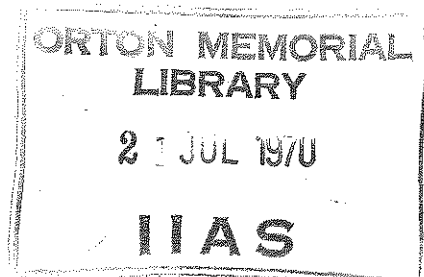


// DETERMINACION DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES DE LOS PERITOS
AGROPECUARIOS DEL SERVICIO DE EXTENSION DE VENEZUELA

por

César Humberto Ramos



Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A.
Centro de Enseñanza e Investigación
Turrialba, Costa Rica

Julio de 1968

DETERMINACION DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES DE LOS PERITOS
AGROPECUARIOS DEL SERVICIO DE EXTENSION DE VENEZUELA

Tesis

Presentada al Consejo de la Escuela para Graduados
como requisito parcial para optar al grado

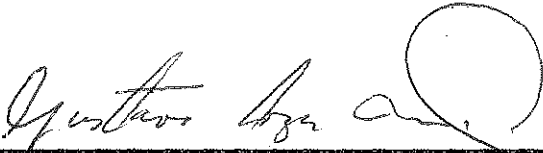
de

Magister Scientiae

en el

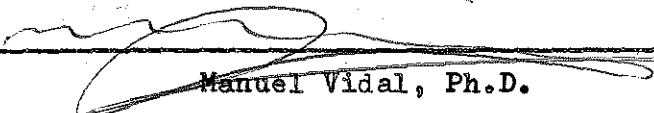
Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O. E. A.

APROBADA:



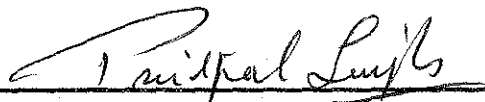
Gustavo Loza Montenegro, Mag. Agr.

Consejero



Manuel Vidal, Ph.D.

Comité



Pritpal Singh, B. Litt.

Comité



Adalberto Gorbitz, Ing. Agr.

Comité

Julio, 1968

A la Santa memoria de mi madre

A mi esposa

A mis hijas

A mis hermanos

AGRADECIMIENTOS

El autor desea expresar su agradecimiento a las siguientes personas e instituciones:

Al Dr. César Fuentes Marins, por sus valiosos consejos y gestiones para la obtención de la beca de estudios.

Al Ing. Agr. Gustavo Loza Montenegro, Mag. Agr., Consejero Principal, por sus valiosos aportes y recomendaciones.

Al Dr. Manuel Vidal, B. Litt. Pritpal Singh e Ing. Agr. Adalberto Gorbitz, del Comité Consejero, por la revisión de este estudio y sus valiosas sugerencias.

A los Drs. Linda Nelson y Gerardo Budowski, por sus valiosas sugerencias y recomendaciones en la etapa inicial de este trabajo.

Al Dr. Earl Jones y al Ing. Agr. Ramón Lepage, Mag. Agr., por la revisión y sugerencias hechas al estudio.

USAID/Venezuela, institución que le proporcionó la beca para realizar estudios posgraduados.

Gobiernos de Venezuela, representado por el Ministerio de Agricultura y Cría, por haberlo seleccionado para realizar el estudio posgraduado.

Director de Extensión y Jefes de Sección de Extensión de las Zonas del Ministerio de Agricultura y Cría, por las facilidades brindadas.

A los peritos agropecuarios del Servicio de Extensión de Venezuela, quienes espontáneamente suministraron los datos necesarios para la realización de este estudio.

A todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización de este trabajo

BIOGRAFIA DEL AUTOR

César Humberto Ramos, nació en San Fernando de Apure, capital del Estado Apure, República de Venezuela, el 17 de enero de 1931.

Hizo sus estudios de educación primaria y secundaria en su ciudad natal y realizó el 5º año de bachillerato en la ciudad de Valencia. Ingresó a la Facultad de Ingeniería Agronómica de la Universidad Central de Venezuela, donde obtuvo el título de Ingeniero Agrónomo en agosto de 1956.

Ha desempeñado los siguientes cargos: de enero de 1957 a abril de 1958, profesor de Física y Matemáticas en la Escuela de Sub-Oficiales en la Base Aérea de Boca del Río, en Maracay, Estado Aragua. De mayo de 1958 a junio de 1960, Jefe de la Campaña de Extensión Cacaotera de Oriente, en Carúpano, Estado Sucre. De julio de 1960 a octubre de 1961, Supervisor de Extensión de la Zona 9 del Ministerio de Agricultura y Cría, en Carúpano, Estado Sucre. De noviembre de 1961 a mayo de 1962, Agente de Extensión en Turmero, Estado Aragua. De junio de 1962 a diciembre de 1964, Jefe de la Sección de Extensión de la Zona 3 del Ministerio de Agricultura y Cría, en Maracay, Estado Aragua. De enero de 1965 a diciembre de 1965, Jefe del Programa de Extensión de la Región 3 del Ministerio de Agricultura y Cría, en Acarigua, Estado Portuguesa. En enero de 1966 fue nombrado Director de la Región 8 del Ministerio de Agricultura y Cría en Maturín, Estado Monagas, cargo que ocupa actualmente.

Ha realizado los siguientes cursos: de enero a abril de 1959, asistió al IV Curso de Técnica de la Producción de Cacao en el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas en Turrialba, Costa Rica. De enero

a abril de 1960, asistió al II Curso Nacional de Extensión, en Maracay, Estado Aragua, Venezuela.

En octubre de 1963, ingresó al Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la O.E.A., para realizar estudios posgraduados en el Departamento de Economía y Ciencias Sociales.

CONTENIDO

	Página
LISTA DE CUADROS	x
LISTA DE GRAFICOS	xi
CAPITULO I: INTRODUCCION	1
El problema.....	1
Naturaleza e importancia del problema.....	1
Objetivo del estudio	4
Hipótesis	5
Limitación del estudio	5
Definición de términos	6
CAPITULO II: METODOLOGIA.....	8
Revisión de la literatura.....	8
Area de conocimientos.....	8
Area de adiestramiento.....	9
Lugar del estudio y selección de la población.....	11
Instrumentos de investigación.....	14
Prueba del cuestionario de conocimientos.....	15
Selección de áreas, preguntas y alternativas para el cuestionario de conocimientos.....	16
Técnica de la investigación.....	18
Entrevistas.....	18
Identificación de los cuestionarios.....	20
Métodos de análisis	21
Determinación de conocimientos	21
Determinación de capacidades	22
Características personales	22
CAPITULO III: CARACTERISTICAS DE LA POBLACION ENTREVISTADA..	23
Datos objetivos.....	23
Edad	23
Escuela donde se graduaron los peritos agropecuarios....	24
Años en el Servicio de Extensión.....	26
Posición en las agencias	28
Región donde trabajan	29
Datos subjetivos	30
Satisfacciones dentro del Servicio	33
Deseos de permanecer en el cargo.....	33
Deseos de adiestramiento de los peritos	33

CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	36
Determinación de conocimientos.....	36
Determinación de capacidad.....	38
Relación entre conocimientos y capacidades.....	40
Relación entre conocimientos y capacidades, y algunas características personales.....	46
Relación entre edad, y conocimientos y capacidades.....	47
Relación entre conocimientos y capacidades, y escuela vocacional.....	49
Relación entre conocimientos y capacidades, y años trabajando.....	52
Relación entre conocimientos y capacidades, y posición.....	54
Relación entre conocimientos y capacidades, y región de trabajo.....	57
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
Conclusiones.....	60
Recomendaciones.....	62
RESUMEN.....	63
SUMMARY.....	66
LITERATURA CITADA.....	68
APENDICES: Cuestionarios utilizados en la investigación.....	71

LISTA DE CUADROS

Cuadro No.		Página
1	Número y porcentaje de funcionarios del Servicio de Extensión que trabajan con agricultores y jóvenes rurales.....	2
2	Regiones y zonas del Ministerio de Agricultura y Cría de Venezuela, 1964.....	12
3	Total de peritos por región y número de entrevistados.....	14
4	Áreas en que se hicieron preguntas, número de ellas en cada área y orden que ocuparon en el cuestionario.....	17
5	Edad, número y porcentaje de los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión de Venezuela.....	24
6	Número y porcentaje de peritos agropecuarios por escuela donde se graduaron.....	26
7	Años que llevan los peritos agropecuarios trabajando en el Servicio de Extensión.....	27
8	Posición que ocupan los peritos agropecuarios en su actual agencia, número y porcentaje.....	28
9	Región donde trabajan los peritos agropecuarios, número y porcentaje.....	29
10	Grado de satisfacción de los peritos agropecuarios con algunos factores relacionados con su trabajo y posición...	31
11	Grado de satisfacción general de los peritos agropecuarios	31
12	Causas por las cuales algunos peritos agropecuarios se van del Servicio de Extensión para trabajar con otros organismos, según opiniones de los que quedan.....	32
13	Deseos de los peritos agropecuarios con respecto a su permanencia en el cargo.....	33
14	Promedio de calificación de capacidad de las curvas A y B del gráfico No. 6.....	44
15	Relación entre conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios.....	46

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico No.		Página
1	Areas en las cuales desean recibir adiestramiento los peritos agropecuarios	35
2	Curva de los resultados del examen de conocimientos de los peritos agropecuarios.....	37
3	Curva de los resultados de calificación de capacidad de los peritos agropecuarios.....	39
4	Curva de relación entre conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios.....	41
5	Correlación entre conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios.....	43
6	Relación entre capacidades de los peritos con conocimientos superiores e inferiores al promedio general.....	45
7	Promedio de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según la edad.....	48
8	Promedio de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según la escuela donde se graduaron....	51
9	Promedio de calificación de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según los años que tienen trabajando en extensión.....	53
10A	Curva de conocimientos y capacidad de los peritos que trabajan como subalternos.....	56
10B	Curva de conocimientos y capacidad de los peritos que trabajan como jefes de agencia.....	56
11	Promedio de calificación de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según la región donde trabajan.....	58

I. INTRODUCCION

El problema objeto de este estudio es determinar los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión de Venezuela y determinar si existe relación entre esos conocimientos y capacidades con algunas características personales de ellos.

Naturaleza e importancia del problema

Desde 1936, cuando fue creado oficialmente el Ministerio de Agricultura y Cría, en Venezuela, se inició un sistema de ayuda técnica a las comunidades rurales, a través de granjas modelos. Los funcionarios encargados de esas granjas se denominaban agrónomos regionales; algunos de ellos eran de formación universitaria y otros de formación empírica, puesto que fue precisamente en ese año cuando se fundaron la Facultad de Agronomía, dependiente de la Universidad Central y la Escuela Práctica de Agricultura de Maracay. En 1939 se comenzaron a organizar los Clubes Juveniles Rurales 5-V y se crearon 20 agencias agrícolas en todo el país (8). A partir de 1940, la Dirección de Agricultura del citado Ministerio, comenzó a utilizar principalmente a los peritos agropecuarios para desarrollar su labor educativa con los agricultores y jóvenes rurales. Con la creación de la División de Extensión, se fundaron nuevas agencias de extensión, llegando su número a 95 en 1946 (8).

Posteriormente, por diversas razones, se realizó una reducción del número de agencias hasta quedar en 1954 sólo 23. De igual manera, el personal se redujo considerablemente, pero continuaron los peritos agropecuarios al frente de la mayoría de estas agencias. En otros casos trabajaban como ayudantes en las mismas o en otras agencias. En 1958 se reestructuró la División de Extensión y como resultado de ello se

recluta más personal, elevándose el número de agencias a 43. Al mismo tiempo, se inicia el adiestramiento del personal en todos los niveles mediante cursos nacionales que tenían una duración de dos meses.

Después de la promulgación de la Ley de Reforma Agraria en 1960, se produjo un mayor desarrollo en el país en todos los sectores de la producción agrícola. Esto exigió mayor atención del personal técnico hacia el agricultor. La referida ley, en uno de sus capítulos, aseguraba la asistencia técnica al campesino, conjuntamente con la entrega de los títulos de propiedad de la tierra que se le otorgaba. Este personal tuvo que ser suplido, en gran parte, por las escuelas vocacionales de agricultura del país, de donde egresan cada año un número considerable de peritos agropecuarios. Se creó la Dirección de Extensión y el número de agencias ascendió a 164 en 1963. Actualmente hay 183.

En 1964, de un total de 737 cargos con que contaba la Dirección de Extensión, habían 510 para funcionarios cuyo trabajo está directamente vinculado con la enseñanza a los agricultores y jóvenes rurales (Cuadro No. 1).

CUADRO 1. Número y porcentaje de funcionarios del Servicio de Extensión que trabajan con agricultores y jóvenes rurales

Profesión	Número	Porcentaje
Peritos agropecuarios	229	44,9
Prácticos (café, cacao, etc.)	182	35,7
Ingenieros agrónomos	90	17,7
Agentes de educación cooperativa	9	1,7
TOTAL	510	100,0

Por el Cuadro anterior se observa que el 44,9% de los funcionarios del Servicio de Extensión son peritos agropecuarios, o sea que ellos constituyen el grupo básico y más numeroso, a través del cual se presta asistencia técnica a la población agrícola, en lo que se refiere específicamente a Extensión. Pero también ellos tienen responsabilidades en la orientación de otros programas como los de Reforma Agraria y Juventud Rural.

Lo expuesto demuestra la trascendencia que tiene el trabajo encomendado a los peritos agropecuarios en el desarrollo agrícola de Venezuela. Consecuentemente, saber o evaluar la forma de su desempeño en el desarrollo de ese trabajo, es de indiscutible importancia.

En Venezuela no se ha determinado el nivel de conocimientos que poseen los peritos agropecuarios en las materias relacionadas con su función educativa, como son aquellas que cubren las áreas de Extensión, Psicología Educativa y Sociología Rural. Tampoco se ha determinado la capacidad de ese personal para transmitir sus conocimientos. Hasta ahora ambos factores, conocimientos y capacidades, se ha presumido que los tengan.

Según Bidigorri (2), la mayoría de los servicios de extensión de América Latina, y entre ellos estaría el de Venezuela, no dispone de un personal especialmente preparado para cumplir la labor educativa que es su principal función. Añade que, ante esa situación, se contrata personal que teniendo conocimiento de "qué enseñar" (parte técnica), no llenan el segundo requisito básico, o sea "cómo enseñar" (parte educativa). De estas aseveraciones podemos deducir también la importancia que tiene este trabajo, no sólo por las implicaciones a que daría lugar el Servicio

de Extensión de Venezuela en cuanto a un estudio serio, sino también por el impacto que pudiera conllevar el gremio de peritos agropecuarios de Venezuela y a las distintas escuelas vocacionales del país.

Objetivos del estudio

El propósito general de este estudio fue determinar los conocimientos de los peritos agropecuarios en las materias relacionadas con Extensión, su capacidad en el desempeño de sus funciones y relacionar ambos factores entre sí y con algunas características personales de ellos. Con este fin se fijaron los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar los conocimientos que poseen los peritos agropecuarios en las materias relacionadas con Extensión.
2. Determinar la capacidad de los peritos agropecuarios en base a la evaluación del desempeño de sus funciones por parte de los supervisores.
3. Diseñar un instrumento que sirviera para medir los conocimientos de los peritos agropecuarios, el cual se pudiera usar posteriormente para evaluar su preparación en extensión y que pudiera servir de base para futuras investigaciones.
4. Diseñar un instrumento que permitiera investigar algunas características personales de los entrevistados.
5. Recomendar, de acuerdo con los resultados obtenidos por medio de ambos instrumentos, un adiestramiento en escala nacional en aquellas áreas en que los peritos agropecuarios manifestasen mayor deficiencia o mayores deseos de ser adiestrados.

Hipótesis

En relación con los objetivos formulados, este estudio trató de comprobar las siguientes hipótesis:

1. Existe relación entre los conocimientos de los peritos agropecuarios y su capacidad en el desempeño de sus funciones.
2. Los peritos agropecuarios que tienen conocimientos superiores al promedio general, tienen mayor capacidad para desempeñar sus funciones que aquéllos cuyos conocimientos están por debajo del promedio.
3. Existe relación entre la edad de los peritos agropecuarios y sus conocimientos y capacidades.
4. Existe relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios y la escuela vocacional donde se graduaron.
5. Existe relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios y los años que llevan trabajando en el Servicio de Extensión.
6. Existe relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios según la posición que ocupan.
7. Existe relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios y la región donde trabajan.

Limitación del estudio

Esta investigación estuvo limitada a determinar conocimientos de los peritos agropecuarios en las materias relacionadas con Extensión. No se trató de determinar conocimientos técnicos, porque se presume que los peritos agropecuarios los tengan. En todo caso, esto podría ser objeto de un estudio posterior.

La investigación correspondiente a capacidad, estuvo limitada a la información que se tenía de la calificación que los supervisores dan a los peritos agropecuarios al finalizar cada año. Podría ser objeto de un futuro estudio, determinar la capacidad de los peritos agropecuarios a través del impacto que su trabajo causa en las comunidades que atienden y comparar esos resultados con las calificaciones que los supervisores les otorgan.

Definición de términos

Conocimientos: Según Fairchild (5), es todo lo que un individuo sabe sobre determinado asunto o materia. En este estudio, es lo que los peritos agropecuarios supieron sobre las materias relacionadas con Extensión, de acuerdo con un cuestionario que trató de medir esos conocimientos.

Capacidad: Para los efectos de este estudio, es el conjunto de atributos personales que un individuo posee y que influye en el mayor o menor rendimiento en el trabajo.

Perito Agropecuario: En Venezuela es el título que obtienen los individuos egresados de las escuelas vocacionales de agricultura, donde reciben durante tres años, enseñanza teórico-práctica sobre materias relacionadas con agricultura. En los últimos años se han añadido materias relacionadas con Extensión.

