abrió nueve "Agencias Combinadas", de las cuales cuatro estaban en la Sierra, en las ciudades de Quito, Riobamba, Cuenca y Cañar, y cinco en la Costa, en las ciudades de Esmeraldas, Portoviejo, Guayaquil, Machala y Zaruma. Por su parte, la Dirección de Agricultura se encargó de abrir Agencias de Extensión en las ciudades de Tulcán, Ibarra, Latacunga y Ambato, en la Sierra; en la ciudad de Babahoyo, capital de la provincia costanera de Los Ríos; en las poblaciones orientales de Tena, Baeza, General Plaza, Yacuambi, Zucúa, Masas y Zamora, y la de San Cristóbal, en el Archipiélago de Colón (20, 22, 23, 39).

Se estableció en Quito la Dirección de Extensión, y el Director del SCIA recibió del Ministerio correspondiente la autoridad necesaria para la distribución e inversión de fondos.

Por primera vez se organizan, como complemento del Proyecto, un departamento de especialistas en las Ciencias Biológicas, una oficina

de Información Agrícola, y se nombra un cierto número de supervisores encargados de velar por el éxito del proceso encomendado a las Agencias.

Para ese entonces, los directivos del Proyecto se vieron obligados a desviarse de la filosofía, principios y objetivos de la Extensión Agrícola. Se adoptó más bien un programa de fomento, pensando que los agricultores, motivados en favor de las nuevas técnicas, carecían de facilidades para la adquisición de semillas, fungicidas, insecticidas y otros específicos agroquímicos, a más del equipo agrícola necesario para su conveniente utilización (39, 47).

La falta de conocimientos propios de los fundamentos y la metodología de Extensión, obligó a los directivos a organizar cursos cortos de adiestramiento, en los que se cubría con mayor o menor intensidad las áreas más indispensables para la formación de un agente de cambio.

Aunque el punto de partida para las actividades de Extensión del SCIA y de la Dirección de Agricultura fueron iguales, esta última tuvo que soportar serias dificultades de orden económica, que le impidieron adoptar el mismo ritmo de trabajo.

En síntesis, puede afirmarse que el Servicio de Extensión se caracterizó por la dirección de sus actividades hacia un programa que tuvo mucho de fomento, con sus esfuerzos concentrados más bien en la producción agrícola antes que en la familia rural. De acuerdo con la información presentada en el cuadro 23, y por la relación histórica de los acontecimientos (39), para 1958 se opera un nuevo cambio con motivo de la inclusión del Programa de Economía Doméstica y la desaparición gradual de las actividades de fomento, para concentrarse más bien en las típicas responsabilidades del proceso educativo de Extensión Agrícola.

II

MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS

El presente estudio se ha realizado aprovechando las circunstancias especiales originadas por el llamado "Convenio del Servicio de Extensión Agrícola", firmado el 14 de enero de 1961, que reforma y fa culta la continuación del anterior "Proyecto de Extensión Agrícola" al establecer dentro de la Dirección General de Agricultura y Bosques, la Dirección de Extensión Agrícola, con el consiguiente traspaso de las actividades de extensión del Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura al Ministerio de Fomento, y aprovechando que el Programa de Economía y Extensión Agrícola del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas cuenta con un proyecto general para realizar estudios de evaluación o análisis de los Servicios de Extensión, los direc tivos del nuevo Servicio Nacional de Extensión solicitaron por los canales correspondientes de la Misión de Operaciones de Estados Unidos en Ecuador, de la Administración Internacional de Desarrollo (USAID), la cooperación de los especialistas de dicho programa, gracias al con venio suscrito entre la AID y el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A.

Esta cooperación se tradujo en las siguientes actividades específicas:

1. Estudio de las condiciones que rodean al actual Servicio Nacional de Extensión Agrícola del Ecuador y preparación de un proyecto de cuestionario que luego fue sometido a revisión por parte de los directivos del Servicio en Ecuador, para ajustarlo a las propias características de la organización.

2. Análisis, crítica, tabulación e interpretación de los datos recogidos mediante este instrumento de análisis.
3. Redacción de un informe en el que se pudieran apreciar los puntos fuertes y los débiles de la actual organización, con las conclusiones y recomendaciones que hicieran posible adoptar las decisiones que más convengan para reforzar sus métodos y procedimientos en el cercano futuro.

Todas las demás actividades para la preparación final del cuestionario, prueba del instrumento en el campo, determinación del tamaño de la encuesta, explicación a los entrevistados del alcance y contenido del cuestionario, proceso de la entrevista y recolección de la información, corrieron a cargo del Director y del Asesor Nacional del Servicio de Extensión Agrícola del Ecuador, quienes además, formularon los objetivos generales del estudio.

Para la realización del mismo se utilizó la metodología seguida por el Departamento de Economía y Extensión del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, habiendo servido de guía los trabajos ya realizados sobre este mismo tema, como parte del Proyecto de Estudios Analíticos (evaluativos) sobre Planeamiento y Operación de Programas de Desarrollo Rural, cuyos objetivos son:

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

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

Tamaño del Estudio

Dadas las facilidades de que se disponía, el equipo nacional resolvió incluir en el estudio analítico a todo el personal que se hallaba prestando servicios profesionales a la fecha de la encuesta, en las distintas agencias y subagencias de Extensión Agrícola.

Así, la población incluyó a un total de 59 personas que más tarde fueron clasificadas de acuerdo a la posición que ocupaban, en: 4 supervisores, 16 agentes de Extensión, 30 subagentes y 9 mejoradoras del hogar.

Instrumentos de Investigación

En la observación científica sobre el terreno para la consecución de los datos comparables, se utilizó un cuestionario (Apéndice I).

Construcción del Cuestionario y Su Administración

El plan general para esta investigación y el cuestionario preliminar fueron enviados al equipo nacional por el especialista del Departamento de Economía y Extensión, responsable de la evaluación de Servicios de Extensión Agrícola de América Latina.

El instrumento fue estudiado, probado y modificado por el Director y el Asesor Nacional de Extensión Agrícola del Ecuador y se lo ajustó a las modalidades propias de la organización. Cumplida esta etapa, el documento fue enviado de regreso al Instituto para la revisión y aprobación definitivas de los especialistas del Departamento de Economía y Extensión. Luego el instrumento volvió a Ecuador y ahí se cumplieron las etapas siguientes de reproducción del cuestionario y toma de datos en el campo.

Recolectada la información, los instrumentos fueron remitidos para su análisis, crítica, tabulación y publicación de resultados por parte del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA.

Con el cuestionario se buscaron las opiniones del personal entrevistado habiéndose completado la información a base de la revisión bibliográfica correspondiente.

El cuestionario (Apéndice I) se dividió en seis partes y el mismo instrumento fue sometido, indistintamente, a todos los 59 informantes. En la primera parte se solicitó información general acerca del entrevistado, con especial referencia a su título profesional, cargo desempeñado, oficina y departamento en los que trabajaba, edad y sexo.

La segunda parte se dividió en tres secciones para recabar del informante todo lo relacionado con su educación formal, adiestramiento en servicio, adicional a su educación académica y los años de experiencia ganados a base de trabajar en actividades agrícolas.

En la tercera parte se buscó medir el grado de conocimientos del personal en lo relativo a los objetivos, principios, programas de trabajo y otros aspectos de importancia práctica en el proceso educativo de la Extensión Agrícola.

En la parte cuarta se buscó encontrar las creencias del personal respecto de las facilidades de trabajo, factores limitantes, aprovechamiento de recursos, cooperación recibida y otros aspectos que permitieran descubrir algunos valores o metas, normas, creencias y otros aspectos fundamentales en el análisis de las instituciones de este tipo.

También en las partes quinta y sexta se continuó recolectando información acerca de las posiciones y sus responsabilidades, el ejercicio del poder, facilidades y otros conceptos, que permitieran obtener los resultados que se exponen en el capítulo siguiente y cuya información corresponde al mes de marzo de 1962.

Interpretación de los Resultados

Con el objeto de interpretar con un mayor grado de validez los resultados obtenidos de la información suministrada por el personal de Extensión Agrícola, se utilizaron algunas técnicas estadísticas, generalmente usadas en la investigación científica. Entre las más importantes merecen citarse: el análisis de la variancia, la prueba de "t", la prueba de X^2 , y el análisis de regresión.

El análisis de la variancia fue empleado cuando los datos obtenidos correspondían al tipo de las variables continuas (30, 41, 45).

Los datos pertenecientes a variables discretas, en cambio, fueron analizados utilizando la prueba de "t" de Student, con ligeras modificaciones introducidas con el propósito de conseguir mayor validez (41, 45).

La prueba de X^2 fue aplicada también a ciertos datos que correspondían al tipo de las variables discretas, en los que podía hacerse una mejor interpretación aplicando este método, como ocurre por ejemplo en aquellas respuestas que tuvieron que ser tabuladas de acuerdo al número de menciones o en aquellas otras en las que se presumía una fuerte dependencia de una variable sobre otra (30, 41, 45).

Finalmente, la prueba de regresión se utilizó para encontrar la concomitancia o el grado de variación simultánea o conjunta de dos variables (30, 41, 45).

III

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA POR MEDIO DEL CUESTIONARIO

Información General

Al momento de realizar la encuesta (marzo de 1962) hubo un total de 59 personas que debieron ser entrevistadas: 50 hombres y 9 mujeres. Estas últimas prestan sus servicios como mejoradoras del hogar.

Según la información oficial proporcionada por la Dirección Nacional de Extensión, se deduce que no está comprendido en este estudio el siguiente personal: El Director Nacional del Servicio de Extensión, un Asesor Nacional de Extensión Agrícola, un Jefe de Clubes 4-F, un Jefe del Departamento de Economía Doméstica, seis Especialistas en Horticultura, Pastos y Fibras, Fruticultura, Entomología, Fitopatología y Suelos, y el personal de secretariado, conserjes, etc. Tampoco se incluye aquí el personal de servicios similares que parecen existir en otros organismos autónomos o semiautónomos, como el Plan LAC, ANBE, INECAFE, CONDAL y Comisión Nacional del Trigo (39).

El número de trabajadores del Servicio Nacional de Extensión Agrícola resulta insuficiente para un país como Ecuador, que cuenta con un total estimado de 344.234 explotaciones agrícolas de todo tamaño, que abarcan una superficie total censada de 5.999.700 hectáreas, de las cuales 2.979.300 hectáreas corresponden a explotaciones agropecuarias de la Costa, y 3.020.400 hectáreas a las propiedades que se encuentran en la Sierra o Región Interandina (49). Jones (35) reportó una población total de 4.393.000 habitantes, de los que 3.121.160 viven en las áreas rurales.

Contribuye a empeorar el problema la topografía del país, que determina la formación de ambientes geográficos muy diversos, que han impreso ciertos rasgos característicos y diferenciados en los grupos humanos que habitan en esas regiones: el costeño, el serrano y el oriental o amazónico (24, 49, 53).

El Extensionista Agrícola y Su Grado de Educación

Educación Formal

Para obtener información referente al grado de educación recibida por el personal, fue necesario definir las clases o tipos de estudio a que hicieron relación los distintos entrevistados. Las diferentes categorías fueron establecidas de manera aproximada, en la siguiente forma:

1. Nivel Secundario

- a. Certificado de Práctico Agrícola con seis años de escuela primaria más tres años de estudios vocacionales en agricultura, recibidos en escuelas prácticas de agricultura.
- b. Título de Agrónomo, con seis años de educación primaria y cinco años de estudios vocacionales en agricultura.
- c. Título de Bachiller, con seis años de escuela primaria más seis años de estudios en Humanidades Modernas o en Ciencias de la Educación, al final de los cuales, y después de cumplir con los requisitos pertinentes, se otorgan los títulos de Bachiller en Humanidades Modernas y Bachiller en Ciencias de la Educación, o Profesor Normalista.

2. Nivel Universitario

- a. Título de Ingeniero Agrónomo, con seis años de estudios primarios más seis años de estudios secundarios y cinco

años de estudios universitarios. Nivel superior de estudios, al final de los cuales se otorga el título de Ingeniero Agrónomo.

Cuadro 1
GRADO DE EDUCACION FORMAL DEL PERSONAL
Marzo, 1962

Posición del Informante	Educación Formal				Total
	Ingeniero Agrónomo	Bachiller	Agrónomo	Práctico Agrícola o equivalente	
Supervisores 4	3	1			4
Agentes de Extensión 3	16				16
Subagentes de Extensión 2	1	7	17	5	30
Mejoradoras del Hogar 1		5*	1	3	9
Totales	20	13	18	8	59

*Se incluyen dos mejoradoras que han egresado de segundo año de universidad.

El cuadro 1 muestra información relativa a los estudios académicos del personal: hay un total de 20 personas que han terminado sus estudios al nivel superior o universitario; dos que iniciaron y no terminaron la universidad; 11 que se hicieron acreedores a los títulos de bachilleres en Humanidades Modernas o en Ciencias de la Educación; 18 agrónomos que siguieron estudios vocacionales en agricultura y 3 que alcanzaron el certificado de prácticos agrícolas o una formación educativa equivalente. Un agente afirmó haber recibido el título de "Extension Worker". No se informó de ninguna persona que haya obtenido títulos de especialización (M.S., M.E., M.A. o superiores).

Hay un bachiller o una persona de formación educativa equivalente que está desempeñando las funciones de supervisor y un ingeniero



agronomo que presta sus servicios como subagente de Extensión. De acuerdo con la información recogida, todas las agencias están bajo la responsabilidad de profesionales universitarios y la posición de subagente parece estar reservada para bachilleres, agrónomos, prácticos agrícolas o individuos de formación equivalente (Gráfico I).

Dentro de las personas que desempeñan los cargos de mejoradoras del hogar, hay dos que alcanzaron hasta el segundo año de universidad; tres que terminaron sus estudios secundarios, una que tiene el título de agrónomo y tres que llegaron a una formación educativa más o menos comparable con la de un práctico agrícola.

Se presume que una adecuada distribución de los 20 profesionales universitarios dentro del Servicio le permite aprovecharlos al máximo.

Hay una marcada **relación entre el grado de formación académica alcanzado y la ocupación que desempeña el personal.** Se hizo un análisis de esta relación basado en los años de estudio que han tenido los distintos individuos dentro de las categorías que se mencionan en el cuadro 1.★

★Según la fórmula más usada, T. C. McCormick, "Elementary Social Statistics", McGraw-Hill, New York, 1961, pp. 275 y 278, la línea de regresión se calculó así:

$Y = a + bX$, aplicada a series cronológicas, fórmula en la que

a = Es el valor de la ordenada con relación al origen;

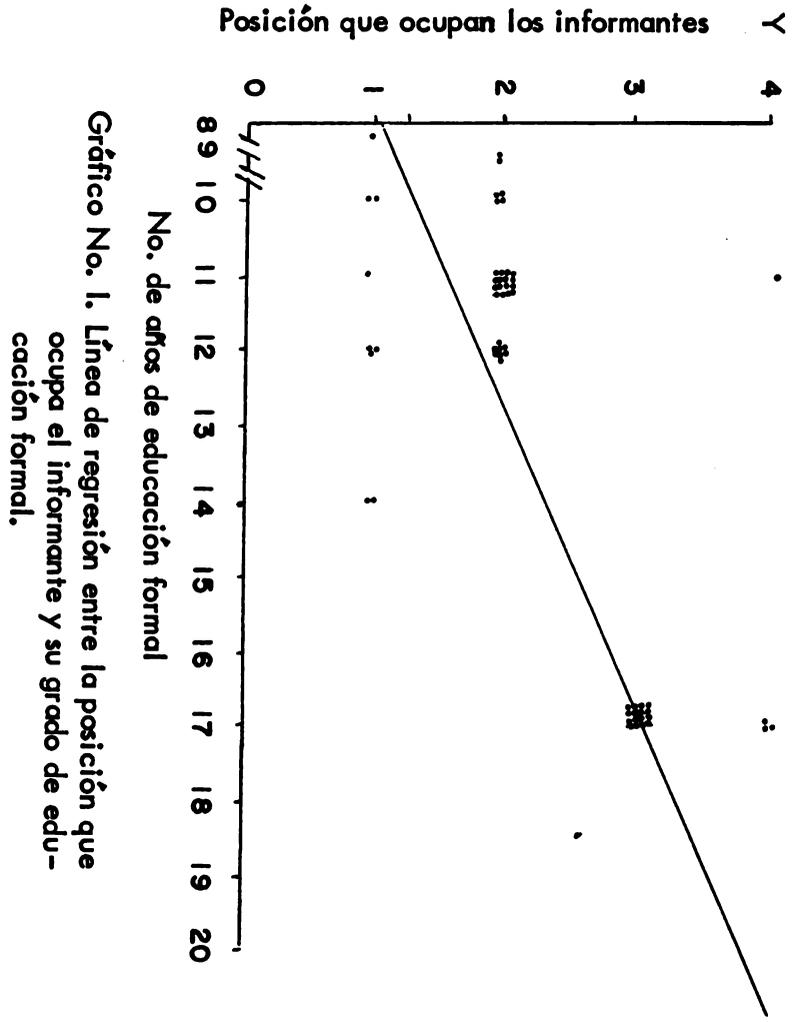
b = Es el coeficiente de regresión y que es igual a

$$b = \frac{(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(x_i - \bar{x})^2} = \frac{xy}{x^2}$$

x = Corresponde al número promedio de años de estudio que han tenido los distintos individuos, dentro de las categorías encontradas

y = Que representa los valores ordinales asignados a cada categoría o posición, en orden descendente: Supervisores = 4 puntos; Agentes de Extensión = 3 puntos; Subagentes de Extensión = 2 puntos y Mejoradoras del Hogar = 1 punto.

Siguiendo este patrón se estimó un valor r = que nos indica la existencia de una correlación positiva entre la posición ocupada y el nivel académico. También se calculó el coeficiente b (de regresión) y la línea de regresión que nos permite hacer una predicción aproximada de lo que ocurrirá con el personal frente a la posición que ocupa, si aumenta sus años de estudio.



En el gráfico I puede apreciarse que por cada incremento del valor "x" (nivel académico en la ecuación $Y = a + bX$, el personal tiene probabilidad de ocupar una posición "y" más alta. Por supuesto que este criterio es relativo, puesto que lo encontrado para el caso del Servicio de Extensión en el Ecuador es una situación ideal; es decir, que los cargos se encuentren realmente, en función de la capacidad, conocimientos, destrezas y habilidades que posea el individuo.

Educación o Adiestramiento en Servicio

En cuanto al adiestramiento en servicio recibido por el personal de Extensión Agrícola del Ecuador, la tabulación de los datos muestra que un alto porcentaje (75.85%) de las 59 personas entrevistadas no ha tenido oportunidad de recibir adiestramiento o, en algunos casos, no más de una semana, en algunos de los siguientes campos: Extensión Agrícola, Métodos, Filosofía, Principios y Programación de Extensión Agrícola; Administración, Supervisión y Evaluación de Extensión; Clubes Juveniles, Economía Doméstica, Sociología Rural, Comunicaciones e Información en Extensión; Liderazgo, Desarrollo Rural y Administración Rural.

Sólo el 24.60% del personal ha recibido adiestramiento de más de una semana en uno o varios de los campos que quedan mencionados más arriba. Esta deficiencia es más notoria si se recuerda que Franco y Naranjo (28) informaron los siguientes cursos relacionados con las Ciencias Sociales aplicadas a la agricultura en las facultades de agronomía del Ecuador: Administración Rural, Economía Agrícola, Sociología Rural, Economía Agropecuaria, Crédito y Finanzas.

Los 20 ingenieros agrónomos y la mayoría del otro personal que prestan sus servicios en Extensión Agrícola provienen de esas facultades o de escuelas de agricultura vocacional, en las que se recibe un limitado adiestramiento en las áreas de la Extensión, Sociología Rural, Psicología de la Educación, Antropología Cultural, Desarrollo

Rural, Comunicaciones y otras disciplinas de importancia en el proceso de cambio que deben producir los extensionistas agrícolas.

Este fenómeno se manifiesta en casi todos los países latinoamericanos, pero en Ecuador adquiere caracteres que preocupan, y ha sido mencionado, insistentemente, en numerosas reuniones de carácter técnico, sobre educación agrícola superior, y en las reuniones especializadas sobre Extensión Agrícola (29, 31, 32, 33, 35, 50).

En los documentos finales de tales conferencias, en una u otra forma, se pide con insistencia que, aparte de ofrecer adiestramiento en las ciencias Matemáticas, Físicas y Biológicas propias de la agronomía y la medicina veterinaria, debe darse todo el énfasis posible a la preparación de ingenieros agrónomos y médicos veterinarios, capaces de actuar eficientemente en los diversos programas que tienen que ver con el desarrollo rural y que los cursos que se ofrezcan en el campo de las Ciencias Sociales, deben estar orientados a proporcionar al futuro profesional los conocimientos, destrezas, habilidades y otros cambios de conducta que lo capaciten para convertirse en un positivo instrumento del cambio agro-económico y social, indispensable para ayudar en los programas de desarrollo necesarios actualmente en los países latinoamericanos (1, 2, 6, 8, 10, 25, 31, 38, 42, 50).

En un análisis más detallado del adiestramiento en servicio recibido por el personal, de acuerdo a la posición que ocupa en las distintas áreas de la Extensión y las Ciencias Sociales aplicadas a la agricultura (cuadros 2, 3, 4 y 5) encontramos los siguientes hechos:

1. Adiestramiento en servicio de los supervisores
 - a. Adiestramiento en materias propias de la Educación de Extensión

Dos de los cuatro supervisores informaron no haber recibido ningún adiestramiento, o haberlo tenido por una semana, en Métodos, Filosofía, Principios, Administración, Supervisión y Evaluación de Extensión Agrícola.

Cuadro 2
ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO DE LOS SUPERVISORES
Marzo, 1962

Materias en que ha recibido adiestramiento	Duración del Adiestramiento			
	Menos de 1 semana o ningún adiestramiento		Más de 1 semana de adiestramiento	
	Nº	%	Nº	%
<u>Educación de Extensión</u>				
Extensión Agrícola	0	0.00	4	7.14
Métodos de Extensión	2	3.56	2	3.59
Filosofía de Extensión	2	3.56	2	3.60
Principios de Extensión	1	1.80	3	5.34
Administración y Supervisión	2	3.56	2	3.60
Programación de Ext.	1	1.80	3	5.34
Evaluación de Extensión	2	3.56	2	3.60
<u>Ciencias Sociales Aplicadas</u>				
Clubes Juveniles	1	1.80	3	5.34
Economía Doméstica	3	5.34	1	1.78
Sociología Rural	1	1.80	3	5.34
Comunicaciones	2	3.55	2	3.58
Liderazgo	1	1.80	3	5.34
Desarrollo Rural	1	1.80	3	5.34
Administración de Fincas	4	7.14	0	0.00
Totales	23	41.07	33	58.93

b. Adiestramiento en materias de las Ciencias Sociales aplicadas

Al igual que en el caso anterior, los cuatro supervisores no han tenido oportunidad de ser expuestos a un adiestramiento satisfactorio. Los cuatro informaron no haber

recibido más de una semana de adiestramiento en Administración de Fincas; tres de los cuatro no tienen ningún adiestramiento en Fundamentos de la Economía Doméstica; dos de ellos no tienen adiestramiento en Comunicaciones.

Los datos indican que los supervisores deben convertirse en los maestros y guías de 14 personas que trabajan bajo su entera responsabilidad. Son los responsables de enseñarles la filosofía, política administrativa y los métodos de la Extensión. Se supone que cada supervisor debe planear, dirigir y supervisar el trabajo; tiene que multiplicarse él mismo, a través de sus supervisados. Como administrador que es, tiene obligación y es responsable de que las cosas se hagan tan bien como si fueran realizadas por él (4, 8, 10, 29, 31, 36). Esto nos hace pensar que, aparte del deficiente grado de preparación que presenta el grupo de supervisores, su número es reducido para que pueda cumplir satisfactoriamente con sus distintas obligaciones. Cualquier plan de adiestramiento para el futuro inmediato debería incluir en su planeamiento las distintas áreas en las que encontramos estas deficiencias. Sólo así tendrán los supervisores la oportunidad de ganar la suficiente confianza de aquellas personas con quienes tienen que trabajar.

2. Adiestramiento en servicio de los agentes de Extensión Agrícola

a. Adiestramiento en materias propias de la Educación de Extensión

Doce de los 16 agentes de Extensión Agrícola entrevistados (ver cuadro 3) tienen menos de una semana o ningún adiestramiento en Filosofía, Programación, Administración y Supervisión de Extensión Agrícola; 10 de los 16 de ellos

Cuadro 3
ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO DE LOS AGENTES
Marzo, 1962

Materias en que ha recibido adiestramiento	Duración del Adiestramiento			
	Menos de 1 semana o ningún adiestramiento		Más de 1 semana de adiestramiento	
	Nº	%	Nº	%
Educación en Extensión				
Extensión Agrícola	6	2.7	10	4.5
Métodos de Extensión	10	4.5	6	2.7
Filosofía de Extensión	12	5.41	4	1.8
Principios de Extensión	11	4.95	5	2.20
Administración y Supervisión	12	5.41	4	1.8
Programación de Extensión	12	5.41	4	1.8
Evaluación de Extensión	14	6.3	2	0.9
Ciencias Sociales Aplicadas				
Clubes Juveniles	12	5.41	4	1.8
Economía Doméstica	15	6.76	1	0.4
Sociología Rural	13	5.86	1	0.4
Comunicaciones	15	6.76	1	0.4
Liderazgo Rural	15	6.76	1	0.4
Desarrollo Rural	13	5.86	3	1.40
Administración de Fincas	14	6.31	2	0.90
Totales	174	78.40	48	21.40

no tienen más de una semana en la Metodología de Extensión; 11 informaron de una semana o menos en Principios de Extensión; 14 de los 16 no han tenido oportunidad de ser adiestrados en Evaluación, y hay seis con una semana o menos, en los Fundamentos de la Extensión.

b. Adiestramiento en servicio en las Ciencias Sociales aplicadas

De los agentes, 15 requieren adiestramiento en Liderazgo Rural, Comunicaciones y Fundamentos de Economía Doméstica; a 14 les hace falta adiestramiento en Administración de Fincas; a 13 en Sociología Rural y Desarrollo de la Comunidad; y 12 de los 16 han informado falta de adiestramiento en Clubes Juveniles.