Ley de Reforma Agraria: Conjunto de artículos donde se legaliza la propiedad de la tierra a los campesinos de Venezuela que la trabajan,

su utilización con fines sociales y su derecho a obtener crédito y asistencia técnica.

CAPITULO II. METODOLOGIA

Revisión de literatura

En la literatura disponible y consultada para este estudio, fue muy difícil encontrar trabajos relacionados directamente con el tema. Se han realizado estudios parecidos, pero sobre conocimientos de las mejoradoras del hogar. Estos trabajos son: "Determinación de Conocimientos Técnicos y Pedagógico-sociales en Economía Doméstica de las Extensionistas de Costa Rica", en 1961 (2). El otro trabajo, también en 1961, fue "Determinación de Conocimientos Técnicos y Pedagógico-sociales de algunas Extensionistas en Colombia" (6). Además de los trabajos antes mencionados, se encontró en la literatura algunos otros que pudieran tener conexión con este trabajo, pero teniendo como referencia aspectos de adiestramiento.

Area de conocimientos

BIDIGORRI (2) en 1961, concluyó que el nivel de conocimientos pedagógico-sociales de las 19 mejoradoras del hogar que entrevistó, era bajo, considerando que se trató de incluir en su cuestionario preguntas sobre los conocimientos básicos que deberían tener las extensionistas en cada una de las áreas estudiadas. Sugirió proveer oportunidad de adiestramiento permanente para las mejoradoras del hogar, estableciendo centros de capacitación y un área de demostración donde se le ofrezcan cursos sobre materias pedagógico-sociales.

FLORES (6), también en 1961, entrevistó 70 extensionistas que estaban trabajando en economía doméstica en cinco instituciones de extensión

en Colombia, y que representaban un 34,4% de la población total de extensionistas de esas organizaciones. Encontró que el nivel de conocimiento pedagógico-sociales era bajo con un promedio general de 57,4%. Recomendó dar mayor adiestramiento a las extensionistas en las materias de economía doméstica, extensión y sociología rural. Sugirió estudiar la posibilidad de establecer un programa sistemático de capacitación para las extensionistas que están actualmente en servicio.

Area de adiestramiento

CRUZ (4), en 1954, en un trabajo donde sugirió un plan para entrenar trabajadoras de extensión en América Latina, recomendó que se debía incidir más que todo en el adiestramiento del personal de extensión en alguna de estas cuatro etapas: adiestramiento pre-servicio, adiestramiento al momento de ingresar (inductivo), adiestramiento en servicio y adiestramiento al nivel graduado.

FRANCO (7), en 1958, en su estudio para determinar la preparación profesional del personal de extensión de 13 países de América Latina, y cuáles eran las áreas de extensión y ciencias sociales afines en las cuales ese personal necesitaba mayor adiestramiento, envió cuestionarios a cada uno de los directores de extensión de esos países, para que emitieran su opinión por escrito. Encontró que el 75% del personal masculino tenía preparación básica al nivel profesional y el 23% al nivel de práctico agrícola. Encontró también que las áreas de adiestramiento en extensión y ciencias sociales consideradas más deseables por los directores fueron: planeamiento y programación, administración y supervisión de extensión, y evaluación. Los directores encontraron de menor

importancia la sociología, psicología educativa y la antropología. Finalmente sugirió que como el trabajo se hizo solamente con un sector, es decir, los directores, se hiciera un estudio de estas necesidades pero "como las sienten los agentes de extensión".

NYE, citado por Rogers (10), analizó los factores que contribuyen al éxito de los agentes de extensión de Missouri. Midió el éxito de los extensionistas a través de las opiniones de los supervisores, de sus colegas y de los clientes. Nye pudo explicar estadísticamente el 63% de la variación alcanzada en el grado de éxito de los agentes de extensión: de ese 63%, un 15% correspondió al entrenamiento que recibían los extensionistas.

PRICE (9), en 1960, en un estudio para determinar los intereses educacionales de los agentes de extensión agrícola de Arkansas, encontró que el 80% de los entrevistados indicó que ellos tendrían mayor efectividad en su trabajo si fueran capacitados en 10 campos más de estudios entre los cuales estaba cómo usar los métodos de enseñanza más efectivamente.

BAKER (1), en 1959, trató de determinar el grado de consenso de opinión sobre asuntos relacionados con el trabajo de extensión e identificar las áreas de problemas de más interés de los extensionistas de Ontario. Entrevistó igualmente a extensionistas y dueños de fincas y halló que éstos deseaban que los extensionistas fueran entrenados en materias relacionadas con las ciencias sociales. Sugirió crear un departamento para la investigación y enseñanza de las ciencias sociales y establecer un programa de año sabático para todo el personal, a fin de capacitarlo profesionalmente.

BUTT (3), en 1963, en un trabajo para demostrar que los entrenadores de extensión necesitan ser entrenados, dice que el propósito del Instituto de Educación y Extensión de Nilokheri, en la India, es entrenar los graduados universitarios para desarrollar destrezas en la enseñanza y en la comunicación. Agrega que el instituto ha hecho énfasis en estos campos: el papel de extensión en el proceso de educación en el desarrollo rural, desarrollo de los programas de extensión, aspectos sociológicos del desarrollo rural y economía del hogar.

Lugar del estudio y selección de la población

El estudio se realizó en Venezuela entre los meses de septiembre y octubre de 1964. La razón que movió al autor a realizar este trabajo en Venezuela, fue su deseo de contribuir con el Servicio de Extensión al cual pertenece, en la investigación sobre los diferentes aspectos que involucra la situación de su personal, ante el avance del proceso de reforma agraria y el papel que sobre la dirección recae como responsable de la asistencia técnica a la clase campesina. Dentro de esa situación, su especial interés fue encontrar solución al problema objeto de este estudio.

Al momento de la investigación, el Servicio de Extensión de Venezuela había sufrido una nueva reorganización en su estructura. En lugar de 12 zonas que existían en 1963, a comienzos de 1964 se aumentaron a 18 zonas, que fueron integradas posteriormente a 6 regiones y 1 zona central con sede en Caracas (Cuadro 2).

CUADRO 2. Regiones y Zonas del Ministerio de Agricultura y Cría de Venezuela, 1964.

Región No.	Sede de la Región	Zonas que comprende	Estados	Sede de las Zonas
1	Maracaibo	Zona 1	Zulia	Maracaibo
		Zona 5	Trujillo	Trujillo
		Zona 6	Falcón	Coro
2	Acarigua	Zona 4	Lara	Barquisimeto
		Zona 8	Portuguesa	Acarigua
		Zona 9	Barinas	Barinas
3	Maracay	Zona 7	Yaracuy	San Felipe
		Zona 10	Cojedes	San Carlos
		Zona 11	Carabobo	Valencia
		Zona 12	Aragua	Maracay
4	San Cristóbal	Zona 2	Táchira	San Cristóbal
		Zona 3	Mérida	Mérida
5	Calabozo	Zona 13	Guárico	Calabozo
		Zona 18	Apure	San Fernando
6	Maturín	Zona 14	Anzoátegui	Barcelona
		Zona 15	Sucre	Cumaná
		Zona 16	Monagas	Maturín
		Zona 17	Bolívar	Ciudad Bolívar
		Central	Dt. Federal Miranda	Caracas

Los peritos agropecuarios del Servicio de Extensión de Venezuela fueron seleccionados para realizar esta investigación, en virtud de que ellos representan casi un 45% del total de funcionarios que la Dirección de Extensión tiene actualmente para impartir conocimientos a los agricultores y jóvenes rurales. Se quiso saber entonces, si ellos poseían esa cualidad para enseñar, averiguando sus conocimientos en materias relacionadas con el proceso educativo y su capacidad en el desempeño de sus funciones.

El propósito inicial fue entrevistar todo el universo de peritos agropecuarios que trabajaban en el Servicio de Extensión de Venezuela. Este plan se le formuló al Director de Extensión, quien aprobó la idea, haciéndola extensiva a todo el personal. La Dirección envió telegramas a todos los jefes de las 18 zonas para que reunieran el personal en la sede de sus respectivas zonas, en la hora y fecha que previamente se habían acordado. Una vez iniciada la investigación, se encontraron algunas dificultades que impidieron entrevistar al 40% de la población.

Para el año 1964 había un total de 229 cargos para peritos agropecuarios, de los cuales 16 estaban vacantes por renuncia de sus titulares. Al concluirse la investigación, habían sido entrevistados 128 peritos agropecuarios cuyas respectivas áreas de trabajo se desglosan en el Cuadro 3.

CUADRO 3. Total de peritos por región y número de entrevistados

Región No.	Sede de la Región	Total de peritos por Región	Total de peritos entrevistados
1	Maracaibo	32	21
2	Acarigua	40	24
3	Maracay	54	41
4	San Cristóbal	19	16
5	Calabozo	13	0
6	Maturín	38	26
Zona Central	Caracas	17	0
TOTALES		213	128

Los 128 peritos agropecuarios entrevistados representaban un 60% del total de peritos trabajando en el Servicio de Extensión de Venezuela, en las distintas regiones del país.

Instrumento de Investigación

Para la obtención de los datos pertinentes a la investigación se elaboraron dos cuestionarios, uno para obtener información básica acerca de las características de la población entrevistada (Apéndice 1) y otro para medir conocimientos (Apéndice 2), el cual contenía preguntas acerca de las materias relacionadas con extensión.

El cuestionario para determinar características personales contenía 28 preguntas, 13 de las cuales estaban directamente relacionadas con la investigación y otras cinco para satisfacer una solicitud de la Dirección de Extensión en el sentido de tomar datos de su estricto interés. Estas últimas cinco preguntas, por no formar parte de este estudio, no fueron tomadas en cuenta ni analizadas en este trabajo.

El cuestionario para medir conocimientos tenía la forma de un examen con 40 preguntas, cada una de las cuales con cinco alternativas y sólo una respuesta correcta, según la opinión del autor. Las respuestas aparecen marcadas en el Apéndice 2 con una X.

Para medir la capacidad de los peritos agropecuarios en el desempeño de sus funciones, se usó la "planilla de calificación del personal" (Apéndice 3), que la Dirección de Extensión utiliza al finalizar cada año para evaluar a su personal, y que debe ser llenada por el Supervisor respectivo. Esta planilla sólo se llena para aquellos funcionarios que tienen un año o más de servicio. Por esta circunstancia no se obtuvo informe de capacidad de una parte de la población entrevistada, puesto que algunos supervisores se abstuvieron de calificar un personal que se iniciaba en el Servicio.

Prueba del cuestionario de conocimientos

El cuestionario de conocimientos fue sometido a consideración del consejero principal, los profesores asesores, excepto uno que se encontraba ausente, y algunos otros profesores de la Disciplina de Economía y Ciencias Sociales del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de Turrialba. Con sus aportes y recomendaciones se eliminaron algunas

preguntas y otras se modificaron en cuanto a su propósito y forma. Con esta nueva orientación, el instrumento se sometió a prueba entre los seis compañeros de curso para que lo contestaran. Todos ellos dieron sus recomendaciones y sugerencias, por lo cual el cuestionario se elaboró por tercera vez. En esta oportunidad se le suministró a los agentes de extensión de Turrialba y Cartago en Costa Rica.

Luego de esta prueba, se tuvo una cuarta oportunidad de presentar el cuestionario ante los profesores y compañeros de curso en el salón de clases. Allí, de acuerdo a los resultados obtenidos con los agentes de extensión de Costa Rica, se eliminaron algunas preguntas y se modificó la redacción de otras. Con estas últimas modificaciones, el cuestionario se imprimió posteriormente en Venezuela.

Selección de áreas, preguntas y alternativas para el cuestionario de conocimientos

En la selección de las áreas de conocimientos, formulación de las preguntas y alternativas contenidas en el cuestionario, se tomó en cuenta tres criterios: el nivel educativo de los peritos agropecuarios; los conocimientos que parecían esenciales al investigador acerca de las áreas investigadas y las guías para formular preguntas encontradas en la literatura (2, 6). Para la selección de las áreas a ser incluidas en el cuestionario de conocimientos, se hizo hincapié mayormente en las materias relacionadas con Extensión. De éstas se hizo más énfasis en metodología por considerar que esta área es una de las armas fundamentales de que valen los extensionistas para transmitir sus conocimientos.

Se incluyeron las áreas de psicología de la educación y sociología rural, pero en cuanto a sus aspectos fundamentales y en áreas íntimamente ligada con Extensión.

Las preguntas se ordenaron de acuerdo a las áreas y para su inclusión definitiva en el cuestionario, se sortearon al azar, quedando en el orden en que aparecen en el Apéndice 2. Este sorteo se hizo para evitar que los entrevistados pudieran relacionar rápidamente una pregunta con la anterior o posterior inmediatas (Cuadro 4).

CUADRO 4. Áreas en que se hicieron preguntas, número de ellas en cada área y el orden que ocuparon en el cuestionario

Áreas en que se hicieron preguntas	No. preguntas en cada área	Número que ocuparen en el cuestionario
Metodología de extensión	9	2, 7, 9, 11, 12, 29, 31, 32, 36
Fundamentos de administración y supervisión	6	14, 17, 18, 23, 25, 40
Fundamentos de psicología educativa	6	4, 19, 20, 27, 28, 33
Fundamentos de extensión	5	1, 13, 22, 26, 38
Programación en extensión	4	3, 10, 16, 39
Juventud rural	4	5, 21, 30, 37
Fundamentos de sociología rural	3	24, 34, 35
Comunicación en extensión	2	6, 15
Evaluación en extensión	1	8
TOTAL	40	

En la selección y redacción de las alternativas de cada pregunta, se tomó en cuenta la opinión de extensionistas. Cada pregunta tenía cinco alternativas, una más que las utilizadas por Bidigorri (2) y Flores (6), excepto la No. 9 que tenía cuatro y la No. 37 que tenía seis.

Técnica de la Investigación

Entrevistas

Para facilitar esta labor, se dividió el país en cuatro secciones a saber: sección central, sección oriental, sección occidental y andina y sección sur, las que se recorrieron para recabar la información en ese mismo orden. Se procuró de que todos los grupos, previamente convocados por la Dirección de Extensión mediante telegramas enviadas a las zonas, recibieran los cuestionarios a las 10 de la mañana. Así se logró en todo el país, excepto dos zonas que por razones de distancia, hubo demora del autor en llegar a tiempo y se tuvieron que aplazar las entrevistas para las 3 de la tarde. La razón de escoger las 10 de la mañana como hora general para realizar las entrevistas, fue con el propósito de lograr uniformidad en la hora en que los entrevistados habían de recibir y contestar los cuestionarios y, también, para facilitar la movilización del autor de un lugar a otro. Se cumplieron las entrevistas durante los meses de septiembre y octubre de 1964.

La técnica principal que se utilizó en la investigación fue la entrevista en grupo. En la mayoría de los casos eran muy numerosas las personas que componían cada grupo, ya que además de los peritos agropecuarios, y por un deseo de la Dirección de Extensión, se tuvo que

recabar la información al resto del personal técnico de Extensión que estaba trabajando en las distintas zonas del país. Sin embargo, no se obtuvieron mayores dificultades en la obtención de los datos. La mayoría de los salones donde se reunió el personal eran amplios. Esta circunstancia permitió separar a los peritos agropecuarios del resto del personal técnico que estaba recibiendo los cuestionarios y se consiguió, al mismo tiempo, restringir la comunicación entre los peritos.

Una vez ubicado el personal en esta forma, se suministraron los dos cuestionarios al mismo tiempo, aclarándoles que primero debían responder el cuestionario de características personales y luego el de conocimientos. El autor hacía su identificación correspondiente y de inmediato explicaba las razones de la investigación, la importancia que ésta tenía para el gremio profesional de Extensión, para la Dirección de Extensión y para el investigador.

En todas las ocasiones se hizo hincapié a los peritos agropecuarios de que su información iba a ser tomada para fines de la investigación únicamente. De igual modo se enfatizó que no tenían obligación de escribir su nombre o firmar los cuestionarios.

Las instrucciones para llenar cada uno de los cuestionarios se dieron por separado. Se leyó la motivación escrita en la carátula de cada uno de los cuestionarios. Para facilitar su comprensión, se leían en cada ocasión, todas las preguntas del primer cuestionario referente a información sobre las características personales de los entrevistados.

Identificación de los cuestionarios

La identificación de los cuestionarios se hizo en clave. Se solicitó en la Dirección de Extensión, la nómina de todos los peritos agropecuarios que trabajaban en el servicio para el momento de la investigación, así como también sus respectivas zonas de trabajo. Al lado de cada nombre se colocó un número que correspondería al número de los dos cuestionarios que habría de recibir cada perito agropecuario. Al momento de entregarles el cuestionario, se llamaban en el mismo orden en que aparecían en la lista con los cuestionarios previamente numerados. A los cuestionarios para determinar características personales, se les puso números en color azul. A los cuestionarios para determinar conocimientos, se les puso números en color rojo, cuidando de que cada perito agropecuario recibiera los dos cuestionarios con el mismo número en azul y rojo.

Se hizo del conocimiento de los peritos agropecuarios, que los cuestionarios pertenecían al Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas y que por ningún motivo la Dirección de Extensión conocería los resultados individuales, sino únicamente los cómputos globales una vez terminada la investigación. Los cuestionarios fueron numerados del 1 al 229 para los peritos agropecuarios y del 230 al 700 para el resto del personal.

Como información complementaria, se deja constancia de que la Dirección de Extensión se comprometió a no publicar los datos recabados con el resto de personal, hasta tanto no se hubiesen publicado los resultados de esta investigación, con el fin de no restarle importancia a ésta.

Métodos de Análisis

Para facilitar el proceso de análisis, todos los resultados obtenidos de la investigación se consignaron en tarjetas McBee, haciendo las perforaciones de acuerdo al sistema binario, esto es: 1, 2, 4, 8, 16, 32, 64. Los datos fueron analizados en el orden que se da a continuación:

Determinación de conocimientos

La escala de calificaciones que se utilizó para medir conocimientos fue de cero (0), a veinte (20), por ser éste el sistema que se utiliza oficialmente en todos los institutos educacionales de Venezuela. De acuerdo con este sistema, a cada una de las preguntas se le dió un valor de 0.5 puntos. Como el cuestionario para medir conocimientos tenía 40 preguntas, la máxima calificación que se podía obtener era de 20 puntos.