El reducido grado de adiestramiento en los 16 profesionales que desempeñan las funciones de agentes de Extensión Agrícola, tiene caracteres que preocupan, pues que en la opinión de los entendidos en la materia, el personal del campo es el trabajador básico dentro del grupo de personas que integran cualquier Servicio de Extensión Agrícola. Es el representante que vive en el campo, en contacto diario con los agricultores y la familia rural. La Agencia de Extensión es una posición estratégica desde la que tiene que estudiar y procurar servir a las necesidades e intereses de todas las familias rurales que se encuentran bajo su jurisdicción. Debe encontrarse suficientemente preparado para descubrir los cambios económico-sociales que afectan al agricultor y su familia. Extensión es para el agente algo así como un apostolado, un sistema de educación que debe ser desempeñado en tal forma que logre en su favor la absoluta confianza de la gente que le rodea (36).

Si bien es verdad que las características individuales y la habilidad personal de quien trabaja como agente, son factores muy importantes en la manera de granjearse la simpatía y confianza de los que le rodean (36), también es cierto que su nivel académico de preparación y su grado de adiestramiento formal o informal, en Extensión, contribuirán para que estas habilidades sean mucho más efectivas en la tarea de acelerar el proceso de cambio deseable en los agricultores y sus familias.

Cuadro 4
ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO DE LOS SUBAGENTES
Marzo, 1962

Materias en que ha recibido adiestramiento	Duración del Adiestramiento			
	Menos de 1 semana o ningún adiestramiento		Más de 1 semana de adiestramiento	
	Nº	%	Nº	%
<u>Educación en Extensión</u>				
Extensión Agrícola	18	4.30	12	2.85
Métodos de Extensión	23	5.50	7	1.67
Filosofía de Extensión	25	5.95	5	1.20
Principios de Extensión	24	5.71	6	1.43
Administración y Supervisión	28	6.67	2	0.48
Programación de Extensión	23	5.47	7	1.67
Evaluación de Extensión	29	6.90	1	0.25
<u>Ciencias Sociales Aplicadas</u>				
Clubes Juveniles	25	5.95	5	1.20
Economía Doméstica	29	6.90	1	0.23
Sociología Rural	30	7.14	0	0.00
Comunicaciones	29	6.90	1	0.23
Liderazgo Rural	29	6.90	1	0.23
Desarrollo Rural	26	6.20	4	0.94
Administración de Fincas	27	6.43	3	0.70
Totales	365	86.92	55	13.08

3. Adiestramiento en servicio de los subagentes de Extensión Agrícola

a. Adiestramiento en materias propias de la Educación de Extensión

Una rápida mirada sobre el adiestramiento de este personal (cuadro 4) nos indica que hay 29 de los 30 subagentes

que informaron haber recibido solamente una semana, o menos, de adiestramiento en Evaluación; 28 de los 30 indicaron una semana o ningún adiestramiento en Administración y Supervisión; 25 en Filosofía, 24 en Principios, 23 en Métodos y Programación, y 18 de los 30 tienen menos de una semana, o ningún adiestramiento, en los Fundamentos de la Extensión Agrícola.

b. Adiestramiento en servicio en las Ciencias Sociales aplicadas

Más crítica aparece la situación en los otros aspectos de las Ciencias Sociales relacionadas con la Extensión Agrícola. Los 30 subagentes informaron una semana o ningún adiestramiento en Sociología Rural; 29 de los 30 tienen iguales características de adiestramiento en Liderazgo Rural, Comunicaciones Agrícolas y Fundamentos de Economía Doméstica; 27 de las 30 personas informaron una semana o ningún adiestramiento en Administración de Fincas, 26 en planes para el Desarrollo de la Comunidad y 25 de los 30 en Clubes Juveniles.

4. Adiestramiento en servicio de las mejoradoras del hogar en Extensión Agrícola (cuadro 5)

a. Adiestramiento en materias propias de la Educación de Extensión

Ocho de las nueve mejoradoras tienen una semana o menos de adiestramiento en Administración y Supervisión; 5 de las 9 indican una semana o menos en Filosofía, Programación y Evaluación de Extensión; 4 de ellas no tienen adiestramiento en Fundamentos y Principios de Extensión y 3 han recibido apenas una semana o menos en Métodos de Extensión.

Cuadro 5
 ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO DE LAS MEJORADORAS DEL HOGAR
 Marzo, 1962

Materias en que ha recibido adiestramiento	Duración del Adiestramiento			
	Menos de 1 semana o ningún adiestramiento		Más de 1 semana de adiestramiento	
	Nº	%	Nº	%
<u>Educación en Extensión</u>				
Extensión Agrícola	4	3.17	5	3.97
Métodos de Extensión	3	2.40	6	4.76
Filosofía de Extensión	5	3.97	4	3.17
Principios de Extensión	4	3.17	5	3.97
Administración y Supervisión	8	6.35	1	0.79
Programación de Extensión	5	3.97	4	3.17
Evaluación de Extensión	5	3.97	4	3.17
<u>Ciencias Sociales Aplicadas</u>				
Clubes Juveniles	1	0.79	8	6.36
Economía Doméstica	1	0.79	8	6.36
Sociología Rural	4	3.17	5	3.97
Comunicaciones	5	3.97	4	3.17
Liderazgo Rural	5	3.97	4	3.17
Desarrollo Rural	4	3.17	5	3.97
Administración de Fincas	9	7.14	0	0.00
Totales	63	50.00	63	50.00

b. Adiestramiento en servicio en las Ciencias Sociales aplicadas

Las nueve mejoradoras del hogar informaron tener una semana, o menos, de adiestramiento en Administración de

Fincas, cosa que aparentemente se supone lógica, por las funciones que ellas desempeñan; 5 de las 9 recibieron una semana o ningún adiestramiento en Liderazgo y Comunicaciones; 4 de ellas recibieron igual período en Sociología Rural y Desarrollo de la Comunidad, y hay una que aún no tiene adiestramiento en Economía Doméstica y Clubes Juveniles.

La preparación en servicio de las nueve mejoradoras del hogar, aparece algo más balanceado que en los casos anteriores. Vale decir que hay el 50% del personal, de las 9 mejoradoras, que ha logrado recibir más de una semana de adiestramiento en las 12 áreas que hemos venido considerando.

Esta condición se ve limitada por dos factores importantes: el grado de formación académica del personal y, lo que es más grave, el reducido número de personas dentro del Servicio.

Futuro Adiestramiento del Personal

Hasta aquí conocemos ya del grado de formación académica y del adiestramiento en servicio a que ha sido sometido el personal, de acuerdo con las distintas posiciones que mantiene dentro del Servicio de Extensión, y hemos descubierto que todos y cada uno de los miembros requieren ser sometidos a un plan de adiestramiento adicional, que les permita mejorar sus conocimientos para que puedan tener éxito en sus funciones.

Suponiendo que el mismo funcionario puede esta consciente de sus limitaciones para desempeñar el rol que le corresponde, y aceptando que ya que día tras día se ve abocado a situaciones diferentes, muchas de las cuales no puede abordar por falta de conocimientos y experiencias previas, se creyó conveniente indagar dentro del propio personal cuáles

serían las áreas en las que, de acuerdo a sus necesidades, sentía con mayor urgencia la conveniencia de recibir adiestramiento en servicio en forma adicional.

Esta parte de la investigación estuvo encaminada a encontrar respuesta a la hipótesis de que hay dependencia entre el grado de formación académica alcanzado por el personal y la mayor o menor urgencia de recibir ese adiestramiento adicional, ya en el campo de las Ciencias Biológicas, en el de las Ciencias Sociales aplicadas a la agricultura, o en las dos áreas combinadas (cuadro 6).

Cuadro 6
AREAS EN LAS QUE EL PERSONAL PREFIERE
RECIBIR ADIESTRAMIENTO ADICIONAL
Marzo, 1962

Posición Ocupada por los Informantes	Areas en que se solicita adiestramiento			
	En ninguna	En materias técnicas	En Extensión	En las dos
Supervisores	0	2	1	1
Agentes de Extensión*	1	5	6	3
Subagentes de Extensión	0	9	11	10
Mejoradoras del Hogar	0	4	5	0
Totales	1	20	23	14

*Un agente no contestó a esta pregunta.-

Como ya indicamos, para poder medir el grado de dependencia o independencia fue conveniente resumir los datos del cuadro 6: en un solo grupo los supervisores y los agentes, y en el otro los subagentes y las mejoradoras del hogar, pensando en que su formación académica es más o menos equivalente y también porque las necesidades de adiestramiento, presumiblemente, pueden ser similares.

De la aplicación de una prueba estadística se encontró que no había relación entre el grado de preparación académica y las áreas en las que el personal siente necesidad de recibir adiestramiento, sin denotar ninguna preferencia hacia una de ellas, porque tanto a las Ciencias Sociales aplicadas a la agricultura, como a las Biológicas, les confieren más o menos igual importancia.

Con el objeto de organizar la información recolectada acerca de las disciplinas en las que el personal manifiesta su deseo de recibir adiestramiento (cuadros 7, 8 y 9), se les sometió a su consideración cuatro listas de materias relacionadas directamente con el campo de las Ciencias Biológicas y dos relativas a las disciplinas de la Extensión Agrícola y las otras Ciencias Sociales aplicadas a la agricultura.

Cuadro 7

MATERIAS DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS EN QUE SE
SOLICITA ADIESTRAMIENTO. ORDEN DE IMPORTANCIA
Marzo, 1962

Materias	Puntaje	%
Control de plagas y enfermedades	32	10.70
Conservación de suelos	31	10.40
Conservación de productos agrícolas	27	9.03
Fruticultura	27	9.03
Industrialización de productos agrícolas	27	9.03
Pastos y forrajes	23	7.71
Cultivos tropicales perennes	18	6.02
Fertilizantes	18	6.02
Construcciones rurales	15	5.01
Cultivos de clima templado	13	4.34
Silvicultura	13	4.34
Avicultura y cunicultura	13	4.34
Riegos y avenamientos	13	4.34
Porcinotecnia y ovinotecnia	10	3.34
Maquinaria agrícola	10	3.34
Cultivos tropicales de corta duración (arroz, etc.)	9	3.01
Totales	299	100.00

En el primer caso, el personal dio amplia información en las áreas que atañen a las asignaturas propias de la agronomía (cuadro 7) pero se abstuyo de rendir información sobre aquellos tópicos que se relacionan más directamente con los distintos aspectos de la Economía Doméstica, excepción hecha de las nueve mejoradoras del hogar, quienes sí respondieron a esta pregunta. En el cuadro 9 pueden apreciarse cuáles son los tópicos de interés para este grupo.

El orden de importancia escogido para las distintas áreas de las Ciencias Biológicas, la Extensión Agrícola y las Ciencias Sociales aplicadas, según el criterio del personal, puede encontrarse en los cuadros 7 y 8.

Cuadro 8

MATERIAS DE LA EDUCACION DE EXTENSION Y DE LAS CIENCIAS
SOCIALES APLICADAS EN QUE SE SOLICITA ADIESTRAMIENTO
ORDEN DE IMPORTANCIA
Marzo, 1962

Materias	Puntaje	%
Métodos de Extensión	223	16.66
Desarrollo de planes de trabajo y de programas de Extensión	220	16.44
Evaluación de resultados del trabajo de Extensión	170	12.70
Liderazgo y organización de la población rural	158	11.80
Organización y manejo de clubes 4-F	126	9.41
Sociología rural	121	9.04
Filosofía de Extensión	115	8.59
Supervisión	110	8.22
Organización y manejo de clubes de amas de casa	49	3.66
Manejo y procedimientos de oficina	46	3.48
Totales	1338	100.00

Cuadro 9

ASPECTOS DE LA ECONOMIA DOMESTICA EN QUE DESEAN RECIBIR
ADIESTRAMIENTO LAS MEJORADORAS DEL HOGAR
ORDEN DE IMPORTANCIA
Marzo, 1962

Materias	Puntaje	%
Vivienda	49	21.70
Industrias caseras	46	20.35
Administración del hogar	42	18.59
Nutrición y preparación de alimentos	38	16.81
Cuidado del niño	25	11.06
Primeros auxilios	18	7.96
Construcción de muebles	8	3.53
Totales	226	100.00

Resumiendo, en el caso de las Ciencias Biológicas, el personal tiene mayor interés por las siguientes áreas:

Combate de plagas y enfermedades
Fruticultura
Cultivos tropicales perennes
Fertilizantes

Los cinco aspectos que más les interesan, en el caso de la Extensión Agrícola, son:

Métodos de Extensión
Desarrollo de planes y programas de trabajo
Evaluación de resultados
Liderazgo y organización de la comunidad
Organización y manejo de Clubes 4-F

Por su parte, las mejoradoras del hogar pusieron su mayor interés en:

Vivienda
Industrias caseras
Administración del hogar
Nutrición y preparación de alimentos.

Experiencias Previas del Personal

Las habilidades y destrezas utilizadas hacen del individuo un elemento capacitado para el desempeño eficiente de una determinada actividad. Cualquier experiencia o adiestramiento del presente está influenciado y se interpreta a la luz de las experiencias del pasado. Los procesos de comparación, contracción e interrelación de conceptos, ideas y pensamientos, forman las asociaciones que constituyen la base de todo aprendizaje, determinando que cualquier reacción del individuo esté condicionado por reacciones previas, a las que afectan las situaciones presentes.

Estas consideraciones adquieren valor particular cuando nos referimos al proceso de Extensión, que es una actividad educativa que requiere de su personal: conocimientos adquiridos a base del adiestramiento formal o informal y sobre cuya base tiene que desarrollar destrezas, habilidades, actitudes, apreciaciones, interés, asociaciones, razonamiento y otros cambios de conducta que hacen posible una actuación más eficaz del agente de cambio, llamado a producir modificaciones en la mentalidad de los individuos con quienes trabaja, para convertirlos en elementos aptos para la asimilación de nuevas ideas, introducción de otros sistemas de trabajo más eficientes y productivos y, en fin, para capacitarlos en la expresión de sus iniciativas y adopción de responsabilidades, en aquellas gestiones que se relacionan con su bienestar personal y del grupo social al que ellos se pertenecen.

Aunque la organización de la Extensión Agrícola en el Ecuador parece arrancar del año 45, con el establecimiento de un Departamento de Extensión Agrícola, dentro de la Dirección Técnica de Agricultura del

Ministerio de Economía, con dos secciones de trabajo encargadas de emprender actividades de este tipo en la Sierra y la Costa, es mejor aceptado el año 1954 como el de iniciación de programas de Extensión Agrícola, a base de convenios firmados en 1952 entre los gobiernos del Ecuador y los Estados Unidos (39). El llamado "Proyecto de Extensión Agrícola" permitió que el Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura (SCIA) y la Dirección de Agricultura pudieran contar con las facilidades suficientes para que el primero abriera nueve "agencias combinadas" en ciertas provincias.* Entre 1955 y 1957 se ampliaron a 16 el número de "Agencias Combinadas" establecidas por el SCIA.

A su vez, la Dirección Técnica de Agricultura estableció 13 agencias, de las cuales cuatro tenían su asiento en la Sierra, una en la Costa en la ciudad de Babahoyo, una en las Galápagos en la Isla de San Cristóbal, y las demás en la Región Oriental o Amazónica.

Según la información presentada en el cuadro 10, hay un supervisor, un agente y 12 subagentes que, aparentemente, aún continúan prestando sus servicios desde ese entonces hasta el momento de la encuesta (marzo de 1962), o que quizá ingresaron al Servicio al año siguiente de su establecimiento.

Lo que sí resulta más acertado suponer es que, entre 1955 y 1957, período en que se ampliaron los servicios de Extensión, ingresaron y han continuado trabajando 22 personas que, actualmente, desempeñan sus funciones así: 4 supervisores, 3 agentes y 15 subagentes.

Desde la iniciación de este proyecto y aún hasta el presente, se observa un marcado desbalance entre el personal de Extensión Agrícola relativo a la acción dirigida al agricultor y el que debiera ocuparse de los hijos del agricultor y de las labores de economía doméstica. No

*La división territorial del Ecuador contempla un total de 20 provincias, divididas en 97 cantones, los que a su vez se componen de un número variable de parroquias clasificadas en 168 urbanas y 632 rurales.

Cuadro 10

EXPERIENCIA PREVIA DEL PERSONAL. NUMERO DE AÑOS, A PARTIR
DE 1954, QUE TRABAJA EL PERSONAL, SEGUN SU POSICION
Marzo, 1962

Años de trabajo desde 1954	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Menos de 1 año	0	3	4	3
1 año	0	2	2	1
2 años	0	0	1	1
3 años	0	4	3	2
4 años	0	4	4	1
5 años	1	0	2	0
6 años	2	2	1	0
7 años	1	1	12	0
Sin contestación	0	0	1	1
Totales	4	16	30	9

hay agentes o subagentes responsables del trabajo con clubes juveniles, excepto dos o tres personas que trabajan en la Dirección. En cuanto a las labores de Economía Doméstica, la primera mejoradora del hogar ingresó al Servicio en 1958, creciendo su número a tres en 1959. Durante 1960 y 1961 ingresaron dos más, habiendo informado las tres restantes de las nueve que existen actualmente, menos de un año de actividades.

Como resultado de la aplicación de la prueba de X², con la que se quiso probar si había dependencia entre la posición ocupada por el personal y sus años de servicio, se encontró que no hubo significancia; es decir, hay independencia entre los años de servicio que tiene el personal dentro de la organización y la posición que ocupa.

Observando los promedios ponderados para encontrar la diferencia entre el nivel académico y los años de servicio, se encontró que los supervisores y los agentes (que tienen una formación académica equivalente) tuvieron un promedio de 4.9 años de servicio, mientras que los subagentes y las mejoradoras del hogar arrojan un promedio de 3.3 años.*

La aparente movilidad a que está sujeto el personal parece ser otro factor negativo en el rendimiento eficaz del trabajo de Extensión. En el cuadro 11 se descubre que 30 personas aún no han completado un año de servicio en la misma oficina y que 5 de las 59 apenas si han cumplido 12 meses de permanencia en el mismo lugar.

Es posible suponer que permaneciendo constantes los demás factores que determinan la eficiencia, el mayor o menor impacto que pueda alcanzar Extensión Agrícola en un área determinada estará en relación directa con la mayor o menor permanencia de un mismo personal asignado a esa área determinada. Las 35 personas que van cerca de cumplir un año de servicios en la misma oficina, apenas si han tenido el tiempo necesario para medio ambientarse con la gente y sus necesidades.

Por lo demás, hay independencia entre las posiciones afines (supervisores-agentes frente a subagentes-mejoradoras del hogar) y el número de años que han sido atendidas las mismas oficinas por el mismo personal.

Cuando interpretamos los promedios ponderados (cuadro 11) relativos al número de años que ha permanecido el personal de una determinada posición en una misma oficina, encontramos que los supervisores alcanzan a 3.8 años, los agentes a 1.22 años promedio en el mismo lugar, los subagentes tienen 3.53 años promedio y las mejoradoras del hogar bajan a 1.77 años de servicio promedio en la misma agencia.

* Los promedios para los dos grupos mencionados se obtuvieron a su vez de los promedios ponderados correspondientes a las siguientes clases: supervisores, agentes, subagentes y mejoradoras del hogar.

Cuadro 11

GRADO DE MOVILIDAD DEL PERSONAL DE EXTENSION AGRICOLA DEL ECUADOR;
 NUMERO DE AÑOS QUE LLEVA TRABAJANDO EN LA MISMA OFICINA,
 SEGUN SU POSICION
 Marzo, 1962

Años de trabajo en la misma oficina	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Menos de 1 año	1	12	12	5
1 año	0	2	2	1
2 años	0	2	5	1
3 años	1	0	4	1
4 años	0	0	3	1
5 años	1	0	0	0
6 años	0	0	0	0
7 años	0	0	0	0
8 años	0	0	1	0
9 años	1	0	3	0

De los resultados obtenidos pueden surgir las siguientes interpretaciones:

1. Hay únicamente cuatro áreas de supervisión, de las cuales tres corresponden a los aspectos agrícolas y una a Economía del hogar, lo que posiblemente está determinando un mayor promedio, en años de servicio, en una misma región a favor de los supervisores.
2. La mayor movilidad de los agentes de extensión parece estar determinada por la separación voluntaria o involuntaria de dicho personal, quizá por la escasa remuneración económica y/o porque el mayor número de agencias brinda una mayor oportunidad para que se produzca tal fenómeno.

3. Aunque 14 de los 30 subagentes tienen 0.9 años de servicio promedio, la mayor permanencia que alcanzaron dentro de la misma oficina, quizá sea debida a que no tienen muchas oportunidades de trabajo en otras organizaciones o quizá también porque su nivel de preparación no los capacita para el desempeño de funciones de mayor responsabilidad, dentro o fuera del propio Servicio.
4. Quizá el escaso número de mejoradoras del hogar y la considerable magnitud de sus funciones, aparte de lo reciente de su incorporación al Servicio de Extensión, pueden ser los principales factores que están determinando la mayor movilidad que se observa entre las integrantes de este grupo.

Conocimientos y Actitudes del Personal

Grado de conocimiento sobre los objetivos de Extensión

La eficiencia de un programa de adiestramiento ocurrirá en el grado en el que el individuo sea capaz de aplicar con eficacia los conocimientos recibidos en la solución satisfactoria de los problemas a los que se ve expuesto en su vida diaria.

Un programa de Extensión Agrícola necesita contar con objetivos claros que permitan más tarde evaluar los resultados que se espera conseguir. El propósito de la Educación de Extensión es el de producir ciertos cambios deseables, mediante la ejecución de ciertas actividades por parte del agente de cambio. Eso nos estaría indicando que son los cambios operados, los objetivos de la enseñanza.

Vale decir que sin objetivos claros y precisos en la mente de cada servidor de Extensión, el programa carecerá de dirección y resultará una pérdida de tiempo y de esfuerzo, aparte de que no conducirá a obtener satisfacción en la realización de los distintos objetivos (55).

Cuadro 12
 MEJOR OBJETIVO DE EXTENSION AGRICOLA
 SEGUN LA OPINION DEL PERSONAL
 Marzo, 1962

Mejor Objetivo de Extensión Agrícola	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora- doras
Ninguno de los mencionados	0	0	0	0
Ayudar a la familia rural a tomar decisiones	0	0	1	1
Dar servicio a los agricultores	0	1	1	0
Trabajar sin discriminación social, económica y política	0	2	6	2
Aumentar la producción agropecuaria	1	1	6	0
Trabajar con la familia como una unidad	0	1	0	1
Ayudar a la gente a que se ayude a sí misma	3	7	6	2
Utilizar métodos de demostración	0	3	7	2
Trabajar con la comunidad	0	0	3	0
Sin contestación	0	1	0	1
Totales	4	16	30	9

En un Servicio de reciente creación, como el que se analiza, en el que se anota deficiente preparación del personal para el desempeño eficaz de sus funciones y en el que hemos descubierto una pronunciada movilidad del personal, creímos conveniente investigar si los objetivos fundamentales, generales o específicos, estaban claramente formulados y precisamente entendidos y perseguidos por cada uno de los extensionistas del Servicio.

Esta preocupación nos llevó a practicar una apreciación adicional acerca del grado de entendimiento o comprensión que posee el personal

de Extensión Agrícola del Ecuador, respecto de los objetivos y actitudes, conocimientos que deben ser entendidos y aplicados correctamente en el proceso de Extensión.

De la lista de objetivos que figura en el cuadro 12, hay dos objetivos que se relacionan más estrechamente con este proceso. Estos son "Ayudar a la gente a que se ayude a sí misma" y "Ayudar a la familia rural a tomar decisiones". Hay otros dos objetivos en el mismo cuadro que más vale considerarlos como finalidades de un programa de fomento; ellos son "Dar servicio a los agricultores" y "Aumentar la producción agropecuaria".

Las demás frases que se incluyen en el mencionado cuadro caen más bien en el campo que corresponde a los principios de Extensión Agrícola (4, 8, 13, 14, 15, 16).

De los 59 informantes, 30 seleccionaron los objetivos a que acabamos de referirnos. Entre esas personas están los cuatro supervisores, 9 agentes, 14 subagentes y 3 mejoradoras del hogar.

Usando la prueba de "t" para comparar los puntajes promedios de las preguntas verdaderas, frente al puntaje promedio de las respuestas erróneas, dadas por el personal dentro de sus respectivas posiciones, se encontró que:

1. El comportamiento de los supervisores frente a los agentes fue significativo al nivel del 1%.
2. El error experimental del puntaje alcanzado por los supervisores fue equivalente a 0, lo que determinó la ninguna variación de los supervisores dentro de su grupo.
3. Fue también altamente significativo el comportamiento de los supervisores cuando su grupo fue comparado con el puntaje promedio alcanzado por los grupos de los subagentes y las mejoradoras del hogar.

4. El puntaje promedio del grupo de los agentes frente al puntaje promedio de los subagentes y de las mejoradoras del hogar, no alcanzó significancia. Y,
5. Los conocimientos, medidos en puntaje promedio, de los subagentes frente al grupo de las mejoradoras del hogar, no guardó tampoco diferencia significativa. Es decir, ambos grupos demostraron tener un nivel de conocimientos más o menos comparable.

Estos resultados concuerdan con la falta de adiestramiento que se ha observado en el personal. Es probable que esa falta de conocimientos incida negativamente en el normal desarrollo de las actividades de Extensión Agrícola en el Ecuador.

Grado de conocimientos acerca de los principios de Extensión

Según DiFranco (13), el proceso de educación de los agricultores adultos, con énfasis en el proceso de Extensión, debiera estar basado en:

1. Las condiciones locales, regionales o nacionales que, actualmente, existen en un determinado país.
2. Debe englobar a la gente en acciones que promuevan su bienestar.
3. Debe desarrollar los programas en forma gradual.
4. Debe atender, básicamente, a los intereses y necesidades de la gente.
5. Debe valerse y usar métodos democráticos.
6. Debe mantener la necesaria flexibilidad en los programas.
7. Debe trabajar a través de un claro entendimiento de la cultura de la gente.

8. Debe usar líderes locales.
9. Debe utilizar las agencias y los organismos existentes.
10. Debe servirse de los conocimientos de los especialistas, debidamente adiestrados.
11. Debe trabajar con todos los miembros de la familia.
12. Debe estructurar programas de trabajo, tan amplios como amplias sean las necesidades de la gente del campo a la que sirve.
13. Debe evaluar constantemente su acción.
14. Debe trabajar con todas las clases sociales que formen esa sociedad.
15. Debe guardar sus postulados de acción, de conformidad con las tendencias nacionales.
16. Debe ayudar a la gente a reconocer sus necesidades.

Estos principios son básicos cuando se quiere relevar la importancia de los programas de Extensión Agrícola. Una organización como la que describimos es esencial conducirla sobre la base de un programa. Con frecuencia puede haber la tendencia a pensar en la organización y dar muy poca importancia al programa.(37,40,43,44,46).

Pensando en la utilidad de estos aspectos, se quiso medir mediante el uso de pregunta directa, hasta dónde el personal de Extensión Agrícola del Ecuador estaba consciente de la importancia de los principios que rigen a la institución como instrumento básico en la educación de los agricultores.

Para ello se les sometió a los entrevistados cinco o seis frases (cuadro 13) entre las que se incluyeron cuatro principios de los más importantes y de los más fáciles de recordar. Se pidió al personal

seleccionar de esas frases una que no constituye un principio de Extensión.

Cuadro 13

CONOCIMIENTOS DEL PERSONAL ACERCA DE LOS PRINCIPIOS DE EXTENSION^{*}
Marzo, 1962

Frase que no constituye un principio	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora- doras
Ninguna de estas frases	1	7	11	4
Dedicar su trabajo a las familias que tienen tierra	3	5	7	2
Usar el proceso educativo	0	1	3	0
Tener en cuenta las necesidades de la gente	0	0	1	1
Usar el proceso democrático	0	1	3	1
Trabajar con todos los miembros de la familia	0	1	3	0
Sin contestación	0	1	2	1
Totales	4	16	30	9

^{*}Se pidió al personal señalar aquella frase que no constituye un principio de Extensión.

Observando el mismo procedimiento estadístico que para los objetivos, se llegó a los siguientes resultados (cuadro 13):

1. Únicamente 17 de las 59 personas entrevistadas acertaron a señalar la frase que no constituía un principio de Extensión Agrícola. Entre esas personas estuvieron: 3 supervisores, 5 agentes, 7 subagentes y 2 mejoradoras del hogar.
2. Comparando los puntajes promedios de las respuestas correctas con los puntajes promedios de las respuestas incorrectas,

entre supervisores y agentes, se encontró que hubo significancia en el comportamiento de los primeros frente a los segundos. Esta significancia se operó al nivel del 20%.

3. Haciendo la misma comparación entre los supervisores y los subagentes, el puntaje promedio alcanzado por los primeros frente a los segundos fue significativo al nivel del 5%.
4. El puntaje promedio de los supervisores fue significativo al puntaje promedio alcanzado por las mejoradoras del hogar, al 20%.
5. Comparando, en las mismas condiciones, a los agentes frente a los subagentes y a las mejoradoras del hogar, no se obtuvo significancia; es decir, los tres grupos de agentes, subagentes y mejoradoras del hogar, le asignaron un valor más o menos igual a la pregunta.
6. Lo mismo ocurrió cuando se compararon los puntajes promedios de los subagentes y las mejoradoras del hogar. No hubo significancia.

Pese a los resultados que hemos alcanzado hasta el momento, es curioso observar que el personal, en algunos de los aspectos a que vamos a referirnos de seguido, tuvo un comportamiento satisfactorio. Así por ejemplo, cuando se les preguntó si ellos creían que en las actividades del proceso de Extensión, el programa de trabajo debía ser preparado en base a lo que los agricultores desean (ver cuadro 14), 43 de las 59 personas entrevistadas estuvieron por la afirmativa.

Entre los 43 informantes que afirmaron que el programa de trabajo debe hacerse a base de las necesidades del agricultor y su familia, están los 4 supervisores, 13 agentes, 20 subagentes y 6 de las 9 mejoradoras.

Cuadro 14

DEBE EL PROGRAMA DE TRABAJO RESPONDER A LAS NECESIDADES DE LA GENTE
Marzo, 1962

Opiniones	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora- doras
No debe responder a las necesidades de la gente	0	3	9	3
Sí debe responder a las necesidades de la gente	4	13	20	6
No saben	0	0	1	0
Totales	4	16	30	9

Al aplicar la prueba de X^2 presumiendo que hay dependencia entre la posición ocupada por el informante y las respuestas dadas a esta pregunta (ver cuadro 14), la hipótesis de dependencia tuvo que ser aceptada, puesto que se encontró una fuerte asociación en las respuestas afirmativas de los individuos entrevistados, dentro de las distintas posiciones a que ellos corresponden.

Todos los cuatro supervisores no dudaron en responder que se debía tener en cuenta los deseos de los agricultores; únicamente tres de los agentes estuvieron por la negativa y, aunque aumentó el número de subagentes y mejoradoras del hogar que negaron importancia a este factor, la mayoría estuvo por la afirmativa.

Reacciones del personal frente al actual Programa de Trabajo

El grado de orientación que presenta el personal respecto de los programas de trabajo que actualmente se desarrollan, los objetivos de esos programas y de cómo se originan, es probable que sea el resultado, entre muchos otros factores, del grado de preparación que muestra el

personal. El grado de seguridad o inseguridad que acusan los entrevistados frente a los fundamentos, principios, objetivos y filosofía del proceso de Extensión, adquiere solidez y permanencia conforme avanza la posición del informante.

La mayor o menor conformidad del personal para con los actuales programas, su proceso de origen y los objetivos perseguidos por esos programas, es más notorio conforme decrecen las posiciones ocupadas por los entrevistados.

Cuando al informante se le preguntó directamente si estaba satisfecho con los planes que está desarrollando en la actualidad, la mayoría afirmó que sí (ver cuadros 15, 16 y 17). De las 59 personas, 48 dieron respuesta afirmativa, pero cuando analizamos las contestaciones afirmativas dentro de cada grupo, encontramos que 8 de las 9 mejoradoras dijeron que sí y la novena se abstuvo de contestar; por cada subagente inconforme con los actuales planes de trabajo, casi 7 de ellos estuvieron a favor, mientras que en los agentes esta relación se hizo más estrecha: por cada negativa, tres estuvieron de acuerdo. En el caso de los supervisores las fuerzas se repartieron por igual: por cada negativa, uno estuvo de acuerdo.

Cuadro 15

GRADO DE SATISFACCION QUE SIENTE EL PERSONAL RESPECTO
DE LOS ACTUALES PLANES DE TRABAJO
Marzo, 1962

Grado de Satisfacción	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Sí le agradan	2	12	26	8
No le agradan	2	4	4	0
Sin contestación	0	0	0	1
Totales	4	16	30	9

Cuadro 16
GRADO DE SATISFACCIÓN QUE SIENTE EL PERSONAL POR LOS ACTUALES
OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO
Marzo, 1962

Grado de Satisfacción	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No le satisfacen	0	2	4	1
Sí le satisfacen	4	14	26	8
Totales	4	16	30	9

También la prueba de X^2 demostró un cierto grado de dependencia entre los grupos y la respuesta afirmativa o negativa, dada a esta pregunta, conforme puede apreciarse en el cuadro 15, que arroja significancia al nivel del 10%, con un coeficiente de asociación de ± 0.53 .

Igual comportamiento observaron los entrevistados, cuando se les preguntó si estaban satisfechos con los objetivos que se persiguen en el programa de trabajo que están desarrollando actualmente, conforme puede verse en el cuadro 16 en el que, además, se muestra que hay independencia entre el grado de formación académica y el grado de satisfacción o insatisfacción que siente el personal frente a los objetivos del actual programa de trabajo.

En cambio hay un cierto grado de dependencia entre la posición que ocupa el personal y la mayor o menor satisfacción que puede sentir el individuo, de acuerdo a la participación más o menos activa que tiene en la formulación de objetivos para un programa determinado.

Cuadro 17

GRADO DE SATISFACCION QUE SIENTE EL PERSONAL RESPECTO A COMO SE
ORIGINA EL ACTUAL PROGRAMA DE TRABAJO
Marzo, 1962

Grado de Satisfacción	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No le agrada	3	5	8	3
Si le agrada	1	11	21	6
Sin contestación	0	0	1	0
Totales	4	16	30	9

La posible falta de consistencia a la que nos hemos referido se hace más notoria, cuando estudiamos los resultados obtenidos acerca del grado de acuerdo o desacuerdo que demostraron las 59 personas respecto de cómo se produce y se origina el programa de trabajo que ellas están desarrollando (Cuadro 17).

La distribución de respuestas afirmativas o negativas nos confirma que hay independencia en la manera de pensar del personal respecto de cómo se origina el programa y la preparación académica que poseen los dos grupos de personas incluidas en ese cuadro.

Toda la información presentada hasta el momento, parece reforzar la idea de que hay un crecido porcentaje del personal que no conoce o carece de una mejor orientación acerca de las bases fundamentales de su trabajo. No de otra manera puede interpretarse el grado de satisfacción que sienten con sus actuales programas de trabajo, con los objetivos incluidos en esos planes y en la manera como se originan y se producen.

Algunas opiniones del personal

Cuando al personal se le preguntó cuál era la razón principal por la cual algunos extensionistas han cambiado de actividad, 32 de los 59 informantes estuvieron de acuerdo en mencionar que, en la mayoría de los casos, la separación voluntaria o involuntaria, es originada por razones económicas. El segundo factor importante en la opinión de los entrevistados, fue "los aspectos políticos", razones que también fueron encontradas por Di Franco y Clifford como determinantes de tal fenómeno (14).

El orden de prioridad en que fueron seleccionados los distintos factores sometidos a consideración del personal, aparece en el cuadro 18.

Cuadro 18

FACTORES QUE DETERMINAN LA SEPARACION DEL PERSONAL,
SEGUN LA OPINION DE LOS INFORMANTES

Marzo, 1962

Orden de Prioridad	Factores Determinantes de la separación del personal	Número de Menciones
1º	Por razones económicas	32
2º	Por factores políticos	7
3º	Por falta de medios de trabajo	5
4º	Por falta de estímulo moral	4
5º	Porque no les gusta la vida rural	2
6º	Por razones familiares	1
7º	Por razones distintas a éstas	1
	No sabían porqué	4

Hay otros factores que pueden estar condicionando el comportamiento del individuo como agente de Extensión. Hubo interés en conocer la reacción del personal, respecto de las facilidades que dispone para cumplir con sus funciones.

Cuando se le preguntó al informante, cómo evaluaba las facilidades disponibles para el desarrollo de su trabajo, sus respuestas se acomodaron en la forma que se indica en el Cuadro 19. Cuarenta y tres de las 59 personas concuerdan en calificar de "regulares" a las actuales facilidades; 11 de las 59 las consideran negativamente con la calificación de "malas" y apenas 5, las consideran "buenas".

Con el propósito de encontrar más información dentro de cada grupo sobre este aspecto, se analizaron los puntos promedios de las respuestas, mediante la aplicación de la prueba de "t". El puntaje arbitrario elegido fue de -1, para las facilidades calificadas como "malas"; a las "regulares" se les asignó 2 puntos y las "buenas" recibieron 5 puntos.

Esta prueba nos permitió más tarde, comparar las opiniones del personal de acuerdo a las distintas posiciones. De tales comparaciones se deduce que:

Los puntajes promedios alcanzados por los grupos respectivos de los supervisores vs. agentes, supervisores vs. subagentes, supervisores vs. mejoradoras, agentes vs. subagentes, agentes vs. mejoradoras y subagentes vs. mejoradoras, no alcanzaron significancia, lo que nos indica que los cuatro grupos estuvieron de acuerdo en calificar de "regulares" a las facilidades de que disponen para el desarrollo de su trabajo.

Cuadro 19

FACILIDADES DE QUE DISPONE EL PERSONAL PARA EL ACTUAL
DESARROLLO DE SU TRABAJO

Marzo, 1962

Opiniones	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Malas	0	6	3	2
Regulares	4	8	26	5
Buenas	0	2	1	2
Totales	4	16	30	9

En conexión con los resultados obtenidos acerca de este aspecto, se quiso encontrar cuál era el factor que más limitaba el trabajo de los extensionistas. Para ello se creyó conveniente exponer a los informantes a una pregunta directa que contenía una lista de ocho alternativas, de la que se les pidió que anotaran el factor más importante. El siguiente es el orden de prioridad que alcanzaron los factores negativos, más limitantes:

Cuadro 20

FACTORES LIMITANTES EN EL TRABAJO DE EXTENSION AGRICOLA
EN EL ECUADOR SEGUN SU PROPIO PERSONAL

Marzo, 1962

Orden de importancia de los factores limitantes:	Número de menciones:
Falta de transporte	39
Falta de material de Trabajo	11
Restricciones en los gastos	7

Nueve de las 59 personas entrevistadas, mencionaron factores muy diversos entre los que sobresalen:

- ." la falta de recursos del agricultor, para llevar a la práctica las enseñanzas recibidas", y,
- ." el bajo nivel educativo del agricultor".

Hubo otros que, aparte de mencionar ciertos fenómenos naturales como "el fuerte invierno", reconocieron que era también un **factor limitante**, la "falta de adiestramiento de los Extensionistas" que les hace sentirse incapaces para producir cambios en la familia rural y en los poderes públicos que, por otra parte, no le atribuyen la debida importancia a la Extensión Agrícola.

Los tres factores mencionados en primer término y, especialmente, el orden de prioridad alcanzado por dichos factores, nos induce a pensar que hace falta una mejor comprensión del personal respecto a lo que significa el proceso de Extensión: hay una serie de recursos de los que puede valerse al agente para organizar y llevar a cabo una serie de programas educativos al nivel donde se encuentra el agricultor y su familia, para los que no necesita contar con materiales educativos muy costosos, y a lo mejor, inapropiados para motivar a la gente en la situación actual en que se encuentra. Iguales consideraciones podrían hacerse respecto de las facilidades de transporte, aunque con algunas restricciones. Sin embargo, no quisiéramos pensar en ningún caso, que haya una falta de iniciativa, que quizá podría ser la falta de adiestramiento-constantemente descubierta a través de este estudio- o, aún más, que el personal pretende escudar su comportamiento detrás de estos obstáculos que, comúnmente se encuentran aún en los servicios más desarrollados.

Actitudes del personal de Extensión hacia los agricultores

En el diario ejercicio de sus funciones, el extensionista no es solamente una fuente de información para los agricultores; actúa también como receptor de necesidades dentro del proceso de la comunicación. En otras palabras: envía mensajes tendientes a producir cambio y recibe mensajes sobre los cambios socio-económicos del grupo al que sirve.

Se afirma que las actitudes opuestas constituyen un frecuente recurso para una comunicación ineficaz. Cuando una o ambas partes, -receptor y emisor-, son incapaces de apreciar el problema del otro, es imposible que pueda establecerse una comunicación entre ellos. En tales circunstancias, y desde nuestro punto de vista, es que sin un posible canal de comunicación todo cambio es imposible o, cuando menos, se vuelve hipotético.

No todas las facilidades de que dispone Extensión, y particularmente no todos los extensionistas, operan con igual grado de eficiencia. El objetivo de Extensión es lograr que el mayor número posible de su personal comprenda que, para el proceso de Extensión, nada puede ser más importante que la actitud favorable del extensionista hacia los agricultores y sus familias, y la actitud favorable con que éstos le correspondan.

A los extensionistas de Ecuador se les preguntó si, en general, consideraban ellos que las familias rurales estaban capacitadas para poner en práctica las enseñanzas que ellos les llevaban. Los resultados de esta pregunta directa pueden apreciarse en el cuadro 21. Hay un 46% de los 59 individuos que forman el Servicio de Extensión, que afirmaron que la gente no está capacitada (21 personas).

Aplicada la prueba de X² se encontró que hubo una cierta dependencia entre la posición ocupada por el personal informante y el grado

Cuadro 21
 GRADO DE CAPACIDAD DE LA GENTE PARA PONER EN PRACTICA
 LAS ENSEÑANZAS DEL AGENTE
 Marzo, 1962

Grado de Capacidad de la Gente	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No está capacitada	1	7	12	1
Sí está capacitada	3	7	16	6
No sabían	0	2	0	1
Sin contestación	0	0	2	1
Totales	4	16	30	9

de preparación académica, frente a la forma en que ellos respondieron; es decir, ese grado de dependencia fue significativo al nivel del 20%, con un grado de concordancia de ± 0.69 , a partir del 0 de origen.

Entre las principales razones en que se basan aquellas personas que negaron capacidad a la gente para recibir las enseñanzas llevadas por el extensionista, están las que se incluyen en el cuadro 22.

Cuadro 22
 CAUSAS QUE LIMITAN LA ACEPTACION DE PRACTICAS
 LLEVADAS POR EL AGENTE
 Marzo, 1962

Razones	Nº de menciones
Tradicionalismo	7
Pobreza	5
Ignorancia	3
Desconfianza	3
Falta de interés	2
Sin contestación	1

Las razones señaladas nos hacen suponer que hace falta la orientación del personal para que todos y cada uno de ellos llegue a convencerse de que el agricultor y su familia estarán anuentes al cambio, cuando sientan que los programas de trabajo llevados por el extensionista les signifiquen algo que es útil y factible para ellos. Es decir, cuando se diseñen programas al nivel en que se encuentra la gente, y cuando ésta, gracias a la motivación del agente, pueda encontrar que tales programas no atentan contra sus intereses, sino que les ayuda a tomar decisiones correctas, cuyos resultados puedan traerles el bienestar que persiguen.

El proceso educativo que usa Extensión es una fuerza constructiva que sirve para educar a la gente y, especialmente, para ayudarla a conseguir de ella la expresión más amplia de sus propias capacidades en el normal desarrollo de su vida.

Opiniones del personal acerca de la cooperación recibida

Aunque 51 de las 59 personas entrevistadas respondieron afirmativamente, indicando que sí recibían cooperación de otras entidades para el desarrollo de su trabajo (cuadro 23) es curioso notar (cuadro 24) que esa cooperación de otras entidades hacia Extensión se restringe considerablemente. Hay apenas dos organizaciones que realmente cooperan: el Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura y los Centros Agrícolas, que recibieron 45 y 19 menciones, respectivamente. Preocupa observar que el personal no ha logrado interesar a un buen número de instituciones que, en una u otra forma, están directamente relacionadas con el trabajo de Extensión Agrícola, como ocurre con el Sistema de Bancos de Crédito de Fomento.

El número de organizaciones existentes en un área determinada, en la que también está presente la labor educativa de Extensión, es de gran valor y tiene sentido de trascendencia en su programa, ya sea

Cuadro 23

COOPERACION PRESTADA POR OTRAS ENTIDADES PARA EL DESARROLLO
DEL PROGRAMA DE TRABAJO
Marzo, 1962

Cooperación recibida	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Cooperación negativa	1	2	3	0
Cooperación positiva	3	14	26	8
Sin contestación	0	0	1	1
Totales	4	16	30	9

Cuadro 24

INSTITUCIONES QUE MAS COOPERAN CON EL SERVICIO NACIONAL DE EXTENSION
Marzo, 1962

Instituciones que más cooperan	Posición del Informante				Menciones	
	Supervi sores	Agen tes	Suba- gentes	Mejora doras	Nº	%
SCIA	3	15	21	6	45	38.14
Comisión Nacional del Trigo	0	2	3	0	5	4.24
Asociación Nacional de Bana- neros del Ecuador (ANBE)	0	4	5	0	9	7.63
Instituto Ecuatoriano del Café (INECAFE)	1	1	2	0	4	3.40
Comisión Nacional del Algodón (CONDAL)	0	1	1	0	2	1.69
Banco Nacional de Fomento	0	1	0	0	1	0.85
Cámara de Agricultura	0	1	1	0	2	1.69
Centro Agrícola Cantonal	1	6	10	2	19	16.10
Centro de Reconversión Econó- mica del Austro	0	0	3	0	3	2.54
Instituto Nacional de Coloni- zación	0	3	4	0	7	5.93
Misión Andina	0	2	3	0	5	4.24
FAO	0	2	0	0	2	1.69
Otras entidades	1	4	4	4	13	11.01
Sin contestación	1	0	0	0	1	0.85
Totales	7	42	57	12	118	100.00

en su contenido o en el proceso de ejecución (29). Esto, que lo decimos de manera general, es particularmente cierto en el caso de los sistemas de crédito para fomento con los cuales Extensión debe marchar en estrecho contacto, puesto que el cambio de actitudes del agricultor y su familia respecto de la explotación de la tierra o el manejo del hogar, siempre estarán implicando nuevas inversiones de dinero para la adquisición de semillas mejoradas, equipos, fertilizantes, etc.

Se observa la misma reacción en el caso de aquellas organizaciones que tienen que ver con la investigación y la enseñanza. Extensión Agrícola ha nacido, en la mayoría de las ocasiones, de la necesidad de poner al alcance del agricultor los resultados de la investigación que le pueda ser de provecho aplicar, ya que caso contrario, no habría un medio para que estos resultados llegaran a conocimiento de los interesados y no haría falta la investigación.(64).

Hay ciertas instituciones, como la Comisión Nacional del Algodón, Asociación Nacional de Bananeros Ecuatorianos, Instituto Nacional Ecuatoriano del Café, Comisión Nacional del Trigo y todas las demás organizaciones especializadas que, se supone, realizan investigación y obtienen resultados, y que casi no fueron mencionadas por el personal.

En el cuadro 25 se puede encontrar las diferentes formas de ayuda recibida por el personal de Extensión.

Principales problemas que afronta el personal

Aparte de la información recolectada hasta el momento, se creyó conveniente averiguar cuál era el problema principal, el más importante que encontraba el personal en la realización de su trabajo. En el cuadro 26 se muestran los resultados obtenidos.

Cuadro 25
 FORMAS DE AYUDA QUE RECIBE EL PERSONAL DE EXTENSION AGRICOLA
 DE OTRAS INSTITUCIONES
 Marzo, 1962

Formas de Ayuda	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Ayuda técnica	3	10	16	5
Ayuda financiera	2	8	15	5
Con equipo	2	8	11	6
Con materiales	2	7	19	6
Con transportes	3	5	12	2
Con instrucción	2	5	5	2
Con apoyo moral	2	6	13	2
Con publicaciones	2	6	12	1
En otras formas	0	0	1	0
Sin contestación	0	1	3	0

Ocupó el primer lugar, como problema más importante, el que se relaciona con la "Falta de recursos económicos de muchas familias rurales". El segundo puesto lo alcanzó la "Falta de estabilidad del personal de Extensión". Con cinco menciones se ubicó en tercer lugar la "Falta de medios de transporte y de buenos caminos".

Se afirma que en algunos grupos de población no se puede comenzar directamente con programas de desarrollo de la comunidad, y que se hace indispensable iniciar ciertas actividades que preparen a la gente, dándole confianza en sí misma y en los demás, mejorando un tanto su situación económica, para entonces poder iniciar con ellos programas de desarrollo de la comunidad (7).

Esta recomendación parece ser de positivo valor en el caso del Ecuador, en donde se afirma que existen alrededor de 1.900.000*

*Asumiendo que la población actual está cerca de 5.000.000 de habitantes.

indígenas (49), cifra que concuerda con la prioridad asignada a la falta de recursos en muchas familias rurales, grupo al que corresponde en su casi totalidad ese crecido número de indígenas, que an^hían una acción coordinada de Extensión con las distintas organiza^ociones existentes, interesadas por llevar a cabo un eficaz desarro^llo socio-económico de ese enorme sector de población. Se supone que Extensión debe dar y buscar cooperación para la mejor solución de este grave problema.

Cuadro 26

PRINCIPALES PROBLEMAS QUE AFRONTA EL PERSONAL DE EXTENSION
EN LA REALIZACION DE SU COMETIDO
Marzo, 1962

Principales Problemas	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen ^{tes}	Suba- gentes	Mejora ^{doras}
Falta de recursos económicos de muchas familias rurales	3	6	8	7
Falta de tierra de muchas familias rurales	0	0	3	0
Dispersión de población y áreas extensas de trabajo	0	1	2	0
Falta de medios de transporte y de buenos caminos	0	1	2	2
Falta de adiestramiento en el personal de Extensión	0	2	2	0
Falta de cooperación por parte de las familias rurales	0	1	2	0
Falta de estabilidad del personal de Extensión	1	5	6	0
Analfabetismo	0	0	3	0
Señalaron más de uno de estos problemas	0	0	2	0
Totales	4	16	30	9

En cuanto al segundo problema en importancia, concuerda con los resultados que ya hemos analizado. Sin embargo, es importante hacer hincapié en el hecho de que, sólo a base de resolver el problema económico de los servidores de Extensión podrá el Servicio guardar para sí el mejor elemento, el más capaz y representativo.

En cuanto a la falta de medios de transporte y de buenos caminos, el personal lo mencionó en tercer lugar, quizá debido a la tremenda irregularidad topográfica del país, cruzado de Norte a Sur por el macizo de los Andes, determinando además, la presencia de grandes distancias y malas vías de comunicación entre los muchos y pequeños grupos humanos aislados.

Con el objeto de medir más precisamente el pronunciamiento del personal con respecto a los principales problemas que afrontan los informantes en la realización de sus labores, se aplicó la prueba de X², pensando en la hipótesis de que podría haber cierto grado de dependencia, entre la posición ocupada por el informante y la selección preferencial de ciertos problemas como más importantes. Sin embargo, hemos comprobado que no hubo significancia, lo que nos demuestra que los entrevistados escogieron los problemas principales que afectan a su trabajo, con absoluta independencia de la posición que ocupan. El grado de concordancia fue muy amplio; se encontró entre ± 0.95 , a partir del 0 como punto de origen.