Cada una de las preguntas tenía cinco alternativas, salvo la No. 9 que tenía cuatro y la No. 37 que tenía 6. De estas alternativas una sola era correcta a juicio del investigador, (marcada con una X, en el Apéndice 2). Para calificar cada pregunta se tomó en cuenta el siguiente criterio: respuesta correcta, 0.5 puntos; respuesta incorrecta, 0 puntos. Por respuesta incorrecta se consideró: primero, pregunta sin contestar; segundo, marcada con una X la alternativa que no correspondía; y tercero marcada con una X dos o más alternativas, aún incluyendo la correcta.

Determinación de capacidades

De acuerdo con el sistema establecido por la Dirección de Extensión para calificar su personal, las calificaciones de capacidades van de cero (0) a sesenta (60); hubo que hacer los ajustes necesarios para llevar

esa calificación a la escala utilizada en la investigación. Para este propósito se dividió por tres la calificación dada por los supervisores.

Características personales

Para analizar las características personales se utilizaron los siguientes métodos: promedios, porcentajes, cuadros y gráficos.

Para medir satisfacción de los peritos se utilizó una escala de valores que funcionó en esta forma: insatisfecho, 0 puntos; poco satisfecho 1 punto; satisfecho, 2 puntos y muy satisfecho, 3 puntos. Como se quiso medir el grado de satisfacción con respecto a cinco aspectos del trabajo, entonces la máxima puntuación de satisfacción que se podía obtener era de 15 y la mínima era de cero (0).

Los cinco aspectos del trabajo en los cuales se trató de medir satisfacción fueron relacionados con el sueldo que ganaban, los compañeros de trabajo, el supervisor, el trabajo que hacían y el aprecio que tenían de su trabajo en las comunidades que atendían.

CAPITULO III

CARACTERISTICAS DE LA POBLACION ENTREVISTADA

Todos los peritos agropecuarios que fueron entrevistados trabajaban en el Servicio de Extensión de Venezuela para el momento de realizar la investigación. El tamaño de la población fue de 128, que estaba distribuida en las diferentes zonas del país.

Este estudio se propuso investigar relaciones entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios. Algunas características personales fueron consideradas como factores posiblemente asociados con sus conocimientos y capacidades. Las características estudiadas fueron separadas en dos grupos: primero, datos objetivos como edad, escuela donde se graduaron, años en el Servicio de Extensión, región donde trabajan y posición que ocupan; y segundo, datos subjetivos como satisfacciones en el Servicio, deseos de permanecer en el cargo y deseos de adiestramiento.

Datos ObjetivosEdad

El promedio de edad de los peritos agropecuarios fue de 26,5 años, con una mínima de 19 años y una máxima de 47 años (Cuadro 5).

Se observa que el 45,6% de la población entrevistada se encontraba entre las edades de 21 a 25 años. Si se divide la población en dos grupos de edades: hasta 30 años y más de 30 años, se ve que el 74,5%

CUADRO 5. Edad, número y porcentaje de peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión de Venezuela.

Edad en años	Número	Porcentaje
16 a 20	9	7,0
21 a 25	58	45,5
26 a 30	28	22,0
31 a 35	14	11,0
36 a 40	8	6,0
41 a 45	2	1,5
46 a 50	2	1,5
No respondieron	7	5,5
TOTAL	128	100,0

estaba entre el grupo de 16 a 30 años y sólo un 20% tenía más de 30 años. Esto indica que los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión de Venezuela eran de edad joven.

Escuela donde se graduaron los peritos agropecuarios

Hasta el presente existen en Venezuela cuatro escuelas vocacionales de agricultura para la formación de peritos agropecuarios. Tres de ellas son de carácter oficial patrocinadas por la Dirección de Extensión del Ministerio de Agricultura y Cría. Estas instituciones reciben el nombre de Escuelas Prácticas de Agricultura y están ubicadas en diferentes sitios del país.

La Escuela Práctica de Agricultura de Maracay, está situada en jurisdicción del municipio Turmero, a 10 kilómetros de Maracay, capital del Estado de Aragua, en el centro del país. Esta escuela fue fundada en 1938. Es la más antigua de todas, pero con edificios de construcción moderna, amplios salones de clases y una gran superficie de terreno para trabajos prácticos de los estudiantes. La mayoría de los peritos agropecuarios entrevistados se graduó en esta escuela (Cuadro 6).

La Escuela Práctica de Agricultura de Agua Blanca, está situada en jurisdicción del municipio Agua Blanca, a 19 kilómetros de Acarigua, en el suroeste del país. Fue fundada en 1959.

La Escuela Práctica de Agricultura de Maturín, está situada en Maturín, capital del Estado Monagas, en el oriente de Venezuela. Fue fundada en 1960.

La Escuela Agronómica Salesiana es de caracter particular. Está dirigida por los padres Salesianos y se encuentra ubicada en jurisdicción del municipio Nagua-Nagua, cerca de la ciudad de Valencia, capital del Estado Carabobo, en el centro del país.*

Los requisitos más importantes para ingresar a cada una de esas escuelas son haber aprobado el sexto grado de educación primaria, tener una edad no menor de 16 años y tener autorización de sus representantes, en el caso de ser menores de 21 años. Los estudios duran tres años y al cabo de este tiempo los que han aprobado los cursos reciben un título de peritos agropecuarios.

* Posterior a este estudio, enero de 1965, se inauguraron dos escuelas más: una en Boconó, Estado Trujillo y otra en Jusepín, Estado Monagas.

CUADRO 6. Número y porcentaje de peritos agropecuarios por escuela donde se graduaron

Escuela	Número	Porcentaje
Maracay	67	52,5
Nagua-Nagua	31	24,0
Agua Blanca	20	15,5
Maturín	7	5,5
Otras	3	2,5
TOTALES	128	100,0

El 76,5% de los peritos agropecuarios entrevistados se graduó en las escuelas de Maracay y Nagua-Nagua. Tres peritos agropecuarios manifestaron haber estudiado en otros sitios: uno en el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de Turrialba, Costa Rica; otro en México y el tercero en Nicaragua. Posiblemente los que así se expresaron, pudieron haber hecho cursos en instituciones de esos países y posteriormente, con su aprendizaje y experiencia, ingresaron a la Asociación Venezolana de Peritos Agropecuarios, institución que agrupa a todos los peritos que trabajan en el país.

Años en el Servicio de Extensión

Examinando las fechas de ingreso de los peritos agropecuarios al Servicio de Extensión, se obtuvieron los datos concernientes al tiempo que llevaban trabajando en la institución (Cuadro 7).

CUADRO 7. Años que llevan los peritos agropecuarios trabajando en el Servicio de Extensión.

Años trabajando en Extensión	Número	Porcentaje
Hasta 2	66	51,5
Más de 2 hasta 4	20	23,5
Más de 4 hasta 6	14	11,0
Más de 6 hasta 8	7	5,0
Más de 8 hasta 10	2	1,5
Más de 10 hasta 12	1	1,0
Más de 12 hasta 14	3	2,0
Más de 14 hasta 16	1	1,0
Más de 16 hasta 18	1	1,0
Más de 18 hasta 20	1	1,0
Más de 20 hasta 22	0	0,0
Más de 22 hasta 24	2	1,5
TOTAL	128	100,0

El promedio de tiempo trabajando en el Servicio de Extensión fue de tres años, con un tiempo mínimo de un mes y un máximo de 24 años.

Si se divide la población en dos grandes grupos, los que habían trabajado hasta cuatro años en el Servicio de Extensión y los que habían trabajado más de cuatro años, se ve que un 75% se encontró en el primer grupo y el 25% restante en el segundo grupo. Esto indica que en general los peritos agropecuarios tenían relativamente poco tiempo trabajando en Extensión. Aún más, si se toma en cuenta que el Servicio de Extensión

de Venezuela tiene más de 20 años de haber sido creado, se puede inferir la poca permanencia del personal en el Servicio.

Posición en las Agencias

Según las normas del Servicio de Extensión de Venezuela, los peritos agropecuarios tienen ciertas limitaciones para ocupar algunos cargos como no sean los de agentes de extensión. De acuerdo con sus limitaciones, sólo tienen dos posibilidades, ser jefes de agencia o agentes de Extensión propiamente dichos. Se preguntó a los peritos agropecuarios el cargo que desempeñaban en su actual agencia. La mayoría desempeñaba el cargo de jefe de agencia (Cuadro 8).

CUADRO 8. Posición que ocupan los peritos agropecuarios en su actual agencia, número y porcentaje.

Posición	Número	Porcentaje
Agente de Extensión (Jefe de Agencia)	74	58,0
Agente de Extensión (Subalterno)	54	42,0
TOTAL	128	100,0

Si se toma en consideración que el total de agencias de Extensión en el país era de 183 cuando se realizó la investigación, y que en este estudio se entrevistó un 60% de los peritos agropecuarios que estaban trabajando en el Servicio de Extensión, parece que es bastante elevado el número de peritos que está al frente de las agencias de Extensión.

Región donde trabajan

Para el momento de la investigación los peritos agropecuarios entrevistados estaban trabajando en cinco de las seis regiones de Venezuela (Cuadro 9).

CUADRO 9. Región donde trabajan los peritos agropecuarios, número y porcentaje.

Región	Número	Porcentaje
1	21	16,4
2	24	18,8
3	41	32,0
4	16	12,5
5	0	0,0
6	26	20,3
TOTAL	128	100,0

El 52,3% de los peritos agropecuarios entrevistados, estaba trabajando en las regiones 3 y 6, y el resto regularmente repartido entre las demás. Se observa una tendencia de haber mayor número de peritos agropecuarios en la Región 3, que comprende precisamente los estados de la parte más céntrica de Venezuela, con mayor población, y que ha sido generalmente preferida como sitio de trabajo por los peritos agropecuarios.

Datos Subjetivos

Satisfacciones dentro del Servicio

El grado de satisfacción que un individuo posea con respecto a su trabajo, instituciones, personas, grupos o casas, determinará su reacción favorable o desfavorable hacia ellas. Según Fairchild (5), la satisfacción propia implica las satisfacciones intelectuales y afectivas del individuo, y el logro del status y reconocimiento por el grupo. Partiendo de este punto de vista, se trató de investigar el grado de satisfacción que tenían los peritos agropecuarios con respecto a algunos factores relacionados con su trabajo y posición*. Estos factores fueron: sueldo que devengaban, el trabajo que hacían, supervisor, el aprecio que se tenía de su trabajo en las comunidades que atendían y compañeros de trabajo (Cuadro 10).

Se pueden ver dos tendencias perfectamente marcadas en cuanto a las satisfacciones de los peritos agropecuarios. De las cinco áreas de satisfacción que se trató de medir a través de la investigación, se observa que los peritos agropecuarios demostraron menor satisfacción con los sueldos que ganan. Exceptuando este factor, podemos notar que los peritos agropecuarios están entre muy satisfechos y satisfechos con los otros aspectos de satisfacción que se trataron de medir y tuvieron su mayor grado de satisfacción con los compañeros de trabajo. El grado de satisfacción general de los peritos agropecuarios se puede ver en el Cuadro 11.

*Ver página 25 para información sobre el cálculo del grado de satisfacción.

CUADRO 10. Grado de satisfacción de los peritos agropecuarios con algunos factores relacionados con su trabajo y posición.

Grado de Satisfacción	Con el sueldo que ganan	Con el trabajo que hacen	con su supervisor	Con el precio que tienen de su trabajo	Con sus compañeros de trabajo
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Muy satisfecho	5,5	37,5	37,5	30,5	43,5
Satisfecho	18,0	36,5	37,5	51,5	41,5
Poco satisfecho	62,5	16,0	12,0	7,0	4,0
Insatisfecho	14,0	10,0	13,0	11,0	11,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

CUADRO 11. Grado de satisfacción general de los peritos agropecuarios

Grado de satisfacción	Medida	Número de peritos	Porcentaje
Insatisfecho	0 a 4	67	52,5
Poco satisfecho	5 a 8	26	20,0
Satisfecho	9 a 12	21	16,5
Muy satisfecho	13 a 15	14	11,0
TOTAL		128	100,0

Este resultado indica que existía un 69% de peritos agropecuarios que estaba entre muy satisfecho y satisfecho y un 31% entre poco satisfecho e insatisfecho en el Servicio de Extensión.

De los datos obtenidos en los dos cuadros anteriores se puede inferir que en realidad los peritos agropecuarios estaban satisfechos dentro del Servicio de Extensión y sólo manifestaban su poca satisfacción por los sueldos que devengaban. Esta deducción se pudo comprobar posteriormente, cuando se preguntó a los peritos agropecuarios cuáles eran las causas por las cuales sus compañeros de trabajo se retiraban del Servicio de Extensión para trabajar con otro organismo (Cuadro 12).

CUADRO 12. Causas por las cuales algunos peritos agropecuarios se van del Servicio de Extensión para trabajar con otros organismos, según opiniones de los que quedan.

Causas	Número	Porcentaje
Los sueldos no son satisfactorios	74	58,0
Falta de estímulos	17	13,0
Falta de medios de trabajo	13	10,0
No reciben adiestramiento	4	3,0
No contestaron	20	16,0
TOTAL	128	100,0

Nuevamente se nota que de acuerdo a la opinión de los peritos agropecuarios, la causa que más repercutía en su salida del Servicio de Extensión era el factor sueldo. Si a ello agregamos la causa de salida por falta de estímulos, se nota que un 71% opinó por ambas causas, considerándose que los bajos sueldos por sí representan una falta de estímulo.

Deseos de permanecer en el cargo

Para obtener esta información se preguntó a los peritos agropecuarios si les gustaría cambiar de cargo dentro dentro del Servicio de Extensión.

CUADRO 13. Deseos de los peritos agropecuarios con respecto a su permanencia en el cargo

Deseos de permanencia en el cargo	Número	Porcentaje
Quieren cambiar de cargo	37	29,0
No quieren cambiar de cargo	91	71,0
TOTAL	128	100,0

Se puede ver que la mayoría de los peritos agropecuarios no deseaba cambiar de cargo. Si se relaciona este resultado con los obtenidos en los Cuadros 11 y 12, esto vendría a reforzar la idea de satisfacción que sentían los peritos agropecuarios en el Servicio de Extensión.

Deseos de adiestramiento de los peritos

Para completar este estudio se preguntó a los peritos agropecuarios que señalaran las materias en las cuales les gustaría recibir adiestramiento. Otra de las razones para incluir esta información complementaria, ha sido la de atender la recomendación de Franco (7) en el sentido de que se investigasen las áreas donde el personal técnico necesita adiestramiento, pero expresado como ellos lo sienten.

Hubo un total de 809 menciones para todas las materias (Gráfico 1). Las materias relacionadas con las áreas de Extensión recibieron 486

menciones. Llama la atención el hecho de que 101 peritos agropecuarios hayan manifestado deseos de recibir adiestramiento en materias técnicas, cuando ellos las han estudiado por más tiempo, en sus respectivas escuelas vocacionales, que las materias de Extensión. Esto quizá pueda explicarse por el hecho de que siendo tan corta su permanencia en las agencias, necesitan adaptarse a nuevas condiciones, nuevas áreas de trabajo con cultivos diferentes que requieran mayores conocimientos y nuevas técnicas. También podría explicarse por el hecho de ser relativamente corto el período de estudio que ellos tienen en las escuelas vocacionales, comparado con los estudios del ingeniero agrónomo, que no les permite ver las materias técnicas en toda su amplitud.

En el orden de importancia sigue con 91 menciones el deseo de los peritos de recibir adiestramiento sobre juventud rural. Este deseo puede explicarse por el hecho de que la mayoría de los peritos agropecuarios que ingresa al Servicio de Extensión, se ve obligada prácticamente a trabajar con jóvenes rurales de los clubes 5-V, sin recibir adiestramiento previo en esta área. Por otra parte, en los cursos nacionales de extensión es muy poco o casi nada el énfasis que se ha dado a esta área, y es mucho lo que la Dirección ha exigido a los peritos para que impulsen la organización y desarrollo de los clubes. En cuanto a las demás materias era casi parejo el número de peritos que deseaban recibir adiestramiento en ellas.

NUMERO DE MENCIONES

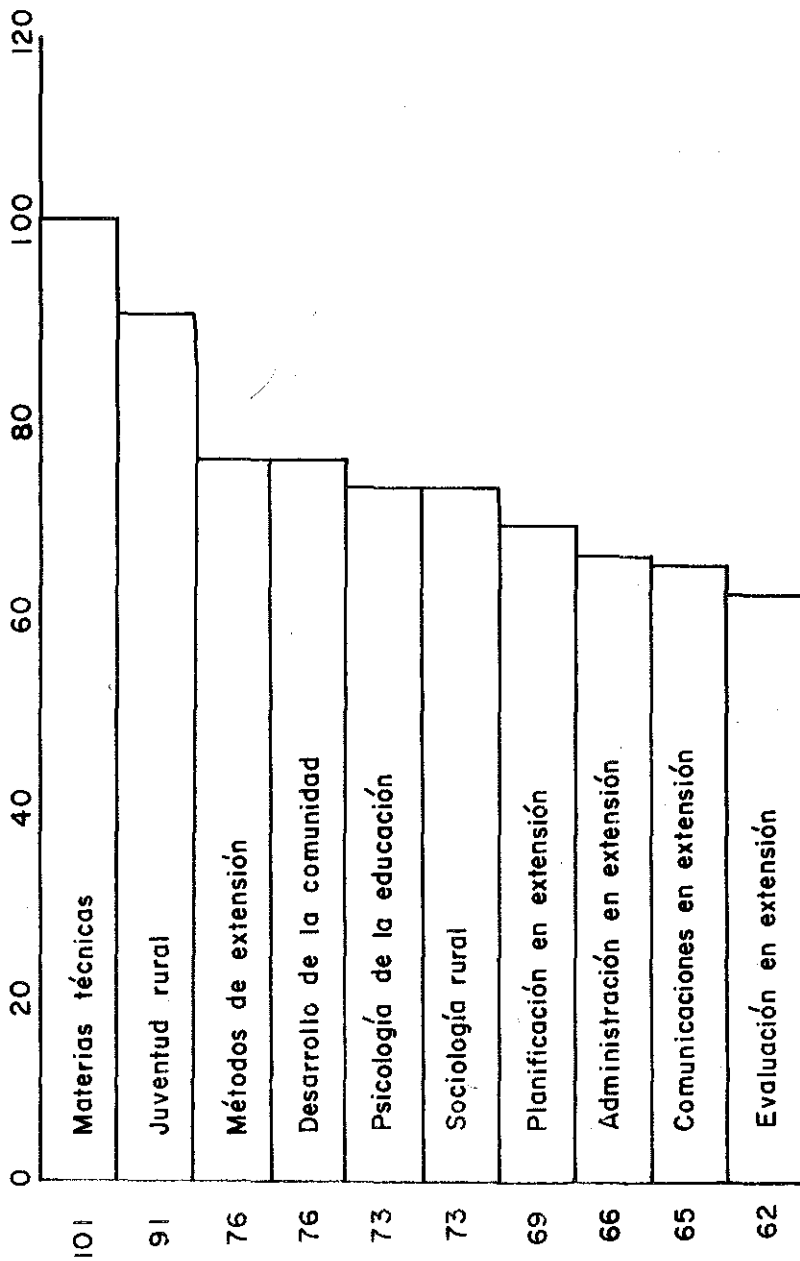


Gráfico No. 1. Areas en las cuales desean recibir adiestramiento los peritos agropecuarios.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Determinación de conocimientos

Los conocimientos de los peritos agropecuarios del Servicio de Extensión de Venezuela, se determinaron por medio de las calificaciones que obtuvieron en el examen que aparece en el cuestionario 2 (Apéndice 2). Dicho examen contenía 40 preguntas sobre diversos tópicos de las materias relacionadas con Extensión. La escala de calificaciones que se usó fue de cero (0) a veinte (20) puntos. De acuerdo con este sistema, a cada una de las preguntas se le dió un valor de 0.5 puntos.

De los 128 peritos agropecuarios entrevistados a quienes se suministró el cuestionario, uno se abstuvo de contestarlo, por lo tanto los resultados se dan sobre una base de 127. El promedio general de calificación obtenido fue de 13,3 puntos, con una máxima de 18 puntos y una mínima de seis puntos (Gráfico 2)

La tendencia de la curva en el Gráfico 5 es mostrar cierta regularidad. Se puede apreciar que las calificaciones de los peritos se concentran mayormente entre los límites de 11 y 16 puntos, teniendo su mayor frecuencia (valor modal) sobre la línea de calificación de 13 puntos. A pesar de que la dispersión de valores de calificaciones va desde 6 hasta 18, con una amplitud de 12 puntos, se nota una menor frecuencia de calificaciones cerca de ambos extremos de la curva; esto indica que hay cierta homogeneidad en la forma en que los peritos agropecuarios contestaron el examen de conocimientos en Extensión.

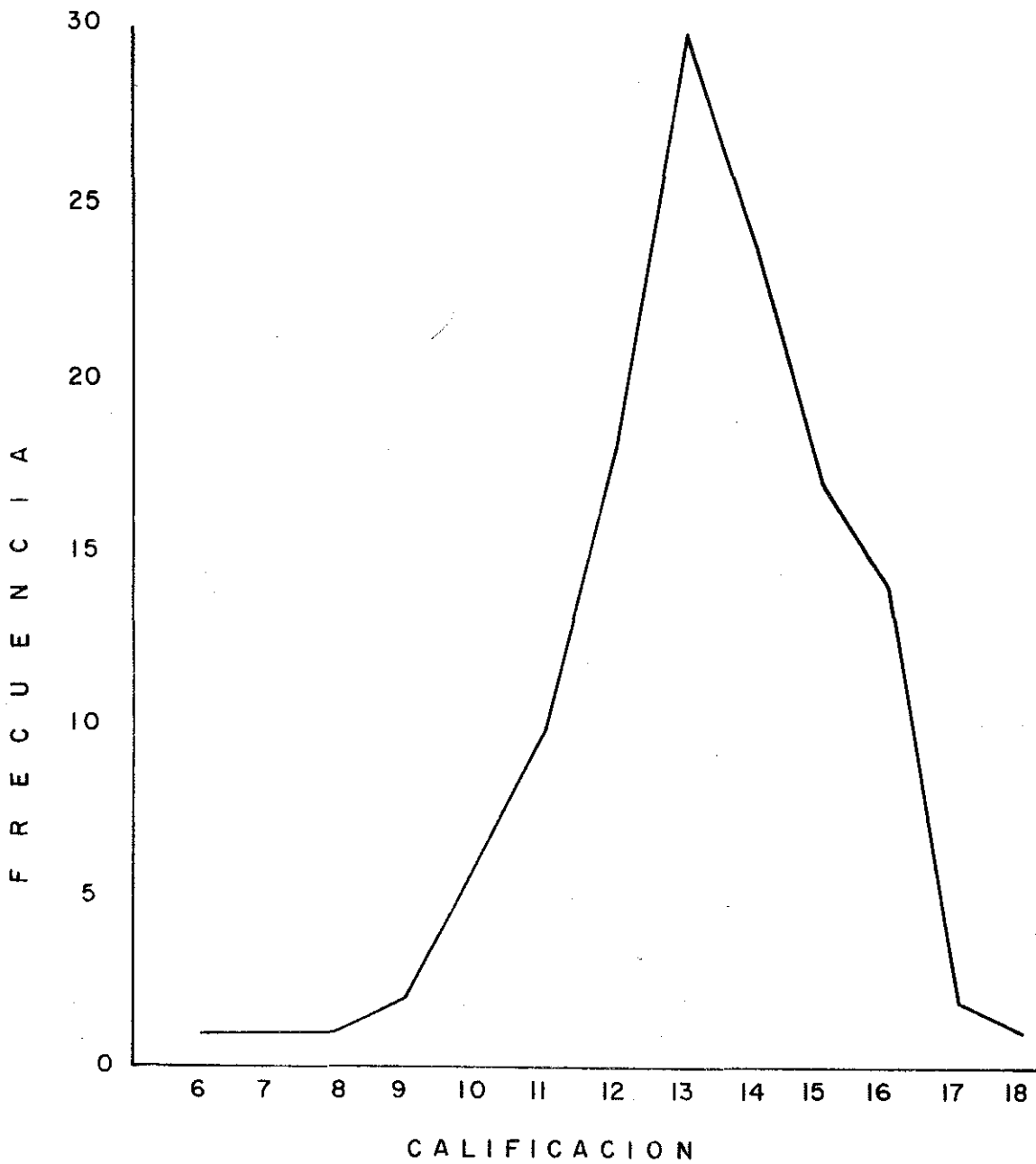


Gráfico No. 2. Curva de los resultados del examen de conocimientos de los peritos agropecuarios

Determinación de capacidad

Para los efectos de este estudio, la capacidad de los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión de Venezuela, se midió a través de la "planilla de calificación del personal" (Apéndice 3), que la Dirección de Extensión tiene para cada uno de sus funcionarios una vez que ha cumplido un año de trabajo. Después, sucesivamente, esta planilla se sigue llenando al finalizar cada año.

En el caso de los peritos agropecuarios, estos son calificados por los supervisores de sus agencias. De acuerdo con estas planillas, las áreas que se toman en cuenta para medir la capacidad son: conocimientos del trabajo, volumen del trabajo, calidad del trabajo, actitud hacia el trabajo, agilidad mental, personalidad, planificación y organización, capacidad analítica, discernimiento e iniciativa.

De los 128 peritos agropecuarios entrevistados, sólo 93 habían sido calificados por los supervisores y 35 no habían sido calificados. Esto se debe a que para el momento en que los supervisores calificaron, esos 35 peritos no habían cumplido un año de trabajo. El promedio general de calificación de capacidad obtenido, de acuerdo al criterio de los supervisores, fue de 12 puntos, con una máxima de 18 puntos y una mínima de 5.

Se puede apreciar la irregularidad que se manifiesta en toda la trayectoria de la curva de capacidad en el Gráfico 3, así como también la gran dispersión de valores que tiene. Es una curva que presenta tres agrupaciones de datos: una de mayor concentración de datos en el centro, con una máxima frecuencia (valor modal) sobre la línea de calificación de 11 puntos donde 18 peritos agropecuarios fueron calificados; y dos

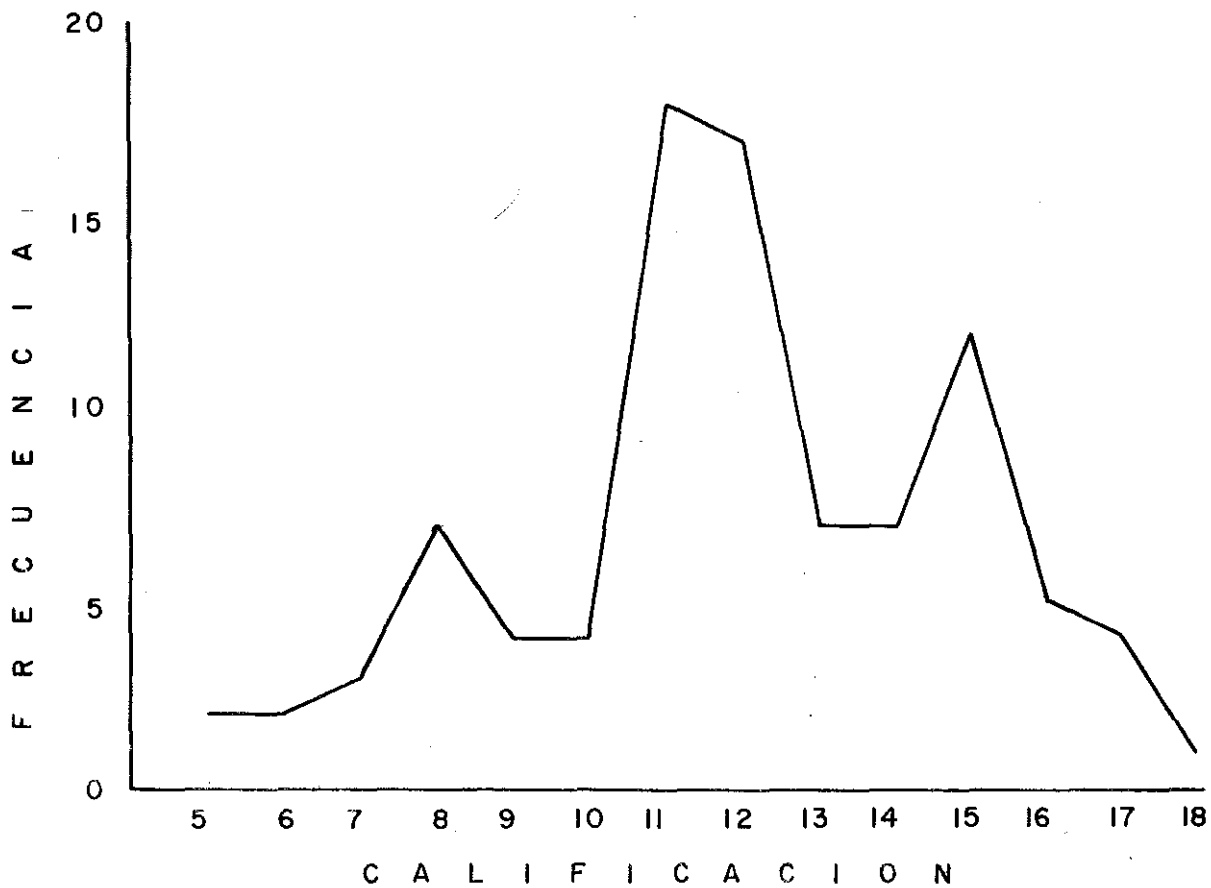


Gráfico No. 3. Curva de los resultados de calificación de capacidad de los peritos agropecuarios.

agrupaciones, con menor frecuencia, una cerca de cada extremo de la curva. Esto implica una acentuada heterogeneidad de la población o heterogeneidad en los criterios utilizados por los supervisores para calificar. Sobre este punto es oportuno mencionar que la estructura de la curva pudo haber sido influida por la edad de los peritos, ya que los supervisores, como se verá más adelante, tuvieron la tendencia de dar calificaciones más altas de capacidad, a medida que aumentaba la edad de los peritos.

Relación entre conocimientos y capacidades

Se esperaba encontrar alguna relación entre los conocimientos de los peritos agropecuarios y su capacidad en el desempeño de sus funciones. Con base a los dos gráficos obtenidos y discutidos por separados, se trató de probar la hipótesis correspondiente:

Hipótesis No. 1: Existe relación entre los conocimientos de los peritos agropecuarios y sus capacidades en el desempeño de sus funciones.

Al superponer ambas curvas, las de conocimientos y de capacidades, se nota que aunque los promedios de ellas difieren en sólo 1,3 puntos (13,3 y 12 respectivamente), la estructura de ellas es muy distinta (Gráfico 4).

1. Los caracteres irregulares de la curva de capacidad contrastan con la trayectoria regular de la curva de conocimientos.
2. Mientras la curva de conocimientos tiene su valor de mayor frecuencia (valor modal) de 30 sobre la línea de calificación de 13 puntos, la curva de capacidad tiene su valor de mayor frecuencia de 18 sobre la línea de calificación de 11 puntos.

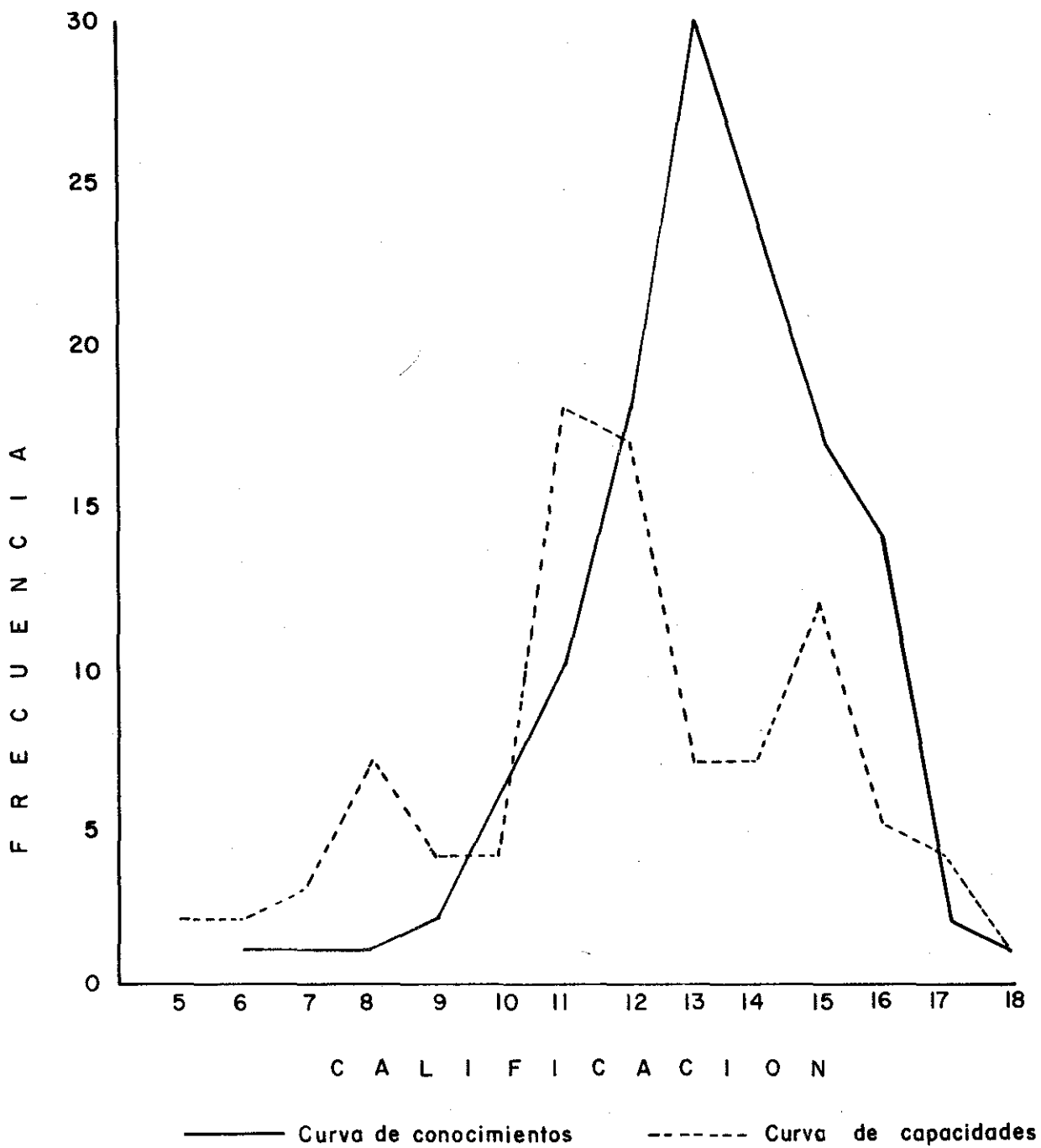


Gráfico No. 4. Curvas de relación entre conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios.

3. En la curva de conocimientos son escasos los valores extremos, mientras que en la curva de capacidad hay dos valores bien definidos, por una concentración de la población cerca de ambos extremos.