Para obtener mayor información se procedió a aplicar el análisis de la variancia a los resultados obtenidos que fueron arreglados como un diseño distribuido completamente al azar, con cuatro repeticiones, cada una de las cuales representaba respectivamente a los supervisores, agentes, subagentes de Extensión y mejoradoras del hogar. Fueron considerados como tratamientos los siguientes problemas:

1. Falta de recursos económicos de muchas familias rurales
2. Falta de tierra de muchas familias rurales
3. Dispersión de la población y áreas extensas de trabajo
4. Falta de medios de transporte y de buenos caminos
5. Falta de adiestramiento en el personal de Extensión
6. Falta de cooperación por parte de las familias rurales
7. Falta de estabilidad del personal de Extensión, y
8. Analfabetismo. .

El valor de F resultó ser altamente significativo, lo que nos indica que la importancia merecida por cada alternativa fue diferente, conforme ya lo hemos mencionado (cuadro 26).

Programa y Actividades de Extensión

Principales fuentes de información utilizadas por Extensión

Del Río y otros (12) reconocen que una de las mayores responsabilidades de una administración es fijar las tareas y las dificultades que tiene el personal para cumplir con los objetivos de la entidad.

Además, es importante determinar la capacidad del personal de Extensión para desarrollar el programa y las actividades comprendidas en el mismo. En las preguntas que siguen se podrá apreciar algunos de estos puntos importantes en el proceso de Extensión.

En el cuadro 27 se presentan las respuestas suministradas por los informantes a la pregunta directa que se les hiciera, relacionada con las principales fuentes de información que utilizan los extensionistas para conocer las necesidades de las familias rurales, en sus respectivas zonas de trabajo.

Cuadro 27

PRINCIPALES FUENTES DE INFORMACION UTILIZADAS POR EL PERSONAL DE
EXTENSION AGRICOLA, DE ACUERDO A LA POSICION QUE OCUPA
Marzo, 1962

Fuentes de información	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora- doras
Funcionarios oficiales	0	1	5	1
Líderes	3	5	15	6
Estudios formales	1	1	4	0
Programa de la Oficina Central	0	0	1	1
Observaciones del personal de la Agencia	2	10	16	5
Organizaciones de agricultores	1	5	9	0
Estudios realizados por otras entidades	0	0	2	0
Sin contestación	0	2	2	1
Puntajes totales	7	24	54	14

A cada uno de los informantes se le solicitó señalar dos fuentes, en orden de importancia, de las que ellos hayan usado más en su trabajo. Prácticamente, el 50% de los 59 entrevistados reconoció como fuente principal de información a las personas prominentes o líderes de una área determinada; las observaciones directas, practicadas por el personal de la agencia parece ser el vehículo más importante en el cumplimiento de este cometido. En el tercer lugar catalogaron los extensionistas a las organizaciones de los agricultores, que conforme hemos comprobado más adelante, parecen ser las entidades a las que más recurre el personal en busca de cooperación.

Quizá valdría preguntar por qué el personal no busca información en estudios realizados por otros organismos, entre los cuales podría encontrarse información de gran valor.

Originalmente se pensó que habría cierto grado de dependencia entre la posición ocupada por el personal y la selección de las fuentes de información, para encontrar las necesidades de las familias rurales; sin embargo, esta hipótesis no alcanzó significancia sino a un nivel demasiado alto (entre el 30 y el 50%), lo que nos obliga a aceptar que hubo independencia entre las posiciones ocupadas por los informantes y la selección de las posibles fuentes de información; es decir que todo el personal, indistintamente, acude a cualesquiera de las fuentes de información que se señalan en el cuadro 27.

El programa actualmente desarrollado y su respuesta
a las necesidades de la gente

Uno de los factores importantes en la organización del programa de trabajo, es que debe reflejar las necesidades sentidas por la gente. Morgan (43) afirma que esto implica hacer los arreglos administrativos necesarios para que los programas dejen claramente establecido:

- Los problemas básicos para los cuales hay soluciones (o soluciones parciales) con las cuales programación de Extensión, lógicamente, está obligada a contribuir;
- Que la prioridad de esos problemas básicos debe ser producto de un severo juicio analítico, del que emerge ese orden de importancia;
- Que los objetivos a largo plazo, que describen las condiciones esperadas, debieran ser la consecuencia del cumplimiento del programa; y
- Que la fijación de objetivos intermedios, de corto plazo, deben constituir pasos dirigidos a conseguir los objetivos a largo plazo.

Cuadro 28

IMPRESIONES DEL PERSONAL RESPECTO AL PROGRAMA QUE DESARROLLA
Y SU RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE LA GENTE
Marzo, 1962

Respuesta del programa a las necesidades de la gente	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora doras
No saben	0	1	5	3
Sí responde a las necesidades	4	11	23	6
No responde a las necesidades	0	4	1	0
Sin contestación	0	0	1	0
Totales	4	16	30	9

En el cuadro 28 se anotan los resultados obtenidos para una pregunta directa hecha al personal, acerca de si ellos creen que el programa que actualmente desarrollan, responde a las necesidades de la gente.

En este caso la prueba de X^2 comprobó la hipótesis de que pudiera haber cierto grado de dependencia entre la posición ocupada por el personal y su criterio afirmativo o negativo. Se encontró que la hipótesis alcanzó significancia; es decir, que realmente hubo asociación entre los grupos de extensionistas clasificados por posiciones y las opiniones afirmativas o negativas emitidas por ellos. Además, la forma de acomodarse de las respuestas, por grupos, tuvo una concordancia que varió entre ± 0.53 , a partir del punto de origen 0.

Principales participantes en la formulación del programa

Es generalmente reconocido que los programas de Extensión Agrícola alcanzaron éxito, especialmente porque siempre se buscó motivar al agricultor y su familia, en el desarrollo y ejecución de los mismos.

Kelsey y Hearne (36) al preguntarse cuál es la organización es tatal esencial que se necesita para ayudar en el desarrollo del programa de Extensión, nos da una fórmula indicando que se debe buscar:

"A.- Organización de comités de agricultores, esposas de agricultores o campesinos, jóvenes rurales y otros elementos humanos, que se los elige porque son los más reconocidos y, porque siendo los más inteligentes, pueden pensar constructivamente en todos los problemas que afectan a la agricultura, al hogar y a la comunidad."

"B.- Organización de comités integrados por administradores de Extensión, especialistas y supervisores, elegidos por su alta calificación en descubrir hechos, analizar situaciones, preparar resúmenes de ellas, facilitar coordinación de todos los departamentos y agencias interesadas con los diversos aspectos, tales como tipos de agricultura, condiciones de vida familiar, trabajo con juventudes rurales y organización de clubes, procurando siempre que, en muchos de los subcomités que se formen, sean tomados en cuenta los agentes de Extensión."

Para encontrar cuáles eran los principales participantes en la formulación del programa de trabajo de Extensión Agrícola en el Ecuador, de acuerdo a la opinión de su propio personal, se les pidió a los entrevistados que contestaran a una pregunta directa, en la que se incluyeron cinco alternativas, siendo la quinta abierta, para que el informante tuviera la oportunidad de incluir su propia alternativa caso de que no estuviera de acuerdo con las cuatro anteriores. Se pidió al entrevistado que señalara, a su juicio, quiénes participaban principalmente en la elaboración del programa de trabajo.

Los resultados de la tabulación se encuentran en el cuadro 29, del que se desprende como consecuencia, que la primera prioridad

la tiene "El personal de la Agencia" con 33 menciones; entre las que hubo tres respuestas, de las nueve consignadas por los cuatro supervisores, 12 de las 25 opiniones emitidas por los agentes; 19 de 55 respuestas incluidas por los subagentes y 5 de las 16 opiniones consignadas por las mejoradoras del hogar.

Cuadro 29
PARTICIPANTES EN LA ELABORACION DEL PROGRAMA DE TRABAJO
EN EXTENSION AGRICOLA
Marzo, 1962

Principales participantes	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora doras
La Oficina Central	2	1	5	3
El supervisor	1	2	10	2
Los agricultores	2	10	21	4
El personal de la Agencia	3	12	19	5
Cuáles otros	1	0	0	1
Sin contestación	0	0	0	1
Puntajes totales	9	25	55	16

A diferencia de lo que normalmente pudo esperarse, los agricultores fueron mencionados en un segundo plano de importancia (puesto que a ellos debió corresponderles el primer puesto) con 37 menciones, entre las que tuvieron más peso las 21 opiniones de las 55 aportadas por los subagentes; cuatro de las 16 que correspondieron a las mejoradoras; 10 de las 25 entregadas por los agentes y 2 de las 9 opiniones dadas por los supervisores.

Como puede apreciarse, en el cuadro 29 hubo también 15 menciones de un total de 104, o sea el 14.23%, que estuvieron a favor del supervisor y 11 menciones, o sea el 10.60%, que favorecieron a la Oficina Central.

El crecido porcentaje alcanzado por estas dos últimas alternativas nos hace pensar que, probablemente, hay un alto grado de influencia de arriba hacia abajo, en la formulación del programa.

Aunque no se les puede negar participación a los elementos administrativos de Extensión (Director, Asesor Nacional, Supervisores, etc.), sería saludable recordar que es fundamental y básica la total participación de los agricultores y sus familias, organizados en comités, o en otras formas de asociación que les permita exponer, libremente, sus necesidades sentidas.

Para comprobar si las opiniones emitidas eran independientes de las posiciones ocupadas por el personal, aplicamos la prueba de X² y encontramos que la hipótesis de independencia tuvo que ser rechazada. Es decir, fue altamente significativa la alternativa de que las opiniones dependieron grandemente de las posiciones desempeñadas por los informantes.

Principales métodos de Extensión usados por el personal

Una vez que los programas han sido determinados se hace necesaria la preparación de un plan de trabajo en el que se detallan, con sujeción al calendario, los métodos de trabajo que han de emplearse para obtener la adopción de aquellas prácticas que se desea introducir y con las cuales han de alcanzarse los objetivos incluidos en el respectivo programa.

De las palabras anteriores se desprende la gran importancia que tiene la metodología en el proceso educativo de Extensión.

Por las razones señaladas, se sometió al personal una pregunta directa, en la que se le pedía señalar, en orden de importancia, cuáles eran los métodos de Extensión usados en su trabajo.

Cuadro 30
 METODOS DE EXTENSION AGRICOLA USADOS POR EL PERSONAL
 DE EXTENSION AGRICOLA
 Marzo, 1962

Métodos Usados	Posición del Informante			
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora- doras
Visitas a los agricultores	6	29	72	17
Demostraciones de método	9	30	69	16
Demostración de resultados	8	23	54	12
Reuniones	7	30	47	10
Giras	0	4	8	1
Días de campo	4	11	16	6
Consultas en la oficina	5	7	36	12
Ayudas audiovisuales	3	10	18	7
Publicaciones (boletines, etc.)	2	12	38	8

De la simple observación de los resultados obtenidos (cuadro 30) se desprende que las "Visitas a los Agricultores" y las "Demostraciones de método", alcanzaron los más altos puntajes, en igualdad de condiciones.

En segundo lugar se clasificaron las "Reuniones", mientras que los últimos puestos fueron reservados para los "Días de campo" y las "Jiras educativas"

Para estimar la variabilidad de las respuestas dadas por el personal respecto de los métodos de Extensión más importantes que son usados en su trabajo diario, y para comparar los puntajes alcanzados por los distintos métodos, y encontrar así su respectivo orden de importancia, se aplicó el Análisis de la Variancia, del que se desprenden las siguientes conclusiones:

1. El valor de la F calculada para los distintos grupos (supervisores, agentes, subagentes y mejoradoras del hogar) no resultó ser significativa, lo que nos está indicando que no hay diferencia entre las opiniones de los grupos con relación al problema que se les planteó.
2. El valor de la F calculada para los problemas principales fue altamente significativo; es decir, se desprende que los puntajes asignados a cada problema no guardan ninguna relación; fueron diferentes.
3. Para comparar los puntajes promedios alcanzados por cada problema se calculó la Diferencia Mínima Significativa y se obtuvieron los siguientes resultados:
 - a. No hay diferencia significativa entre los métodos "Visitas a los agricultores" y "Demostraciones de método".
 - b. "Demostraciones de método" se clasificó como el método más importante dentro del trabajo diario de los extensionistas ecuatorianos.
 - c. Hay diferencia significativa de los dos métodos anteriores frente a todos los demás que fueron incluidos en el cuadro 30.
 - d. "Demostración de resultados" y "Reuniones" fueron los métodos que alcanzaron el segundo lugar en importancia, pese a lo cual "Demostración de resultados" está en ventaja frente a las reuniones.
 - e. En tercer lugar se ubicaron "Consultas en la oficina" y las "Publicaciones" (boletines, panfletos, etc.).

Cuadro 31
 MEDIOS MASIVOS DE EXTENSION QUE SON MAS UTILIZADOS
 POR EL PERSONAL
 Marzo, 1962

Medios Masivos de Extensión	Posición del Informante				Totales
	Super- visores	Agen- tes	Suba- gentes	Mejora doras	
Programas de radio	0	0	1	2	3
Películas	2	2	4	1	9
Artículos de periódico	0	1	0	1	2
Revistas	0	0	0	1	1
Boletines	1	6	7	1	15
Hojas divulgativas	0	1	5	0	6
Cartas circulares	0	0	1	2	3
Sin contestación	1	6	12	1	20
Totales	4	16	30	9	

En el cuadro 31, en cambio, se encuentran los resultados obtenidos respecto al uso de los medios masivos de Extensión. De los 59 informantes, 15 consideraron a los "Boletines" como el más importante de los medios masivos de información. En segundo plano fueron clasificadas las películas y casi no adquirieron importancia los "Artículos de periódico" y las "Revistas".

Como se ve, hay cierta contradicción y falta de seguridad en los conocimientos básicos del personal, puesto que en el caso anterior de los boletines, éstos fueron clasificados en tercer lugar, aparte de que resulta francamente dudosa la eficacia con que pueda utilizarse este material, dado el crecido porcentaje de analfabetismo que se registra en la población rural del país (7, 20, 21, 22, 23, 48, 49, 53).

Pensando que las ayudas visuales constituyen un auxiliar valioso, en las condiciones de analfabetismo que citamos, se sometió al personal una pregunta directa en la que fueron enumeradas las más comunes e importantes de estas ayudas. Se le solicitó al informante que, en orden de importancia indicara cuáles eran las ayudas visuales más utilizadas en su trabajo.

24 de los 59 entrevistados no contestaron la pregunta, pese a lo cual, pueden observarse en el Cuadro 32, las preferencias de 33 extensionistas, que si suministraron la información.

Cuadro 32

AYUDAS AUDIOVISUALES MAS UTILIZADAS POR EL PERSONAL DEL SERVICIO
DE EXTENSION

Marzo, 1962

Ayudas Visuales más importantes	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Exhibiciones	1	4	9	0
Fotografías	2	0	2	2
Dibujos	0	0	2	0
Gráficos	0	0	4	0
Carteles	0	0	0	0
Franelógrafo	0	1	3	0
Modelos	0	1	1	0
Diapositivos	0	0	0	0
No usa ayudas visuales	0	1	0	0
Sin contestación	1	9	9	7
Totales	4	16	30	9

Las exhibiciones, son las ayudas más importantes para un supervisor, cuatro agentes y nueve subagentes. El segundo lugar en importancia lo recibieron las fotografías, con seis menciones dadas por 2 supervisores, dos subagentes y las dos únicas mejoradoras del hogar, que respondieron a esta pregunta.

Si bien es cierto que son fundamentales todos y cada uno de los métodos y ayudas visuales de que se vale Extensión para inducir cambios de actitudes en la gente, más importante puede resultar la manera de pensar que tiene el agente con respecto a esas herramientas. En otras palabras, los métodos de Extensión y las ayudas de que se vale Extensión, son herramientas educativas, medios o técnicas que, cuando son bien empleadas, pueden ayudar a producir los cambios que se esperan.(48,79).

Para conocer las reacciones del personal con respecto a si los métodos utilizados, son los mejores para alcanzar los objetivos propuestos por el programa de trabajo, se hizo a los informantes una pregunta directa, cuyos resultados pueden observarse en el cuadro 33. Cuarenta y una personas aseguraron que tales métodos si valen para conseguir los resultados que se proponen. Entre ellos se cuentan 3 supervisores, 9 agentes, 24 subagentes y 5 mejoradoras del hogar.

Cuadro 33

MÉTODOS UTILIZADOS POR EL PERSONAL Y SU RELACION CON LOS
OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Marzo, 1962

Valor asignado a los métodos	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No valen	1	5	1	0
Si valen	3	9	24	5
No saben	0	2	5	4
Totales	4	16	30	9

Hay que anotar que, cerca del 31% de los informantes, están en desacuerdo o no saben si valen o no tales medios. Entre ellos se encuentra 1 supervisor, 7 agentes, 6 subagentes y 4 mejoradoras del hogar.

Aplicando la prueba de "t" se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

1. Comparadas las opiniones sobre las creencias que sostienen los supervisores frente a las manifestadas por los agentes, los subagentes y las mejoradoras del hogar, no hubo diferencia significativa, lo que nos está indicando que las opiniones fueron estadísticamente coincidentes.
2. Sin embargo, cuando se compararon los puntajes promedios correspondientes a las opiniones de los agentes vs. los subagentes no se encontró diferencia significativa al nivel del 5%. Igual resultado se observó en la comparación de opiniones de los subagentes frente a las mejoradoras del hogar.
3. Finalmente no hubo diferencia significativa en las maneras de pensar de los agentes y las mejoradoras del hogar.

Opiniones del Personal respecto del tipo de Programa

Antes del establecimiento conjunto del Proyecto de Extensión Agrícola, por parte de la Dirección de Agricultura y el Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura, ya existían en el país los llamados "Agrónomos Provinciales" que, entre las diversas funciones que desempeñaban, estaban también las de ejecutar ciertos trabajos agrícolas, cuyo mayor costo corría por cuenta del Estado.

En sus primeras fases de operación, el Proyecto de Extensión tuvo que absorber gran parte de esos agrónomos provinciales, y es lógico que ellos sufrieron el impacto de dos corrientes distintas y opuestas: el fomento agrícola, que aspiraba a prestar servicios sin preocuparse de que el agricultor aprendiera a hacer las cosas por sí mismo, y Extensión, que dejando de un lado todo lo que significa servicio, inspección o donación, ha puesto mayor énfasis en el proceso educativo. Es decir, mientras fomento consideraba la producción agrícola como el fin y al agricultor como el medio de conseguirla, Extensión define el bienestar humano como su objetivo, y a la producción agrícola como el medio de alcanzarla.(17).

Esa frustración potencial hemos tenido oportunidad de comprobarla entre los entrevistados de este estudio. Hay apenas 20 personas que consideran a su programa, básicamente, de educación, mientras que 38 afirman que se trata de un programa combinado de fomento y Extensión y, entre estos últimos se encuentran 2 supervisores, 12 agentes, 19 subagentes y 5 mejoradoras del hogar.

Mayores detalles sobre el comportamiento observador por el personal aparecen en el cuadro 34.

Cuadro 34

IMAGEN QUE TIENE EL PERSONAL DE EXTENSION DE SU PROPIO SERVICIO

Marzo, 1963

Cómo califican al Servicio	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
De Extensión	2	4	11	3
De Fomento	0	0	0	0
Combinado	2	12	19	5
Sin contestación	0	0	0	1
Totales	4	16	30	9

Labores de Evaluación en el Servicio de Extensión

Se dice que la evaluación es un proceso constante, que debemos adoptarlo los extensionistas después de cada paso, después de cada acción emprendida. En otras palabras, la evaluación debe ser parte integral de todas las decisiones que se adoptan dentro del proceso educativo de Extensión.

Hay cinco preguntas respecto al éxito o fracaso que esperamos conseguir en cualquier empresa (26):

- Hemos logrado hacer el trabajo?,
- Lo hicimos bien?,
- Qué debiéramos estar haciendo ahora?,
- Porqué tuvimos éxito? o,
- Porqué hemos fracasado?.

En síntesis, la evaluación debe seguir a cada actividad, apenas la hemos ejecutado, y es también indispensable dentro de la actividad misma, comparándola con lo que antes ha ocurrido, debiendo también evaluar las alternativas, cuando miramos hacia el futuro, porque sólo así podremos enmendar errores y tomar las decisiones más apropiadas.

Hay medios informales y formales que nos permiten hacer un balance de nuestras actividades; lo fundamental será pensar, que en una organización como la presente, es necesario que la evaluación constituya un sólido fundamento, en el que se basen nuestros programas de acción. En el grado en que la evaluación sea practicada dentro del Servicio, en ese grado podremos esperar que las decisiones adoptadas, nos permitan contar con un planeamiento eficaz, digno de entrar en acción.

A primera vista nos agrada encontrar que 55 de las 59 personas entrevistadas, afirman que practican labores de evaluación en su trabajo diario (cuadro 35) pero, cuando queremos profundizar, pretendiendo encontrar que sistemas se adoptan para conseguir tal evaluación nos encontramos con que 17 de los 59 informantes, no contestan la pregunta y 10, proceden a base de sus propias observaciones. Los 32 restantes lo hacen sobre bases informales (cuadro 36).

Cuadro 35

GRADO DE EVALUACION QUE APLICA EL PERSONAL A SU PROPIO TRABAJO

Marzo, 1962

Evaluación aplicada	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No aplican	0	1	2	0
Si la aplican	4	15	28	8
Sin contestación	0	0	0	1
Totales	4	16	30	9

Para aplicar la prueba de "t", se adoptó una escala de puntaje mediante la cual, se calificó con "menos 5 puntos" a quienes indicaron que no aplicaban evaluación en su trabajo; "más 5 puntos" merecieron las respuestas de aquellos extensionistas que si aplicaban evaluación a sus labores. Finalmente se calificó con "0 puntos" a quienes no contestaron la pregunta. Se procedió a comparar los puntajes promedios (\bar{x}), de todas las combinaciones para los distintos grupos ($C_4^2 = 6$). No se alcanzó significancia en ninguna de las combinaciones, lo que nos indica, que todos los informantes sin discriminación de grupos, aplican métodos de evaluación a su trabajo.

Cuadro 36

TIPOS DE EVALUACION UTILIZADOS POR EL PERSONAL DE EXTENSION
DEL ECUADOR

Marzo, 1962

Tipo de Evaluación aplicada	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Conversaciones con los colegas	1	0	2	0
Consultas con supervisores	0	2	3	4
Propias observaciones	0	5	4	1
Estudios formales	0	0	0	0
Opiniones de Agricultores	3	6	10	1
Sin contestación	0	3	11	3
Totales	4	16	30	9

Desgraciadamente, y como ya hemos observado anteriormente, es la bondad de los métodos aplicados lo que resta validez a los resultados que pudiera obtener el personal, como expresión objetiva para el desempeño de sus funciones.

A manera de simple referencia acerca del valor real que pueden tener los métodos enumerados en el Cuadro 36, entendemos que el más valioso, veras y objetivo, es el método de "evaluación formal", en el que los jueces (agricultores y sus familias, colegas o superiores) pueden emitir sus opiniones libremente, En un segundo plano

de importancia pueden ser enumerados las "consultas con los superiores" (consultas directas), "conversaciones con los colegas", "las observaciones personales" o "las opiniones de los agricultores", emitidas "cara a cara", de cliente a servidor.

Por las razones anteriores, nos preocupa observar que el personal reconoce como satisfactoria su metodología y que no amerita revisar procedimientos para mejorar la calidad de su trabajo (ver cuadro 37).

Cuadro 37

GRADO DE VALIDEZ QUE CONFIERE EL PERSONAL A SU ACTUAL SISTEMA DE
EVALUACION

Marzo, 1962

Métodos de Evaluación	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No es satisfactorio	2	5	4	0
Si es satisfactorio	2	9	25	7
Sin contestación	0	2	1	2
Totales	4	16	30	9

43 de los 59 informantes declaran que están satisfechos con los métodos que emplean, 5 se abstienen de contestar y apenas 11 personas se sienten frustradas con los resultados obtenidos. Entre estas últimas se encuentran 2 supervisores, 5 agentes y 4 subagentes.

Sirviéndonos de la prueba de "t" para encontrar la diferencia de comportamiento adoptado por los distintos grupos, se obtienen las

siguientes conclusiones:

1. No hubo diferencia significativa entre los puntajes promedios alcanzados por los supervisores y agentes, lo que nos indica que el personal, con formación académica semejante, respondió en forma más o menos parecida.
2. Si hubo diferencia significativa al nivel del 5%, entre los puntajes promedios alcanzados por los supervisores y los subagentes. Esto nos expresa que el grupo de subagentes confirió más valor, como altamente satisfactorios, a los actuales métodos de evaluación.
3. También alcanzó significancia al valor de "t" al 5%, al comparar los puntajes promedios de los supervisores y las mejoradoras del hogar; luego, éstas discreparon de los primeros, que no estuvieron tan convencidos de la validez de los actuales métodos de evaluación.
4. Pese a que el grupo de agentes, tampoco se pronunció en forma unánime, calificando a los actuales métodos como satisfactorios, sin embargo, el puntaje promedio alcanzado por ellos no adquirió significancia, al compararlo con los puntajes correspondientes a los subagentes y mejoradoras del hogar. Los tres grupos tuvieron un comportamiento semejante en este aspecto.
5. Lo mismo ocurrió cuando se compararon los puntajes promedios de los subagentes y las mejoradoras del hogar.

Roles y Relaciones del Personal

El extensionista agrícola es un educador que, básicamente, enseña a la gente las bondades del esfuerzo organizado y consciente en la satisfacción de una necesidad. Ello implica que el servidor

de Extensión y la propia institución deben constituir un modelo de organización en la que tienen igual valor, las relaciones del agente para con su clientela, y las relaciones internas entre todos y cada uno de los servidores de Extensión; de la eficacia con que cada miembro de la institución pueda entender y poner en práctica sus derechos y obligaciones, dependerá el éxito del movimiento extensionista.

El comportamiento individual de cada miembro dentro de cualquier grupo se basa en alguna forma de reglamentación básica y, en la coordinación del esfuerzo para la mejor solución del problema que el grupo fuera llamado a resolver. En una situación ideal de procedimiento y operación, cada comportamiento individual, contribuye simultáneamente a beneficiar, tanto a la organización, como al esfuerzo coordinado que busca satisfacer una necesidad.

Cuadro 38

CREENCIAS DEL PERSONAL RESPECTO DE LOS DIRECTIVOS DEL SERVICIO
DE EXTENSION AGRICOLA

Marzo, 1962

Creencias del personal	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Son indife- rentes	0	2	0	0
Son entusiastas	1	4	17	4
Están informados	3	6	10	5
Sin contestación	0	4	3	0
Totales	4	16	30	9

Si hemos de entender correctamente lo que significa el esfuerzo coordinado y el comportamiento individual, tenemos para concluir que el rendimiento del agente de cambio siempre estará dependiendo del grado de satisfacción, del mayor o menor sentimiento de permanencia que siente él hacia su organización, y del mayor o menor grado de aprecio y consideración que le dispensen sus superiores, compañeros e inferiores. Vale decir, que mientras más alta sea la moral del agente, mejor cumplirá sus funciones y mayor será su respaldo hacia sus superiores, compañeros e inferiores. Movidos por estas consideraciones, se estimó de utilidad averiguar el grado de entusiasmo, conocimiento o indiferencia, que muestran los directores del Servicio Nacional de Extensión Agrícola de Ecuador, según la opinión de sus propios componentes, de acuerdo a la posición que ocupan.

En el cuadro 38 se tabulan los resultados, y puede apreciarse que 26 de los entrevistados, consideran que los administradores son entusiastas; otros 24 afirman que sus superiores tienen conocimiento acerca de lo que representa la organización y la forma cómo deben administrarla y conducirla, para satisfacer las necesidades.

Ese crecido porcentaje (84,74%) de actitudes favorables hacia los administradores del Servicio, es un buen síntoma, que debería ser aprovechado en beneficio de la propia organización. Un mayor soporte, un mejor respaldo económico y una satisfacción más adecuada de las urgentes necesidades por las que atraviesa el Servicio, podría redundar en una actitud más decidida por parte del personal en el mejor cumplimiento de sus obligaciones.

Esta motivación positiva del personal de Extensión se confirma cuando los entrevistados afirman que los directivos de Extensión ejercen sus funciones en forma democrática. Conforme puede apreciarse en el cuadro 39, 45 de los 59 informantes, aseguraron que sus superiores actúan y conducen a la organización democráticamente. Entre las 45 opiniones favorables, se registran las de 3 supervisores, 11 agentes, 28 subagentes y 3 mejoradoras del hogar. Preocupa sin embargo, anotar que apenas un tercio del total de las mejoradoras de hogar opinan reconociendo este mérito en sus superiores. Sería interesante estudiar con un poco más de cuidado que es lo que está pasando con ese grupo de servidoras, puesto que 5 de las 9 afirmaron que sus directores son autocráticos.

Cuadro 39

CREENCIAS DEL PERSONAL RESPECTO DEL EJERCICIO DEL PODER POR PARTE
DE LOS DIRECTIVOS

Marzo, 1962

Ejercicio del poder	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Democrático	3	11	28	3
Indiferente	0	2	0	0
Autocrático	0	2	2	5
Sin contestación	1	1	0	1
Totales	4	16	30	9

De la aplicación de la "t" de Student a los puntajes promedios arrojados por los distintos grupos, se pueden sacar las siguientes conclusiones:

1. La comparación del puntaje promedio de los supervisores, con los puntajes promedios alcanzados por los agentes y subagentes, no alcanzó significancia, lo que nos muestra que los tres grupos estuvieron de acuerdo en calificar en forma equivalente el comportamiento democrático de sus directivos,
2. Comparando los mismos valores correspondientes a los agentes frente a las mejoradoras del hogar, si se registró significancia al nivel del 5%. Es decir, hubo disparidad de criterio entre estos dos grupos.
3. Finalmente, comparando el puntaje promedio de los subagentes con el de las mejoradoras del hogar, el resultado fue altamente significativo al nivel del 1%, lo que nos indica que el comportamiento de las mejoradoras del hogar discrepó completamente del comportamiento observado por los demás grupos.

Una de las maneras de apreciar el grado de interacción que existe en el grupo, y de las actitudes que siente el personal hacia sus compañeros, es quizá, procurando medir la colaboración que ellos reciben de sus colegas de actividad.

Por esta razón se les hizo una pregunta directa en la que se les pidió a los informantes que clasificaran la colaboración que reciben de sus compañeros de agencia.*

*: la escala de puntaje utilizada para dar peso equivalente a las distintas alternativas fue:

Excelente = más 3 puntos	Malo = menos 1 punto
Bueno = más 2 puntos	muy malo = menos 2 puntos
Regular = más 1 punto	Sin colaboración = menos 3 puntos

Los resultados se acomodaron como se muestra en el cuadro 40. El mayor número de respuestas calificaron la cooperación recibida entre buena (27 personas) y excelente (17).

Cuadro 40

GRADO DE COLABORACION ENTRE LOS COMPAÑEROS DE AGENCIA, SEGUN
LA OPINION DEL PROPIO PERSONAL

Marzo, 1962

Grado de colaboración	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No reciben colaboración	0	2	2	1
Excelente	1	3	11	2
Bueno	3	6	13	5
Regular	0	5	3	1
Mala	0	0	1	0
Muy mala	0	0	0	0
Totales	4	16	30	9

Analizando los resultados obtenidos, mediante la prueba de "t" se encontró que:

1. No alcanzaron significancia las comparaciones de los puntajes promedios obtenidos por los supervisores, agentes, subagentes y mejoradoras del hogar; es decir, todos los informantes distribuyeron sus opiniones por las seis alternativas, de tal manera que no ocasionaron ninguna significancia estadística.

2. Lo mismo ocurrió en las otras comparaciones de los agentes frente a los subagentes y mejoradoras del hogar. Finalmente, tampoco resultó significativa la comparación de los puntajes promedios de los subagentes, con las mejoradoras del hogar.

Cooperación y ayuda técnica entre el personal

Puesto que en todo servicio, aparte de los agentes de cambio y administradores, es indispensable contar con un grupo más o menos variable de especialistas en los distintos campos de la Educación, de las Ciencias Sociales aplicadas a la Extensión Agrícola y de las Ciencias Biológicas, se creyó conveniente medir también, hasta donde fuera posible, las actitudes desarrolladas por el personal hacia esos especialistas. En los cuadros 41 y 42 se indican los pronunciamientos de los entrevistados, que parecen favorecer también el ambiente de comprensión y cooperación, que debe existir entre todos los integrantes de la organización.

La prueba de "t" aplicada en la misma forma que en los casos anteriores nos permite formular las siguientes conclusiones:

- a) Cooperación de los Especialistas de Extensión Agrícola:
 1. La comparación de los puntajes promedios de los supervisores, que calificaron, en su mayoría, de "buena" a la cooperación recibida resultó ser una calificación altamente significativa al nivel del 1%, frente al puntaje promedio alcanzado por los agentes, que distribuyeron sus puntos con mayor incidencia hacia las alternativas de valores negativos o positivos mínimos.

Cuadro 41

CALIFICACIONES ASIGNADAS A LA AYUDA RECIBIDA DE LOS ESPECIALISTAS

Marzo, 1962

La ayuda es:	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Excelente	1	2	9	3
Buena	3	5	10	3
Regular	0	2	2	0
Mala	0	0	0	0
Muy mala	0	0	0	0
No reciben ayuda	0	6	9	1
Sin contestación	0	1	0	2
Totales	4	16	30	9

2. No alcanzó significancia la comparación de los puntajes promedios otorgados por los supervisores y las calificaciones dadas por los subagentes y las mejoradoras del hogar, hecho que se justifica si se observa el cuadro 41 en el que se puede apreciar que los tres grupos concentraron sus votos entre las calificaciones "buena" y "excelente".
3. Tampoco alcanzaron significancia los valores de "t" al comparar los puntajes promedios de las comparaciones de los agentes, vs. los subagentes, y subagentes vs. mejoradoras del hogar.

Cuadro 42

TIPO DE COOPERACION BRINDADA POR LOS ESPECIALISTAS EN MATERIAS
TECNICAS, SEGUN LA OPINION DEL PERSONAL DE EXTENSION

Marzo, 1962

Ayuda brindada es:	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Excelente	0	2	6	3
Buena	4	3	14	2
Regular	0	3	2	1
Mala	0	1	0	0
Muy mala	0	0	0	0
No reciben ayuda	0	7	8	3
Totales	4	16	30	9

4. Hubo una cierta tendencia a ser significativo el valor de "t" al comparar los puntajes promedios de las mejoradoras del hogar frente a los agentes, ya que el valor de "t" calculado estuvo entre 10 y 20%.

b) Ayuda brindada por los especialistas en Materias Técnicas:

1. Fue altamente significativo el comportamiento de los supervisores frente a los demás grupos entrevistados, ya que los cuatro supervisores estuvieron de acuerdo en reconocer que la ayuda brindada por los especialistas en materias técnicas era "buena".

2. No ocurrió lo mismo con el grupo de los agentes. Al comparar el puntaje promedio de éstos, frente a los valores semejantes de los subagentes y las mejoradoras del hogar, los respectivos valores de "t", no alcanzaron significancia.

Quizá es explicable el comportamiento observado por éstos últimos grupos (agentes, subagentes, y mejoradoras del hogar), si pensamos que éstos tienen menor oportunidad de estar en contacto directo con los especialistas que, presumiblemente, tienen relaciones más directas con los supervisores, que quizá son los encargados de llevarles los problemas e inquietudes que, a su vez, ellos los reciben de sus inmediatos inferiores.

Puede ser también una posible justificación el hecho de que los especialistas, probablemente, concentran sus actividades en lugares que se encuentran a decenas o centenas de kilómetros de los propios campos de operación de los agentes, subagentes y mejoradoras del hogar.

Quizá también esta reacción pueda deberse al hecho de que los agentes, subagentes y mejoradoras del hogar, debido a su falta de conocimientos sobre el proceso de Extensión, no saben cómo usar a estos especialistas o,

Finalmente, puede ser que los especialistas no conozcan exactamente el rol que les corresponda desempeñar en las actividades de Extensión.

Imagen de la Supervisión en el personal del Servicio de Extensión:

Un componente esencial de todo Servicio de Extensión lo constituyen las labores de supervisión, que persiguen el encauzamiento del trabajo de una institución de acuerdo a las reglas o normas establecidas para el funcionamiento. Al igual que Extensión es un proceso

democrático y cooperativo, que reconoce el aporte que cada empleado hace a la institución, y trata de desarrollar al individuo para aumentar su eficiencia, proceso en el que la supervisión es de importancia (29).

Ya hemos indicado que el supervisor es el responsable de llevar adelante un proceso administrativo y educativo; es un individuo que al contar con mayores conocimientos y mayores experiencias previas, está en posibilidad de adiestrar a sus supervisados.

La autoridad asignada a un individuo, o, a un grupo de individuos, dentro de la organización, es conmensurable con las responsabilidades asignadas a él o, a ellos.

Se dice que la administración efectiva ocurrirá cuando la autoridad entregada a un individuo o, a un grupo de ellos, y la intensidad y tipo de esa responsabilidad, son claramente definidas y entendidas por todos quienes trabajan en la organización bajo la supervisión de aquél o de aquellos.

Dada la importancia del proceso de supervisión, se creyó conveniente obtener alguna evidencia que nos permita apreciar el proceso de supervisión entre los integrantes del Servicio Nacional de Extensión Agrícola de Ecuador.

Con éste propósito se les hicieron a los entrevistados tres preguntas directas que nos permitieran comprobar hasta donde se cumplían los principios de la supervisión.

Los resultados tabulados pueden encontrarse en los cuadros 43, 44 y 45.

Cómo puede apreciarse en el primer cuadro (42), se quizo medir hasta dónde la supervisión ha sido capaz de fomentar una actividad cooperativa con la contribución de ideas, esfuerzos

y experiencias que rindieron mayor provecho en beneficio de los supervisores.

Cuadro 43

PROVECHO OBTENIDO DE LA SUPERVISION, SEGUN LA OPINION DEL PERSONAL

Grado de Provecho	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Suficiente provecho	1	4	10	3
Mucho provecho	1	3	11	4
Poco provecho	0	4	1	1
No ha recibido supervisión	1	5	7	1
Sin contestación	1	0	1	0
Totales	4	16	30	9

Hay cerca de un 24% del personal que declaró no haber recibido ningún provecho de la supervisión, mientras que un 10% de los entrevistados, calificaron esa ayuda de "poco provechosa".

Aplicando la prueba de "t" para sacar algunas conclusiones acerca de este aspecto, encontramos que:

1. El puntaje promedio correspondiente a las expresiones de los agentes, comparado con el correspondiente a los subagentes, no alcanzó significancia, cosa que sí ocurrió cuando se compararon los puntajes promedios de los agentes y las mejoradoras del hogar.
2. Tampoco fue significativo el valor de "t" cuando la comparación se hizo entre los puntajes promedios de los subagentes y las mejoradoras del hogar.

3. No se estimó aconsejable comparar el puntaje promedio declarado por los supervisores, puesto que ellos están comprendidos dentro del grupo estudiado.

Profundizando algo más para encontrar las posibles razones que aduce el personal para calificar de ninguna o poco provechosa la tarea de supervisión se preguntó al personal cuántas visitas había recibido de los respectivos supervisores durante los seis meses inmediatamente anteriores a la encuesta. Los resultados de tal pregunta pueden encontrarse en el cuadro 44.

Cuadro 44

Nº DE VISITAS DE SUPERVISION RECIBIDAS POR EL PERSONAL EN LOS SEIS MESES ANTERIORES A LA ENCUESTA

Nº de Visitas	Posición del Informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
No recibieron visitas	1	7	8	0
Una visita	0	3	8	4
Dos visitas	0	1	2	3
Tres visitas	0	0	3	0
Cuatro visitas	0	2	3	1
Cinco visitas	0	0	2	0
Seis visitas	0	2	1	0
Siete visitas	0	0	0	0
Ocho visitas	0	0	1	0
Más de 8 visitas	0	0	2	0
Sin contestación	3	1	0	1
Totales	4	16	30	9

Como puede apreciarse, el personal que declaró no haber sacado provecho de las labores de supervisión, basó su respuesta en el hecho de que durante ese tiempo no había recibido ni una sola visita.

De la serie de frecuencia que presentamos en el gráfico N^o 2 se deduce que cada supervisor hizo en promedio, una visita cada seis días.

Si recordamos que 15 de los extensionistas recibieron una sola visita; seis únicamente, dos visitas, y tres apenas tres visitas, encontramos que el sistema de supervisión no está operando con la eficiencia que se requiere, particularmente en una organización como la estudiada, de reciente creación, en la que, presumiblemente, la marcada diferencia en preparación que acusa el personal, podría ser suplida por medio de un proceso de supervisión más cuidadoso, oportuno y bien planeado.

Todo parece indicar que las funciones de supervisión tienen que ser estudiadas cuidadosamente, y en ese estudio bueno será recordar, que ninguno de los supervisores entrevistados, ha tenido oportunidad de recibir el adiestramiento formal, que les hubiera permitido desempeñar una labor mucho más consciente y provechosa.

Finalmente, se juzgó aconsejable apreciar la reacción del grupo para encontrar hasta donde creían conveniente recibir más supervisión en la realización de sus labores diarias. Como puede observarse en el cuadro 45, casi todo el personal solicitó más supervisión; 15 de los 16 agentes estuvieron a favor de este pedido y lo mismo ocurrió con 27 de los 30 subagentes y 7 de las 9 mejoradoras que integraron la muestra.

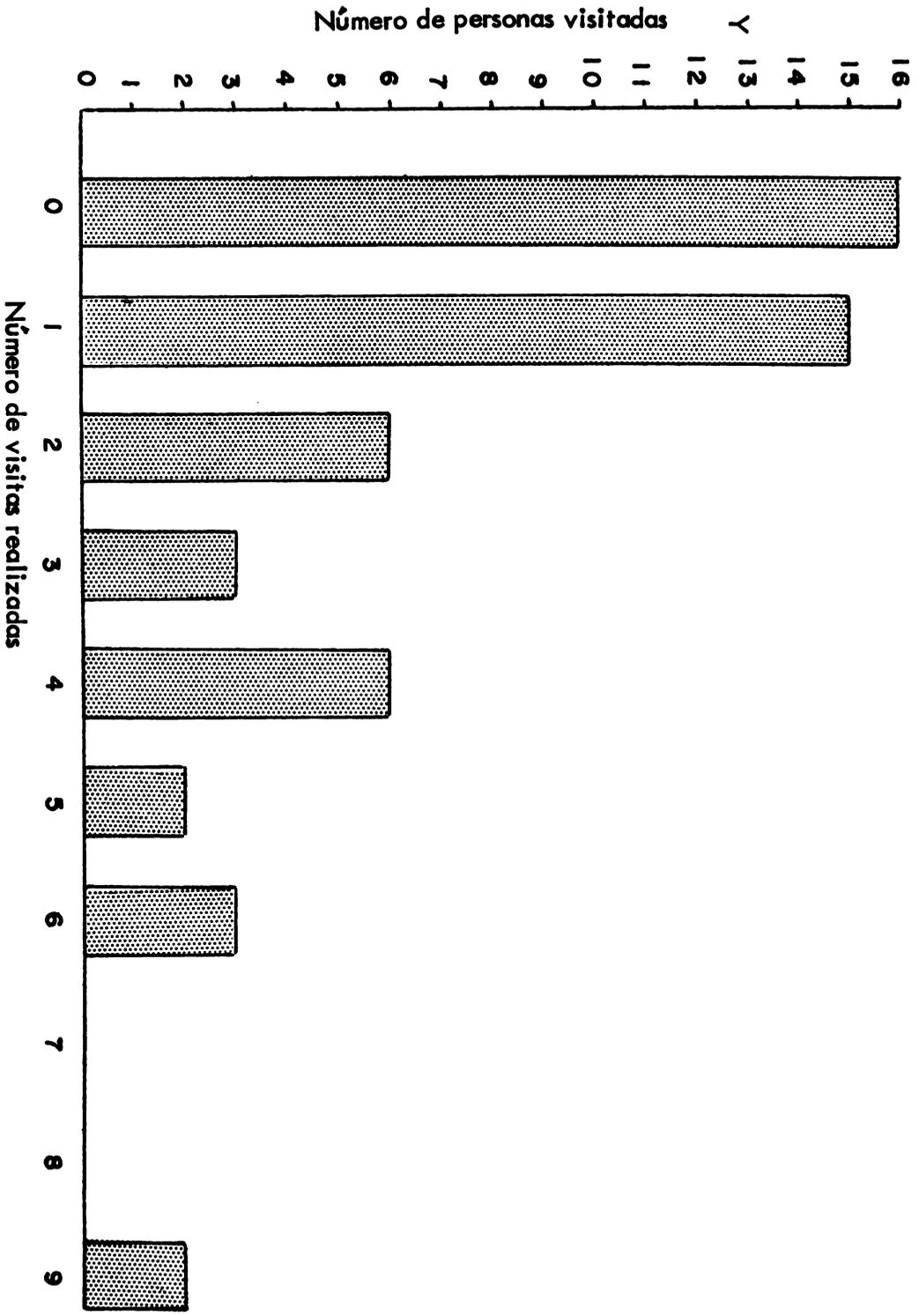


Gráfico No. 2. Número de visitas de supervisión recibidas por el personal de Extensión Agrícola de Ecuador, en los seis meses anteriores a la encuesta.

Cuadro 45

EXPECTATIVA DEL PERSONAL RESPECTO DE LA SUPERVISION EN EL FUTURO

Marzo, 1962

Necesitan más supervisión	Posición del informante			
	Supervisores	Agentes	Subagentes	Mejoradoras
Si	2	15	27	7
No	0	0	3	2
Sin contestación	2	1	0	0
Totales	4	16	30	9

Entre las muchas razones que adujo el personal para pronunciarse en favor de una mayor supervisión, merecen anotarse las siguientes:

1. "Mayor y mejor intercambio de ideas y experiencias",
2. "Mejor orientación en los programas de trabajo",
3. "Para conseguir una mayor instrucción y el conocimiento de nuevos métodos de trabajo",
4. "Para tener mejor idea de cómo se realiza el trabajo que debe estar sometido a evaluación, y para recibir estímulo en el mismo",
5. "Porque así podrían conocer los directivos las urgentes necesidades del personal".

Como puede apreciarse, en estrecha relación con las labores de supervisión, se encuentra ese aspecto fundamental de las recompensas y reconocimientos, que tanto halagan a las personas que tienen la convicción de estar cumpliendo con su deber.

Muchos de los informantes quisieran tener al supervisor más de cerca, para que él pueda reconocer los méritos o defectos de su labor diaria. Una revisión más cuidadosa de las labores cumplidas por los supervisores, permitiría enmendar errores y evitar que un mayor número de extensionistas se sientan frustrados en la conducción de sus obligaciones.

Quizá en tal investigación pueden determinarse con mayor claridad, cuáles son los obstáculos para que las visitas no se realicen con la frecuencia que sería deseable. En todo caso, en un estudio como éste, podrían encontrarse cuáles serían los factores que están determinando que un agente, sea más visitado que otro, con qué frecuencia tendrían que realizarse las visitas al personal u otras labores más específicas, inherentes al trabajo de supervisión.

Funciones en el Servicio de Extensión

Las cinco últimas preguntas contestadas directamente por los entrevistados, tienen relación con aspectos del planeamiento, ejecución y evaluación del programa de trabajo, y con las mayores responsabilidades de quien o quienes establecen el tipo de adiestramiento que necesita el agente y la determinación de la política del Servicio Nacional de Extensión Agrícola.

Según el Informe del Centro Sudamericano de Extensión Agrícola (31), en la organización para la planificación pueden existir dos enfoques distintos:

1. Que la planificación sea realizada por el personal encargado de ejecutar las acciones, y,
2. Que la planificación sea realizada por personas especializadas en este tipo de trabajo, distintas de las que tienen que ejecutar las acciones y las recomendaciones que se hagan.

Lo fundamental, en ambas alternativas, es que hayan componentes del Comité de Planeamiento que tenga intereses comunes; que los varios intereses tengan una igual representación dentro del Comité y, sobre todo, que este organismo de planeamiento, tenga el mínimo de participantes que permita su funcionamiento, sin sacrificar a ninguno de los procesos en marcha.

En un Servicio de Extensión hay distintos niveles de planeamiento. El mismo Informe al que nos hemos referido lo confirma cuando se indica que el Servicio en el plano nacional, debe organizar un comité o consejo de planeamiento, compuesto por el director de Extensión, los supervisores, especialistas, algunos representantes de los agentes y personal de otras agencias del gobierno y dirigentes de asociaciones u organizaciones agrícolas o de mejoramiento del hogar. En el plano regional, debe constituirse un comité de planeamiento similar, al indicado para el nacional.

También al nivel local de la agencia de Extensión, el planeamiento de un programa de Extensión Agrícola tiene importancia fundamental, por cuanto es el determinante del éxito o fracaso de tal programa. A este nivel se brinda al agricultor la posibilidad de que aprenda a tomar decisiones aconsejadas, en relación con el manejo de la finca y el hogar, aparte de que así es posible conseguir el objetivo final de la Extensión, de alcanzar un mejor nivel de vida para la gente.

La gente, objeto y sujeto del programa de Extensión, debe participar activamente en todas las fases de la planificación y ejecución de tal programa.

En el cuadro 46 se puede apreciar quienes tienen la mayor responsabilidad en el planeamiento del programa de Extensión, de acuerdo a la opinión del propio personal. 29 informantes o sea el 49,15%, reconocieron esa mayor responsabilidad en el

Cuadro 46

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES, SEGUN EL CRITERIO DEL PERSONAL

Marzo, 1962

Quienes tienen el mayor grado de responsabilidad:	Funciones y Responsabilidades							
	Planeamiento del programa		Ejecución del programa		Adiestramiento personal		Trabajos de evaluación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Familias rurales	1	1.69	1	1.69	5	8.47	2	3.39
El Agente de Extensión	29	49.15	35	59.32	6	10.20	20	33.90
Agente y Familias rurales	2	3.39	8	13.56	3	5.08	7	11.86
El Supervisor	1	1.70	0	00.00	5	8.47	6	10.17
El Supervisor y el Agente	10	16.95	4	6.78	6	10.17	0	00.00
Supervisor, agente y familias rurales	5	8.47	3	5.08	5	8.47	9	15.25
El especialista	0	0.00	0	0.00	2	3.39	6	10.17
Especialista y agente	1	1.70	0	0.00	1	1.69	0	0.00
Especialista y Supervisor	0	0.00	0	0.00	5	8.47	0	0.00
Especialista, Agente y Supervisor	1	1.70	1	1.69	0	0.00	0	0.00
Especialista, Agente, Supervisor y Familias rurales	7	11.86	5	8.50	6	10.17	4	6.78
Dirección Nacional de Extensión	2	3.39	1	1.69	15	25.42	4	6.78
Sin contestación	0	0.00	1	1.69	0	0.00	1	1.70
Totales	59	100.00	59	100.00	59	100.00	59	100.00

agente. Entre los que así opinaron se encuentran 7 agentes, 15 subagentes y 7 mejoradoras del hogar.

Otras 10 personas (16.95%), consideraron que estos aspectos correspondían al supervisor y al agente. Entre ellos hay 5 agentes, 4 subagentes y 1 mejoradora del hogar.

Los supervisores dividieron sus votos a partes iguales por dos alternativas: "El agente, el supervisor y las familias rurales" y "Los especialistas, el supervisor, el agente y las familias rurales".

Preocupa observar que hay un crecido número de informantes que no confieren ningún valor a la clientela o que consideran inútil el que sean empeñados todos los esfuerzos de manera que la gente, los líderes y las organizaciones relacionadas, participen activamente en todas las fases de la planificación del programa (31).

Hubo más seguridad en los entrevistados cuando se les preguntó quién tenía la mayor responsabilidad en la ejecución del programa de trabajo. Un total de 35 de los 59 informantes (Cuadro Nº 46) o sea el 59,32%, estuvieron de acuerdo en reconocer que es el agente el que lleva consigo esa mayor responsabilidad.