Estas variaciones de las curvas indican que los conocimientos de los peritos obtenidos por medio del examen de Extensión, difieren de su capacidad o que los criterios para medir ambas cosas son distintos. Esto se puede interpretar como un rechazo a la hipótesis formulada. Sin embargo, para tratar de reforzar este criterio, se hizo la prueba de correlación entre conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios y los resultados del nuevo cálculo se presentan en el Gráfico 5. Se puede apreciar a simple vista la dispersión de valores que existe en el área superior del gráfico. El cálculo estadístico dió un valor de $r = 0.28$, lo cual indica que hay poca correlación entre los datos comparados.

Otro de los aspectos que se trató de averiguar con este trabajo, fue si había alguna relación entre poseer conocimientos superiores o inferiores al promedio general y la capacidad en el desempeño de las funciones. Para ello se formuló la siguiente hipótesis:

Hipótesis No. 2: Los peritos agropecuarios que tienen conocimientos superiores al promedio general, tienen más capacidad para desempeñar sus funciones que aquéllos cuyos conocimientos están por debajo del promedio general.

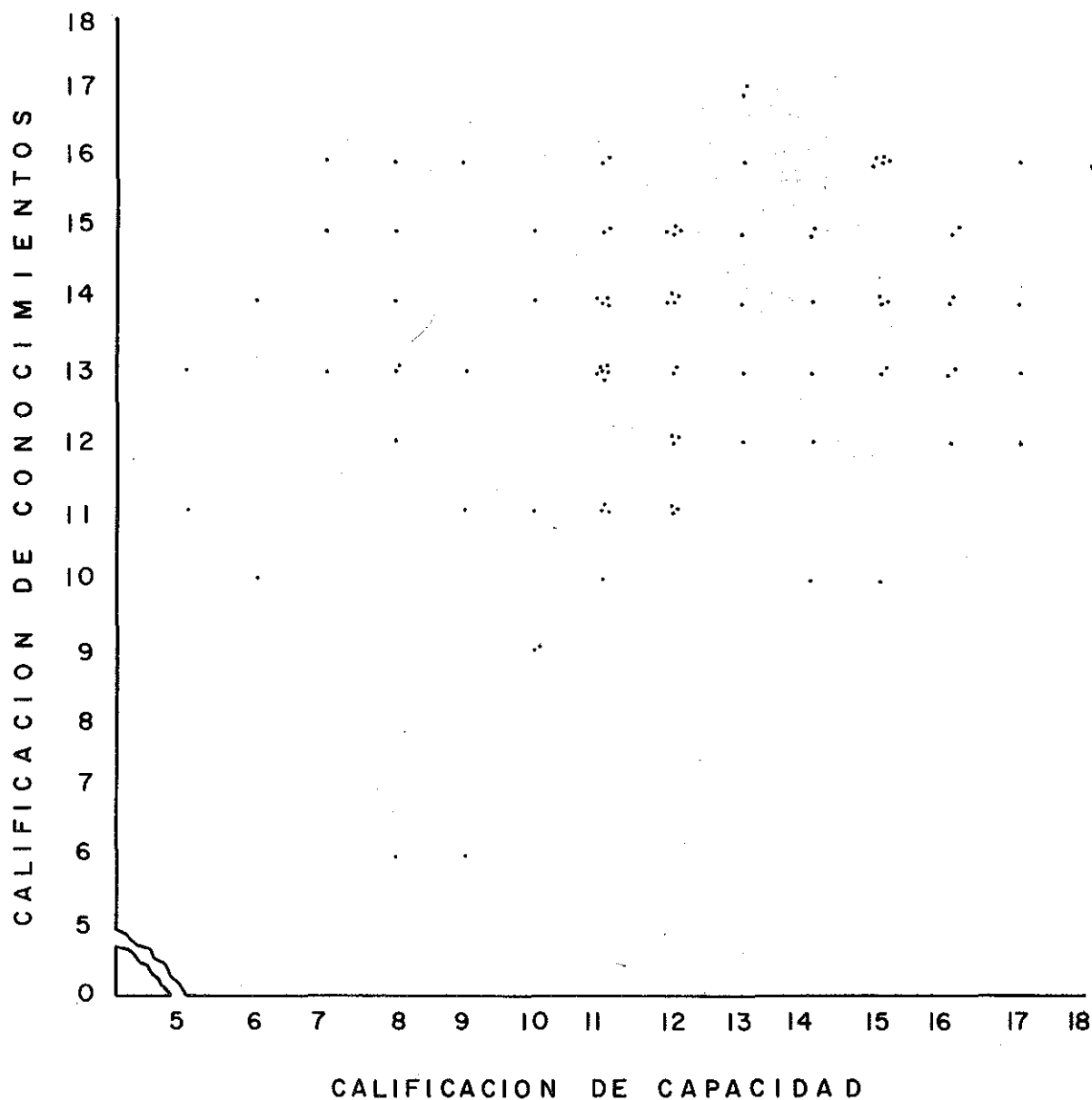
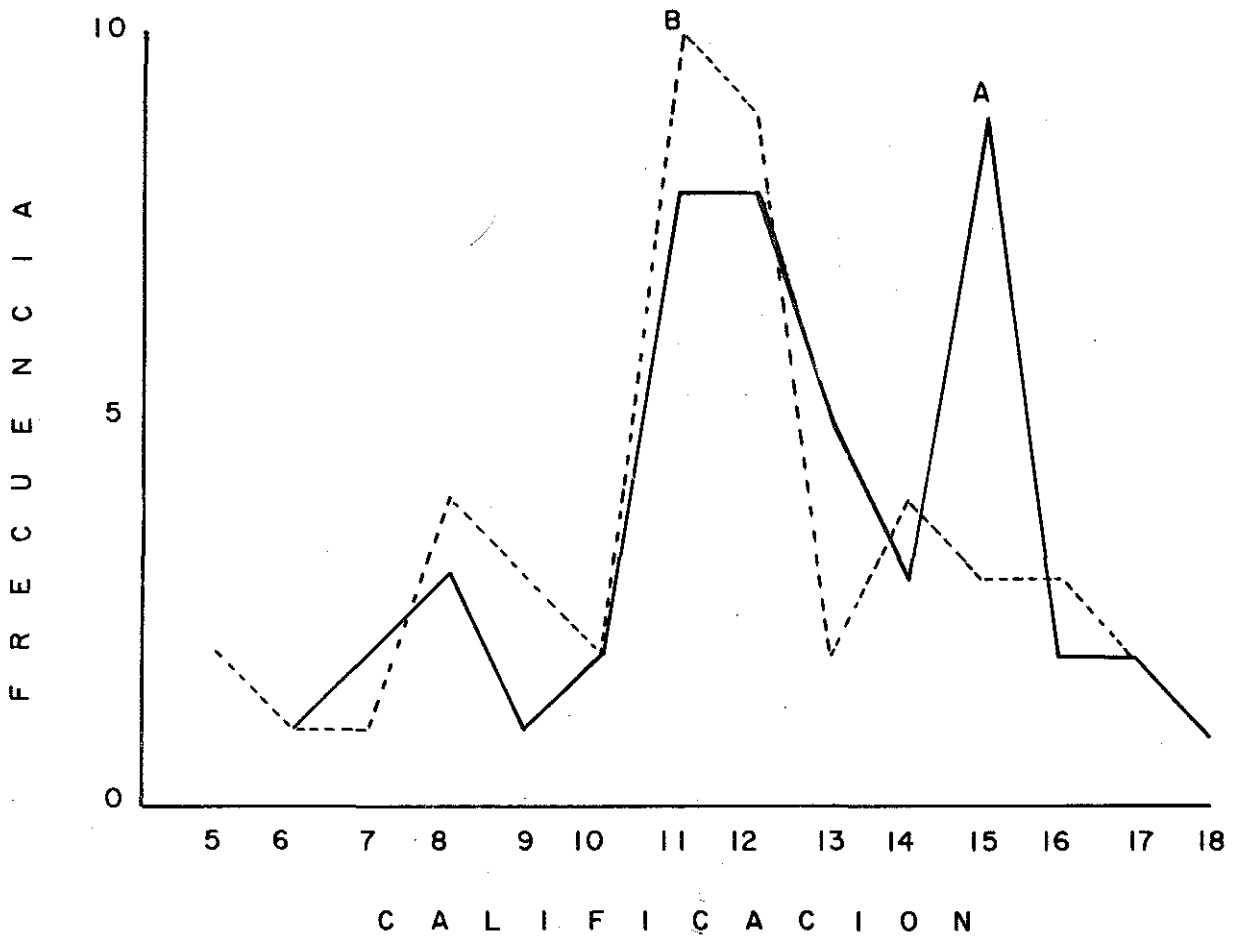


Gráfico No. 5. Correlación entre conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios.

La curva de capacidad de los peritos agropecuarios con conocimientos superiores al promedio general (curva A), se superpuso sobre la curva de capacidad (curva B) de los peritos cuyos conocimientos estuvieron por debajo del promedio general (Gráfico 6). Se puede apreciar que ambas curvas tienen una estructura irregular muy semejante. Difieren en dos aspectos solamente: el valor de mayor frecuencia de la curva A (valor modal) está sobre la línea de calificación de 15 puntos, mientras que el de la curva B está sobre la línea de 11 puntos. Por otra parte difieren en la estructura de su extremo derecho. El de la curva A es más pronunciado, indicando una concentración de calificaciones de capacidad sobre el punto 15, mientras que el de la curva B es de naturaleza más plano. Esto indica que en ese extremo hubo mayor concentración de calificaciones más altas de capacidad en los individuos que tenían conocimientos superiores al promedio general, que en los individuos cuyos conocimientos estuvieron por debajo del promedio. En el resto de ambas curvas, los valores estuvieron más parejos. Quizás esa variación en ese extremo haya influido en la diferencia de los promedios (0.90 puntos) de ambas curvas (Cuadro 14).

CUADRO 14. Promedio de calificación de capacidad de las curvas A y B del Gráfico 6

Curva	Número peritos	Promedio de calificaciones
A	47	12,40
B	46	11,50
TOTAL	93	



- A. Curva de capacidad de los peritos con conocimientos superiores al promedio
- B. Curva de capacidad de los peritos con conocimientos inferiores al promedio.

Gráfico No. 6. Relación entre capacidades de los peritos con conocimientos superiores e inferiores al promedio general.

Como los resultados de esta prueba no dieron un margen objetivo para sacar conclusiones sobre la aceptación o rechazo de la hipótesis, se sometieron los datos a la prueba estadística de "chi" cuadrado (Cuadro 15).

CUADRO 15. Relación entre conocimiento y capacidades de los peritos agropecuarios

		C O N O C I M I E N T O S		
		Peritos por debajo del promedio	Peritos por encima del promedio	TOTAL
C				
A	Peritos por debajo			
P				
A	del promedio	32	25	57
C				
I	Peritos por encima			
D				
A	del promedio	14	22	36
D				
E	TOTAL	46	47	
S				

Estadísticamente la hipótesis fue rechazada. Las diferencias no fueron significativas. El valor de X^2 calculado fue de 2,61, inferior al valor de X^2 tabulado que fue de 3,84 al 5% y 1 grado de libertad.

Relación entre conocimientos y capacidades y algunas características personales

Otro objetivo de este trabajo fue tratar de averiguar si existía alguna relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios según algunas de sus características personales. Las características personales con los cuales se compararon los conocidos y

las capacidades fueron: edad, escuela vocacional donde se graduaron, años trabajando en el Servicio de Extensión, posición que ocupan y región donde trabajan.

Relación entre edad y conocimientos y capacidades

Se trató de averiguar si existe alguna relación entre la edad de los peritos y sus conocimientos y capacidades. Se formuló la siguiente hipótesis:

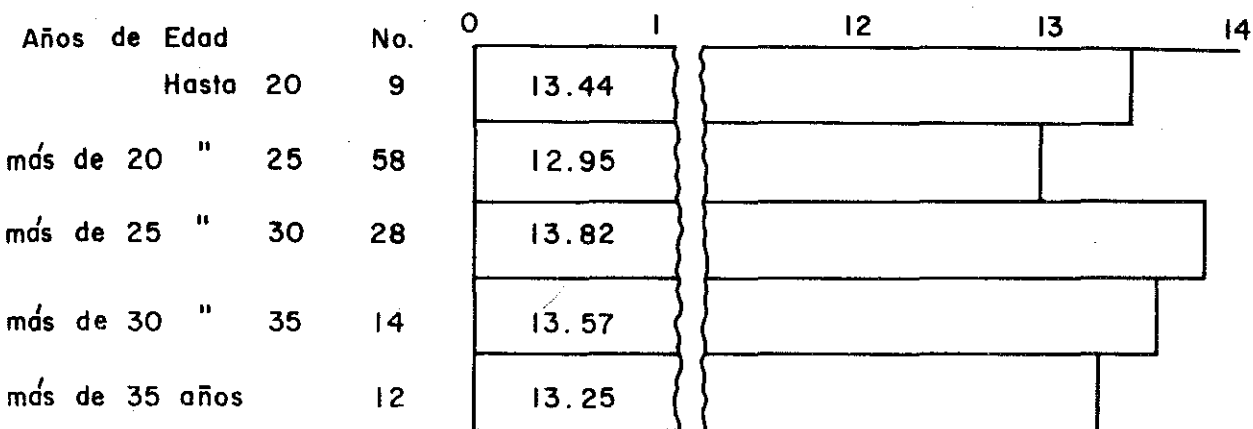
Hipótesis No. 3: Existe relación entre la edad de los peritos y sus conocimientos y capacidades.

Para este propósito se dividió la población en cinco grupos de edades y se calculó el promedio de conocimientos y capacidades para cada uno de dichos grupos.

La comparación entre edad y conocimientos se hizo en base de 120, toda vez de que siete de ellos no dijeron su edad. La comparación entre edad y capacidad se hizo en base a 88 puntos, toda vez de que cinco peritos, de los 93 calificados, no dijeron su edad (Gráfico 7).

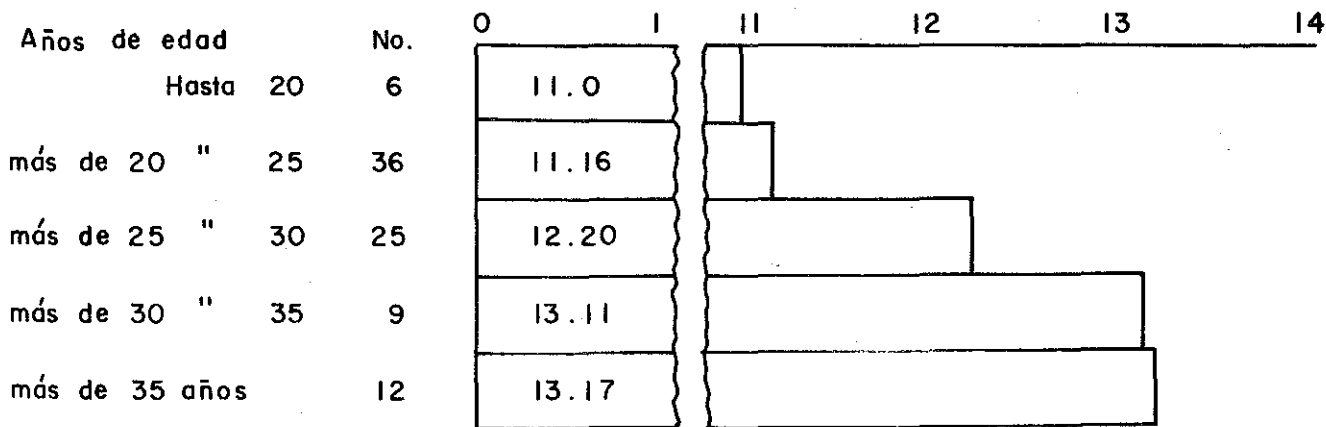
Se puede ver que hay poca variabilidad en los promedios de calificación de conocimientos en cada grupo de edad. El mayor promedio, que fue de 13,82 puntos, se obtuvo en el grupo de 26 a 30 años, y el menor promedio, que fue de 12,95, se obtuvo en el grupo de 21 a 25 años. La diferencia entre ambos grupos fue de solamente 0,87 puntos. Tampoco hubo mayor variabilidad de los grupos con respecto al promedio general de conocimientos que fue de 13,3 puntos. Esto indica que hubo homogeneidad en cada grupo de edad para contestar el examen de Extensión.

PROMEDIO DE CONOCIMIENTOS



A

PROMEDIO DE CAPACIDADES



B

Gráfico No. 7. Promedio de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios según la edad.

La situación es distinta al comparar los grupos de edad con respecto a su capacidad. En el gráfico se puede notar que hay una relación directa entre la edad y la capacidad de los peritos agropecuarios. Al subir la edad, aumenta el promedio de calificación de capacidad. Los promedios extremos son de 11 puntos para el grupo de 16 a 20 y 13,17 para el grupo mayor de 35 años, o sea que hay una diferencia de 2,17 puntos entre ambos promedios. Esta diferencia es casi tres veces mayor que la obtenida para los promedios extremos de conocimientos que fue de 0,87. Este resultado indica que los atributos de capacidad de los peritos agropecuarios aumentan directamente con su edad y, consecuentemente, con su experiencia en el trabajo. Entonces se puede concluir que la edad de los peritos agropecuarios está relacionada directamente con su capacidad, pero no con sus conocimientos en Extensión. Sobre estos resultados es oportuno mencionar que las poblaciones sobre las cuales se obtuvieron los promedios, fueron distintos en número para cada grupo; quizás con poblaciones iguales pudieran haber variaciones en los resultados.