Justamente, entre las funciones y deberes del agente de Exten se reconoce que él debe realizar los programas correspondientes con la ayuda de la población rural, colaborando con los productores en sus esfuerzos por constituir las organizaciones que han de concurrir a solventar sus propias necesidades, proporcionándoles la necesaria asistencia para que estos grupos se mantengan unidos y poderosos (33).

Al supervisor a su vez le corresponden muchas funciones. Entre ellas, es quizá una de las más importantes la de distribuir el trabajo y adiestrar a los supervisados (29).

En el funcionamiento de un servicio de Extensión, al igual de lo que ocurre en cualquiera otra organización, la supervisión persigue que se cumpla el trabajo en forma exacta, completa, con habilidad, inteligencia y entusiasmo. Knaus & Hearn (36), al referirse al rol de los supervisores afirman: que la preparación del programa es una responsabilidad que atañe a todo el personal de Extensión. Los supervisores deben trabajar con los agentes y los especialistas. Su particular responsabilidad se identifica con la iniciación del procedimiento para desarrollar los programas y ayudar a los agentes, a los agricultores y sus familias y a los especialistas a poner en práctica tal procedimiento.

Los supervisores tienen la responsabilidad de guiar el desarrollo y ejecución del procedimiento para planear el trabajo, convirtiéndolo en un invariable proceso de enseñanza. Los supervisores tienen la constante obligación de enseñar a los agentes los métodos más efectivos que deben utilizarse en el planeamiento del programa.

En el desarrollo del planteamiento del programa y, en la ejecución de tal procedimiento, el supervisor se convierte en maestro de los agentes, para enseñarles como ayudar a la gente a descubrir y analizar programas, a mirar y entender las posibles soluciones y los pasos necesarios para obtener tales soluciones.

Los supervisores ayudan a los agentes en el planeamiento y arreglo de las oportunidades que permitan completar el programa o su revisión y discusión por todos los grupos afines, organizados en el país.

Los mismos autores terminan afirmando que los supervisores tienen la responsabilidad de ayudar a otros miembros del personal de Extensión a revisar y discutir los programas de las agencias (36).

En síntesis, el rol de los supervisores es una consecuencia directa de sus oportunidades de observar el programa, como consecuencia del ejercicio de sus funciones: ellos ayudan en el desarrollo del procedimiento de programación, y más tarde, asisten a ponerlo en práctica. Vale decir que el supervisor es administrador y educador y que, en esa doble calidad, debe asesorar y orientar el programa y el plan de adiestramiento, que es una de las responsabilidades de la Dirección de Extensión.

Sin embargo, y como la afirman Di Franco y Clifford (14), cada individuo debiera tener alguna influencia en la determinación de que tipo de adiestramiento le conviene recibir y, en adición, cada quien debería esperar una cierta guía y aprobación de su inmediato superior en sus planes de adiestramiento.

En el caso que analizamos, un cuarto del personal está convencido de que tales decisiones corresponden a la Dirección del Servicio; 12 informantes partieron sus opiniones entre "El propio interesado", en este caso el agente y, los otros se pronunciaron por "El agente y el Supervisor".

Ya hemos tenido oportunidad de referirnos a la evaluación como el proceso de anotación que nos permite orientar o reorientar nuestras acciones hacia los objetivos que nos proponemos conseguir.

Hemos afirmado también que existen métodos formales o informales para evaluar nuestras acciones, y que en mayor grado, los primeros son un indicador bastante confiable (cuando se ajusta al método científico), para descubrir los puntos débiles o sobresalientes dentro de nuestras actividades.

No por eso debe restarse importancia a la observación diaria o a los estudios informales, como indicadores del momento apropiado en que debemos aplicar el estudio formal.

En otras palabras, a todos y cada uno de los miembros de una organización, les corresponde preocuparse por la evaluación de sus actividades. Según entendemos, hay tres niveles de organización dentro del Servicio Nacional de Extensión Agrícola de Ecuador: un nivel nacional, uno regional o zonal, y el nivel local. En esos tres niveles, deben practicarse con la frecuencia debida, los distintos tipos de evaluación:

a) Observación diaria, a base de:

- 1) Visitas de personas a la oficina,
- 2) Visitas del agente a las fincas y a los hogares,
- 3) Reuniones,
- 4) Conversaciones,
- 5) Discusiones,
- 6) Conversaciones con líderes locales, y
- 7) Otras situaciones.

b) Estudios informales, por medio de:

- 1) Formas sistemáticas de evaluar el trabajo, estudios en los que, gran parte de la evidencia proviene de:
 - Cuestionarios contestados durante las reuniones;
 - Cuestionarios enviados por correo;
 - Formularios de informe llenados por agricultores, amas de casa, líderes;
 - Encuestas realizadas con ayuda de líderes locales, escolares o de Clubes 4-F;
 - Representantes de casas productoras de semillas, abonos, artículos generales y otros comerciantes;
 - Otras fuentes.

- c) Estudios formales, en los que se aplica el Método Científico, planeando proyectos de investigación en Extensión.

En estos estudios es fundamental prestar atención cuidadosa a cada etapa sucesiva del proceso evaluatorio a fin de asegurarse que no se ha pasado por alto ninguna etapa.

Dentro de los estudios formales, se incluyen encuestas completas y estudios experimentales. En el estudio que analizamos no parece haber un claro entendimiento de las responsabilidades que corresponden a cada uno, y eso se explica una vez más, por la falta de adiestramiento que tiene el personal entrevistado.

Los supervisores, que parecen no estar adecuadamente preparados para sus responsabilidades, especialmente, las inherentes a la evaluación, repartieron sus votos así: dos se pronunciaron porque esta responsabilidad corresponde al especialista, otro determinó, que esa labor correspondía tanto al especialista como al agente, al supervisor y a las familias rurales, y el último delegó esta función a la Dirección del Servicio.

Con mayor inseguridad los agentes distribuyeron sus votos entre las más variadas alternativas, aunque la alternativa "El Agente", recibió el mayor número de menciones (6 de 16). Ellos eligieron en segundo término "Al Supervisor", con 3 menciones.

11 de los subagentes se pronunciaron por "El agente"; 6 de ellos asignaron esta función al "Supervisor, agente y familias rurales"; 5 dieron sus votos por "El agente y las familias rurales"; las demás alternativas tuvieron votaciones variables, de tres o menos personas.

Las mejoradoras del hogar observaron un comportamiento más o menos parecido al de los grupos anteriores: 3 de ellas estuvieron por "El agente" y 2 mencionaron la fórmula "Agente, supervisor y familias rurales".

Suponiendo nosotros que el personal daría sus respuestas a estos cuatro últimos aspectos de la investigación, de acuerdo con la posición que ocupaban dentro del servicio, creímos conveniente utilizar el cálculo estadístico correspondiente para probar nuestra suposición.

Los resultados obtenidos en esa prueba nos permiten establecer los siguientes hechos:

1. La hipótesis tuvo que ser rechazada en lo que se refiere con la mayor responsabilidad frente al planeamiento de los programas de trabajo; es decir, los informantes emitieron sus opiniones con absoluta independencia del cargo que desempeñaban dentro del Servicio;
2. El personal si respondió en función de las posiciones que ocupa dentro del Servicio, cuando se refirió a los aspectos de mayor responsabilidad en la ejecución de los programas de trabajo. Los agentes, subagentes y mejoradoras del hogar, en su gran mayoría, opinaron que esa mayor responsabilidad le correspondía al agente de Extensión Agrícola. La hipótesis fue aceptada al nivel del 10% de significancia;
3. También la suposición fue verdadera cuando nos referimos a los aspectos de mayor responsabilidad en las decisiones que conciernen con el adiestramiento del personal. La gran mayoría de entrevistados suministraron su respuesta de acuerdo a la posición que ocupan. La hipótesis fue aceptada por su alto grado de significancia al 1 por mil.

4. Lo mismo ocurrió en el caso de la mayor responsabilidad en el trabajo de evaluación. Hubo dependencia entre la posición ocupada y las alternativas escogidas. Aquí la hipótesis estadística fue significativa al nivel del 1%.

Cada persona, por modesto que sea el papel que desempeña en el Servicio de Extensión, debe conocer y sentir como propios a los objetivos que se propone la organización. Todos y cada uno de los integrantes deben estar convencidos de que el éxito del Servicio y el logro de los objetivos que se ha impuesto, no serán posibles sin el concurso entusiasta y decidido de todos ellos.

La organización, como parte importante de la administración, afecta y concierne a todos. Cada individuo debe estar convencido de que la forma como está desarrollando su labor es la ideal; caso contrario, si no hay ese convencimiento, tampoco habrá trabajo entusiasta, porque no hay convicción, y al no haber convicción surgirá el desconcierto y la desorganización.

Se afirma que las personas sólo pueden sentirse parte de una institución o empresa, si en alguna forma son consultados acerca de cualquiera innovación que se quiera introducir en materia de su trabajo específico o, respecto de medidas de trascendencia que se deben adoptar en la empresa o institución (29).

En este procedimiento descansa, en último término, el sistema democrático de una organización, en la que todos los individuos tienen la oportunidad de originar e imponerse sus propios deberes y responsabilidades. En fin, a los empleados hay que tratarlos como fines en sí mismos y no como medios para la consecución de propósitos ajenos.

Sin embargo, parece no haber mucho convencimiento acerca de estos aspectos fundamentales en el Servicio de Extensión de Ecuador, puesto que cuando el personal fue requerido para contestar quiénes determinan la organización y orientación del Servicio de Extensión, se obtuvieron los resultados que se detallan en la última columna del cuadro 46.

Sin lugar a dudas, el proceso de formalización de deberes y responsabilidades y la propia orientación del sistema, son aspectos muy complejos, que requieren de posterior estudio, para sacar conclusiones acertadas.

IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es lógico esperar que la lectura de este informe haya producido reacciones diferentes en los distintos lectores. Sin embargo, se considera que el objetivo fundamental de cualquier estudio analítico es el de ayudar a los interesados a encontrar cuáles son los puntos fuertes y cuáles los puntos débiles de la organización, para que, a base de tales evidencias se adopten las medidas conducentes para reformar la institución.

Hemos creído aconsejable catalogar las recomendaciones que se enumeran en las próximas páginas en la forma siguiente:

- A. De acuerdo con el grado de urgencia que debe merecer la consideración de los aspectos implícitos en esas recomendaciones, derivadas del propio análisis de los datos encontrados en el capítulo anterior; y
- B. De acuerdo con la experiencia que hemos obtenido del uso de los materiales y métodos seguidos para arribar a tales conclusiones. En cuanto al primer aspecto, encontramos que es más aconsejable incluir en primer término aquellos aspectos que derivan recomendaciones que pueden ser puestas en marcha, aprovechando los recursos y facilidades actualmente disponibles. A continuación, en cambio, se insertarán aquellas otras que siendo igualmente importantes para las decisiones que se adopten en el futuro requieran, sin embargo, del acuerdo y concurso de factores que no están al alcance de quienes están íntimamente interesados en la solución de tales aspectos.

A. Conclusiones Derivadas del Análisis de los Datos Obtenidos

1. De un balance general acerca del comportamiento de los entrevistados se desprende una sistemática inconsistencia en sus conocimientos teórico-prácticos, respecto de la filosofía, principios, objetivos, métodos y programas del proceso educativo de Extensión.

Recomendación:

Debe ser preocupación constante de los funcionarios encargados de tales aspectos, proveer todas las facilidades y estimular por todos los medios, al personal que trabaja en el Servicio de Extensión, para que pueda obtener adiestramiento académico adicional, debiendo agotar todo esfuerzo para reclutar, emplear y conservar, el mayor número posible de personas con formación académica universitaria o equivalente.

2. No hay uno solo de los 59 informantes que haya recibido adiestramiento de "postgrado", en el campo de Extensión Agrícola o de las Ciencias Sociales aplicadas.

Recomendación:

Debe agotarse todo esfuerzo para conseguir especializar al personal, aprovechando las facilidades que ofrecen los organismos internacionales, ya mediante la concesión de becas o a través de las facilidades que prestan para continuar estudios graduados formales en las distintas disciplinas de la Extensión Agrícola. El Servicio de Extensión, el Ministerio de Fomento y, en fin, el Gobierno Nacional, deben preocuparse por brindar las mayores facilidades para que el personal pueda ausentarse del país por el tiempo requerido, asegurándole al becario la "comisión de servicios" con derecho a remuneración completa de sus emolumentos, a cambio de un

compromiso formal que asegure al Gobierno el retorno del personal graduado, que a cambio de sus servicios y nuevos conocimientos, deberá recibir una remuneración económica mejor, y las seguridades para el desarrollo de sus actividades requeridas. Sólo así será posible disminuir en parte la elevada movilidad del personal dentro del Servicio.

3. Hay una marcada tendencia a la inestabilidad en los cargos, y como consecuencias negativas se anotan; ineficacia en el desempeño del trabajo, falta de acción continuada, falta de conocimientos del medio, etc.

Recomendación:

Hacer todo esfuerzo para conservar el mejor elemento, mediante el establecimiento de algún sistema de merecimientos, al ingreso del funcionario, ascensos, estabilización de posiciones, carrera administrativa, salarios mínimos que compitan con ventaja frente a otras organizaciones, licencias de estudios que permitan la constante y mejor preparación de los funcionarios, concesión de facilidades para el personal que se ausenta del país en viaje de estudios, y en fin, se recomienda adoptar toda medida tendiente a solventar la situación económica del empleado y la mayor adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades, en beneficio de los objetivos que busca el Servicio Nacional de Extensión.

4. Es completamente insuficiente el número de personas que componen el actual Servicio de Extensión Agrícola, desde todo punto de vista, puesto que: Hay un número de predios por agencia o subagencia de más o menos 7.000 explotaciones de todo tamaño; hay un número de hectáreas por agencia o subagencia de más o menos 120.000 hectáreas; hay un número de habitantes por agencia o subagencia de más o menos 65.000 personas de ambos sexos y de todas las edades; hay un nivel

educativo de más o menos 30.000 analfabetos de ambos sexos, mayores de 10 años, por agencia o subagencia; hay un deficiente sistema vial y de transporte de más o menos, en promedio, 75 kms de carretera por cada 1609 kms cuadrados de territorio; hay heterogeneidad de población rural, en cuanto a los niveles educativo, económico-social y también en cuanto a su división geográfica, siendo más difícil la formación de grupos; hay gran diversidad de cultivos y animales.

Recomendación

Hacer una concentración de esfuerzos por parte de los organismos afines que desempeñan funciones similares, para ir a la formación de un solo Servicio Nacional de Extensión Agrícola, que debe funcionar independientemente y con su propia personería, dentro o fuera del Ministerio de Fomento.

5. Se anota que un crecido porcentaje (cerca del 66%) del personal carece de formación académica universitaria y que los conocimientos de ese personal deben orientarse hacia los requerimientos de la demanda.

Recomendaciones

- a) Hacer todo esfuerzo para conseguir personal con formación profesional universitaria,
- b) Hacer todo esfuerzo y dar facilidades a las facultades de Agronomía del país para que puedan incorporar en sus planes de estudios, programas teórico-prácticos en los distintos aspectos de las Ciencias Biológicas cuya deficiencia fue más sentida por los informantes:
 - Control de plagas y enfermedades;
 - fruticultura;
 - cultivos Tropicales perennes y,
 - fertilizantes.

- c) Igualmente se les debe brindar toda ayuda posible para que éstos centros educativos incorporen a su seno, institutos o departamentos de Extensión Agrícola y Desarrollo Rural, especializados para el adiestramiento de los ingenieros agrónomos y médicos veterinarios, en los distintos aspectos que comprenden a la Extensión Agrícola y a las Ciencias Sociales aplicadas al desarrollo rural.
- d) Mientras esto no sea posible, por lo menos habrá que alcanzar de las facultades de Agronomía, la creación de una o dos cátedras en las que se otorgue adiestramiento teórico-práctico en aquellos aspectos de la Extensión Agrícola que fueron más solicitados por los extensionistas, como son:
- Métodos de Extensión Agrícola;
 - Desarrollo de planes y programas de trabajo en Extensión;
 - Evaluación;
 - Liderazgo y desarrollo de la comunidad; y
 - Organización y manejo de Juventudes Rurales.

6. Hay un 64% del personal entrevistado que no ha tenido oportunidad de recibir adiestramiento en los distintos aspectos relacionados con la Extensión Agrícola.

Recomendación:

Los directivos de Extensión deben procurar resolver esta urgente necesidad mediante el establecimiento de una "división de adiestramiento en servicio" que bien puede hacerse cargo de las siguientes funciones:

Establecimiento de una área demostrativa que puede ser utilizada con fines de preadiestramiento del nuevo personal;

adiestramiento en servicio de los actuales empleados en las distintas áreas en las que hay deficiencia; proyectos de investigación en la Extensión Agrícola y las Ciencias Sociales aplicadas y, en fin, como área piloto, en la que se puedan probar ciertas hipótesis para encontrar respuesta a distintos problemas de la Extensión Agrícola y de las Ciencias Sociales aplicadas.

El propio personal encargado del adiestramiento y de conducir la investigación, puede poner en marcha un programa permanente de evaluación, que permita medir la intensidad de las distintas variables que afectan positiva o negativamente al proceso de Extensión.

7. Hay claras indicaciones de un deficiente servicio de supervisión.

Recomendaciones:

- a) Urge hacer los arreglos necesarios para que cuando menos, los tres supervisores con título universitario, actualmente en funciones, tengan oportunidad de salir al exterior a recibir adiestramiento graduado en la materia.
- b) Será conveniente establecer como norma administrativa el requisito de que todo supervisor, deba presentar el título de "Magister" o "Master", en aspectos relacionados con la Extensión Agrícola o las Ciencias Sociales aplicadas, previo al nombramiento para el desempeño del cargo.
- c) Puesto que tres de los cuatro supervisores, no han tenido, o apenas si han recibido un adiestramiento elemental en la mayoría de las materias de Extensión y Ciencias Sociales aplicadas, se recomienda incluir en tal programa de adiestramiento en servicio, aspectos relativos a:

Métodos, filosofía y Principios de Extensión Agrícola;
Programación en Extensión;
Evaluación;
Sociología Rural y Liderazgo;
Comunicaciones Agrícolas;
Aspectos fundamentales en Economía Doméstica;
Clubes Juveniles; y
Administración de Fincas.

8. Hay un promedio de 12 o 13 agentes, 26 subagentes y 4 o 5 mejoradoras que no han recibido adiestramiento en Extensión Agrícola y otras ciencias relacionadas.

Recomendaciones:

- a) Dar facilidades para que también los agentes de extensión puedan hacerse acreedores a becas de estudio para recibir adiestramiento graduado.
- b) Mientras eso no sea posible, se recomienda organizar uno o más cursos de adiestramiento en servicio, para los que se podría contar con las facilidades que ofrecen ciertos organismos internacionales como la FAO, AID, IICA, etc.
- c) Recomendar que, en el planeamiento de dichos cursos se tenga en cuenta los resultados encontrados por el presente estudio, con respecto a las áreas en que hace falta adiestramiento.
- d) Para no interferir con las actividades propias de Extensión Agrícola, sería conveniente dividir al personal en dos grupos; mientras uno recibe adiestramiento; el otro podría continuar atendiendo a la clientela. Sería muy recomendable que los grupos se formen tratando de conseguir la mayor homogeneidad.

9. Hay 12 de 16 agentes y 25 de 30 subagentes que no han recibido adiestramiento en Juventudes Rurales. Además 15 agentes y 29 subagentes no han sido adiestrados en aspectos de Economía Doméstica.

Recomendación:

- a) Dar atención inmediata a estos dos aspectos, mediante la organización de programas sistemáticos de adiestramiento.
- b) Recomendar a la Dirección del Servicio que proceda a responsabilizar por nombramiento, a una persona en cada agencia, para que sea la encargada principal de los programas con la juventud rural.
- c) Sugerir que se hagan los esfuerzos posibles para aumentar el número de mejoradoras del hogar para destinarlas a trabajar por lo menos a razón de una por cada provincia.

10. Es igualmente grave la situación respecto a la falta de adiestramiento en Sociología Rural, Liderazgo Rural y Desarrollo de la Comunidad. Hay 13 agentes, todo el grupo de subagentes y 4 mejoradoras del hogar, que no tienen adiestramiento en Sociología Rural, 15 de los 16 agentes, 29 de los 30 subagentes y 5 de las 9 mejoradoras, no han tenido adiestramiento en Liderazgo Rural. Además, hay 13 agentes, 26 subagentes y 4 mejoradoras, sin adiestramiento en Desarrollo de la Comunidad.

Recomendación:

- a) Hacer arreglos inmediatos para solucionar estas deficiencias en áreas tan importantes y fundamentales, como la Sociología Rural, el Desarrollo de la Comunidad y, especialmente, en las técnicas para la identificación y formación de líderes rurales, tan indispensables para este Servicio que no cuenta con personal suficiente.

11. Hay 15 de 16 agentes, 29 de 30 subagentes y 9 mejoradoras, que no tienen adiestramiento en Comunicaciones Agrícolas.

Recomendación:

Planear programas de adiestramiento para corregir estas deficiencias.

12. El 51% del personal tiene menos de 1 año en la misma oficina, y el 73% tiene 2 años o menos, de permanecer prestando sus servicios en la misma agencia.

Recomendación

- a) No se recomienda despedir al personal por ninguna razón que no sea la estrictamente necesaria, para sancionar faltas graves contra la buena conducta y la alta moral y calidad que deben sobresalir dentro del Servicio de Extensión.
- b) Como ya se recomendó anteriormente, las nuevas designaciones de funcionarios deben basarse, no en razones políticas, sino, estrictamente, en sus conocimientos y aptitudes para el desempeño de las distintas actividades.
- c) No se recomienda por ningún concepto hacer transferencias innecesarias de personal, de una agencia a otra, o de una región a otra. Esa tremenda movilidad del 73%, invalida el avance y progreso del proceso de Extensión.
- d) Antes de iniciar cualquier plan de transferencia de personal, sería recomendable pensar en ciertos aspectos de orden práctico: qué tiempo será necesario para que el personal se ambiente en la nueva agencia; para que conozca el alcance y magnitud de su agencia y para que sus decisiones sean cada vez más acertadas, es decir, tomadas de acuerdo con el mayor número de hechos positivos y negativos acerca de los distintos aspectos con los que tiene que ver Extensión.

- e) No hacer planes complicados de reorganización. Mientras más simple sea la estructura, probablemente, menos "bloques" habrán en la comunicación. Siempre debe recordarse que la estructura ideal de un Servicio de Extensión, no se consigue desde la iniciación de las actividades, sino que se llega a ella, a base de las experiencias acumuladas por la labor diaria, procurando eso sí, en todo momento, satisfacer a las situaciones cambiantes que se vayan presentando en el transcurso del tiempo.
- f) Tanto como sea posible, y observando las recomendaciones anteriores, habrá que procurar conseguir una mayor independencia para el Servicio de Extensión. Dados los objetivos que persigue Extensión Agrícola de educar a la gente, es inadecuado conservarla como una dependencia de la Dirección de Agricultura, que busca el cumplimiento de otros propósitos, en cierta manera reñidos con Extensión; tales como: aspectos normativos y legalistas, labores de inspección y control, fijación de patrones, campañas fitosanitarias y de fomento, permisos de importación y exportación y otras tantas actividades que tienden a colocar al agricultor en un bando y, en el opuesto, a la Dirección de Agricultura.
- g) Lejos de las actividades compulsorias o restrictivas, Extensión Agrícola deberá organizarse en forma independiente, debidamente integrada, con buenos programas de investigación socio-económicos y agropecuarios, que provean a su personal de campo, con los resultados de la investigación y experimentación debidamente probados; que faciliten soluciones prácticas para los problemas planteados por el agricultor y su familia,

y en fin, que sean capaces de investigar y resolver sobre las necesidades sentidas por la clientela de Extensión, en los distintos aspectos agro-socio-económicos.

13. La considerable falta de conocimientos que demuestra la casi totalidad de personas entrevistadas, se comprueba revisando los aspectos correspondientes a los conocimientos y actitudes del personal frente a los principios, objetivos y en general, a la filosofía de Extensión Agrícola.

14. Pero lo que resulta aún más grave es observar el grado de conformidad, acuerdo o satisfacción que demuestran los entrevistados, para el actual orden de cosas.

Recomendaciones:

- a) Tenemos que insistir en la urgencia de organizar cursos de adiestramiento en servicio en los que el personal tenga oportunidad de enterarse una y otra vez acerca de: qué es Extensión Agrícola?, cuáles son sus objetivos y cómo se pretende alcanzarlos.
- b) Mientras se organizan esos cursos de adiestramiento, quizá convendría iniciar la producción de algún material escrito en forma simplificada, sirviéndose de los ejemplos que parezcan más familiares, pero en los que el personal pueda encontrar una buena orientación respecto de la filosofía, principios, objetivos, planes, programas, evaluación, y en fin, acerca de lo que espera Extensión Agrícola de cada uno de sus servidores.
- c) Quizá la autopreparación del personal podría ser estimulada mediante concursos o competencias, cuyos resultados podrían ser difundidos mediante una carta mensual o bimensual, en la que todos los miembros deberían informarse

de todo lo que ocurre en las distintas esferas del Servicio.

15. El personal presume que las actuales disponibilidades de trabajo están entre "regulares" y "malas" (54 de 59 informantes) lo que, probablemente, hace que los informantes reacciones en forma negativa a lo que Extensión espera de ellos.

Recomendación:

Debiera el Servicio, sirviéndose de los cursos ya propuestos o de los medios de información que encuentre más adecuados, difundir, constante y profusamente, entre sus miembros, algunos de los principios fundamentales de la Extensión, haciendo ver a su personal que Extensión no fue originalmente creada como un programa millonario, saturado de comodidades y regalías, sino que más bien sus inspiradores y ejecutores tenían que pasar hambre, sentir muchas necesidades, lamentar numerosos fracasos, pero que siempre estuvieron llenos de optimismo pensando que "poco a poco", después de meses y años, conseguirían sus propósitos.

16. Cerca de la mitad del personal entrevistado considera que la clientela no está capacitada para poner en práctica las enseñanzas del agente de cambio.