Relación entre conocimientos y capacidades, y escuela vocacional

Se trató de averiguar si existe alguna relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios de acuerdo con la escuela vocacional donde se graduaron. Se formuló la siguiente hipótesis:

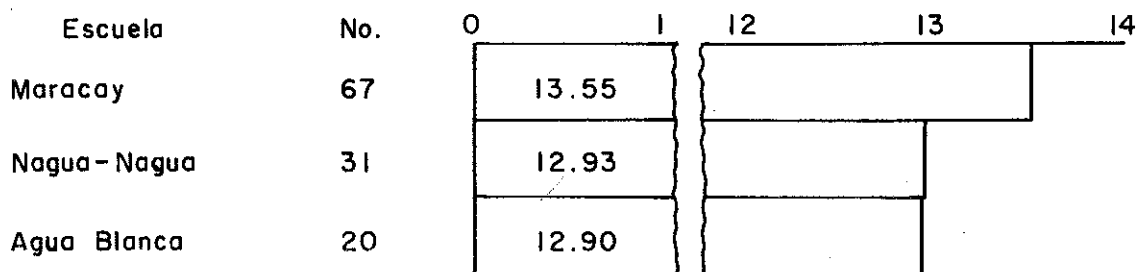
Hipótesis No. 4: Existe relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios según la escuela vocacional donde se graduaron.

Se hizo la comparación solamente con tres de las cuatro escuelas que había en Venezuela para el momento de la investigación. En efecto, la escuela de Maturín fue descartada, puesto que ninguno de los peritos gropecuarios egresado de ella, había sido calificado por el superior respectivo. La comparación de conocimientos se hizo con 118 peritos, toda vez de que seis de ellos habían estudiando en Maturín y tres manifestaron haber estudiado fuera de Venezuela. Por esta misma razón la comparación de capacidad se hizo solamente con 90 peritos. La discusión de los resultados se hace en base a los promedios de calificaciones obtenidos por los peritos de acuerdo con cada escuela. El número de peritos fue distinto en cada grupo (Gráfico 8).

Se observa que existe uniformidad en los resultados del examen de conocimientos, no obstante la escuela donde se graduaron los peritos. Este resultado indica que no hay razones suficientes para presumir que existan diferencias apreciables entre los conocimientos de los peritos según la escuela donde se graduaron.

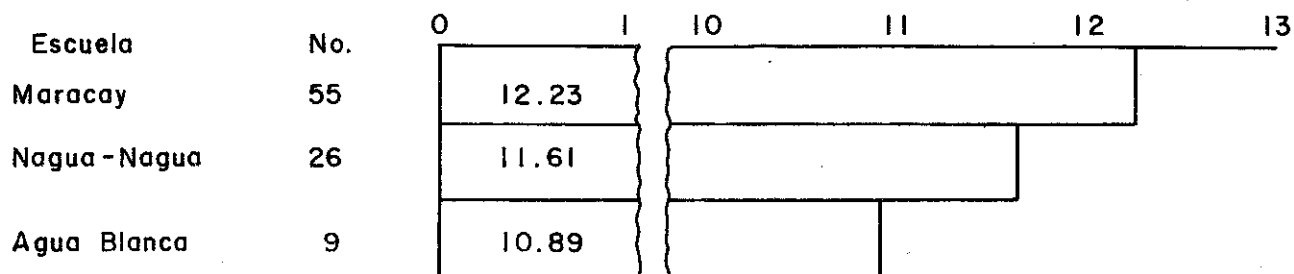
Menos uniformidad se ve en los resultados de capacidad. En el gráfico se aprecia que el promedio de calificación de capacidad de los peritos egresados de Maracay, está por encima del promedio general de capacidades (12 puntos). En cambio los promedios de los peritos egresados de Nagua-Nagua y Agua Blanca están por debajo del promedio general. Entre el promedio mayor (Maracay) y el menor (Agua Blanca) hay una diferencia de 1,34 puntos. Esta diferencia puede interpretarse como una ventaja, un tanto apreciable, de los peritos egresados de Maracay, si se toma en cuenta que los valores extremos de calificación de capacidad

PROMEDIO DE CONOCIMIENTOS



A

PROMEDIO DE CAPACIDADES



B

Gráfico No. 8. Promedio de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según la escuela donde se graduaron.

tenían una diferencia de 13 puntos. Obviando la dificultad antes señalada con respecto a los promedios, se puede concluir que no existe diferencia apreciable entre los conocimientos de los peritos según la escuela donde se graduaron, pero sí hay diferencias apreciables en cuanto a su capacidad de acuerdo a la escuela donde se graduaron.

Relación entre conocimientos y capacidades, y años de estar trabajando

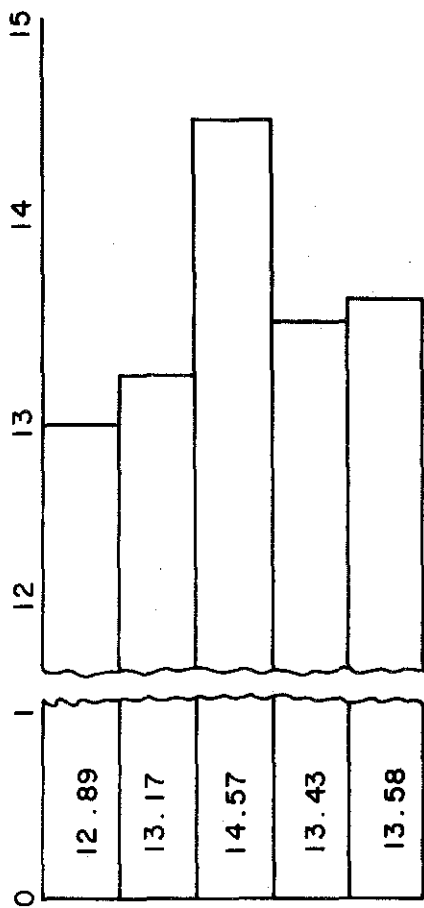
Se trató de averiguar si existe alguna relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, de acuerdo al número de años de estar trabajando en el Servicio de Extensión. Se formuló la siguiente hipótesis:

Hipótesis No. 5: Existe relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios y los años de estar trabajando en el Servicio de Extensión.

Para este propósito la población se dividió en cinco grupos y se calculó el promedio de calificación de conocimientos y capacidades para cada uno de ellos.

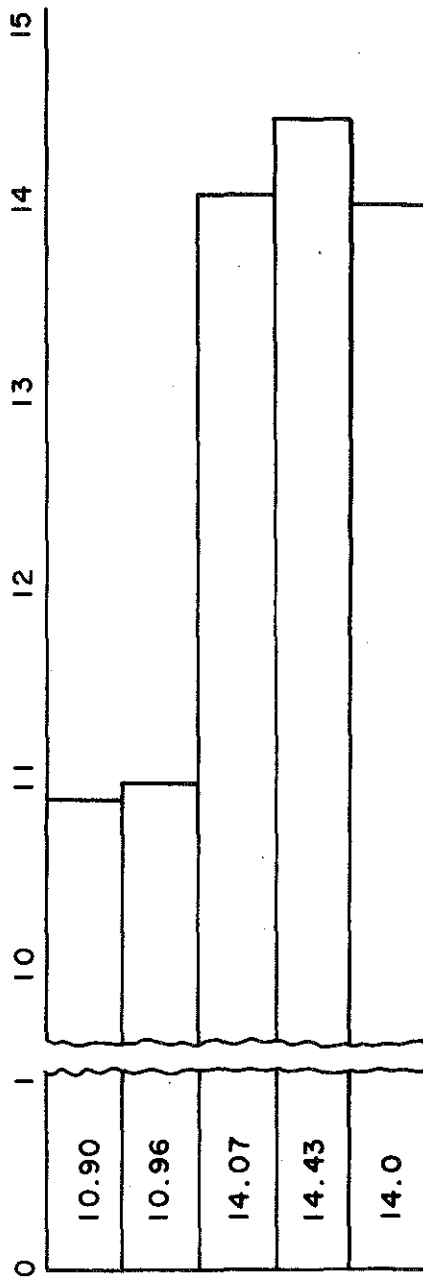
El número de individuos sobre los cuales se obtuvieron los promedios fue distinto en cada grupo, por lo cual los resultados dan un índice de la relación, sujeto a las contingencias naturales de promedios tomados sobre poblaciones distintas en número. En la parte A del Gráfico 9, se aprecia que el promedio de conocimientos en Extensión va aumentando progresivamente de acuerdo al número de años que tienen los peritos de estar trabajando en el Servicio de Extensión. La diferencia entre el promedio mayor y el menor es de 1,68 puntos. Esta diferencia y el aumento de los promedios de acuerdo con los años de servicio, hace

PROMEDIO DE CONOCIMIENTOS



A

PROMEDIO DE CAPACIDADES



B

Gráfico No. 9. Promedio de calificación de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según los años que tienen trabajando en extensión.

pensar que éste último factor influyó directamente en los resultados de su examen de conocimientos de Extensión.

En la parte B, del mismo gráfico, las diferencias son más notables y evidentes. A simple vista se observa que existen dos grupos diferentes: uno formado por los individuos que tienen hasta cuatro años de estar trabajando en Extensión y otro grupo formado por los que tienen más de cuatro años trabajando en Extensión.

Los resultados indican que de acuerdo al criterio de los supervisores y al análisis realizado, los años de servicio influyen directamente en la capacidad de los peritos agropecuarios. También se puede inferir que los peritos que tienen más de cuatro años trabajando en Extensión, tienen más capacidad para desempeñar sus funciones que aquéllos que tienen hasta cuatro años. Esto puede explicarse por el hecho de que la experiencia en el empleo y las mayores oportunidades de adiestramiento, hacen que este grupo haya reunido más atributos de capacidad, que influyen en el criterio de los supervisores para calificar.

Relación entre conocimientos y capacidades, y posición

Se quiso averiguar si la posición que ocupan los peritos agropecuarios en las agencias de extensión, guarda alguna relación con sus conocimientos y capacidades. Se formuló la siguiente hipótesis:

Hipótesis No. 6: Existe relación entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios y la posición que ocupan.

Se superpuso la curva de conocimiento de los jefes de agencia con su respectiva curva de capacidad y se superpuso también, la curva de conocimientos de los subalternos con su respectiva curva de capacidad (Gráfico 10).

En la parte B del Gráfico 10, se aprecia que ambas curvas tienen mucho parecido con la curva general de conocimientos y capacidades del Gráfico 4. La dispersión de valores que se observa en ambas curvas da a entender que no existe mucha relación entre los conocimientos de los peritos agropecuarios jefes de agencia y su capacidad.

En la parte A, del mismo gráfico, se han superpuesto las curvas de conocimientos y capacidad de los peritos como subalternos. Ambas curvas presentan una trayectoria muy curiosa, ya que exceptuando el punto de calificación 9, donde ambas curvas se encuentran, a cada aumento de frecuencia de una ocurre una disminución de frecuencia de la otra. La mayor frecuencia de valores de la curva de conocimientos ocurre entre 12 y 16 puntos, mientras que en la curva de capacidad hay tres concentraciones de valores, una cerca de cada extremo de la curva y otra en el centro. La naturaleza de ambas curvas indica que no hay relación entre los conocimientos de los peritos agropecuarios que trabajan como subalternos y su capacidad.

La falta de relación encontrada en ambas comparaciones podría explicarse por el hecho de que habiendo mayor homogeneidad en las curvas de conocimientos, tanto de los jefes de agencia como de los subalternos, las curvas de capacidad son distintas en cada grupo, indicando con esto que sigue privando el criterio distinto que se usó para medir conocimientos y capacidades.

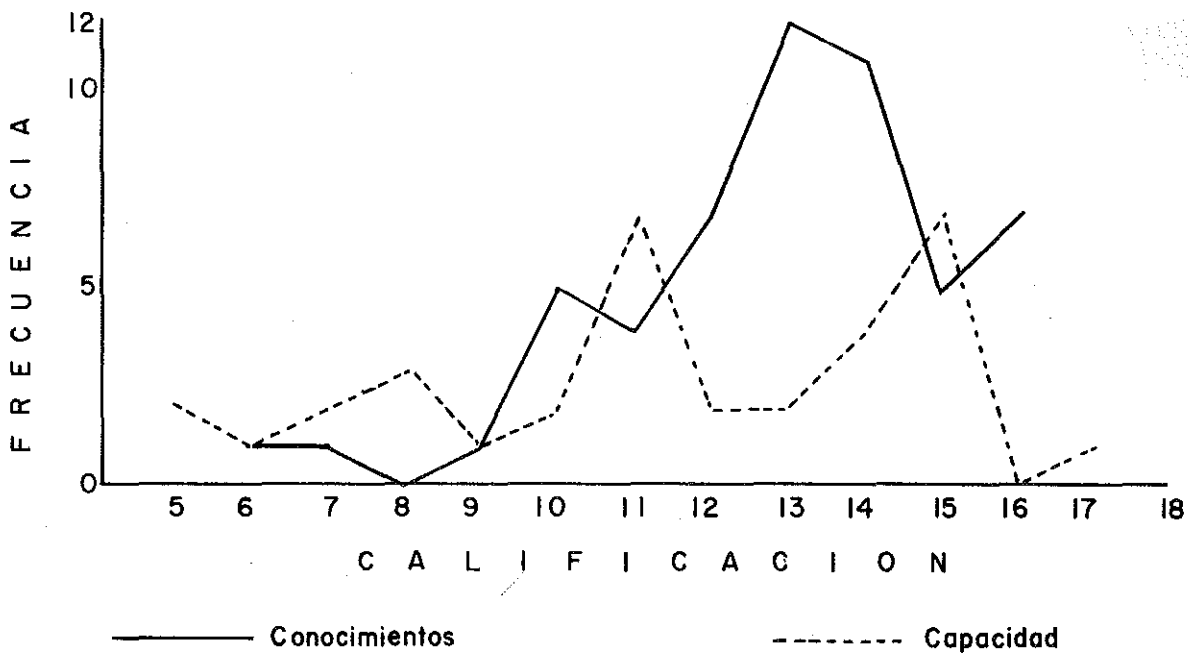


Gráfico No. 10 A. Curva de conocimientos y capacidad de los peritos que trabajan como subalternos.

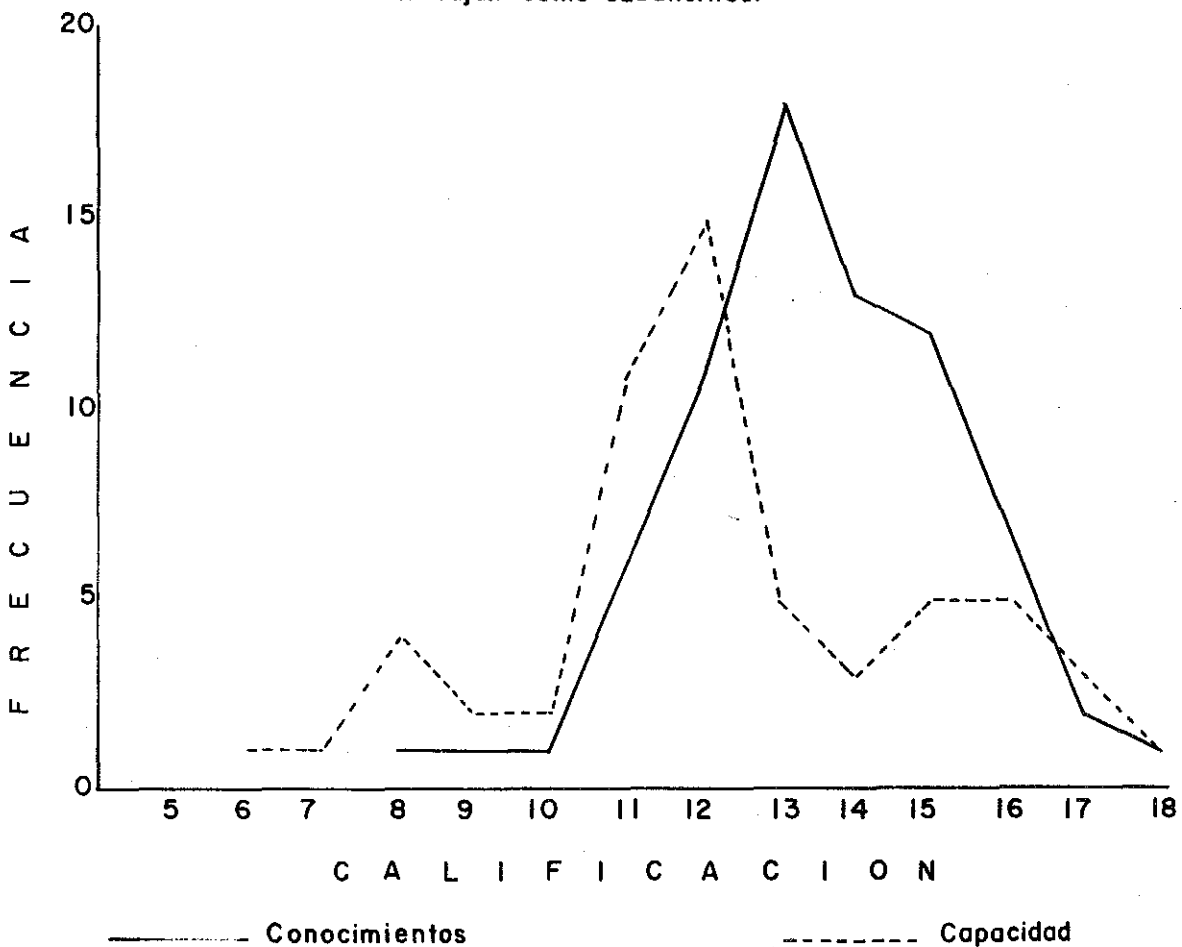


Gráfico No. 10 B. Curva de conocimientos y capacidad de los peritos que trabajan como jefes de agencia.