Recomendación:

Insistimos en pensar que el personal necesita más y más adiestramiento sobre la filosofía y los principios de Extensión para que esté consciente de que éste movimiento educativo tiene como punto de partida la situación en que se encuentra el agricultor, es decir, el estado de conocimientos, habilidades y destrezas que a ese momento posee la gente.

Extensión no busca ayudar a quienes ya han sido educados y adiestrados para tomar decisiones; persigue utilizar el

proceso de aprendizaje como una fuerza constructiva que permita a la gente, con escasa o ninguna educación, conseguir la expresión más apropiada de sus propias capacidades.

17. Cerca de un 35% del personal considera que el "tradicionalismo" constituye un obstáculo en las familias rurales para aceptar las nuevas ideas y ponerlas en práctica. Un 14% del personal atribuye este hecho a la "ignorancia" de la clientela y otro 14% expresa que tal actitud se debe a la desconfianza que muestra la familia rural hacia el agente de cambio.

Recomendación:

Dentro de los programas de adiestramiento en los que insistimos, debe darse especial énfasis a los preceptos socio-culturales que modelan el cambio de la gente en sus valores, creencias, costumbres, normas, etc., sin olvidar que:

- a) Debe haber una necesidad sentida por la gente para que ella esté dispuesta a cambiar;
- b) El cambio debe acomodarse a las costumbres, tradiciones, valores, creencias, en fin, a la "manera de vivir" de la gente, sin presionarla para transformaciones espectaculares en su "manera de ser";
- c) Siempre el agente de cambio debe mostrarle objetivamente, la utilidad y ventaja de las nuevas ideas o patrones;
- d) La imagen que se forme la familia rural del agente de Extensión, es decisiva en su futuro comportamiento frente a las ideas o alternativas que le presenta el agente;
- e) El cambio en sí mismo, es decir, las nuevas ideas o prácticas, deben ser entendidas por quienes constituyen el grupo en proceso de cambio;

- f) Muchas de las dificultades que se presentan en este proceso, pueden ser zanjadas mediante el uso adecuado de líderes; y que,
- g) Las relaciones entre el agente, las familias rurales y otros grupos con influencia dentro de la comunidad, deben ser siempre mantenidas en las mejores condiciones.

18. Aunque en el cuadro Nº 23 se anota que 51 de los 59 informantes afirman que hay positiva cooperación de otras entidades para el desarrollo de los programas de trabajo, se puede observar que los agentes de Extensión utilizan en un mínimo porcentaje a esas instituciones.

Recomendación:

También estas deficiencias podrán ser enmendadas a base de los programas de adiestramiento que hemos propuesto en los que deben contemplarse los principios y la filosofía de los programas de desarrollo rural, mediante los cuales el personal puede cambiar de actitud y utilizar mejor a esas y otras organizaciones que le ayuden a producir el "impacto" que busca el proceso de Extensión.

Se presume que todas las organizaciones enumeradas en el cuadro Nº 24 están interesadas en las mismas metas que inspiran los programas de trabajo de Extensión Agrícola en el Ecuador; en consecuencia, antes que fomentar situaciones conflictivas que pueden aparecer como resultado de la acción individual de cada una de esas organizaciones, será mejor que todas se agrupen, que interactúen estrechamente, que estudien la posibilidad de ir a la formación de un solo Servicio Nacional de Extensión bien coordinado, con personal especializado y con las máximas facilidades para la apropiada aplicación de métodos educativos que motiven a la familia rural y la hagan "ver con sus propios ojos" la importancia de adoptar las nuevas habilidades, conocimientos o técnicas que a todas esas organizaciones les interesa difundir.

Es probable que en un plan de acción combinado como el que se propone, los programas de Extensión tendrán que adquirir características más especializadas que permitan satisfacer los objetivos de las distintas organizaciones envueltas. En todo caso, siempre habrá que recordar que mayores beneficios han de conseguirse de la unidad, antes que de la dispersión y conflicto de las fuerzas interesadas en producir cambio entre los agricultores. Por otra parte, en un país de escasos recursos económicos no se puede permitir el lujo de establecer "pequeños" servicios de Extensión fraccionados con propósitos minúsculos y conflictivos.

19. Los datos arrojados por el estudio respecto de las opiniones que tiene el personal acerca de hasta dónde el programa que desarrolla actualmente, da respuesta a las necesidades de la gente, no es suficiente para que podamos derivar conclusiones en uno u otro sentido.

Recomendación:

El centro de adiestramiento e investigación que hemos propuesto o el personal especializado en evaluación, debería preocuparse por recoger esta información entre las familias rurales. Esta es una de las áreas importantes que debe preocupar la atención de los directivos del Servicio para encontrar evidencia que le permita a la organización corregir errores, eliminar aspectos sin importancia y robustecer otras áreas que sean reclamadas por la gente, de acuerdo a sus necesidades sentidas. Sólo así será posible determinar con precisión: cuáles son los problemas básicos; la prioridad que ellos merecen en su solución y las disponibilidades indispensables que han de requerirse para su adecuada solución.

20. Los cuatro métodos de Extensión más usados por el personal son:

Las visitas a los agricultores;
 Las demostraciones de método;
 Las reuniones; y
 La demostración de resultados.

21. Los tres medios masivos de información más frecuentemente utilizados son:

Los boletines;
 Las películas; y
 Las hojas de divulgación.

22. Las ayudas visuales que más usa el personal son:

Las exhibiciones y
 Las fotografías.

Recomendación:

Otra vez, estos tres aspectos deberían ser motivo de un estudio que arroje evidencia acerca de cuáles son las razones que determinan el comportamiento del personal de Extensión.

Porqué se usan o no se usan tales y cuales métodos, ayudas visuales y medios masivos de información?

Cuáles deberían ser los preferidos en el futuro y por qué?

Cuáles deberían ser usados y en qué situación?

Estas y otras preguntas deben ser contestadas en cualquier estudio de campo, en el que se pretenda encontrar cuál es el impacto de Extensión en la familia rural.

23. Hay un apreciable porcentaje de trabajadores que juzgan que sí valen los métodos ahora utilizados, en relación con las metas que persigue el actual programa de Extensión.

Recomendación:

Pese a la opinión expresada, es aconsejable que en los programas de adiestramiento que se recomiendan para el futuro, se haga conocer al personal que hay muchos métodos de trabajo en el proceso educativo y que mientras se use un mayor número de ellos en forma adecuada, de acuerdo con las circunstancias que rodean a las distintas situaciones de trabajo, los resultados que puedan obtenerse serán más satisfactorios.

24. Hay 38 de los 59 informantes que creen que el actual programa es combinado a base de fomento y educación.

Recomendación:

Debe agotarse todo esfuerzo para orientar los programas de Extensión a base de educación.

Siempre deberá recordarse que el fin último de Extensión Agrícola es la educación del agricultor y no la producción. Interesa más un programa de Educación que surta efectos duraderos en las decisiones que deban ser adoptadas por la familia rural, antes que un fin transitorio: tal o cuál cosecha, objetivo básico de los programas de fomento.

En todo caso, habrá que recomendar que se procure dar mayor énfasis al aspecto humano, antes que al netamente económico, olvidándose del agricultor y su familia.

25. Hay una actitud favorable hacia los directivos del Servicio de Extensión.

26. El ejercicio del poder, por parte de los directivos de Extensión, es de carácter marcadamente democrático, según la opinión de los informantes.

27. El grado de colaboración entre compañeros de trabajo es "bueno" para 27 de los informantes y "excelente" para 17 de ellos.

28. Veintiun entrevistados consideran "buena" la cooperación de los especialistas y 15 la califican de "excelente".

Recomendación:

Los datos presentados nos hace pensar que el ambiente existente entre los miembros que componen el Servicio es bastante satisfactorio; Sin embargo, creemos que la institución deberá procurar por todos los medios, mantener y vigorizar el grado de entendimiento y cooperación entre los que mandan y los que obedecen. Deberá agotarse todo esfuerzo por mantener informado al personal acerca de cuáles son las responsabilidades de las distintas posiciones, puesto que, en el grado en que se definan las obligaciones de cada status y en la forma cómo se cumplan esas responsabilidades, en ese grado se estará previniendo el apareamiento de situaciones conflictivas que puedan acarrear desorganización, desunión o frustración en los distintos integrantes del grupo.

Y aquí volvemos a insistir en lo que antes hemos afirmado acerca de la imagen que tiene el personal respecto de los especialistas. Es probable que los 23 informantes que, presumiblemente, no reciben ayuda de los especialistas o que si la reciben la califican de regular, puede deberse a que hay un reducido número de técnicos que no dan abasto a la creciente demanda de ayuda; o a que, por falta de conocimientos sobre la materia, no saben usar apropiadamente a ese personal. Por supuesto hay que recoger información para descubrir si, realmente, los especialistas conocen de sus responsabilidades como tales y en qué grado están "actuando" frente a esas expectativas.

29. Hay indicaciones de que el desempeño de responsabilidades por parte de los supervisores no es el más aconsejado.

Recomendación:

Aunque ya tuvimos oportunidad de referirnos a este aspecto, consideramos útil recomendar que se haga una revisión más detallada de cuáles son las creencias de los directivos y especialistas, agentes, subagentes y mejoradoras y los propios supervisores para encontrar cuáles son las expectativas de los distintos estratos envueltos frente a las funciones que se esperan de la supervisión y cómo se relacionan esas expectativas frente a los principios, filosofía y fundamentos de la supervisión como medio educativo y administrativo en el proceso de Extensión

30. No hay un claro entendimiento de las responsabilidades que competen a cada miembro del personal dentro de sus respectivas funciones.

Recomendación:

Otra vez los resultados obtenidos son consecuencia de la falta de adiestramiento en los aspectos relacionados con la Sociología y la Antropología. Además, no deberá olvidarse en los cursos de adiestramiento propuestos que es fundamental hacer una revisión completa de las responsabilidades de las distintas posiciones y de los roles que se esperan ver cumplidos por parte de quienes desempeñan esas funciones.

B. Conclusiones y Recomendaciones Sobre los Materiales y Métodos Usados

Sabemos que la ciencia es una acumulación sistemática de conocimientos, mediante el uso del método científico, como una técnica que permite obtener conocimientos acerca de los fenómenos que ocurren en la Naturaleza.

La propia existencia del Servicio Nacional de Extensión Agrícola en el Ecuador es uno de esos fenómenos que es susceptible de ser estudiado mediante la aplicación del método científico. Los resultados que hoy presentamos respecto de algunas variables que lo caracterizan, es conocimiento que puede ser utilizado con fines de predicción y control.

El presente estudio, no siendo completo y exhaustivo, busca arrojar luz sobre ciertos aspectos que dan una imagen más definida de lo que es el Servicio Nacional de Extensión Agrícola al momento de realizada la investigación.

Todo estudio científico implica una serie de decisiones que debe adoptar el investigador sobre: Qué?, Cómo?, Cuándo?, y Porqué? estudiar un fenómeno. Por otra parte, las decisiones que se adoptan respecto de estas interrogantes son decisivas en cuanto al grado de validez y utilidad de los resultados que esperamos obtener. Se presume que este estudio, con las limitaciones naturales que lo caracterizaron, sí proporciona información válida y confiable acerca de los objetivos que se plantearon y además, sobre: (1) Cómo medir contra los datos del presente estudio, los posibles cambios que pudieran proyectarse en el futuro, en las estructuras de "integración" y "funcionamiento" del Servicio, y, (2) Cuáles son los aspectos en los que el Servicio Nacional de Extensión Agrícola del Ecuador debe tomar medidas, inmediatas o mediatas, para producir resultados más eficientes y alcanzar las metas que le impone el actual desarrollo agroeconómico y social del país.

Además, se presume que se ha recolectado información contra la cual pueden probarse nuevas hipótesis que faciliten a la Organización la información que requiere para producir impacto educativo en la familia rural.

El instrumento utilizado para recolectar la información resultó, aparentemente, satisfactorio. Sin embargo, se sugiere que para mejorar aún más la calidad y precisión de la información, facilitar el análisis estadístico de los datos y dar mayor validez a los resultados, se tomen en cuenta las siguientes conclusiones y recomendaciones:

1. Hay algunas preguntas que pueden ser mejoradas si las alternativas que se ofrecen al informante se las estructura utilizando otras unidades de medida.

Recomendación:

Cuando se desee obtener mayor precisión en los aspectos concernientes al adiestramiento adicional en materias relativas a las Ciencias Biológicas o, a las Ciencias Sociales aplicadas a la agricultura; así como también en las distintas disciplinas de la Extensión Agrícola (nos referimos a las preguntas 7 y hasta 21 del apéndice N^o 1) será más conveniente adoptar el número de días en vez de semanas, hecho que permitirá balancear apropiadamente las distintas series de frecuencias.

2. Hay preguntas cuya información puede ser sometida fácilmente al tratamiento del análisis estadístico, permitiendo obtener resultados más válidos y confiables. Como referencia citamos el caso de la pregunta 25 del apéndice N^o 1. En ellas se encuentran dos alternativas, las N^o 1 y 6, que pueden ser consideradas como "mejores" por el informante.

Sin embargo, al momento de decidirse por una de ellas, le puede quedar la inquietud de no haber respondido satisfactoriamente a la información solicitada.

Recomendación:

Una escala de puntos podría facilitar al entrevistado calificar a una de las alternativas con el peso máximo y, a la otra, con el valor inmediatamente inferior.

3. Hay preguntas, cuyas alternativas dan al entrevistado la impresión de valores positivos o negativos acerca de los cuáles el informante podría proporcionar datos "mejor pesados" y "más precisos" si se le ofrece la oportunidad de hacerlo.

Recordemos por ejemplo, los casos de las preguntas 27 a 30 (apéndice N^o 1), en las que las alternativas son NO, SI o NO SE; u otras, como la pregunta N^o 32 (apéndice N^o 1) en donde el informante tiene que escoger entre "MALAS", "REGULARES" y "BUENAS".

Recomendación:

Adoptar escalas de puntos con valores positivos o negativos que podrían quedar proporcionalmente alejados a partir del punto de origen de esos valores positivos o negativos.

4. Hay preguntas que pueden mejorarse si se incluye una o más alternativas adicionales. Esta conclusión se aplica a aquellas preguntas que recaban información acerca del grado profesional de los informantes o títulos académicos obtenidos. Pueden haber casos de personas que, simplemente, hayan egresado de la Universidad o de otros centros educativos sin completar con todos los requisitos para hacerse acreedores al título de ingeniero agrónomo, agrónomo, bachiller, etc.

Recomendación:

Tanto como sea posible, deberían incluirse alternativas que reflejen con mayor precisión el status educativo o profesional de los informantes, que hagan posible una "mejor" clasificación de los datos suministrados por aquellos.

5. Hay algunas preguntas, cuyas alternativas están destinadas a encontrar la mayor responsabilidad en el planeamiento y ejecución del programa de trabajo o, en la determinación del tipo de adiestramiento o, en aspectos relacionados con la evaluación o, la política que debe observar el Servicio Nacional de Extensión Agrícola, que podrían ser mejoradas si se incluyeran otras alternativas o, en su defecto, si se dejara una alternativa abierta para que el informante formulara la que él juzga más conveniente.

Recomendación:

Adoptar preguntas de alternativas múltiples que tienen la ventaja de facilitar el proceso de suministro de la información deseada procurando, cuando las alternativas son numerosas, no dejar por fuera las alternativas más deseables para el informante. Este peligro podrá eliminarse si se deja una alternativa abierta o si se incluyen todas las alternativas posibles, mediante el uso de la fórmula matemática de las combinaciones: C_n^x .

6. Se supone que si la información tiene que ser recabada por más de un enumerador, los diferentes entrevistadores pueden interpretar de distinta manera el alcance de las preguntas contenidas en el cuestionario, dando origen a posibles errores.

Recomendaciones:

- a) Debe simplificarse el contenido y abarque de las preguntas, eliminando la terminología de doble u obscuro significado.
- b) Debe acompañarse a cada pregunta la necesaria interpretación de los aspectos que interesan en cada pregunta, procurando recalcar, además, la forma como debe suministrarse la información.
- c) Debe darse oportunidad para que el informante haga sus comentarios finales respecto de la impresión general que tiene del cuestionario; si desea suministrar alguna información adicional relativa al tema y/o en fin, si el cuestionario le brindó o nó la oportunidad de expresar toda la verdad con relación al tema de la investigación.

-ooOoo-

LITERATURA CITADA

1. ALERS-MONTALVO, MANUEL. Sociología, introducción a su uso en programas agrícolas rurales. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1960. 197 p.
2. ARCE, ANTONIO M. Sociología y desarrollo rural. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1961. 131 p.
3. ARGENTINA, SECRETARIA DE AGRICULTURA Y GANADERIA DE LA NACION. Reglamentación del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Buenos Aires, 1961. 16 p.
4. BLISS, R. L. ET AL. The spirit and philosophy of extension work as recorded in significant extension papers. Washington, Published jointly by the Graduate School, U.S. Department of Agriculture and the Epsilon Sigma Phi, National honorary extension fraternity, 1952. 393 p.
5. BOSSANO, LUIS. Tres panoramas nacionales. Quito, Ecuador, Editorial Universitaria, 1957. 130 p.
6. BRUNNER, EDMUND DE S. & YANG, HSIN-PAO. Rural America and the extension service. New York, Bureau of Publications, Teachers College Columbia University, 1949. 210 p.
7. BUITRON, ANIBAL & SALISGURY BUITRON, BARBARA. El campesino de la Provincia de Pichincha. Quito, Ecuador, Instituto Nacional de Previsión, Departamento de Propaganda, 1947. 103 p.
8. CLARK, ROBERT C. & ABRAHAM, ROLAND H. Administration in extension. Madison, Wisconsin, National Agricultural Extension Center for Advanced Study, 1959. 207 p.
9. CHACIN MEDINA, GUILLERMO R. Análisis comparativo del uso del tiempo por algunos agentes agrícolas en Venezuela. Tesis no publicada para el "Magister agriculturae". Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, Centro Tropical de Investigación y Enseñanza para Graduados, 1961. 118 p.

10. DEL RIO S., FERNANDO. The professional needs of Costa Rican Extension Workers. Unpublished thesis for Doctor of Education. Ithaca, New York, Cornell University, 1958. 264 p.
11. DEL RIO S., FERNANDO. Limitaciones de la extensión agrícola en América Latina como instrumento de desarrollo integral. Symposia Interamericana (Costa Rica) 2: 1-18, 55-63. 1960.
12. DEL RIO, FERNANDO, ARCE, ANTONIO & DI FRANCO, JOSEPH. Relaciones entre investigación y extensión en Argentina. (estudio analítico) INTA. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1960. 108 p.
13. DI FRANCO, JOSEPH. A collection of principles and guides. New York Ithaca State College of Agriculture, Cornell University. Comparative Extension Publication Nº 4, 1958. 55 p.
14. DI FRANCO, JOSEPH & CLIFFORD, ROY A. Analytic Study of five extension organizations in Colombia. Ministry of Agriculture, National Federation of Coffee growers, Cauca Valley Authority (C.V.C.), Cotton Institute & Tobacco Institute. Turrialba, Costa Rica, Interamerican Institute of Agricultural Sciences of the OAS, 1962. 82 p.
15. DI FRANCO, JOSEPH & ARCE, ANTONIO. Estudio del servicio de extensión de El Salvador. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Departamento de Economía y Ciencias Sociales, 1960. 35 p.
16. DI FRANCO, JOSEPH, CLIFFORD, ROY, VALLE, ARMANDO J. & ELVIR, MIGUEL A. Estudio analítico del servicio de extensión de Honduras. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1961. 43 p.
17. DI FRANCO, JOSPH. Differences between extension education and community development. New York, Ithaca, State College of Agriculture, Cornell University. Comparative Extension publication Nº 5, 1958. 19 p.
18. ECUADOR. DIRECCION TECNICA DE AGRICULTURA. Informe que presenta el Gobierno del Ecuador a la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Quito, Ecuador, Ministerio de Economía, Dirección Técnica de Agricultura, Boletín Nº 38, 1949. 37 p.

19. ECUADOR, INSTITUTO DE FOMENTO DE LA PRODUCCION. Informe de la Junta Directiva del Instituto de Fomento de la Producción al Honorable Congreso Nacional. Informe. Quito, Corporación Ecuatoriana de la Producción, 1949. 66 p.
20. ECUADOR. JUNTA NACIONAL DE PLANIFICACION Y COORDINACION ECONOMICA. Plan inmediato de desarrollo; programas y proyectos específicos. Quito, 1961. 2 v. (mimeografiado)
21. ECUADOR. JUNTA NACIONAL DE PLANIFICACION Y COORDINACION ECONOMICA. La población del Ecuador. Cuenca, Talleres Gráficos del Núcleo del Azuay de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1960. 91 p.
22. ECUADOR. JUNTA NACIONAL DE PLANIFICACION Y COORDINACION ECONOMICA. Bases y directivas para programar el desarrollo económico del Ecuador; apéndice estadístico. Quito, 1959. 112 p.
23. ECUADOR. JUNTA NACIONAL DE PLANIFICACION Y COORDINACION ECONOMICA. Bases y directivas para programar el desarrollo económico del Ecuador, informe anual. Quito, 1958. 2 v.
24. ECUADOR. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA & JUNTA NACIONAL DE PLANIFICACION Y COORDINACION ECONOMICA. Memorandum que el Gobierno del Ecuador presenta al Banco Interamericano de Desarrollo. Quito, 1961. 70 p.
25. ECUADOR. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, FACULTAD DE INGENIERIA AGRONOMICA Y MEDICINA VETERINARIA. Informe de Labores del Decano de la Facultad, 1955-1957. Quito 1957. 40 p. (mimeografiado)
26. ESTADOS UNIDOS DE AMERICA. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA. Manual de Evaluación. (Traducido por) Zuñiga Evenor. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, Publicación miscelánea Nº 46, 1957. 122 p.
27. FERNANDEZ USUBILLAGA, JORGE. Monografía Agrícola Sintética del Ecuador. Quito, Imprenta del Ministerio de Hacienda, 1942. 42 p.
28. FRANCO B., ALBERTO & NARANJO M., GERARDO. Directorio de decanos y profesores de los centros de enseñanza agrícola superior en América Latina. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1960. 124 p.

29. FRIAS MORAN, HERNAN RAMSAY ARCE, JORGE & BELTRAN, LUIS RAMIRO. Extensión agrícola: principios y técnicas. Proyecto 39. Lima, Perú, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA, 1960. 436 p.
30. GOODE, WILLIAM J. & HATT, P.K. Methods in social research. New York, McGraw-Hill, 1952. 386 p.
31. INFORME DEL CENTRO SUDAMERICANO DE EXTENSION AGRICOLA. Belo Horizonte, Brasil, FAO, 1959. 235 p.
32. INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS. CENTRO TROPICAL DE INVESTIGACION Y ENSEÑANZA PARA GRADUADOS. DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES. Informe de visita al Servicio de Extensión del C.B.C. Cali, Colombia 13-26 de febrero de 1961. Turrialba, Costa Rica, 1961. 37 p.
33. INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA. ZONA SUR, PROGRAMA DE COOPERACION TECNICA. Fundamentos de extensión. Montevideo, Uruguay, 1958. 142 p.
34. JARA PARDO, VICTOR ELIAS. La organización de la estructura del litoral y su relación comercial de conformidad a las disposiciones del convenio Fitosanitario Ecuatoriano-Chileno. ECUADOR, MINISTERIO DE AGRICULTURA, DIRECCION DE AGRICULTURA DEL LITORAL, BOLETIN Nº 19, 1942. 22 p.
35. JONES, EARL. A study of rural youth programs in the Americas (Except United States and Canada). Turrialba, Costa Rica, Interamerican Institute of Agricultural Sciences, 1962. 117 p.
36. KELSEY, LINCON D. & CANNON C., HEARNE. Cooperative extension work. Ithaca, New York, Comstock Publishing Association, 1955. 424 p.
37. KNOWLES, MALCOLM S. Informal adult education. New York, Association Press, 1950. 272 p.
38. LEONARD, OLEN E. & CLIFFORD, ROY A. La sociología rural para los programas de acción. La Habana, Cuba, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1960. 174 p.
39. LOPEZ C., LUIS A. & GALECIO G., JUAN. Informe y manual de extensión agrícola. Quito, Ecuador, Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica y Misión FAO en el Ecuador, 1961. 245 p.

40. MARTIN, O. B. The demonstration work. Boston, Mass. Stratford, 1926. 270 p.
41. McCORMICK, T. C. Elementary Social statistics. New York, McGraw hill, 1941. 353 p.
42. MOSHER, A. T. Varieties of extension education and community development. New York, Ithaca, State College of Agriculture. Cornell University. Comparative extension publication No 2, 1958. 111 p.
43. MORGAN, BARTON. A history of the extension service of Iowa State College. Ames, Iowa, Collegiate Press, 1934. 107 p.
44. MURSELL, JAMES L. Successful teaching; its psychological principles. 2nd ed. New York, McGraw-Hill, 1954. 321 p.
45. PANSE, V. G. & SUKHATME, P.V. Métodos estadísticos para investigadores agrícolas. Traducción de Ana María Flores y María Guadalupe Lormili. México, D.F., Fondo de Cultura Económica, 1959. 349 p.
46. RODRIGUEZ BOU, ISMAEL. Educación de adultos. Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, Consejo superior de Enseñanza, 1952. 365 p.
47. RUIZ, CRISTOBAL. The Extension Service in Ecuador: its past, its present. Accomplishments and its future. Unpublished Essay for Master of Science. Ithaca, New York, Cornell University, 1958. 87 p.
48. SANCHEZ NARVAEZ, ENRIQUE. Métodos Audiovisuales. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, Servicio de Intercambio Científico. Materiales de Enseñanza en Comunicaciones No. 10. 23 p.
49. SAUNDERS, J. V. D. La población del Ecuador; un análisis del censo de 1950. Quito, Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1959. 118 p.
50. SEGUNDA CONFERENCIA LATINOAMERICANA SOBRE EDUCACION AGRICOLA SUPERIOR. MEDELLIN, COLOMBIA, 8-19 DE MAYO DE 1962. San José, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA & Unión Panamericana, 1962. 200 p.