Relación entre conocimientos y capacidades, y región de trabajo

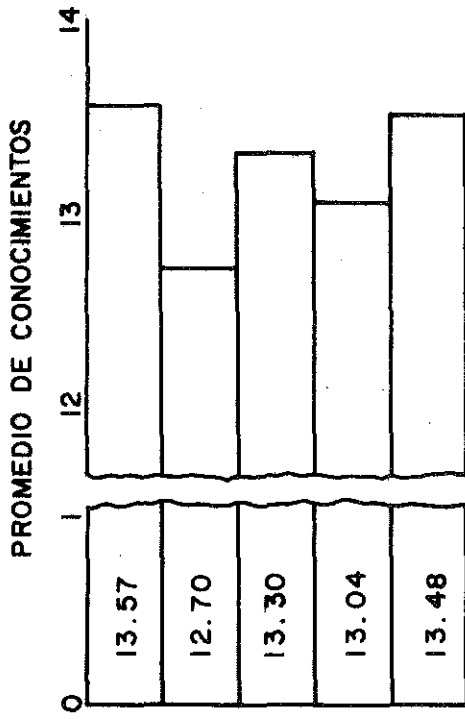
Se trató de averiguar si existía alguna diferencia entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios según la región donde estaban trabajando. Se formuló la siguiente hipótesis:

Hipótesis No. 7: Existe diferencia entre los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según la región donde trabajan.

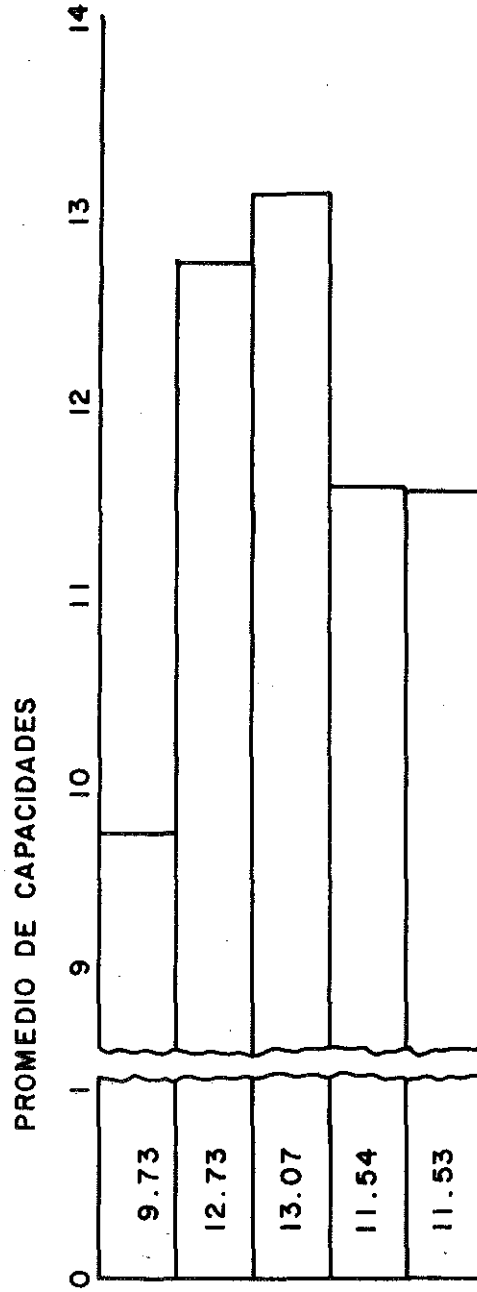
Para este cálculo se determinó el promedio de conocimientos y capacidades de los peritos, para cada una de las regiones donde trabajaban (Gráfico 11).

En la parte A del Gráfico 11 se nota que no hubo diferencias muy apreciables entre los promedios de calificación de conocimientos en Extensión de los peritos agropecuarios, según la región donde trabajaban. Esto indica que en cada una de las regiones los peritos contestaron el examen de Extensión en forma homogénea.

En la parte B del mismo gráfico se aprecian mayores diferencias entre los promedios de capacidad de los peritos según la región donde trabajan. Estas diferencias pueden explicarse por el hecho de que en la calificación que los supervisores dan a los peritos, entran en juego factores personales o criterios diferentes en la interpretación del instrumento que ellos utilizan para calificar. Algunos supervisores tienen la tendencia a ser más elásticos que otros en su sistema de calificar, en tanto que otros tienden a ser más estrictos. Pudiera ser también que los peritos agropecuarios de algunas regiones tuvieran más atributos de capacidad que los de otras y obtuvieron sus calificaciones



A



B

Gráfico No. 11. Promedio de calificación de conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios, según la región donde trabajan.

en razón de sus merecimientos. También puede ser que las características de las poblaciones con las cuales trabajan los peritos, varíen en cuanto a aspectos sociales y étnicos, tipo de tenencia de la tierra, factores económicos y algunos otros factores similares que le den más oportunidades de realizar mejor trabajo a unos peritos que a otros.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La realización de este estudio ha revelado una serie de hechos acerca de una parte del personal técnico que trabaja en el Servicio de Extensión de Venezuela, como son los peritos agropecuarios. De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. El promedio de calificación de conocimientos en Extensión de los peritos agropecuarios, obtenido de acuerdo a los resultados del examen sobre áreas relacionadas con dicha materia, fue bajo, de 13,3 puntos, de un máximo de 20 que se podría obtener.
2. El promedio de calificación de capacidad de los peritos agropecuarios, según los resultados de la "planilla de calificación del personal" llenada por los supervisores, fue también bajo, de 12 puntos, de un máximo de 20 que se podía obtener.
3. Del análisis del gráfico 5 y el Cuadro 4, se encontró que no hay relación entre los conocimientos en Extensión de los peritos agropecuarios y su capacidad en el desempeño de sus funciones.
4. No se comprobó la hipótesis de que los peritos agropecuarios con conocimientos de Extensión superiores al promedio general, tuvieron más capacidad para desempeñar sus funciones que aquellos con conocimientos inferiores al promedio general.

5. De acuerdo con los resultados del examen y el análisis aplicado. Los conocimientos en Extensión de los peritos agropecuarios, no estuvieron asociados con su edad, la escuela donde se graduaron, la posición que ocupaban, y la región donde trabajaban; pero sí estuvieron asociados directamente con los años de estar trabajando en el Servicio de Extensión.
6. De acuerdo con el criterio de los supervisores y el análisis aplicado, la capacidad de los peritos agropecuarios en el desempeño de sus funciones, estuvo asociada directamente con su edad, escuela donde se graduaron, años de estar trabajando en Extensión y su región de trabajo, pero no estuvo asociada con la posición que ocupaban.
7. De los instrumentos utilizados en la investigación, el cuestionario de características personales respondió, en términos generales, a los objetivos que se perseguían. El cuestionario que contenía preguntas sobre Extensión, en general, respondió al objetivo de determinar conocimientos en Extensión, pero no fue suficientemente efectivo para comprobar las relaciones entre conocimientos y capacidades, por la diferencia de criterios que privó en cada uno de los dos instrumentos. La "planilla de calificación del personal" utilizada para determinar capacidad, a pesar de los distintos criterios que pudieron tener los supervisores en cuanto a su aplicación, respondió en forma general a los objetivos de la investigación.

Recómendaciones

De acuerdo a los resultados de esta investigación, el autor se permite dar las siguientes recomendaciones:

1. Revisar los pensums de estudios de las escuelas vocacionales de agricultura de Venezuela, en lo referente a las materias relacionadas con Extensión y dar énfasis en su fortalecimiento.
2. Promover un adiestramiento a corto plazo y de carácter nacional, de todos los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión de Venezuela y orientar en una forma más práctica los cursos nacionales de Extensión, que se vienen dictando. Se debe dar especial énfasis en el adiestramiento de aquellos peritos que son jefes de agencia. Asimismo, promover cursos especiales de adiestramiento en cuanto a juventud rural, para los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión, y también en las escuelas vocacionales de agricultura.
3. Revisar y mejorar el instrumento que la Dirección de Extensión utiliza para calificar su personal, y orientar convenientemente a los supervisores para procurar que todos tengan un criterio uniforme en el manejo de dicho instrumento.

RESUMEN

El problema objeto de este estudio fue determinar los conocimientos y capacidades de los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión de Venezuela y determinar si existía alguna relación entre esos conocimientos y capacidades, y algunas características personales de ellos.

Para tratar de alcanzar dichos objetivos, se utilizaron tres instrumentos a saber: a) un cuestionario para determinar características personales de los peritos agropecuarios; b) un cuestionario desarrollado para este estudio que tenía la forma de un examen para determinar conocimientos en Extensión y, c) para medir capacidad, se usó la "planilla de calificación del personal" que la Dirección de Extensión de Venezuela utiliza al finalizar cada año. Esta planilla es llenada por los supervisores.

La investigación se realizó entre septiembre y octubre de 1964. Se entrevistaron 128 peritos agropecuarios que representaban el 60% del total que estaba trabajando en el Servicio de Extensión para ese momento. La técnica que se utilizó fue la entrevista en grupo.

La edad promedio de los peritos agropecuarios entrevistados fue de 26,5 años; el promedio de tiempo que tenían trabajando en Extensión fue de tres años. De los 128 entrevistados, 74 eran jefes de agencia y 54 trabajaban como subalternos. El 69% manifestó encontrarse satisfecho en el Servicio de Extensión. Manifestaron mayores deseos de recibir adiestramiento, entre otras materias, en las materias técnicas y sobre juventud rural.

El promedio de calificación de conocimientos obtenido por los peritos agropecuarios fue de 13,3 puntos y el promedio de calificación de capacidad fue de 12 puntos, ambos bajos en relación a un máximo de 20 puntos.

No se encontró relación entre los conocimientos en Extensión y las capacidades de los peritos agropecuarios. Se encontró que los conocimientos en Extensión medidos según el examen, no estaban asociados con la edad, escuela donde se graduaron, posición que ocupaban ni la agencia donde trabajaban, pero sí estaban asociados con los años que tenían trabajando en extensión.

La capacidad de los peritos agropecuarios en el desempeño de sus funciones medida según opiniones de sus supervisores, estaba asociada con su edad, escuela donde se graduaron, años de estar trabajando en Extensión y su región de trabajo, pero no estaba asociada con la posición que ocupaban.

Entre las recomendaciones que se dieron están: revisar los pensums de estudio de las escuelas vocacionales de agricultura en lo referente a las materias de extensión y dar especial énfasis en su fortalecimiento, y promover un adiestramiento a corto plazo y de carácter nacional de los peritos agropecuarios que trabajan en el Servicio de Extensión. También se recomendó revisar y mejorar el instrumento que la Dirección de Extensión utiliza para calificar su personal, y procurar que los supervisores tengan un criterio más uniforme en el manejo de dicho instrumento. Finalmente se recomendó promover cursos especiales de adiestramiento en el trabajo con la juventud rural para los peritos.

agropecuarios, dadas las condiciones en que ellos ingresan al Servicio de Extensión sin un adiestramiento previo en esta área.

SUMMARY

The problem of this study was to determine the knowledge and capability of the agricultural experts (Peritos Agropecuarios), working in the Extension Service of Venezuela and to determine the relation if any, between those knowledge and capability with some of their personal characteristics.

In order to reach these objectives, three questionnaires were developed: 1) to determine the personal characteristics of the "Peritos Agropecuarios"; 2) the second questionnaire, was a test to determine the level of knowledge of the "Peritos Agropecuarios", in Extension Education, and 3) Planilla de Calificación del Personal (Personnel Evaluation Form) used by the "Dirección de Extensión de Venezuela" applied at the end of each calendar year to grade the Extension personnel competence. This form is completed by the Supervisors of the Dirección de Extensión of Venezuela.

The research work was carried out during September and October, 1964. One hundred and twenty eight "Peritos Agropecuarios" were interviewed, which represented 60% of the "Peritos Agropecuarios" population, whose work in the Extension Service at the time that the research was carried out. The technique employed was interviewing by groups.

The average age of the "Peritos Agropecuarios" interviewed was 26.5; and the average time that they had worked for the Extension Service was three years. Out of the 74 who were head of local extension services, 54 interviewees were subalterns. Sixty-nine percent of respondents stated that they were satisfied with the Extension Service.

They also stated that they would like to receive more training in technical subjects matter and Rural Youth.

The average qualification score for knowledge by the "Peritos Agropecuarios" was 13.3 and the average score for capability was 12 points. Both scores were considered low in relation to a maximum of 20 points

No relation was found between level of knowledge in Extension Education and the capability of the "Peritos Agropecuarios". It was found that level of knowledge in Extension Education according to the test were neither related with age, nor school from which they were graduated, nor hierardical position held, nor the agency were they worked. But level of knowledge in Extension Education was related with the number of years working in Extension.

The capability of the "Peritos Agropecuarios" in carrying out their responsibilities, measured according to the opinion of their supervisors, were related to age, school from which they had graduated, years of working in Extension and region where they worked, but it was not associated with the hierardical position they held.

Among the recommendations presented are: revision of the agricultural vocational schools curriculum, referring to subjects in Extension Education and to organize Extension Training Course for the "Peritos Agropecuarios" working in the Extension Service in a near future. It was also recommended to review and improve the "Personnel evaluation sheet" used by the Extension Service to grade its personnel competence and to stimulate supervisors to use a more uniform criterion in grading subalterns. Finally it was recommended to organize special training courses regarding to the

work with Rural Youth, based on the "Peritos Agropecuarios" lack of previous training in this area.

LITERATURA CITADA

1. BAKER, H. R. An opinion survey of agricultural extension work in Ontario. Ithaca, New York, Cornell University, 1959. 178 p. (Original no consultado; compendiado en Dissertation Abstracts 20(1):193-194. 1959)
2. BIDIGORRI, HAYDEE. Determinación de conocimientos técnicos y pedagógico-sociales en economía doméstica de las extensionistas de Costa Rica. Tesis Mag. Agr. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1961. 50 p.
3. BUTT, H. W. Trainers must also be trained. Extensión en Asia. FAO 9:1-2. 1963. (Original no consultado; compendiado en Tropical Abstracts 19(2):136. 1964)
4. CRUZ, L. C. A suggested plan for training workers in Latin America. Thesis M. Ed. Ithaca, New York, Cornell University, 1954. 206 p.
5. FAIRCHILD, H. P. Diccionario de sociología. (Traducción y revisión de la primera edición en inglés por T. Muñoz, J. Medina Echavarría y J. Calvo). México, Fondo de Cultura Económica, 1949. 317 p.
6. FLORES, JOSEFINA. Determinación de conocimientos técnicos y pedagógico-sociales de algunas extensionistas de Colombia. Tesis Mag. Agr. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1961. 58 p.
7. FRANCO, B. A. Preparación profesional del personal de extensión; estudio en 13 países de América Latina. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1958. 118 p.
8. LEPAGE, R. Evaluación de impacto de extensión en tres comunidades de Venezuela. Tesis Mag. Sc. Turrialba, Costa Rica, Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas, 1963. 125 p.
9. PRICE, R. K. An analysis of educational needs of Arkansas extension agents. Madison, University of Wisconsin, 1960. 199 p. (Original no consultado; compendiado en Dissertation Abstracts 20(10):4023-4024. 1960)
10. ROGERS, E. M. Diffusion of innovations. New York, McMillan, 1962. 367 p.

APENDICES No. 1 y 2

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA
Departamento de Economía y Ciencias Sociales
Turrialba, Costa Rica

ANTEPROYECTO DE TESIS

CUESTIONARIO No. _____

FECHA _____

INSTRUCCIONES PARA LLENAR EL CUESTIONARIO DE INFORMACION
BASICA

Estimado amigo:

1. A continuación encontrará Ud. un grupo de preguntas relacionadas con su situación dentro del Servicio de Extensión.
2. Lea cuidadosamente cada una de ellas.
3. Algunas preguntas deberá contestarlas colocando una X en el cuadro indicado.
4. En otras preguntas Ud. deberá contestar con frases lo más cortas posibles.
5. No deje ninguna pregunta sin responder.
6. La información que Ud. me suministre ES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL y sólo será utilizada para los fines de mi tesis de grado.
7. No es necesario que escriba su nombre o firme el cuestionario.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

CUESTIONARIO DE INFORMACION BASICA

EDAD _____ ZONA N° _____ REGION N° _____

1.Cuál de estas es su profesión?

Ingeniero Agrónomo..... /

Médico Veterinario..... /

Sociólogo..... /

Antropólogo..... /

Perito Agropecuario..... /

Demostradora del hogar..... /

Práctico Cafetero /

Práctico Cacaotero..... /

Técnico Agrícola..... /

2. En que escuela o facultad se graduó Ud.? _____

3. En que año se graduó Ud.? _____

4. Cuánto tiempo lleva Ud. trabajando en el Servicio de Extensión? -

años _____ Meses _____

5. Cuál de estos cargos desempeña Ud. actualmente?

Supervisor (a) de Extensión..... /

Agente de Extensión (Jefe de Agencia)..... /

Agente de Extensión (No Jefe)..... /

6. Cuánto lleva Ud. trabajando en su actual cargo? años _____ Meses _____

7. Con cuál de estos grupos le gustaría a Ud. trabajar más?

Con agricultores /

Con Clubes 5-V /

Por qué? 1° _____

2° _____

3° _____

8. En su cargo actual Ud. está: (Marque con una X el cuadro)

	Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho	Insatisfecho
Con el sueldo que gana				
Con sus compañeros de trabajo				
Con su Supervisor				
Con el trabajo que hace Ud.				
Con el aprecio que tienen de su trabajo en las comunidades que atiende				

9. Le gustaría a Ud. cambiar de cargo dentro del Servicio de Extensión?

No

Si (Si contesta Sí:)

Qué cargo le gustaría desempeñar?

10. Por qué creé Ud. que algunos de sus colegas de profesión se salen del Servicio de Extensión para trabajar con otro organismo? Ordene sus respuestas así: 1°, 2°, 3°, 4°, -

Por falta de medios de trabajo.....
(Vehículos, Materiales y equipo)

Por falta de estímulos.....

Porque no reciben adiestramiento.....

Porque los sueldos no son satisfactorios.....

11. Ha recibido Ud. algún entrenamiento mientras ha estado trabajando en el Servicio de Extensión?

No

Si (Si contesta sí: siga con la pregunta 11 al voltear)

En cuáles de estas materias y por cuánto tiempo recibió Ud. adiestramiento? (Marque con una X).

MATERIAS	Menos de una semana	Una semana	Dos Semanas	Hasta Dos meses	Más de 6 meses	Mas de un año
Fundamentos de Extension						
Métodos de Extensión						
Administración en Extensión						
Juventud Rural						
Planificación del Programa de Extensión						
Comunicaciones en Extensión						
Evaluación del trabajo en Extensión						
Fundamentos de Psicología de la Enseñanza						
Fundamentos de Sociología Rural						
Desarrollo de la Comunidad						
Materias técnicas						

12. En cuáles de estas materias le gustaría a Ud. recibir adiestramiento?

(Marque con una X).

- Fundamento de Extensión.....
- Métodos de Extensión.....
- Administración en Extensión.....
- Juventud Rural.....
- Planificación del Programa de Extensión.....
- Comunicaciones en Extensión.....
- Evaluación del trabajo de Extensión.....
- Fundamentos de Psicología de la Enseñanza.....
- Fundamentos de Sociología Rural.....
- Desarrollo de la comunidad.....
- Materias técnicas.....
- En ninguna.....
- En todas.....

13. Si Ud. mismo fuera a calificar sus conocimientos en las siguientes materias, qué calificación se pondría de Cero (0) a Veinte (20).

Calificación

Fundamentos de Extensión. . . _____

Métodos de Extensión- _____

Juventud Rural _____

Administración de Extensión _____

Fundamentos de Psicología de la enseñanza _____

Fundamentos de Sociología Rural _____

14. Incluyendo todos sus conocimientos (Técnicos, de Extensión, generales, etc.) y su desenvolvimiento en el trabajo, profesionalmente, como se autocalificaría Ud?;

Muy capacitado

Capacitado.....

Regularmente capacitado.....

Poco capacitado-.....

Incapacitado.....

15. Cómo creé Ud. que lo calificaría su Supervisor?

Muy capacitado.....

Capacitado.....

Regularmente capacitado.....

Poco capacitado.....

Incapacitado.....

16. Qué cosas le agrada a Ud. más del Servicio de Extensión?

1. _____

2. _____

3. _____

17. Qué cosas no le agradan a Ud. del Servicio de Extensión?

1. _____

2. _____

3. _____

18. Qué sugeriría Ud. para mejorar el Servicio de Extensión de Venezuela?

1. _____

2. _____

3. _____

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS DE LA OEA
Departamento de Economía y Ciencias Sociales
Turrialba, Costa Rica

ANTEPROYECTO DE TESIS

CUESTIONARIO N° _____

FECHA: _____

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER LAS PREGUNTAS

Estimado amigo:

1. A continuación encontrará Ud. una prueba que contiene preguntas sobre diversos tópicos de Extensión Agrícola.
2. Lea muy cuidadosamente cada una de ellas.
3. Cada una de las preguntas tiene una sola respuesta.
4. En el espacio correspondiente marque con una X la respuesta que le parezca correcta.
5. La información que Ud. me suministre ES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL y sólo será utilizada para los fines de mi tesis de grado.
6. No es necesario que escriba su nombre o que firme el cuestionario.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

Ing. Agr. César Humberto Ramos

INVESTIGACION DE TESIS

SEGUNDO CUESTIONARIO

1. El objetivo económico de Extensión es lograr que la gente.....
 - Conozca el valor de su finca.....
 - Aumente su producción agrícola.....
 - Cambie de comportamiento.....
 - Mejore su nivel de vida.....

2. Para introducir una práctica de la cual los agricultores no están muy convencidos, Ud. utilizaría:
 - La demostración de resultados.....
 - La demostración de métodos.....
 - Las visitas a la finca.....
 - Las reuniones con charla.....
 - Un boletín de Extensión.....

3. Un programa de Extensión está dirigido principalmente:
 - A los agricultores de una comunidad.....
 - A las amas de casa de una comunidad.....
 - A los socios 5-V de una comunidad.....
 - A los líderes de una comunidad.....
 - A la gente de una comunidad.....

4. En su trabajo con los agricultores Ud. siempre tiene que considerar que..
 - Todos aprenden por igual sus enseñanzas.....
 - Algunos tienen limitaciones para aprender.....
 - Todos deberían aprender lo que Ud. enseña.....
 - Debe ser rígido con ellos para que aprendan.....
 - Debe dejarlos que aprendan por su cuenta.....

5. Para lograr que un mayor número de jóvenes se matricula en los Clubes 5-V, Ud. debe:

Hablar con los padres de los niños.....

Dar a conocer el programa de los clubes.....

Inscribir automáticamente a los escolares.....

Hablar con los maestros de la comunidad.....

Obligarlos a que se inscriban en el Club.....

6. Entre las siguientes frases relacionadas con la importancia de las ayudas visuales en la comunicación, una sólo es falsa. (Márquela con una X).

Permiten retener mas y mejor las ideas.....

Alcanzan a los que no saben leer.....

Permiten dramatizar los hechos.....

Atraen la atención y mantienen el interés.....

Se deben utilizar en todas las ocasiones.....

7. En sus visitas periódicas a la finca, el Agente de Extensión deberá:

Conocer todos los problemas que la gente tiene.....

Tomar muchos datos para su plan anual.....

Tratar un sólo asunto a fondo.....

Averiguar cuántos miembros tiene la familia.....

Averiguar si el jefe de la familia es un líder.....

8. Después de haber finalizado el año agrícola, lo mas importante que Ud. debe hacer es evaluar el trabajo de:

La Dirección de Extensión.....

De Ud. mismo.....

Los especialistas.....

Los líderes.....

Otras instituciones.....

9. Un grupo de agricultores aceptará más rápidamente una práctica si Ud. utiliza para introducirla.....
- Un sólo método de extensión.....
- Dos métodos de extensión.....
- Tres métodos de extensión.....
- Cuatro o más métodos de extensión.....
- 10- El programa de extensión debe hacerlo el Agente de Extensión.....
- Sin ninguna ayuda.....
- Con el Supervisor.....
- Con la gente de la comunidad.....
- Con los especialistas.....
- Con los maestros.....
- 11.Cuál de los siguientes métodos debería ser más eficaz para despertar el interés a más de 100 agricultores:
- Una demostración de métodos.....
- Una feria exposición.....
- Una demostración de resultados.....
- Un día de campo.....
- Un día de logros.....
12. Para que los agricultores adquirieran habilidades y destrezas Ud. utilizaría..
- La demostración de resultados.....
- La charla con vistas fijas.....
- La demostración de métodos.....
- Un día de campo.....
- La visita a la finca.....

13. El objetivo educacional de extensión es lograr que la gente...

Participe en asuntos de su comunidad.....

Aumente su producción agrícola.....

Conozca todos sus problemas.....

Cambie su comportamiento.....

Mejore su nivel de vida.....

14. Un buen Jefe de Oficina debe...

Vigilar muy bien lo que los demás hacen.....

Hacer él mismo la mayor parte del trabajo.....

Dejar que los otros hagan todo el trabajo.....

Orientar cómo debe hacerse el trabajo.....

Esperar que le digan lo que tiene que hacer.....

15. Un agricultor entiende y retiene más sus enseñanzas si....

Ve y oye sobre lo que se le está enseñanza.....

Lee sobre lo que se le ha enseñado.....

Escucha su programa de radio.....

Asiste a sus reuniones.....

Sus charlas son bien largas.....

16. El plan anual de trabajo incluye:

Estudios de la situación.....

Todos los proyectos del programa.....

Un sólo proyecto del programa.....

Los objetivos específicos.....

Los objetivos generales.....

17. Si Ud. fuera Jefe de una Oficina y un empleado comienza a llegarle tarde, Ud. debería....

Amonestarlo severamente.....

Pedir su destitución.....

Averiguar los motivos

Dejarlo tranquilo

Reportarlo a su superior.....

18. Su Jefe inmediato le pide a Ud. que vaya a su oficina mañana a las 9 a.m., para tratar asuntos urgentes, pero a esa misma hora Ud. ha contraído compromisos previos con un grupo de agricultores. Ante esa situación, qué haría Ud?

Atiende a su jefe y no atiende a los agricultores.....

Atiende a los agricultores y no atiende a su jefe.....

Atiende a su Jefe y envía un compañero de trabajo donde los agricultores.....

Atiende a los agricultores y envía un compañero de trabajo donde su jefe.....

Para no complicarse no atiende a ninguno y se queda en su oficina trabajando.....

19. Cuando la mayoría de los agricultores le dice a Ud. que ellos son hombres con mucha experiencia, en realidad lo que le quieren decir es.....

Que tienen muchos conocimientos y habilidades.....

Que han aprendido muchas cosas con la práctica.....

Que tienen conocimientos técnicos y los ponen en práctica.....

Que se saben desenvolver tan bien como Ud. ante cualquier problema agrícola.....

Que han aprendido todo cuanto Ud. les ha enseñado

20. La mejor medida del éxito educativo que un Agente de Extensión puede lograr en una comunidad se debe más que todo al número de:

- Proyectos que desarrolla.....
- Personas que asiste a sus reuniones.....
- Personas que cambian de conducta.....
- Demostraciones de métodos que efectúe.....
- Maestros que utiliza en su trabajo.....

21. Para que las reuniones de los clubes 5-V sean más atractivos a los socios, Ud. debe:

- Dar una fiesta después de cada reunión que efectúe el Club
- Dejar que ellos hagan lo que crean conveniente para lograrlo
- Dejar que participen sólo los miembros de la directiva.....
- Lograr que todos participen en la reunión.....
- Dirigirla desde el principio hasta el fin.....

22. La característica principal de Extensión es:

- Fiscalización
- Investigación.....
- Planificación.....
- Enseñanza.....
- Supervisión.....

23. Lo más importante en un Jefe es:

- Que tenga mano dura con sus subalternos.....
- Que deje hacer a los demás lo que quieran.....
- Que se lleve bien con todo su personal.....
- Tratar mejor al personal técnico que a los demás.....
- Tratar indiferentemente a todo su personal.....

24. Para conocer y analizar los problemas sociales de una comunidad lo más indicado para un agente de extensión es:

- Hablar con los líderes.....
- Hablar con el sacerdote.....
- Hacer una encuesta.....
- Hablar con los comerciantes.....
- Hablar con los maestros.....

25. Cuál debe ser la función más importante del Supervisor de Extensión?

- Visitar los asentamientos campesinos.....
- Respaldarlo ante el Jefe de la Zona.....
- Indicarle el trabajo que Ud. debe hacer.....
- Orientarlo en su trabajo.....
- Dejarlo que Ud. trabaje por su cuenta.....

26. La cualidad más importante que debe tener un extensionista es que tenga habilidad para....

- Administrar su presupuesto.....
- Enseñar a la gente.....
- Manejar su personal.....
- Hablar en público.....
- Dirigir una reunión.....

27. La mayor satisfacción que un extensionista pueda derivar de su trabajo es:

- Tener un número elevado de agricultores a quienes enseñar...
- Que los agricultores lo vean como un hombre que lo sabe todo
- Que la mayoría de los agricultores aprendan bien sus enseñanzas
- Conformarse con que pocos agricultores aprendan bien
- Que todos los agricultores aprendan aunque sea un poquito.....

28. Un agricultor estará más dispuesto a aprender sus enseñanzas

Si Ud.:

Trata de enseñarle varias cosas a la vez.....

Sabe desenvolverse bien al hablar.....

Es bien apreciado en la comunidad.....

Se muestra flexible y tolerante con él.....

Conoce bien lo que va a enseñar.....

29. Para lograr que un reducido grupo de agricultores se interese por una práctica, Ud. utilizaría:

Un programa de radio.....

Un día de logros.....

Una demostración de métodos.....

Un boletín de Extensión.....

Un día de campo.....

30. Para lograr que los proyectos de los socios 5-V funcionen bien y tengan mayor éxito, es necesario.....

Regalarle los materiales a los socios.....

Supervisar los proyectos de vez en cuando.....

Supervisar los proyectos todos los días.....

Dejar a los socios que trabajen sólo en sus proyectos....

Tener presente los recursos económicos de los socios....

31.Cuál de los siguientes métodos debería ser más eficaz si se desean conocer los problemas que tiene un agricultor ?

Visita a la Oficina.....

Visita a la finca.....

Llamada telefónica.....

Una carta circular.....

Una carta personal.....

32. En la selección de métodos por el Agente de Extensión, el factor más importante es:

El número de Agentes de Extensión en el área.....

El nivel educativo de la gente.....

Las hectáreas que posean los agricultores.....

El número de especialista en el área.....

El número de personas en la comunidad.....

33. Educar significa:

Dar servicio a la gente.....

Lograr cambios de conducta en la gente.....

Asegurar el éxito de la gente.....

Mejorar las condiciones económicas de la gente.....

Divulgar una información.....

34. La característica más importante de un líder o guía voluntario es que...

Tenga conocimientos....

Hable bien.....

Domine a la gente.....

Tenga seguidores.....

Sea bondadoso.....

35. El factor social que un Agente de Extensión debe tomar en cuenta cuando vaya a introducir una nueva variedad de maíz en una comunidad es...

El mercado que va a tener el producto.....

Las creencias y costumbres sobre el cultivo.....

La fertilidad de los suelos.....

El rendimiento de la nueva variedad.....

El valor alimenticio del maíz.....

36. La función más importante de los métodos de extensión es:

- Aumentar la importancia del Agente de Extensión.....
- Aumentar la importancia del trabajo de extensión.....*
- Lograr que la gente haga lo que el Agente quiere.....
- Aumentar conocimientos y destrezas en la gente.....
- Ayudar a la gente a tener más responsabilidad.....

37. Cuando Ud. va a comenzar su trabajo con los socios de los clubes 5-V,
los proyectos se deben seleccionar por...

- Ud. mismo.....
- Ud. y los socios.....
- Ud. y los padres de los socios.....
- Los socios y sus padres.....
- Los socios solamente.....
- Los padres de los socios.....

38. El objetivo social de extensión es lograr que la gente....

- Conozca sus problemas.....
- Conozca su comunidad.....
- Aumente su producción agrícola.....
- Cambie su comportamiento.....
- Mejore su nivel de vida.....

39. El programa de Extensión incluye:

- Las prácticas a difundir.....
- Los métodos a usar.....
- Los objetivos específicos.....
- El calendario de actividades.....
- Los objetivos generales. -

40. Cuál de las siguientes frases es cierta? (Márquela con una X)

- Un Agente de Extensión debe trabajar igual tiempo en el campo que en la Oficina.....
- Un Jefe de Agencia debe contestar él mismo toda la correspondencia que se reciba en la Agencia.....
- Un archivo bien organizado tiene poca importancia para su trabajo.....
- Los informes mensuales tienen una importancia relativa para su trabajo
- El dinero que se recibe en su Agencia debe administrarlo sóloamente el Jefe de ella.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORCION

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRIA
 DIRECCION DE EXTENSION
 DIVISION DE SUPERVISION

PLANILLA DE CALIFICACION DEL PERSONAL

Nombre del empleado: _____ Profesión: _____

Cargo que ocupa: _____ Dependencia: _____

Marque (X) en la columna más adecuada, o entre columnas si la apreciación es intermedia.

Conocimiento del trabajo, comprensión de los aspectos de su trabajo	Necesita mucha o poca instrucción o guía	Tiene conocimientos aceptables	Tiene gran conocimiento de su trabajo	Puntuación
o	1 2 3	4 5 6	7 8 9 10	
Volumen de trabajo-cantidad de trabajo que ejecuta y presentación de informes	Muy poco	Satisfactorio	Excepcional	
o	1 2 3	4 5 6	7 8 9 10	
Calidad de Trabajo Minuciosidad, pulcritud y exactitud del trabajo	Necesita mejorar mucho	Aceptable	Mantiene óptima calidad	
o	1 2 3	4 5	6 7 8	
Actitud hacia su trabajo - Grado de importancia y aceptación que le da a su trabajo	Tiene poco apego a su trabajo	Esta satisfecho de su trabajo	Demuestra gran satisfacción	
o	1 2 3	4 5	6 7 8	
Agilidad mental Rapidez para captar e interpretar instrucciones y procedimientos nuevos	Requiere más explicación de lo normal	Entiende sin dificultad	Excepcionalmente receptivo	
	1	2	3	
Personalidad Grado en que su manera de actuar, sentir o pensar inspira confianza y le permite llevar bien con sus compañeros de trabajo y otras personas	Tiene dificultades	Bien aceptado	Muy estimado	
o	1	2	3 4	
Planificación y Organización. Habilidad para plantear y organizar el trabajo con el máximo aprovechamiento de personal, materiales y equipos	Necesita ayuda	De satisfactoria capacidad	De gran capacidad	
o	1 2	3 4 5	6 7 8	

Capacidad Analítica Capacidad para analizar y resolver problemas con base objetiva	Dogmático y ape- gado a considera- ciones teóricas	Actitud cien- tífica acepta- ble	Tiene mucho cuidado en ba- sarse en he- chos para ha- cer deducciones	Puntuación
	1	2	3	
Discernimiento Grado de acierto en las decisiones, acciones y análi- sis de problemas	Deficiente	Aceptable	Es brillante su discernimiento	
	1	2	3	
Iniciativa Habilidad para conce- bir y ejecutar ideas constructivas	Le falta imaginación	Aceptable	Muy ingenioso	
	1	2	3	
				Puntuación
				<u>Total.....</u>
				<u>Porcentaje.....</u>

CALIFICADORES:

Nombre: _____

Cargo que ocupa: _____

Firma

Nombre: _____

Cargo que ocupa: _____

Firma

Nombre: _____

Cargo que ocupa: _____

Firma

Puntuación	Porcentaje
4-10	0
11-13	1
14-16	2
17-16	3
20-22	4
23-25	5
26-28	6
29-31	7
32-34	8
35-37	9
38-40	10
41-42	11
43-44	12
45-46	13
47-48	14
49-50	15
51-52	16
53-54	17
55-56	18
57-58	19
59-60	20