51. SMITH, HENRY P. Psychology in teaching. New York, Prentice-Hall, 1954. 466 p.
52. TERAN, FRANCISCO. Geografía del Ecuador. Quito, Talleres Gráficos Nacionales, 1948. 262 p.
53. US. NATIONAL PLANNING ASSOCIATION. Comité especial de la N.P.A. para la cooperación técnica para la América Latina. Recomendaciones para el futuro. México D.F., Editorial Guaranía, 1958. 206 p.
54. WILSON, MEREDITH & GALLUP, GLADYS. Extension teaching methods. U.S. Department of Agricultura. Federal Extension Service. Circular 495, 1955. 80 p.

-ooOoo-

A P E N D I C E

SERVICIO NACIONAL DE EXTENSION AGRICOLA
DIRECCION GENERAL DE AGRICULTURA Y BOSQUES
MINISTERIO DE FOMENTO

PROYECTO DE EVALUACION DEL TRABAJO DE EXTENSION
EN EL ECUADOR

Objetivos del estudio

1. Determinar las necesidades de adiestramiento de los extensionistas ecuatorianos, para planear un programa de estudios a varios niveles, de tal manera que estén mejor capacitados para el desempeño de sus funciones.
2. Determinar el impacto educativo en las familias rurales, alcanzadas por el trabajo de extensión realizado por el Servicio de Extensión Agrícola.
3. Adiestrar personal ecuatoriano en las técnicas de la evaluación, para que puedan continuar evaluando por sí mismos el trabajo realizado, en el futuro.

===0===

A. INFORMACION GENERAL

Edad

Oficina _____ Sexo M
F

Departamento _____

1. Cargo que usted desempeña. (Marque la casilla correspondiente)

Asesor _____ 1

Supervisor de Extensión _____ 2

Agente de Extensión _____ 3

Subagente de Extensión _____ 4

Mejoradora del Hogar _____ 5

Asistente de Clubes 4-F _____ 6

2. Título profesional que usted posee (Marque el título académico que usted tiene).

Master of Science _____ 1

Master of Education _____ 2

Magister Agriculturae _____ 3

Ingeniero Agrónomo _____ 4

Agrónomo _____ 5

Práctico Agrícola _____ 6

Visitadora Social _____ 7

Mejoradora del Hogar _____ 8

Otros _____ 9

B. EDUCACION Y EXPERIENCIA

I. Educación Académica (Marque la casilla correspondiente, al último año completado en cada categoría)

1. PRIMARIA (Años)

1 2 3 4 5 6

2. SECUNDARIA (Años)

1 2 3 4 5 6

3. UNIVERSITARIA (Años)

1 2 3 4 5 6

4. "POSTGRADUADA" (años)

1 2 3 4 5 6

5. Indique cuánto tiempo de adiestramiento adicional en materia técnica (cultivos, fertilizantes, ganadería, nutrición, cuidados del niño, etc.) ha recibido usted en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

II. Educación en Extensión

6. Indique cuanto tiempo de entrenamiento en Extensión Agrícola (en general) ha recibido usted en cursos cortos o informales (marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

7. Indique cuanto tiempo de Adiestramiento en Métodos de Extensión, ha recibido Ud. en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente.)

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

8. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en Filosofía de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciseis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciseis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

9. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de adiestramiento en Principios de Extensión, en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

10. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en Administración y Supervisión de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

11. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en Comunicaciones Rurales, en cursos cortos o informales (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

12. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en Programación de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de Dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

13. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en Evaluación de Extensión en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

14. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en Liderzgo Rural en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

15. Indique cuanto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en Sociología Rural, en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

16. Indique cuánto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento para el trabajo con la juventud rural (Clubes 4-F), en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

17. Indique cuánto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento para el trabajo con las Amas de Casa en cursos cortos o informales. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuánto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento para el trabajo de desarrollo de la comunidad. (Marque la casilla correspondiente.)

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

19. Indique cuánto tiempo ha recibido Ud. de Adiestramiento en planificación de fincas. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguno _____	0	<input type="checkbox"/>
Una semana _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos semanas _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuatro semanas _____	3	<input type="checkbox"/>
Seis semanas _____	4	<input type="checkbox"/>
Ocho semanas _____	5	<input type="checkbox"/>
Diez semanas _____	6	<input type="checkbox"/>
Doce semanas _____	7	<input type="checkbox"/>
Dieciséis semanas _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de dieciséis semanas _____	9	<input type="checkbox"/>

III. Experiencia

20. A partir de 1954, cuántos años ha trabajado usted en Extensión? (Marque la casilla correspondiente).

Menos de un año _____	0	<input type="checkbox"/>
Un año _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos años _____	2	<input type="checkbox"/>
Tres años _____	3	<input type="checkbox"/>
Cuatro años _____	4	<input type="checkbox"/>
Cinco años _____	5	<input type="checkbox"/>
Seis años _____	6	<input type="checkbox"/>
Siete años _____	7	<input type="checkbox"/>

21. Cuánto tiempo lleva usted trabajando con el Servicio Nacional de Extensión Agrícola? (Marque la casilla correspondiente).

Menos de un año _____	0	<input type="checkbox"/>
Un año _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos años _____	2	<input type="checkbox"/>
Tres años _____	3	<input type="checkbox"/>
Cuatro años _____	4	<input type="checkbox"/>
Cinco años _____	5	<input type="checkbox"/>
Seis años _____	6	<input type="checkbox"/>
Siete años _____	7	<input type="checkbox"/>

22. Cuánto tiempo lleva usted en la oficina de Extensión, con la cual usted está trabajando ahora. (Marque la casilla correspondiente.)

Menos de un año _____	0	<input type="checkbox"/>
Un año _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos años _____	2	<input type="checkbox"/>
Tres años _____	3	<input type="checkbox"/>
Cuatro años _____	4	<input type="checkbox"/>
Cinco años _____	5	<input type="checkbox"/>
Seis años _____	6	<input type="checkbox"/>
Siete años _____	7	<input type="checkbox"/>
Ocho años _____	8	<input type="checkbox"/>
Nueve años _____	9	<input type="checkbox"/>

C. ORIENTACION

- 23 De la siguiente lista de objetivos marque usted El Objetivo que en su concepto es el mejor en el trabajo de Extensión. (Marque solamente uno).

Ninguno de los de la lista _____	0	<input type="checkbox"/>
Ayudar a la familia rural a tomar decisiones _____	1	<input type="checkbox"/>
Dar servicios a los agricultores _____	2	<input type="checkbox"/>
Trabajar sin discriminación social, económica y política _____	3	<input type="checkbox"/>
Aumentar la producción agropecuaria _____	4	<input type="checkbox"/>
Trabajar con la familia como una unidad _____	5	<input type="checkbox"/>
Ayudar a la gente a que se ayude a sí misma _____	6	<input type="checkbox"/>
Utilizar Métodos de Demostración _____	7	<input type="checkbox"/>
Trabajar con la Comunidad _____	8	<input type="checkbox"/>

24. De las siguientes frases seleccione una que no constituya un principio de Extensión. (Marque la casilla correspondiente).

Ninguna de estas frases _____	0	<input type="checkbox"/>
Dedicar su trabajo a las familias que tienen tierra _____	1	<input type="checkbox"/>
Usar el proceso educativo _____	2	<input type="checkbox"/>
Tener en cuenta las necesidades de la gente _____	3	<input type="checkbox"/>
Usar el proceso democrático _____	4	<input type="checkbox"/>
Trabajar con todos los miembros de la familia _____	5	<input type="checkbox"/>

25. Cree usted que en el trabajo de Extensión el programa de trabajo, debe ser hecho en base a lo que los agricultores desean? (Marque una casilla)

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>
No sé _____	2	<input type="checkbox"/>

26. Está satisfecho con los planes de trabajo que está desarrollando usted?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>

27. Está satisfecho con los objetivos que se persiguen en el programa de trabajo que usted está desarrollando? (Marque una casilla).

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>

28. Está satisfecho con la forma como se produce y se origina el programa de trabajo que usted está desarrollando? (Marque una casilla).

No _____ 0

Sí _____ 1

29. En su opinión, cuál es la razón principal por la cual algunos Extensionistas han cambiado de actividad? (Marque una casilla).

No sé _____ 0

Falta de medios de trabajo _____ 1

Por factores políticos _____ 2

Por incompatibilidad con personal del Servicio de Extensión _____ 3

Por falta de estímulo (moral?) _____ 4

Porque no les gusta la vida rural _____ 5

Por falta de capacitación para este trabajo _____ 6

Por razones económicas _____ 7

Por razones de familia _____ 8

Por otra razón _____ 9

D. OPINIONES

30. Cómo evalúa usted las facilidades disponibles para el desarrollo de su trabajo.

Malas _____ 0

Regulares _____ 1

Buenas _____ 2

31. De la lista que sigue, cuál factor limita más su trabajo?
(Marque el factor más importante).

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| Ninguno de los de la lista _____ | 0 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de transporte _____ | 1 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de materiales de trabajo
(Ej. para demostraciones) _____ | 2 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de oficina adecuada _____ | 3 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de equipos y materiales de
oficina _____ | 4 | <input type="checkbox"/> |
| Falta de personal auxiliar
(Ej. Secretaria) _____ | 5 | <input type="checkbox"/> |
| Restricciones en los gastos _____ | 6 | <input type="checkbox"/> |
| Otros _____ | 7 | <input type="checkbox"/> |
| Si otros, indique cuáles _____ | | |

32. En qué materias necesita usted mayor asistencia para desempeñar mejor su trabajo? (Marque solamente una casilla).

- | | | |
|--|---|--------------------------|
| En ninguna _____ | 0 | <input type="checkbox"/> |
| En Extensión (Filosofía, Métodos de
Enseñanza, Programación, Sociología
etc.). _____ | 1 | <input type="checkbox"/> |
| En las dos áreas (Materias Técnicas
y Extensión). _____ | 2 | <input type="checkbox"/> |
| En Materias Técnicas (Cultivos, Gana-
dería, Fertilizantes, Nutrición, etc.) _____ | 3 | <input type="checkbox"/> |

33. De la siguiente lista marque en orden de importancia, los aspectos en los que a usted le agradaría recibir adiestramiento:

Desarrollo de planes de trabajo y de programas de Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
Filosofía de Extensión _____	2	<input type="checkbox"/>
Métodos de Extensión _____	3	<input type="checkbox"/>
Evaluación de resultados del trabajo de Extensión _____	4	<input type="checkbox"/>
Liderazgo y organización de la población rural _____	5	<input type="checkbox"/>
Supervisión _____	6	<input type="checkbox"/>
Sociología Rural _____	7	<input type="checkbox"/>
Manejo y procedimientos de Oficina _____	8	<input type="checkbox"/>
Organización y manejo de Clubes 4-F _____	9	<input type="checkbox"/>
Organización y manejo de Clubes de Amas de Casa _____	10	<input type="checkbox"/>

34. En cuáles de las áreas siguientes le agradaría a usted recibir el Adiestramiento? (Marque en orden de importancia las tres áreas que más le interesarían).

Fruticultura _____	1	<input type="checkbox"/>
Cultivos de clima templado _____	2	<input type="checkbox"/>
Cultivos tropicales perennes (Café, Cacao, etc.). _____	3	<input type="checkbox"/>
Cultivos tropicales de corta duración (Algodón, arroz, etc.) _____	4	<input type="checkbox"/>
Riegos y avenamientos _____	5	<input type="checkbox"/>
Fertilizantes _____	6	<input type="checkbox"/>
Control de plagas y enfermedades _____	7	<input type="checkbox"/>
Maquinaria agrícola _____	8	<input type="checkbox"/>
Construcciones rurales _____	9	<input type="checkbox"/>
En cuáles otras _____		

35. En cuáles de las áreas siguientes le agradaría a usted recibir adiestramiento? (Marque en orden de importancia las tres áreas que más le interesarían).

Conservación de Productos Agrícolas _____	1	<input type="checkbox"/>
Industrialización de Productos Agrícolas _____	2	<input type="checkbox"/>
Silvicultura _____	3	<input type="checkbox"/>
Pastos _____	4	<input type="checkbox"/>
Conservación de Suelos _____	5	<input type="checkbox"/>
Avicultura y Cunicultura _____	6	<input type="checkbox"/>
Porcinotecnia y Ovinotecnia _____	7	<input type="checkbox"/>
Bovinotecnia _____	8	<input type="checkbox"/>
Cuáles otros? _____	9	<input type="checkbox"/>

36. En cuáles de las áreas siguientes le agradaría a usted, recibir adiestramiento? (Marque en orden de importancia las tres áreas que más le interesarían).

Nutrición y preparación de alimentos _____	1	<input type="checkbox"/>
Relaciones familiares _____	2	<input type="checkbox"/>
Cuidado del niño _____	3	<input type="checkbox"/>
Primeros auxilios _____	4	<input type="checkbox"/>
Administración del Hogar _____	5	<input type="checkbox"/>
Industrias caseras _____	6	<input type="checkbox"/>
Costura _____	7	<input type="checkbox"/>
Construcción de muebles _____	8	<input type="checkbox"/>
Recreación _____	9	<input type="checkbox"/>
Vivienda _____	10	<input type="checkbox"/>

37. En general, considera usted que las familias rurales están capacitadas para poner en práctica las enseñanzas que usted lleva?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>
No sé _____	2	<input type="checkbox"/>

38. Si su respuesta anterior es NO, indique cuál de las siguientes causas es la que más limita esa capacitación.

Ninguna de las anotadas en la lista _____	0	<input type="checkbox"/>
El tradicionalismo _____	1	<input type="checkbox"/>
La ignorancia _____	2	<input type="checkbox"/>
La pobreza _____	3	<input type="checkbox"/>
El nomadismo _____	4	<input type="checkbox"/>
La desconfianza _____	5	<input type="checkbox"/>
La falta de interés _____	6	<input type="checkbox"/>
La pereza _____	7	<input type="checkbox"/>
Otras causas _____	8	<input type="checkbox"/>

39. Recibe usted cooperación de otras entidades para el desarrollo de su trabajo?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>

40. Si su respuesta a la pregunta anterior es SI, cuál o cuáles entidades le han prestado más cooperación? (Marque las casillas correspondientes).

Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura _____	1	<input type="checkbox"/>
Comisión Nacional del Trigo _____	2	<input type="checkbox"/>
Asociación Nacional de Bananeros _____	3	<input type="checkbox"/>
Instituto Ecuatoriano del Café _____	4	<input type="checkbox"/>
Comisión Nacional del Algodón _____	5	<input type="checkbox"/>
Banco Nacional de Fomento _____	6	<input type="checkbox"/>
Cámara de Agricultura _____	7	<input type="checkbox"/>
Centro Agrícola Cantonal _____	8	<input type="checkbox"/>
Centro de Reconversión Económica del Austro _____	9	<input type="checkbox"/>
Instituto Nacional de Colonización _____	10	<input type="checkbox"/>
Misión Andina _____	11	<input type="checkbox"/>
F. A. O. _____	12	<input type="checkbox"/>
Otras entidades _____	13	<input type="checkbox"/>

41. Cómo preferiría usted que en el futuro siga funcionando el Servicio Nacional de Extensión Agrícola? (Marque la casilla correspondiente).

Como una dependencia de la D. G. A. _____	1	<input type="checkbox"/>
Como una dependencia del SCIA _____	2	<input type="checkbox"/>
Como un programa conjunto _____	3	<input type="checkbox"/>
Como un programa de la Universidad _____	4	<input type="checkbox"/>
Por qué? _____		

42. En que forma le han prestado cooperación las entidades mencionadas en la pregunta 40?

Ayuda técnica _____	1	<input type="checkbox"/>
Ayuda financiera _____	2	<input type="checkbox"/>
Con equipo _____	3	<input type="checkbox"/>
Con materiales _____	4	<input type="checkbox"/>
Con transportes _____	5	<input type="checkbox"/>
Con instrucción _____	6	<input type="checkbox"/>
Con apoyo moral _____	7	<input type="checkbox"/>
Con publicaciones _____	8	<input type="checkbox"/>
En cuál otra forma? _____	9	<input type="checkbox"/>

43. Cuál es el problema principal que usted encuentra en su trabajo? (Marque solamente el que usted considere más importante).

Falta de recursos económicos por parte de muchas familias rurales _____	1	<input type="checkbox"/>
Falta de tierra de muchas familias rurales _____	2	<input type="checkbox"/>
Dispersión de la población y áreas demasiado extensas para atender _____	3	<input type="checkbox"/>
Falta de medios de transporte y de buenos caminos _____	4	<input type="checkbox"/>
Falta de adiestramiento del personal de Extensión _____	5	<input type="checkbox"/>
Falta de cooperación por parte de las familias rurales _____	6	<input type="checkbox"/>
Falta de estabilidad del personal de Extensión _____	7	<input type="checkbox"/>
Conflictos sobre responsabilidad en el trabajo _____	8	<input type="checkbox"/>
Inseguridad rural _____	9	<input type="checkbox"/>
Analfabetismo _____	10	<input type="checkbox"/>

E. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

44. Cuáles son las principales fuentes de información que usted utiliza para conocer las necesidades de las familias rurales en su zona de trabajo? (De la lista siguiente señale en orden de importancia las dos fuentes que usted ha usado más).

Funcionarios oficiales _____	1	<input type="checkbox"/>
Personas prominentes o líderes _____	2	<input type="checkbox"/>
Estudios formales realizados por los extensionistas _____	3	<input type="checkbox"/>
Programa enviado por la Oficina Central_	4	<input type="checkbox"/>
Observaciones hechas por el personal de la agencia _____	5	<input type="checkbox"/>
Organizaciones de agricultores _____	6	<input type="checkbox"/>
Estudios realizados por otras entidades_	7	<input type="checkbox"/>

45. Cree que el programa que está desarrollando responde a las necesidades de la gente?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>
No sé _____	2	<input type="checkbox"/>

46. De la lista siguiente, quiénes participan principalmente en la elaboración de su programa de trabajo?

La Oficina Central _____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor _____	2	<input type="checkbox"/>
Los Agricultores _____	3	<input type="checkbox"/>
El personal de la Agencia _____	4	<input type="checkbox"/>
Cuáles otros? _____	5	<input type="checkbox"/>

47. En orden de importancia, cuáles son los métodos de Extensión que usted usa más en su trabajo? (Marque las casillas correspondientes).

Visitas a agricultores _____	1	<input type="checkbox"/>
Demostración de método _____	2	<input type="checkbox"/>
Demostración de resultado _____	3	<input type="checkbox"/>
Reuniones _____	4	<input type="checkbox"/>
Giras _____	5	<input type="checkbox"/>
Días de campo _____	6	<input type="checkbox"/>
Consultas en la oficina _____	7	<input type="checkbox"/>
Ayudas audio-visuales _____	8	<input type="checkbox"/>
Publicaciones (boletines, etc.) _____	9	<input type="checkbox"/>

48. En orden de importancia, cuáles son los medios masivos de Extensión que Ud. usa más en su trabajo? (Marque las casillas correspondiente).

Programas de Radio _____	1	<input type="checkbox"/>
Películas _____	2	<input type="checkbox"/>
Artículos de Periódico _____	3	<input type="checkbox"/>
Revistas _____	4	<input type="checkbox"/>
Boletines _____	5	<input type="checkbox"/>
Hojas divulgadoras _____	6	<input type="checkbox"/>
Cartas Circulares _____	7	<input type="checkbox"/>

49. En orden de importancia, cuáles son las ayudas visuales que usted usa más en su trabajo? (Marque la casilla correspondiente).

Exhibiciones _____	1	<input type="checkbox"/>
Fotografías _____	2	<input type="checkbox"/>
Dibujos _____	3	<input type="checkbox"/>
Gráficos _____	4	<input type="checkbox"/>
Carteles _____	5	<input type="checkbox"/>
Franelógrafos _____	6	<input type="checkbox"/>
Modelos _____	7	<input type="checkbox"/>
Diapositivas _____	8	<input type="checkbox"/>

50. Cree usted que los métodos que está usando son los mejores para lograr los objetivos de su programa?

No _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí _____	1	<input type="checkbox"/>
No sé _____	2	<input type="checkbox"/>

51. Cree usted que el programa que está desarrollando es principalmente:

De Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
De Fomento _____	2	<input type="checkbox"/>
Combinado _____	3	<input type="checkbox"/>

52. Acostumbra usted evaluar su propio trabajo?

No _____	1	<input type="checkbox"/>
Sí _____	2	<input type="checkbox"/>

53. Si usted lo evalúa, cuál de las formas siguientes usa usted más?

Conversaciones con mis colegas _____	1	<input type="checkbox"/>
Consultas con mis superiores _____	2	<input type="checkbox"/>
Mis propias observaciones _____	3	<input type="checkbox"/>
Por medio de estudios formales _____	4	<input type="checkbox"/>
Opinión de los propios agricultores _____	5	<input type="checkbox"/>

54. Cree usted que el método de evaluación que usa es satisfactorio?

No es satisfactorio _____	0	<input type="checkbox"/>
Sí es satisfactorio _____	1	<input type="checkbox"/>

55. Cree usted que los Directivos del Servicio de Extensión son entusiastas, están informados, o son indiferentes con respecto al Servicio?.

Son indiferentes _____	0	<input type="checkbox"/>
Son entusiastas _____	1	<input type="checkbox"/>
Están informados _____	2	<input type="checkbox"/>

56. En que forma cree usted que los Directivos del Servicio de Extensión, ejercen sus responsabilidades?

Democráticamente _____	1	<input type="checkbox"/>
Indiferentemente _____	2	<input type="checkbox"/>
Autocráticamente _____	3	<input type="checkbox"/>

57. Cómo califica usted la colaboración que recibe de sus compañeros de Agencia?

No recibo colaboración _____	1	<input type="checkbox"/>
Excelente _____	2	<input type="checkbox"/>
Buena _____	3	<input type="checkbox"/>
Regular _____	4	<input type="checkbox"/>
Mala _____	5	<input type="checkbox"/>
Muy mala _____	6	<input type="checkbox"/>

58. Cómo califica usted la ayuda que recibe de los Especialistas de Extensión?

No recibo ayuda _____	0	<input type="checkbox"/>
Excelente _____	1	<input type="checkbox"/>
Buena _____	2	<input type="checkbox"/>
Regular _____	3	<input type="checkbox"/>
Mala _____	4	<input type="checkbox"/>
Muy mala _____	5	<input type="checkbox"/>

59. Cómo califica usted la ayuda que recibe de los especialistas en Materia Técnica?

No recibo ayuda _____	0	<input type="checkbox"/>
Excelente _____	1	<input type="checkbox"/>
Buena _____	2	<input type="checkbox"/>
Regular _____	3	<input type="checkbox"/>
Mala _____	4	<input type="checkbox"/>
Muy mala _____	5	<input type="checkbox"/>

60. Ha sacado usted provecho de la supervisión que ha recibido?

No la he recibido _____	0	<input type="checkbox"/>
Suficiente provecho _____	1	<input type="checkbox"/>
Mucho provecho _____	2	<input type="checkbox"/>
Poco provecho _____	3	<input type="checkbox"/>

61. Cuántas veces en los últimos seis meses lo ha visitado el Supervisor?

No me ha visitado _____	0	<input type="checkbox"/>
Una vez _____	1	<input type="checkbox"/>
Dos veces _____	2	<input type="checkbox"/>
Tres veces _____	3	<input type="checkbox"/>
Cuatro veces _____	4	<input type="checkbox"/>
Cinco veces _____	5	<input type="checkbox"/>
Seis veces _____	6	<input type="checkbox"/>
Siete veces _____	7	<input type="checkbox"/>
Ocho veces _____	8	<input type="checkbox"/>
Más de ocho veces _____	9	<input type="checkbox"/>

62. Considera usted que es necesaria una mayor supervisión?

Sí _____	1	<input type="checkbox"/>
No _____	2	<input type="checkbox"/>

F. FUNCIONES

63. Al hacer el planeamiento de los programas de trabajo, quién tiene la mayor responsabilidad? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales _____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión _____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales _____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente _____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales _____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista _____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente _____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor _____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor _____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales _____	8	<input type="checkbox"/>
La Dirección _____	9	<input type="checkbox"/>

64. En la ejecución del programa de trabajo que usted está desarrollando, quién tiene la mayor responsabilidad? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales _____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión _____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales _____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente _____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales _____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista _____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente _____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor _____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor _____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales _____	8	<input type="checkbox"/>
La Dirección _____	9	<input type="checkbox"/>

65. Quién determina el tipo de Adiestramiento que Ud. ha recibido o va a recibir? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales _____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión _____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales _____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente _____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales _____	3	<input type="checkbox"/>
El especialista _____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente _____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor _____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor _____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales _____	8	<input type="checkbox"/>
La Dirección _____	9	<input type="checkbox"/>

66. En la evaluación del trabajo realizado, quién tiene la mayor responsabilidad? (Marque solamente una casilla).

Las familias rurales _____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión _____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales _____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente _____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales _____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista _____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente _____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor _____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor _____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales _____	8	<input type="checkbox"/>
La Dirección _____	9	<input type="checkbox"/>

67. Quién determina la política del Servicio Nacional de Extensión Agrícola?

Las familias rurales _____	12	<input type="checkbox"/>
El Agente de Extensión _____	11	<input type="checkbox"/>
El Agente y las familias rurales _____	0	<input type="checkbox"/>
El Supervisor de Extensión _____	1	<input type="checkbox"/>
El Supervisor y el Agente _____	2	<input type="checkbox"/>
El Supervisor, el Agente y las familias rurales _____	3	<input type="checkbox"/>
El Especialista _____	4	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Agente _____	5	<input type="checkbox"/>
El Especialista y el Supervisor _____	6	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente y el Supervisor _____	7	<input type="checkbox"/>
El Especialista, el Agente, el Supervisor y las familias rurales _____	8	<input type="checkbox"/>
La Dirección _____	9	<input type="checkbox"/>

---ooOoo---

IICA 7815
630.717
D 43 Di franco, Joseph

Estudio analítico del servicio de
extensión del Ecuador

FECHA	PRESTADO A

IICA 7815
630.717
D 43 Di Franco, Joseph

Estudio analítico del servicio de
extensión del Ecuador



IICA